

Управління розвитком

Харківський національний економічний університет

*Міжнародна
науково-практична конференція
"Актуальні проблеми управління
економічними процесами
промислових підприємств"
14 – 15 листопада 2006 року*

*Секція 2
"Проблеми ефективного
використання економічних
ресурсів промислових підприємств"*

*Збірник наукових статей
видається 2 рази на рік*

№ 7, 2006

спецвипуск

Харків. Вид. ХНЕУ, 2006

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.

Протокол №3 від 25.12.2006 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

Григорян 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. — докт. техн. наук, професор

Малярєвський Ю. Д. — канд. екон. наук, доцент

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, професор

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. — докт. екон. наук, професор

Редакція збірника наукових статей

Зав. редакцією Сєдова Л. М.

Редактори: Гузенко О. М.

Лященко Т. О.

Замазій О. Є.

Демченко Н. І.

Анацька О. В.

Беліков О. М.

Гергеша А. В.

Шаповалова М. Є.

Комп'ютерна верстка Копитько Н. О.

Адреса видавця: 61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:

(057)702-03-04 — головний редактор

(057)758-77-05 — зав. редакцією

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

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

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 25.12.2006 р.

Формат 84×108 1/16. Панір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 28,5. Обл.-вид. арк. 35,91. Тираж 500 прим. Зам. № 926.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

Видавництво ХНЕУ.

- © Харківський національний економічний університет, 2006
- © Видавництво ХНЕУ, 2006
- дизайн, оформлення обкладинки
- © Управління розвитком, 2006

Секція 2

Проблеми ефективного використання економічних ресурсів промислових підприємств

УДК 338.24

Назарьева Н. А.

Сантович Е. А.

ЭВОЛЮЦИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Основу процесса формирования организационных структур промышленных предприятий составляют различные методы, но самым востребованным из них является структурный. Шесть предположений лежат в основе структурного построения:

1. Организации существуют, чтобы достигать поставленных целей и задач.
2. Организации увеличивают результативность и улучшают качество работы посредством специализации и четкого разделения труда.
3. Надлежащие формы координации и управления обеспечивают согласованность разнообразных усилий индивидов и подразделений.
4. Организации работают лучше всего, когда рациональность преобладает над личными предпочтениями и внешним давлением.
5. Структуры должны быть спроектированы таким образом, чтобы соответствовать организации (включая её цели, технологию, рабочую силу и окружающую среду).
6. Проблемы и недостаточная производительность возникают из-за дефектов структуры и могут быть исправлены путем анализа и реструктурирования.

Структурный метод имеет два главных источника. Первый – работа промышленных аналитиков, стремившихся к проектированию организаций с максимальной производительностью. Самый известный из них, Фредерик У. Тэйлор, был отцом хронометрии трудового процесса; он заложил основы "научного управления". Тэйлор разбивал задания на мельчайшие части и переучивал рабочих, чтобы извлекать максимум из каждого движения и каждой секунды, потраченной во время работы. Другими теоретиками, способствовавшими развитию научного управления, были Анри Файоль, Линдал Урвик и Лютер Гулик. Их работы помогли выработать принципы специализации предельного объема контроля, властных полномочий и делегирования ответственности.

Вторая ветвь структурных идей вырастает из работ немецкого экономиста и социолога Макса Вебера, созданных на рубеже XX века. В то время формальная организация была сравнительно новым феноменом. Исходным организационным принципом продолжала оставаться скорее патриархальность, а не рациональность. В патриархальных организациях доминировала фигура отца, индивида с практически неограниченной властью. Он мог награждать, наказывать, повышать или увольнять по личной прихоти. Осознавая развитие новых моделей в Европе конца XIX века, Вебер описывал "монократическую бюрократию" как идеальную форму, доводящую до предела нормы рациональности. Его модель включала несколько главных признаков: жесткое разделение труда; иерархию должностей; набор правил, регулирующих деятельность; разделение личной собственности и прав от официальной; отбор персонала на основе технической квалификации (а не семейных связей или дружбы) и работу по найму как основное занятие и долговременную карьеру.

Как же структура влияет на то, что происходит на рабочем месте? По сути, это набросок плана формальных ожиданий и взаимодействия внутренних игроков (руководителей, менеджеров, служащих) и внешних контрагентов (например, покупателей и клиентов). Подобно скелету животного или каркасу здания, структурная форма как усиливает, так и ограничивает то, чего может достичь организация. Возможности создания альтернативных конструкций бесконечны и ограничены лишь человеческими предпочтениями и способностями.

Каждая организация выработала такую модель, которая ей больше всего подходит. Размер организации, её возраст, основной процесс, окружение, стратегия и цели, информационная технология и характеристики рабочей силы в целом выливаются в предпочтительную общественную архитектуру. При создании подходящей структуры должен приниматься во внимание каждый фактор.

Размер и возраст организации влияют на форму и характер структуры. Если рост (или сокращение размеров) не сопровождается корректировкой ролей и отношений, неизбежно возникают



проблемы. Маленькие предпринимательские организации обычно имеют очень простое, неформальное структурное устройство.

Со временем, по мере роста организации, нехватка деловитости и дисциплины порождает большую формализацию и сложность. Если дело заходит слишком далеко, это приводит к душающей бюрократической косности, часто заметной в больших зрелых организациях.

Структура должна строиться вокруг присущего организации метода преобразования сырья в готовые продукты. В каждой организации есть центральный процесс, или основная технология, с тремя, по меньшей мере, элементами: сырье, деятельность, трансформирующая сырье в желаемый результат, и представления о причинах и следствиях, связывающие поступающие на вход ресурсы и действия с конечным результатом.

Поскольку структура ориентирована на основной процесс организации, значительные технические перемены подразумевают и изменение структуры, хотя это и нелегко. В последние десятилетия способность осваивать новые технологии стала решающей для успешности и выживания фирмы. Новые участники часто имеют преимущество перед устоявшимися фирмами, ибо последние порой насильно втискивают новую технологию в свою структуру.

Хотя организации защищаются от внешних колебаний и вмешательства, они остаются могучей силой. Окружающая среда поставляет сырье и получает готовые продукты и услуги. Стабильные, зрелые предприятия (например, железные дороги или производители мебели) имеют дело со сравнительно однородными, стабильными и предсказуемыми внешними факторами и полагаются на более простые организационные формы.

Организации с быстро меняющимися технологиями или рынками — такие, как высокотехнологичные электронные фирмы, — справляются с неопределенностью. Новые, самые современные продукты могут устареть за полгода или еще быстрее. Неопределенность и динамизм требуют более изощренных архитектурных форм, а также новых специальностей. Более специализированные и разносторонние структуры продуцируют более разработанные подходы к вертикальной и горизонтальной координации. Нестабильное окружение требует гибкости и приспособляемости. Обычные руководители, увязшие в традиции нисходящей пирамиды, изо всех сил стараются приспособиться к странным новым формам, где цепь инстанций скорее плоская, чем многослойная, а координация проистекает главным образом из плотной сети горизонтальных отношений.

Стратегические решения ориентированы на будущее и связаны с долгосрочными перспективами. Большинство организаций, особенно в деловом мире, посвящают значительные усилия разработке стратегии, которая является "определением долговременных целей и задач предприятия и принятием образа действий и распределения ресурсов, необходимых для выполнения этих задач".

Цели — расширение разнообразия — включены в стратегию. В коммерческих компаниях такие цели, как прибыльность, рост и доля рынка, сравнительно конкретны и легко измеримы. Цели различаются по числу и сложности.

Утвержденные цели не являются единственными (или даже самыми важными), которые организация преследует. Вестерлунд и Сьюстранд предлагают другие:

почетные: выдуманные цели, приписывающие организации желательные качества;

табуированные: цели, которые организация преследует, но о которых не говорят;

стереотипные: цели, которые следует иметь любой почтенной организации;

существующие: цели, молчаливо преследуемые, хотя и несовместимые с заявленными целями организации и её собственным воображаемым образом.

Понимание связей между целями, структурой и стратегией требует выхода за пределы официальных заявлений о целях.

Компьютеры и новые технологии революционизировали как объем доступной информации, так и скорость, с какой она путешествует. Если раньше информация была доступна исключительно высшим и средним руководителям, то теперь легко её получить и обменяться ею. Это переносит решения ближе к гуще событий. Электронная почта сделала общение мгновенным и не ограниченным расстояниями.

Последствия усовершенствованной технологии для устройства организаций необозримы. Информация — это центральный определяющий структурный фактор. Гэлбрайт формулирует неопределенность как различие между информацией, которой организация обладает, и той, которая ей необходима. По мере возрастания неопределенности требуется больше информации для принятия решений — возможно, трудной для получения. Организации имеют выбор: снижать потребность в информации или наращивать способность её обрабатывать. Организации снижают потребность в информации, создавая избыточные ресурсы или учреждая самостоятельные подразделения, которые работают независимо.

До распространения персональных компьютеров информационная технология (IT) была централизована и контролировалась специалистами. Универсальные вычислительные машины делали вещи, до этого невозможные. Но согласование потребностей пользователей с тем, что предлагала IT, часто было разочаровывающим и отнимало много времени у обеих сторон. Распространенность персональных компьютеров создала избыточный ресурс (больше вычислительных мощностей, чем было нужно пользователям), часто снижая необходимость вертикальной координации. Связь настольных машин открыла новые возможности для структурирования организаций как сетей или "сложных адаптивных систем". Такие системы являются собраниями слабо связанных подразделений, каждое из которых имеет свою программу. Управление рассеяно и возникает из ряда взаимодействий, направленных снизу вверх. Деятели скорее преследуют собственные интересы и цели, чем реагируют на указы из штаб-квартиры. Эти характеристики могут быть обнаружены в таких разнообразных системах, как прерии, города, экономики и Интернет.



Требования к человеческим ресурсам резко изменились за последние десятилетия. Многие работы низового уровня сейчас требуют высокой квалификации. Более образованная рабочая сила ожидает и часто требует большей свободы действий в повседневной практике. Увеличивающаяся специализация знаний превратила многие должностные обязанности в профессию. Профессионалы обычно знают больше, чем контролирующие их люди, о технических аспектах своей работы. Воспитанные в духе самостоятельности, они предпочитают подчиняться коллегам по профессии. Юристы, которые подчиняются инженерам, или инженеры, подчиняющиеся юристам, часто сомневаются в способности босса оценивать их работу.

Подобно изменениям в технологии, изменения в рабочей силе оказывают давление на традиционные иерархические формы. В результате возникают разительно отличающиеся структурные формы. Дил и Кеннеди предсказывали появление атомизированной, или сетевой, организации, состоящей из маленьких, самостоятельных, часто пространственно удаленных рабочих групп, связанных информационными системами и организационными символами. Дракер делает похожее наблюдение, отмечая, что предприятия будут всё больше "перемещать работу туда, где есть люди, а не людей туда, где есть работа".

Таким образом, если организация не придаёт значения структуре, то она часто неверно направляет энергию и ресурсы. Она может, например, попусту тратить деньги на крупные программы подготовки в тщетной попытке решить проблемы, которые в гораздо большей степени вызваны общественной архитектурой, чем человеческими навыками и установками. Она может уволить руководителей и назначить новых, которые затем падут жертвами тех же самых структурных дефектов, что сгубили их предшественников.

Понимание сложности и многообразия возможностей устройства может помочь в создании структур, которые работают на людей и задачи организаций, а не против них.

УДК 338.24

Денисов В. Т.

Слюсарев А. В.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЛЕКСНОЙ ПОДГОТОВКИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Динамичная рыночная среда оказывает многостороннее воздействие на необходимость изыскания возможностей создания и поддержания конкурентных преимуществ отечественных машиностроительных предприятий. Мировой опыт свидетельствует о том, что победителем в конкурентной борьбе оказывается то предприятие, которое ориентирует свою деятельность на инновационное развитие и главной целью стратегического плана ставит выпуск пользующейся спросом новой или модернизированной продукции, методов её изготовления. Это делает комплексную подготовку производства определяющей стадией при формировании конкурентных преимуществ машиностроительных предприятий. Под ней мы понимаем совокупность взаимосвязанных процессов маркетинговых исследований, научно-исследовательских работ, конструкторской, технологической, организационно-плановой, материально-технической, экономической и социально-психологической подготовки, направленных на разработку новых и модернизацию выпускаемых конкурентоспособных изделий, обеспечивающих удовлетворение потребностей потребителей и эффективное развитие машиностроительных предприятий на длительную перспективу. Именно на этой стадии определяются виды продукции и работ, которые будут производиться на предприятии, и закладываются важнейшие показатели конкурентоспособности: качество (как совокупность неценовых характеристик, определяющих потребительную стоимость), цена и сроки поставки (выхода на рынок).

Комплексная подготовка производства оказывает влияние на восприимчивость к нововведениям, способность непрерывно адаптироваться к макро- и микроэкономическим изменениям. Однако её развитие требует совершенствования системы управления. Смысл последнего состоит в том, чтобы вовремя сконцентрировать усилия менеджеров и специалистов на использовании достижений научно-технического и социального прогресса, мирового передового опыта. Этим обеспечивается стабильная динамика применения нововведений в интересах достижения целей предприятия, а также создаются соответствующие условия для успешной его деятельности. Появляются возможности создавать все более конкурентоспособные продукцию и услуги, применяя при этом новейшие технологии, системы управления, максимально реализуя внутрипроизводственные резервы.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что исследуемые машиностроительные предприятия имеют сертифицированную систему качества, отсутствие которой является главным препятствием выхода на внешний рынок. Конечно, внедрение и сертификация системы качества есть дорогостоящим проектом. Так, переход к системе ИСО – 9001 в ОАО "СПЗ" и внедрение

© Денисов В. Т., Слюсарев А. В., 2006



здесь разработанной собственными силами, с привлечением ученых вузов Саратова, "Методики построения системы качества производственной деятельности в ОАО "СПЗ" на основе управления процессами (СМК ISO 9000:2000)" повлекло за собой изменения структуры прохождения технических документов на стадии производства: во-первых, на стадии изучения партнеров и анализа контрактов; во-вторых, при прохождении дополнительного контроля в управлении качеством и стандартизации.

Внедрению этого проекта предшествовала многолетняя кропотливая работа, стоимость которой превысила 8 млн. руб. Но такое инновационное решение способствовало повышению уровня выявления ошибок при осуществлении проектных работ на ранних стадиях и, как следствие, избежанию значительных потерь на всех последующих стадиях деятельности машиностроительного предприятия. Устранение ошибок или сведение их к минимуму в технической документации обеспечивает экономию материальных и трудовых затрат на основе предупреждения возникновения потерь в производстве за счет допущенных и своевременно неисправленных ошибок. Кроме того, при этом достигается и экономия такого бесценного ресурса, как время, непосредственно оказывающего влияние на успешную деятельность предприятия на мировом рынке. Ведь потеря времени – процесс необратимый, который приводит к срыву своевременного удовлетворения требований потребителей продукции, срыву сроков поставок, а значит, и утрате конкурентных преимуществ. Систематическая работа, направленная на устранение ошибок в документации, приводит к ликвидации потерь, связанных с простоями оборудования, отсутствием технологического оснащения, инструментов, приспособлений и т. п. Так, по данным фотографий рабочего дня, выполненных в ОАО "СПЗ" в различные периоды времени минувшего пятилетия, эти потери имеют тенденцию к снижению с 0,83% до 0,18% фонда рабочего времени.

Важным является использование системного подхода в рассмотрении возможностей развития подготовки производства на предприятиях и управления ею как неотъемлемой компоненты экономики машиностроительного предприятия в целом. Развитие – неотъемлемый атрибут существования любой системы. Развитие предприятия как системы и его подсистем предлагаем определять как его направление на необратимые качественные изменения. Говоря о повышении эффективности управления комплексной подготовкой производства, предлагаем понимать качественные изменения в ней, направленные на соответствующее поставленным целям поиск и разработку относительно недорогой конкурентоспособной продукции и методов её изготовления в заданные сроки, в соответствии с требованиями покупателей. На этой основе достигается обеспечение конкурентных преимуществ и удовлетворение индивидуальных, коллективных и общественных потребностей. При этом мы исходим из содержательной стороны понятия эффективности, поскольку в рыночных условиях она имеет две формы – внутреннюю (оценка соотношения затрат и результата) и внешнюю (структура общественных потребностей и степень их удовлетворения предприятием). Последняя также отражает долю предприятия на рынке и направления её изменения, возможность создания новых видов продукции, форм предпринимательства, их организации, потенциальные возможности.

Поскольку на стадии подготовки производства закладываются основные показатели конкурентоспособности продукции, развитие управления ею должно сочетать в себе совершенствование системы планирования и гибкость к конъюнктурным изменениям рынка.

На современном этапе развития совершенствование планирования и достигаемое на этой основе сокращение времени подготовки производства является одним из мощных средств роста конкурентоспособности предприятий машиностроения по таким направлениям: осуществление более точного прогнозирования рынка и его развития; сокращение периода обновления продукции и её модернизации, что позволяет использовать новые методы маркетинговых исследований рынков потребителей, новые конструкторские и технологические решения, материально-техническую и социально-психологическую подготовку производства; внедрение новой требуемой продукции в производство быстрее конкурентов и увеличение ее за счет завоевания новых потребителей, улучшая свою долю на мировом рынке; завоевание репутации лидера на рынке, что оказывает существенное влияние на имидж предприятия и потребительские предпочтения покупателей.

В решении задач развития управления подготовкой производства возрастает значение четкого регламентирования информационных связей между подразделениями и работниками различных служб, и в первую очередь инженерных. Для эффективной работы информационный процесс должен быть интенсифицирован таким образом, чтобы, получая информацию, исполнителям можно было прогнозировать направленное развитие событий и к моменту поступления очередной партии информации иметь прогноз на последующий отрезок времени. Прогноз будет более точным, если промежутки времени между очередными поступлениями информации будут более короткими и объем информации как можно более незначительным.

Важным направлением в системе подготовки производства является ускорение опытных работ. Сейчас наблюдается сближение интересов производственного менеджмента и НИОКР. Практика работы многих машиностроительных предприятий, преуспевающих в управлении производственными процессами, говорит о том, что они, как правило, являются и хорошими разработчиками новых моделей изделий.

Другой потенциальный источник сокращения длительности периода планирования находится в сфере обеспечения комплектующими изделиями и запасными частями, то есть в сфере закупочного маркетинга и менеджмента.

В развитии организации управления подготовкой производства ключевое значение имеет использование факторов, способствующих повышению эффективности труда персонала. К ним от-



носятся: демократический стиль управления; заинтересованность предприятий в получении новых идей; надёжная связь между службами, занятых подготовкой производства, и их внутренними подразделениями и менеджерами всех уровней; совершенствование систем мотивации труда, отражающих личный вклад каждого члена персонала, занятого в подразделениях подготовки производства; результативная связь между разработчиками, владельцами производственных процессов и заказчиками; реальное участие членов персонала служб подготовки производства в принятии решений; возможность проведения самостоятельных исследований.

Перспективным направлением организации проектных работ следует считать переход от "подталкивающих" систем планирования к "вытягивающим" системам управления типа японской системы "канбан".

Одно из ведущих направлений развития управления подготовки производства на машиностроительных предприятиях – выявление и реализация резервов сокращения сроков работ и снижение себестоимости их продукции на всех стадиях данной подготовки.

В современных условиях функционирования предприятие, действующее в агрессивной среде, все больше зависит от человеческого фактора. Руководители многих предприятий и подразделений комплексной подготовки производства поняли, что необходимо иметь кадры специалистов, которые способны за счет творческого подхода к делу добиваться стабильности бизнеса, они должны стремиться к инновациям, развивать сотрудничество, достигать оптимального конечного результата. Поэтому в зарубежных компаниях вкладывают в менеджмент знаний от 3,5 до 10% своих доходов и наращивают усилия в области подготовки персонала и мотивации его труда. Нам сейчас важно сделать переход от кадровых вопросов к разработке стратегии внутрифирменного управления персоналом с учетом мировой практики, создания новых систем обучения и развития персонала предприятий. Пока же число работников служб подготовки производства в общем количестве обучаемых составляет у нас незначительную величину. Так, в ОАО "СПЗ" за пятилетие было переподготовлено немногим более 200 человек.

Следовательно, достижение и поддержание конкурентоспособности продукции и предприятий требует усиленного внимания к вопросам развития управления комплексной подготовки производства на машиностроительных предприятиях и к соответствующей подготовке специалистов. Обучение персонала позволит добиваться изменения менталитета, типа мышления, обеспечит его переориентацию на творчество и увязывание стратегических и оперативных действий.

УДК 621:658.012.4

Волик И. Н.

Врода Ю. Ф.

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Комплексная оценка производственного потенциала и эффективности использования экономических ресурсов машиностроительного предприятия является одним из ключевых этапов разработки стратегии повышения его конкурентоспособности.

В научной литературе проблемы повышения конкурентоспособности предприятий машиностроительного комплекса Украины достаточно полно рассмотрены в работах ведущих ученых-экономистов: В. М. Гейца, В. Г. Герасемчука, С. А. Попова, Н. А. Кизима, Ю. Б. Иванова, В. С. Пономаренко, А. Э. Воронковой, А. Н. Тищенко, Е. Н. Ястремской, А. Н. Тридеда, И. П. Отенко и др. Вместе с тем анализ последних публикаций [1 – 4] позволяет говорить о том, что до настоящего времени не нашли исчерпывающего решения вопросы, связанные с диагностикой современного состояния формирования производственных потенциалов машиностроительных предприятий Украины. Требуют дальнейшей проработки и проблемы совершенствования методов оценки уровней использования экономических ресурсов машиностроительных предприятий. Все это определяет актуальность рассматриваемых проблем на современном этапе экономического развития машиностроительного комплекса Украины.

Цель настоящей работы – исследование проблем совершенствования методического обеспечения диагностики уровня развития производственного потенциала (ПП) и уровня эффективности его использования на машиностроительных предприятиях.

Результатом оценки конкурентных позиций машиностроительных предприятий является определение тенденций развития машиностроительных предприятий по отношению к другим предприятиям, осуществляющим свою производственно-хозяйственную деятельность в аналогичных ус-

© Волик И. Н., Врода Ю. Ф., 2006



ловиях. Полученная оценка характеризует процесс функционирования предприятия, занимающего определенную конкурентную позицию в экономическом пространстве. Использование этой оценки позволяет осуществлять управление конкурентоспособностью предприятия, то есть осуществлять стратегическое планирование повышения уровня развития ПП и уровня эффективности использования экономических ресурсов предприятия с целью достижения поставленных стратегических целей и повышения конкурентного статуса.

Проведенные исследования показали, что анализ изменений конкурентной позиции машиностроительных предприятий целесообразно выполнять в соответствии с разработанным алгоритмом оценки конкурентной позиции машиностроительного предприятия в экономическом пространстве.

Рассмотрим более подробно предложенный методический подход. На первом этапе формируется система частных показателей комплексной оценки уровней развития и эффективности использования производственного потенциала машиностроительных предприятий (ППМП). Проведенные исследования показали, что частными показателями уровня развития ППМП могут быть: доля основных средств в активах, доля активной части основных средств, коэффициент износа основных средств (ОС), коэффициент износа активной части ОС, коэффициент обновления активной части ОС, доля оборотных средств в активах, доля запасов в оборотных активах, доля собственных оборотных средств (СОС) в покрытии запасов, коэффициент обеспеченности СОС, коэффициент маневренности собственного капитала, коэффициент покрытия запасов, коэффициент обеспеченности оборотными средствами, удельный вес работающих в возрасте от 28 до 50 лет, удельный вес работающих с высшим образованием, удельный вес работающих, которые получили новые профессии в отчетном году, удельный вес рабочих, которые повысили квалификацию в отчетном году. В качестве частных показателей эффективности использования ППМП целесообразно использовать фондоотдачу, рентабельность основных средств, коэффициент материалоемкости, рентабельность оборотных средств, маневренность собственных оборотных средств, оборачиваемость средств в расчетах, оборачиваемость запасов, оборачиваемость оборотных средств, коэффициент погашения кредиторской задолженности, производительность труда.

Использование указанных выше показателей для определения конкурентной позиции машиностроительного предприятия обеспечит сопоставимость полученных результатов, в процессе анализа факторов оказывающих наибольшее влияние на формирование конкурентоспособности предприятия.

На втором этапе выполнения оценки конкурентной позиции машиностроительного предприятия осуществляются расчеты фактических значений частных показателей оценки уровней развития и эффективности использования ППМП.

На третьем этапе выполняется расчет интегральных показателей уровня развития ПП и интегральных показателей эффективности использования ППМП. Расчет интегрального показателя, отражающего уровень развития ППМП, проводится по следующей формуле:

$$D = \sqrt{P d_i K_i}, i=1 \dots n, \quad (1)$$

где d_i – показатель, характеризующий уровень развития i -го элемента ППМП;

K_i – экспертная оценка значимости i -го показателя, характеризующего уровень развития ПП предприятия.

Расчет интегрального показателя, отражающего оценку эффективности использования ППМП, проводится по формуле:

$$U = \sqrt{P u_j H_j}, j=1 \dots n, \quad (2)$$

где u – показатель, характеризующий эффективность использования j -го элемента ППМП;

H_j – экспертная оценка значимости j -го показателя, характеризующего эффективность использования ППМП.

Для определения значимости частных показателей была привлечена группа компетентных специалистов (экспертов) и использовался метод анкетирования. В соответствии с полученными экспертными оценками для каждого показателя, характеризующего уровень развития и эффективность использования производственного ППМП, были установлены весовые нагрузки – K_i и H_j частных показателей в формулах (1) и (2). Согласованность мнений экспертов была проверена с помощью коэффициента конкордации.

Результаты расчета интегральных показателей уровня развития и эффективности использования ППМП в 2004 – 2005 гг. приведены в табл. 1. Аналогичные расчеты были получены за период с 2001 – 2003 гг.

Таблица 1

Динамика интегральных показателей, характеризующих уровень развития и эффективность использования ППМП

Шифр предприятия	Интегральная оценка уровня развития производственного потенциала предприятия (D)		Интегральная оценка эффективности использования производственного потенциала предприятия (U)	
	2004 г.	2005 г.	2004 г.	2005 г.
1	2	3	4	5
A1	1,267	1,184	0,867	0,967

1	2	3	4	5
A2	1,644	1,614	1,257	1,065
A3	1,259	1,245	0,937	0,911
A4	1,538	1,365	1,127	1,099
A5	1,484	2,059	1,108	1,013
A6	1,422	1,363	0,581	1,080
A7	1,459	1,541	1,041	0,779
A8	1,432	0,952	0,773	0,810
A9	1,644	1,499	0,718	1,363
A10	1,200	1,064	0,836	0,919
A11	1,292	1,552	0,894	0,969
A12	1,665	1,153	0,748	0,789
A13	1,226	1,276	1,004	0,898
A14	1,290	1,320	0,787	1,256
A15	1,343	1,253	0,867	0,913
A16	1,551	1,421	0,959	0,941
A17	1,618	1,568	1,385	1,093
A18	1,616	1,294	1,156	1,009
A19	1,359	1,431	0,820	0,686
A20	1,304	1,236	0,739	0,815

На четвертом этапе осуществляется определение пороговых значений интегральных показателей уровней развития производственного потенциала и эффективности использования ППМП. Для определения порогового значения для каждого периода предлагается использовать медиану каждого из интегральных показателей, рассчитанную по анализируемой совокупности предприятий (табл. 2).

Таблица 2

Пороговые значения интегральных показателей уровня развития и эффективности использования ПП за период с 2001 – 2005 гг.

	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Медиана показателя уровня развития ПП	1,481	1,612	1,603	1,427	1,342
Медиана показателя эффективности использования ПП	0,864	0,911	0,911	0,881	0,954

Оценка уровня развития и эффективности использования ПП осуществляется для каждого из совокупности рассматриваемых машиностроительных предприятий. Оценка проведена согласно разработанному алгоритму путем сопоставления полученного результата по каждому предприятию с пороговым значением.

На пятом этапе формируется матрица определения конкурентной позиции машиностроительного предприятия в зависимости от уровня развития и уровня эффективности использования ППМП. В результате проведенного исследования было установлено, что значения интегральных показателей уровней развития и эффективности использования ПП могут находиться слева и справа относительно их пороговых значений. Если значение интегральных показателей больше, чем значение найденной медианы (высокий уровень развития ПП или высокая эффективность использования ПП) – высокий уровень, а в случае если меньше, чем соответствующее значение медианы (низкий уровень развития ПП или низкая эффективность использования ПП) – низкий уровень. Следовательно, в матрице оценки конкурентоспособности предприятия в экономическом пространстве необходимо выделить четыре возможных варианта сочетаний уровней развития и эффективности использования ППМП.

В соответствии с предложенными рекомендациями было проведено позиционирование машиностроительных предприятий, результаты которого отражены на рисунке.

Результаты анализа данных, приведенных на рисунке, указывают на существующую динамику изменений уровня развития и эффективности использования ППМП. Следовательно, существует движение предприятий внутри каждой группы относительно значений интегральных показателей уровня развития и эффективности использования ПП. Это указывает на активные действия машиностроительных предприятий, направленные на изменение своей конкурентной позиции.

Любая оценка конкурентоспособности предприятия основывается на анализе факторов внешней и внутренней среды. Факторы внешней и внутренней среды машиностроительных предприятий, как было установлено в результате проведенного исследования, обладают определенной спецификой.

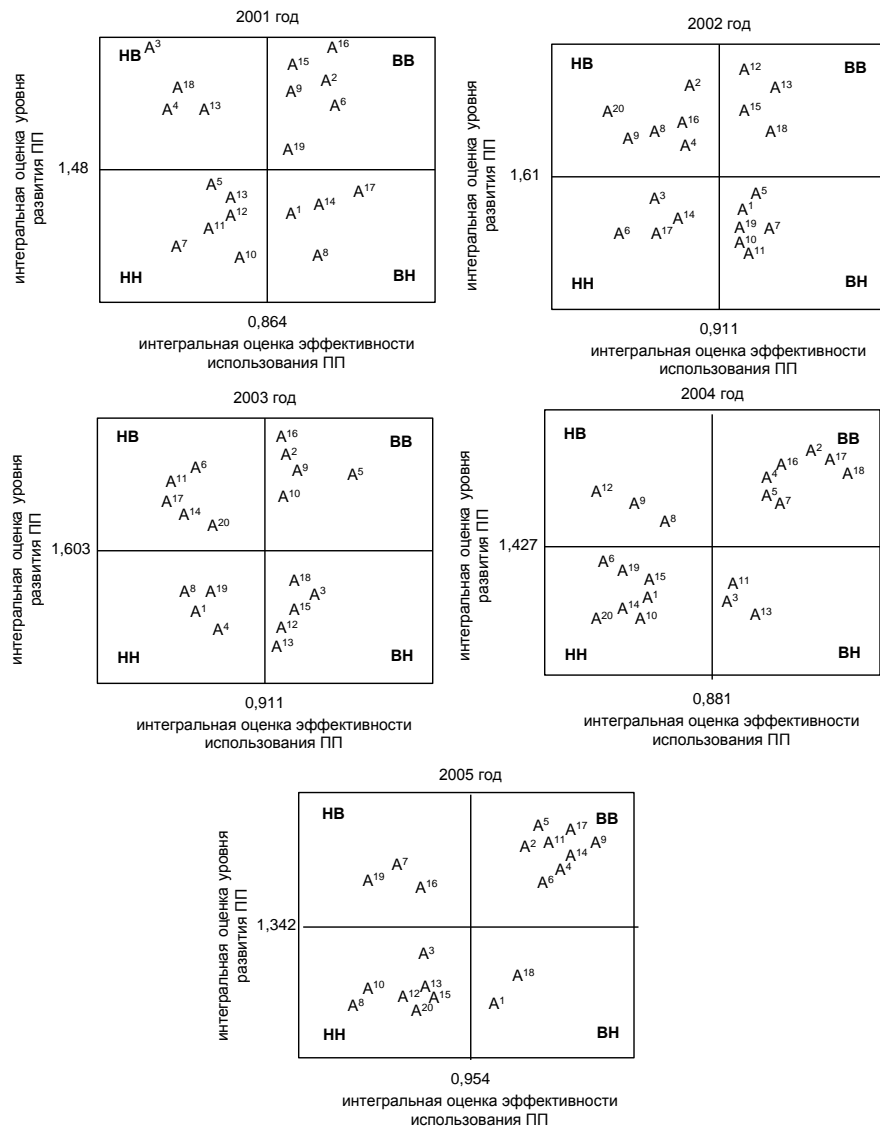


Рис. Матрицы "позиционирования" машиностроительных предприятий, производящих машины и оборудование за период с 2001 г. по 2005 г.

Так, в качестве наиболее значимого внутреннего фактора, определяющего условия развития внутренней среды машиностроительного предприятия, выступает степень капиталоемкости предприятий данной отрасли. А основным фактором, определяющим влияние внешней среды на развитие машиностроительного предприятия, является преимущественно олигополистическое и монопольное положение машиностроительных предприятий на государственном уровне, и поэтому основное внешнее воздействие на эти предприятия оказывает изменение в течение рассматриваемого периода социально-экономической ситуации в Украине.

Таким образом, как показали проведенные исследования, использование в системе стратегического управления конкурентоспособностью машиностроительных предприятий разработанных рекомендаций по совершенствованию методов диагностики уровня развития и эффективности использования ППМП позволит повысить качество принимаемых управленческих решений.

Дальнейшее изучение данной проблемы должно обеспечить определение направлений формирования ППМП, соответствующего современным требованиям. Выбор этих направлений должен осуществляться с учетом возможностей существенно повысить эффективность использования ППМП.

Литература: 1. Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия: оценка, диагностика, стратегия. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2004. – 256 с. 2. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с. 3. Попов С. А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 4. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 344 с. 4. Тищенко А. Н. Стратегия управления развитием предприятия / А. Н. Тищенко, О. С. Головки. – Харьков: ЭДЭНА, 2003. – 200 с.

УПРАВЛЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ И ОБНОВЛЕНИЕМ АКТИВНОЙ ЧАСТИ ОСНОВНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФОНДОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

На промышленных предприятиях развитие инновационной деятельности связано с системными, комплексными преобразованиями в технической, технологической, организационной, экономической и экологической сферах их функционирования. Решению актуальных проблем ускорения структурно-инновационных преобразований в промышленном комплексе Украины посвящены исследования, проведенные А. Амошей, В. Гейцем, В. Гриневой, П. Орловым, В. Пономаренко, Е. Ястремской и др. [1 – 6]. Вместе с тем вопросы, связанные с разработкой механизмов повышения эффективности обновления активной части основных производственных фондов, а также с улучшением их использования, все еще не получили исчерпывающего решения и требуют дальнейших исследований. Проведенный анализ достигнутых результатов, опубликованных в работах [1 – 6] и др., показал, что к числу таких вопросов целесообразно отнести: разработку предложений по стратегическому управлению интенсификацией обновления активной части основных производственных фондов на машиностроительных предприятиях; разработку критериев оценки степени ответственности формируемых портфелей инвестиционных проектов, связанных с обновлением основных производственных фондов, современным требованиям преимущественного использования интенсивных факторов экономического роста на уровне основного звена машиностроительного комплекса, то есть на уровне предприятия.

Целью статьи является исследование направлений и разработка научно-практических рекомендаций и предложений по совершенствованию стратегического управления обновлением активной части основных производственных фондов машиностроительных предприятий на основе повышения уровня интенсификации производства за счет реализации структурно-инновационных преобразований его материально-вещественной базы. При этом реализация стратегического подхода к обновлению активной части основных фондов рассматривается как необходимое условие повышения эффективности ее использования и в текущем периоде, и в перспективе.

Проведенные исследования экономического развития предприятий машиностроительного комплекса Украины на современном этапе показали, что стратегическое управление обновлением активной части основных производственных фондов призвано способствовать формированию такой производственной системы, в которой совокупность технических, технологических, материальных, трудовых, информационных, организационных, пространственных, структурных, интеллектуальных и финансовых ресурсов предприятия используется для достижения стратегических эффектов быстрого реагирования на фактические или потенциальные изменения спроса на производимую продукцию и максимального его удовлетворения на внешних и внутренних рынках сбыта товаров.

Очевидно, что цели стратегического управления обновлением активной части основных производственных фондов не могут быть достигнуты, если предприятие в течение длительного периода использует такую форму процесса обновления, при которой заменяются отдельные физически изношенные единицы оборудования аналогичными по технико-экономическим характеристикам моделями. В течение трансформационного периода на многих машиностроительных предприятиях Украины именно эта форма обновления активной части основных производственных фондов была наиболее распространенной. На современном этапе стабилизация экономической ситуации и позитивные изменения, связанные с увеличением объемов продаж машиностроительной продукции, произведенной украинскими предприятиями, способствует более массовому использованию этими предприятиями второй формы процессов обновления активной части основных производственных фондов. При этом стратегия точечных замен оборудования отходит на второй план. Лидирующей формой постепенно становится комплексное обновление элементов активной части основных производственных фондов по всему производственному циклу или в пределах крупных производственных подразделений, где сосредоточено выполнение операций, охватывающих в совокупности значительную часть технологического процесса. Такая форма обновления может быть идентифицирована как процесс вооружения производства заново или техническое перевооружение. При условии системного согласования по всем производственным параметрам процессов обновления активной части основных производственных фондов при техническом перевооружении достигается эффект существенного улучшения социально-экономических результатов деятельности машиностроительных предприятий. Важно подчеркнуть, что когда этот эффект достигается за счет использования интенсивных факторов, то можно констатировать, что на предприятии сформирована и реализована стратегия интенсификации обновления активной части основных производственных фондов.

Масштабы влияния и качественные характеристики динамики интенсивных факторов, формирующих социально-экономические результаты обновления активной части основных производ-



ственных фондов, могут быть различными на каждом из этапов жизненного цикла функционирования стратегической программы интенсификации обновления активной части основных производственных фондов предприятия. В современных условиях можно выделить следующие его этапы:

определение целей формирования новых технико-технологических возможностей предприятия; формирование стратегической программы интенсификации обновления активной части основных производственных фондов;

формирование и отбор вариантов, согласование, утверждение портфеля инновационно направленных инвестиционных проектов, связанных с обновлением активной части основных производственных фондов;

анализ возможных источников финансирования и организация ресурсного обеспечения реализации отобранных инвестиционных проектов;

составление текущих и календарных планов проведения мероприятий по организации выполнения работ, связанных с реализацией инвестиционных проектов, обеспечивающих обновление активной части основных производственных фондов;

ввод в действие новых элементов активной части основных производственных фондов и освоение производственных мощностей предприятия, трансформированных в результате реализации инвестиционных проектов;

нарастание морального и физического износа элементов активной части основных производственных фондов, негативно воздействующее на социально-экономические результаты деятельности предприятия.

Проведенные исследования показали, что перечень, содержание, объемы финансирования и результаты работ, которые должны быть выполнены на каждом этапе жизненного цикла функционирования стратегической программы интенсификации обновления активной части основных производственных фондов, формируют возможности увеличить продолжительность периода между последовательными реконструкциями технической базы производства. Реализация этой возможности на практике зависит от темпов физического и морального износов (особенно второй формы) элементов активной части основных производственных фондов. В связи с этим при формировании и отборе вариантов инвестиционных проектов, направленных на обновление активной части основных производственных фондов, целесообразно наряду с традиционными подходами к оценке экономической эффективности этих проектов провести дополнительный анализ. Содержание процедур этого анализа можно разбить на два направления. Во-первых, необходимо провести диагностику состояния предприятия в экономическом пространстве, упорядоченном по критериям: инновационная направленность, инвестиционная активность и экономическая эффективность обновления активной части основных производственных фондов в ретроспективном периоде. Во-вторых, следует дать прогнозную оценку возможного изменения позиции предприятия в указанном выше пространстве при условии реализации инвестиционных проектов, обеспечивающих интенсификацию обновления активной части основных производственных фондов.

Реализацию рассмотренных подходов к анализу инвестиционных проектов целесообразно выполнять на основе методов таксонометрии. Эти методы позволяют в качестве интегральных показателей уровней инновационной направленности, инвестиционной активности и экономической эффективности использовать евклидово расстояние между точкой, характеризующей положение предприятия до и после реализации инвестиционного проекта, и точкой, соответствующей эталонному состоянию в многомерных пространствах частных показателей. Так, например, в качестве частных показателей инновационной направленности могут быть использованы удельные веса затрат на приобретение новых технологий, на исследования и разработки в общей сумме затрат на технологические инновации и т. д. Инвестиционную активность, или интенсивность инвестиционной деятельности, характеризуют следующие частные показатели: коэффициент износа, коэффициент обновления, коэффициент прироста основных производственных фондов и т. д. Частными показателями эффективности могут служить коэффициент текущей ликвидности, коэффициент финансовой автономии, коэффициент финансовой стабильности, коэффициент финансового левериджа, темпы роста фондоотдачи, производительности труда, материалоотдачи и др.

Эталонная точка в каждом из рассматриваемых многомерных пространств в данном исследовании выбиралась на основе анализа информации, характеризующей изменения частных показателей промышленных предприятий, осуществляющих различные виды экономической деятельности. Апробация предлагаемого подхода проведена на примере предприятий Харьковской области.

В таблице приведены данные, характеризующие интегральные показатели инновационной направленности, интенсивности инвестиционной деятельности и эффективности работы машиностроительных предприятий области. Рассчитанные интегральные показатели могут быть использованы как пороговые значения для оценки фактической и прогнозной позиций предприятия, осуществляющего приведенные в таблице виды экономической деятельности, до и после реализации инвестиционного проекта, направленного на обновление активной части основных производственных фондов.

Таблица

Интегральные показатели развития процессов обновления активной части основных производственных фондов

Вид экономической деятельности	Инновационная направленность	Инвестиционная активность	Эффективность
1	2	3	4
Машиностроение (DJO)	0,267	0,036	0,487
Производство машин и оборудования (DK)	0,273	0,034	0,439

1	2	3	4
Производство электрического и электронного оборудования (DI)	0,267	0,038	0,515
Производство транспортного оборудования (DM)	0,266	0,040	0,325

Наряду с рассматриваемыми подходами к проведению дополнительного анализа инвестиционных проектов в дальнейшем необходимо исследовать такие характеристики процессов формирования чистой приведенной стоимости, которые дают оценку степени влияния интенсивных факторов (рост производительности труда, фондоотдачи, материалоотдачи) на прирост прибыли предприятия, полученный в результате обновления активной части основных производственных фондов. Преимущественное влияние интенсивных факторов на изменения прибыли предприятия свидетельствуют о перспективности рассматриваемых проектов обновления активной части основных производственных фондов.

Литература: 1. Амоша А. И. Инновации в производстве (социально-экономический аспект) / А. И. Амоша, Н. А. Лобанов, Л. Н. Саломатина. – К.: Наукова думка, 1992. – 192 с. 2. Геєць В. М. Від екзогенно залежної до ендогенно орієнтованої стратегії розвитку економіки / В. М. Геєць, М. І. Скрипниченко // Економіка і прогнозування. – 2003. – №1. – С. 37. 3. Гриньова В. М. Проблеми розвитку інвестиційної діяльності. Монографія / В. М. Гриньова, В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, О. П. Коюда; [За заг. ред. В. М. Гриньової. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 464 с. 4. Орлов П. А. Проблемы государственного регулирования начисления амортизации и износа основных средств / П. А. Орлов, С. П. Орлов // Управління розвитком. – 2005. – №2. – С. 19 – 24. 5. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с. 6. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. Наукове видання. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. – 472 с.

УДК 336.22

Калінеску Т. В.**Кирилов О. Д.**

УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ УРАЗЛИВІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Інвестиційна уразливість є похідною від економічної безпеки і розглядається серед українських вчених дуже мало [1 – 5]. Авторами раніше вже було досліджено, що економічна безпека підприємства характеризується сукупністю якісних та кількісних показників [6]. Усі фактори різнобічно впливають на результати функціонування підприємства і його інвестиційну уразливість. Негативна взаємодія одних факторів здатна знизити чи навіть повністю знищити позитивний вплив інших. Тому метою цієї роботи є визначення ступеня впливу факторів на інвестиційну привабливість підприємств і можливості управління уразливістю.

За результатами аналізу фінансового, виробничого, соціального та інтелектуального потенціалу машинобудівних підприємств м. Луганська щодо інвестиційної уразливості, було виявлено основні фактори, які подані в табл. 1.

Існує значна кількість визначальних негативних факторів, що впливають на інвестиційну уразливість підприємств. Ступінь їх впливу залежить від напруги, терміну дії кожного та співвідношення між ними.

Таблиця 1

Фактори уразливості, що впливають на діяльність підприємств

Фактори	
Стримуючі	Сприятливі
1	2
Внутрішні	
1. Виробничі	
1. Величина зносу основних засобів (ОЗ), слабкість матеріально-технічної бази.	1. Наявність попиту на продукцію.
2. Наявність сировинних обмежень	2. Вдало вибрана технологія та організація виробництва

© Калінеску Т. В., Кирилов О. Д., 2006

1	2
3. Брак коштів для фінансування новітніх технологій. 4. Незадовільний стан виробничих приміщень	3. Наявність науково-технічної та господарської інфраструктури: конструкторське бюро, дослідницькі лабораторії. 4. Висока якість продукції. 5. Участь продукції підприємства у виставках, ярмарках та отримання призу за кращу торговельну марку. 6. Наявність запасів сировини для виробництва продукції
2. Фінансово-економічні	
1. Відволікання обігових коштів унаслідок необхідності створення запасів сировини. 2. Збільшення зобов'язань підприємства. 3. Незадовільне використання прибутку	1. Збільшення кількості оборотів капіталу. 2. Зростання показників прибутковості, збільшення власного капіталу підприємства. 3. Додатково залучені позикові кошти в обсязі, що не несе загрози для підприємства. 4. Наявність мінімальної суми коштів, необхідної для поточного виробничого процесу
3. Соціально-психологічні	
1. Низький рівень оплати праці. 2. Відсутність матеріального стимулювання 3. Відсутність умов для самореалізації персоналу. 4. Старіння персоналу. 5. Відсутність умов для відпочинку. 6. Недостатнє медичне забезпечення. 7. Відсутність стимулу для кар'єрного зростання. 8. Існування психологічної напруги в колективі	1. Забезпечення дітей робітників підприємства путівками в оздоровчі дитячі табори
4. Інтелектуальні	
1. Відсутність умов для участі в науковій діяльності. 2. Відсутність системи винагородження професійного зростання. 3. Занизький рівень оплати рацпропозицій, що приносять економічний прибуток. 4. Недостатня кількість кваліфікованих робочих деяких спеціальностей	1. Наявність досвідчених фахівців. 2. Наявність системи підвищення кваліфікації на базі підприємства
Зовнішні	
1. Низька платоспроможність споживачів. 2. Поява іноземних компаній — конкурентів на території України. 3. Незадовільна економічна ситуація в Україні. 4. Великий податковий прес. 5. Незадовільна політика уряду щодо підтримки вітчизняного виробника. 6. Ресурсна залежність від Росії, велика вартість сировини. 7. Велика дебіторська заборгованість	1. Запропонована можливість співробітництва з іноземними компаніями. 2. Більш низька вартість продукції, ніж у конкурентів

Вибір найхарактерніших факторів та оцінювання ступеня впливу рекомендується здійснювати на основі методу експертних оцінок, в основу якого покладена методика [7, с. 162], що традиційно використовується для інвестиційних ризиків. Розрахована інтегральна оцінка важливості факторів порівнюється зі встановленими граничними рівнями та ранжується в залежності від ступеня їх впливу на інвестиційну уразливість. Рівень впливу буде низький, якщо оцінка фактора більш ніж 10,0 балів, але менше ніж 23,3 бала; середній – у межах від 23,3 бала до 36,6 балів; високий – від 36,6 до 50 балів (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінки рівня впливу факторів на інвестиційну уразливість

№ п/п	Найменування фактора	Інтегральний показник важливості фактора, балів	Висновок про рівень негативного впливу на інвестиційну уразливість
1	2	3	4
1	Низька платоспроможність споживачів	45,7	Високий
2	Недостатній рівень матеріально-технічної бази	15,7	Низький
3	Відсутність коштів для фінансування новітніх технологій	34,2	Середній
4	Низький рівень оплати праці	48,2	Високий
5	Відсутність матеріального стимулювання	36,5	Високий
6	Відсутність умов для відпочинку	39,0	Високий

1	2	3	4
7	Наявність сировинних обмежень, необхідність створення запасів, висока вартість сировини	30,0	Середній
8	Недостатня кількість кваліфікованих робочих	23,2	Низький
9	Рівень медичного забезпечення	10,0	Низький
10	Психологічна напруга в колективі	20,7	Низький
11	Відсутність можливості кар'єрного зростання	29,2	Середній
12	Збільшення зобов'язань підприємства	12,5	Низький
13	Поява на українському ринку конкурентів	19,2	Низький
14	Загальна економічна ситуація в Україні	46,7	Високий
15	Податково-кредитна політика України	50,0	Високий
16	Величина зносу ОЗ	32,5	Середній
17	Незадовільне використання прибутку	11,5	Низький
18	Низький рівень стимулювання винахідницької діяльності	29,0	Середній

Після отримання кількісної характеристики здійснюється системний аналіз факторів уразливості підприємства. Це можна робити за допомогою деталізованої матриці факторів, яка дає можливість: по-перше, виявити та проаналізувати найбільш вагомні фактори уразливості, раціонально організувати інформаційне забезпечення та контроль за ними; а, по-друге, вибрати ефективні методи управління ними. Така матриця побудована таким чином, що видно не тільки ступінь важливості того чи іншого фактора уразливості, але й те, на яку сферу діяльності підприємства він впливає. Кожен фактор займає відповідне місце в матриці. Клітинка, яка знаходиться на перехресті рядка та графи в матриці уразливості, показує вид фактора, який має той чи інший ступінь негативного впливу на діяльність підприємства зараз, а отже, викличе негативні наслідки при здійсненні інвестування в майбутньому. Відповідно до експертного ранжування факторів за ступенями їх впливовості, матриця буде мати три зони. Потраплення фактора в ту чи іншу зону потребує конкретного прийняття рішень щодо подальших дій.

Матриця уразливості на прикладі ВАТ "Завод Горизонт" (м. Луганськ) подана в табл. 3. У цій матриці заповнені тільки ті клітини, що відображають фактори уразливості, які мають місце на даному підприємстві:

Ф 14/1 – низький рівень оплати праці; Ф 14/2 – відсутність умов для відпочинку; Ф 14/3 – відсутність матеріального стимулювання; Ф 15/1 – низька платоспроможність споживачів; Ф 16/1 – податково-кредитна політика України; Ф 16/2 – загальна економічна ситуація в Україні;

Ф 22/1 – відсутність коштів для фінансування новітніх технологій; Ф 22/2 – величина зносу ОЗ; Ф 23/1 – низький рівень стимулювання винахідницької діяльності; Ф 24/1 – відсутність можливості кар'єрного зростання; Ф 25/1 – наявність сировинних обмежень, необхідність створення запасів, висока вартість сировини;

Ф 31/1 – збільшення зобов'язань підприємства; Ф 31/2 – незадовільне використання прибутку; Ф 32/1 – недостатній рівень матеріально-технічної бази; Ф 33/1 – недостатня кількість кваліфікованих робочих; Ф 34/1 – психологічна напруга в колективі; Ф 34/2 – рівень медичного забезпечення; Ф 35/1 – поява на ринку конкурентів.

Таблиця 3

Матриця інвестиційної уразливості

Ступінь негативного впливу фактора	Фактори уразливості					
	Внутрішні				Зовнішні	
	фінансові	виробничі	інтелектуальні	соціальні	галузеві	регіональні
Високий				Ф 14/1 = 48,2	Ф 15/1 = 45,7	Ф 16/1 = 50,0
				Ф 14/2 = 39,0		Ф 16/2 = 46,7
				Ф 14/3 = 37,5		
Середній		Ф 22/1 = 34,2	Ф 23/1 = 29,0	Ф 24/1 = 29,2	Ф 25/1 = 30,0	
		Ф 22/2 = 32,5				
Низький	Ф 31/1 = 12,5	Ф 32/1 = 15,7	Ф 33/1 = 23,2	Ф 34/1 = 20,7	Ф 35/1 = 19,2	
	Ф 31/2 = 11,5			Ф 34/2 = 10,0		

З аналізу структури матриці уразливості витікає, що в першу – найнебезпечнішу зону – потрапили такі найважливіші соціальні фактори, як низький рівень оплати праці, відсутність умов для відпочинку, матеріального стимулювання. Ці фактори є достатньо впливовими, складними за структурою і несуть загрозу виникнення інших соціальних та виробничих проблем, таких, як плінність кадрів через низький рівень доходів і несприятливі умови праці, зникнення єдиності й згуртованості в досягненні задуманих цілей, зниження продуктивності праці, неналежне ставлення до роботи, виникнення психологічної напруги в колективі. Це потребує негайної розробки заходів щодо пок-



рацання вищезазначених показників з метою мінімізації уразливості підприємства, бо нехтування зазначеними факторами може призвести до повного краху підприємства в майбутньому.

У першу зону також потрапили фактори зовнішнього середовища, які не залежать від стану підприємства. До них належать: низька платоспроможність споживачів продукції, загальна економічна ситуація в країні та незадовільна податкова політика держави. Вони потребують детального аналізу, контролю та розробки механізмів пом'якшення їх негативного впливу.

Друга зона включає такі фактори, як відсутність коштів для фінансування новітніх технологій, величина зносу ОЗ виробництва, низький рівень стимулювання винахідницької діяльності, можливість кар'єрного зростання. Ці фактори тісно пов'язані з соціальними факторами першої зони, тому їх мінімізацію й усунення необхідно розглядати в єдиному комплексі заходів.

Таким чином, проведене дослідження показало, що на інвестиційну уразливість впливає безліч внутрішніх і зовнішніх факторів, які носять як негативний, так і позитивний характер. Для визначення найвпливовіших негативних факторів рекомендується використовувати метод експертних оцінок та будувати матрицю інвестиційної уразливості. Практична цінність проведених досліджень полягає в тому, що запропонована матриця дає змогу управляти інвестиціями ще на стадії прийняття рішення, а розглянуті зв'язки між факторами різних рівнів впливовості дозволяють розробити заходи щодо усунення негативного впливу факторів уразливості на діяльність підприємства.

Література: 1. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. – К.: МП "Итем" Лтд., "Юнайтед Лондон Трейд Лимитед", 1995. – 448 с. 2. Барановський О. І. Інвестиційна безпека // Фінанси України. – 1998. – №7. – С. 40 – 43. 3. Барановський О. І. Інвестиційна безпека // Фінанси України. – 1998. – №9. – С. 60 – 69. 4. Махонич И. В. Функциональные составляющие экономической безопасности предприятия // Экономика. Менеджмент. Підприємство. – Луганськ: Вид. СУДУ. – 2000. – №1. – С. 90 – 96. 5. Пастернак-Таранущенко Г. Результаты исследований обеспечения экономической безопасности Украины // Экономика Украины. – 1999. – №2. – С. 21 – 28. 6. Калінеску Т. В. Методологія аналізу і оцінки ефективності переміщення сфери діяльності підприємств: Монографія. – Луганськ: Вид. СНУ ім. В. Даля, 2003. – 280 с. 7. Управление организацией: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Г. Поршнева. – М.: Изд. дом "ИНФРА-М", 2001. – 824 с.

Литвиненко О. Д.

УДК 658.2.004.68

Литвиненко А. О.

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОЇ БАЗИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови структурно-інноваційного розвитку економіки України, прискорення змін та ускладнення зовнішнього середовища, підвищення рівня конкуренції, насичення ринку високотехнологічною й наукомісткою продукцією зумовлюють необхідність забезпечення стабільного економічного зростання національних товаровиробників. Підприємство спроможне досягнути успіху в конкурентній боротьбі лише шляхом реалізації стратегії розвитку, постійно здійснюючи інноваційні процеси у всіх сферах своєї життєдіяльності. Однією з найголовніших передумов для поширення інноваційної активності є вдосконалення наявної матеріально-технічної бази підприємства (МТБП). У даній статті МТБП пропонується розуміти як сукупність засобів виробництва, що виступають у формі реальних активів підприємства та забезпечують ефективне виконання всіх організаційно виділених бізнес-процесів підприємства. З точки зору організації управління МТБП до її складу можна віднести сукупність матеріальних речових елементів, засобів виробництва, технологій, енергетичне забезпечення, організацію праці, технологічні способи поєднання людини й техніки, які використовуються і можуть бути використані у виробничих процесах.

Різні аспекти формування й оптимізації використання МТБП розглядалися в працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів [1 – 3], проте низка завдань, пов'язаних з розробкою механізму управління розвитком МТБП, динамічно взаємозв'язаного зі зміною умов функціонування підприємства, залишається недостатньо розробленою як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Саме тому метою статті є теоретичне обґрунтування й розробка методичних рекомендацій щодо створення й використання системи управління розвитком матеріально-технічної бази підприємства в умовах інноваційних змін інституціональної структури національної економіки.

Необхідність вирішення зазначеного завдання потребує першочергового визначення поняття "розвиток МТБП". При цьому слід відзначити значну кількість підходів до трактування розвитку підприємства в цілому: від визначення його Т. Коно як зміну умов існування організації в часі [4] або

© Литвиненко О. Д., Литвиненко А. О., 2006

Р. Акоффом як придбання потенціалу для поліпшення, а не саме реальне поліпшення якості або рівня існування [5] до трактування розвитку як процесу переходу з одного стану в інший, більш досконалий [6, с. 593]; необоротної, спрямованої, закономірної зміни матеріальних та ідеальних об'єктів [7, с. 561]; зміни об'єкта в напрямку, що забезпечує найбільш повне задоволення власних інтересів і пропонованих ззовні вимог [3, с. 17]. Проте всі зазначені трактування відносяться тільки до внутрішнього середовища підприємства. Вони лише описують плин процесу розвитку і не торкаються питань забезпечення відповідності умов внутрішнього середовища (та МТБП зокрема) вимогам ринкового оточення. Також орієнтація на будь-яке із зазначених тлумачень не дозволить урахувати участь підприємства в логістичних ланцюгах створення вартості, виділених у межах кластерно-мережних структур або великих корпоративних чи холдингових утворень.

Для вирішення такої невідповідності пропонується в процесі визначення розвитку МТБП звернутися до набутих інституціональної теорії. Відповідним теоретичним підґрунтям може стати твердження Т. Веблена про те, що будь-який економічний розвиток характеризується причинною взаємодією різних економічних феноменів та факторів, які підсилюють один одного [8], або тлумачення М. В. Махоніної стосовно того, що сукупність інститутів та інституціональних структур у їхньому взаємозв'язку й взаємодії становить інституціональну систему, а спрямована зміна інститутів та інституціональних структур – інституціональний розвиток [9]. Разом з тим у зазначених працях не відзначається, які саме зміни мають на увазі. Певне вирішення такої проблеми наведено в працях Д. Норта, який розглядає джерела можливих змін як з точки зору поступових інституціональних змін, що відбуваються на підґрунті невідповідностей граничних адаптацій інституціональної системи, так і з точки зору теорії революції [10, с. 97 – 137]. Проте в нього також не подано характеристики процесу змін. У такому випадку доцільне додаткове застосування підходу Б. Л. Кучина, який пропонує розглядати розвиток як сукупну зміну у взаємозв'язку кількісних (збільшення або зменшення числових значень складових частин цілого), якісних і структурних (зміни взаємин складових частин) категорій у системі [1, с. 4].

З урахуванням зазначених положень розвиток МТБП пропонується визначити як взаємопов'язану трансформацію кількісних, якісних та структурних характеристик сукупності засобів виробництва і реальних активів підприємства, узгоджену з його корпоративною культурою та пристосовану до потреб інституціональних контрагентів і вимог середовища функціонування. При цьому слід наголосити, що в процесі проектування розвитку МТБП принципово важливо розрізнити розвиток у формі самоорганізації та розвиток, який організується суб'єктом управління з певною метою.

Подальше викладання матеріалу статті зорієнтоване саме на моделювання другого типу управління розвитком. Відповідно організаційне проектування розвитку МТБП підприємства ґрунтуватиметься на моделюванні структурної й функціональної (параметричної) одно- та багатокритеріальної оптимізації. Процедура організаційного проектування при цьому забезпечується послідовними ітераційними переходами від завдання на здійснення трансформаційних процесів до функціонування у сформованому стійкому становищі системи. В її основу покладено інструментарій мереж Петрі – апарату моделювання динамічних дискретних систем з переважною орієнтацією на асинхронні паралельні процеси, якими й є логістичні ланцюги створення вартості. В загальній постановці мережа Петрі [2] визначається як двочастковий орієнтований мультиграф $N = (P, T, I, O, \mu_0)$, де P – кінцева непуста множина елементів, названих позиціями; T – кінцева непуста множина елементів, названих переходами; $I: P \times T \rightarrow \{0, 1, 2, \dots\}$ й $O: T \times P \rightarrow \{0, 1, 2, \dots\}$ – функції інцидентності; $\mu_0: P \rightarrow \{0, 1, 2, \dots\}$ – початкова розмітка. Моделювання в мережах Петрі здійснюється на рівні подій, послідовність яких утворює необхідну модель процесу. Така модель, розроблена за допомогою пакета програм Time Petri Net Analyzer Toolbox в поєднанні з розкриттям логіки переходів, подана на рисунку.

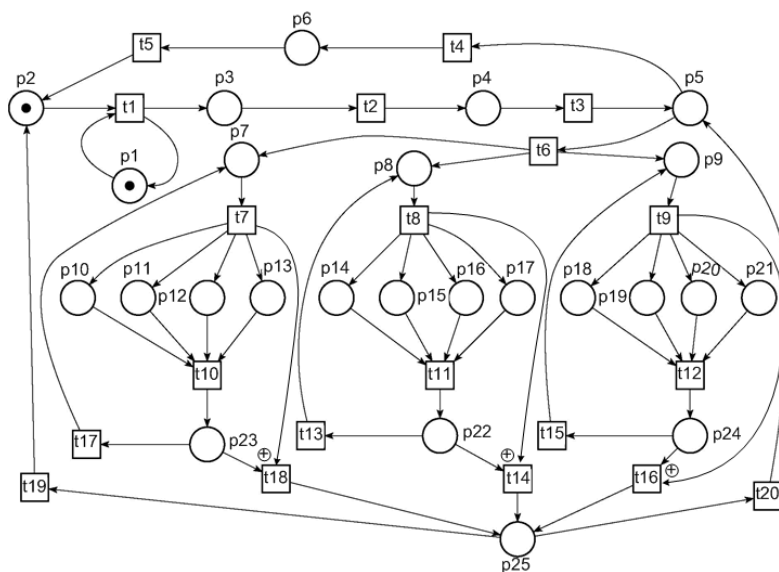


Рис. Принципова схема моделювання розвитку МТБП



Слід зазначити, що наведену на рисунку схему умовно можна розділити на дві взаємопов'язані частини (визначаються позицією p_5 та спрацюванням переходів t_4 і t_6). Перша частина моделює обґрунтування необхідності в здійсненні процесів розвитку МТБП, друга – безпосередній плин трансформаційних змін під час розвитку МТБП.

Спочатку розглянемо першу частину запропонованої моделі. В її основу покладено розглянуту в роботі [1] концепцію стійкого розвитку підприємства, яка передбачає формування певного стану, в якому підприємство не перебуває поблизу границь адаптивності, а за мірою наближення показників підприємства до прикордонної зони наростає загроза втрати стабільності функціонування. Окрім того, за мірою наближення до границь адаптивності зростає невідповідність між вимогами середовища (життєвого простору функціонування підприємства) та особливостями його внутрішньої структуризації в цілому та МТБП зокрема. Зазначена невідповідність вимагає забезпечення перегляду параметрів функціонування та здійснення певних інноваційних змін, які відповідно до сформульованого вище тлумачення і становитимуть розвиток МТБП.

Отже, наведена на рисунку схема відображає безліч повторюваних циклів і показує можливість розвитку МТБП в поточному і довгостроковому періоді. Умови, що моделюються позиціями, наступні: p_1 – модель життєвого простору функціонування підприємства; p_2 – завдання і-го рівня; p_3 – регламенти взаємодії елементів нової структури; p_4 – регламентація частин WBS та OBS проекту розвитку МТБП; p_5 – оцінка результатів аналізу індикаторів розвитку на відповідність плановим орієнтирам; p_6 – функціонування в стабільному стані системи відповідно до вимог та запитів середовища. Події, що моделюються переходами, можна охарактеризувати наступним чином: t_1 – моделювання нової структури відповідно до потреб середовища господарювання; t_2 – побудова організаційно-функціональної моделі та матриці організаційних проєкцій для і-го циклу розвитку МТБП; t_3 – формування складу індикаторів плинності процесу розвитку МТБП; t_4 – перехід спрацює в разі досягнення відповідності вимог оточення і внутрішнього середовища підприємства; t_5 – ініціалізація переходу на новий $i+1$ цикл розвитку; t_6 – розробка та техніко-економічне обґрунтування програми трансформаційних змін під час розвитку МТБП.

Логіка функціонування другої частини моделі передбачає проведення технічної реконструкції МТБП (позиція p_7), відповідне здійснення технічної підготовки реконструкції виробництва (позиція p_8) та організаційну підготовку розвитку МТБП (позиція p_9). Ініціалізація кожного комплексу робіт, що моделюється зазначеними позиціями, визначається послідовним чи паралельним спрацюванням переходів t_7 , t_8 , t_9 . Окремо слід зазначити, що модель не передбачає обов'язкового проходження всіх наведених етапів. Далі докладно охарактеризуємо кожен з них.

Так, в основу розвитку МТБП пропонується покласти процеси технічної реконструкції. Дане твердження пов'язане з тим, що технічна реконструкція на відміну від екстенсивних способів розвитку дозволяє вирішувати завдання підготовки виробничих потужностей та організації випуску нової продукції на існуючих виробничих площах. Вона розглядається як інноваційний процес зі створення, поширення й застосування нової продукції та технології, які мають науково-технічну новизну або задовольняють нові суспільні потреби. При цьому даний процес базується на моделюванні таких подій, як: p_{10} – реновація й інноваційна конверсія (інноваційні процеси у сфері основного капіталу, при якому здійснюється заміна діючих основних виробничих фондів новими, перепрофільовання виробництва для випуску нової продукції); p_{11} – реконструкція виробництва (інвестиційний процес інтенсифікації виробництва на основі його реорганізації й технічного переозброєння); p_{12} – технічне переозброєння виробництва (локальний різновид інноваційного процесу, що передбачає інноваційну заміну лише технологічних процесів); p_{13} – комплексна автоматизація виробництва (системотехнічне застосування тільки нових засобів автоматизації виробництва).

Іншим важливим елементом розвитку МТБП буде технічна підготовка до реконструкції виробництва та проведення відповідних трансформаційних змін у процесі розвитку. До основного переліку робіт можна включити наступні: p_{14} – вдосконалення технологічної конструкції виробів та забезпечення надійного технологічного контролю; p_{15} – інноваційне перепроекткування технологічних процесів; p_{16} – організаційна регламентація технологічних режимів, наукове визначення норм витрати матеріалів та енергії для технологічних потреб; p_{17} – монтаж і налагодження інноваційних елементів технологічного комплексу.

До третього комплексу робіт з розвитку МТБП пропонується віднести організаційну підготовку процесів розвитку відповідними комплексами робіт: p_{18} – економічний аналіз і техніко-економічне обґрунтування проекту інноваційних змін; p_{19} – організація фінансування розвитку МТБП та розподіл релевантних ресурсів між процесами функціонування й розвитку; p_{20} – професійна та соціально-психологічна підготовка колективу до інноваційних процесів; p_{21} – навчання персоналу новим методам організації праці, виробництва й управління.

Проходження етапів, що моделюються позиціями з p_8 до p_{21} , становить тіло процесу розвитку МТБП. Разом з тим не завжди відбувається досягнення бажаних результатів упродовж однієї ітерації трансформаційних змін. Відповідно до моделі введено дві петлі зворотного зв'язку. Перша моделюється переходами t_{13} , t_{15} та t_{17} , передбачає перегляд окремих етапів формованої програми інноваційних трансформацій. У разі неможливості такого часткового коригування відбувається повний перегляд параметрів процесу розвитку МТБП (перехід t_{20}), при якому не відбувається перегляду параметрів моделі життєвого простору підприємства.

Таким чином, у статті розроблено концептуальні основи створення системи управління розвитком МТБП, яка орієнтована на циклічний ітераційний перегляд відповідності наявних у підприємстві засобів виробництва та реальних активів вимогам середовища функціонування і потребам

контрагентів, з якими підприємство бере участь у логістичних ланцюгах створення вартості. Разом з тим потребує подальших досліджень практична реалізація зазначеної на рисунку схеми шляхом її перетворення в систему імітаційних моделей для кожної з визначених позицій і переходів та додавання кольорових міток відповідно до методології CPN (розмальованих мереж Петрі).

Література: 1. Кучин Б. Л. Управление развитием экономических систем: технический прогресс, устойчивость / Б. Л. Кучин, Е. В. Якушева. – М.: Экономика, 1990. – 160 с. 2. Питерсон Дж. Теория систем Петри и моделирование систем: Пер. с англ. – М.: Мир, 1984. – 264 с. 3. Рапопорт В. С. Развитие организационных форм управления техническим прогрессом в промышленности. – М.: Экономика, 1979. – 232 с. 4. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. – М.: Экономика, 1987. – 128 с. 5. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985. – 328 с. 6. Словарь русского языка. В 4-х т. Т. 3 / Под ред. А. П. Евгеньевой. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Русский язык, 1981 – 1984. – 752 с. 7. Философский энциклопедический словарь / Гл. ред. Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев. – М.: Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с. 8. Игнатишин Ю. В. Слияния и поглощения: стратегия, тактика, финансы. – СПб.: Питер, 2005. – 208 с. 9. Манохина Н. В. Институциональные структуры реальной экономики: теория развития. – Саратов: Изд. СГСЭУ, 2002. – 244 с. 10. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги "НАЧАЛА", 1997. – 180 с.

УДК 339.137

Кирчата І. М.

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Входження промислових підприємств України в систему міжнародної конкуренції активізує проблему організації управління конкурентоспроможністю як одну з найважливіших проблем удосконалення системи управління підприємством.

Побудова ефективних механізмів управління підприємствами неможлива без всебічного, комплексного та системного дослідження такої категорії, як конкурентний потенціал підприємства, його структурних елементів і характеру взаємодії. В наукових дослідженнях ще недостатньо чітко визначені позиції відносно створення теоретичної бази для побудови механізмів формування ефективно функціонуючого конкурентного потенціалу підприємства та технології їх використання. Відсутні роботи, які комплексно висвітлюють питання розробки методів і методик оцінки конкурентного потенціалу підприємства та рекомендацій щодо їх використання.

Одним з найбільш трудомістких і малодосліджених у теорії та практиці управління підприємствами на теперішній час залишається завдання побудови організаційно-управлінських й економічних механізмів ефективного використання функціонуючого конкурентного потенціалу.

Досвід України свідчить про те, що конкурентне середовище далеко не завжди сприяє досягненню підприємствами бажаного рівня конкурентоспроможності.

А тому, як і раніше, для українських підприємств характерні: низький рівень сприятливості до нововведень; погіршення стану основних фондів, що триває і зумовлює зниження якості виробленої продукції, її конкурентоспроможності; дефіцит обігових коштів і відсутність фінансових ресурсів; відсутність тісної взаємозалежності між економічністю використання виробничих ресурсів підприємства та його фінансових показників, що поліпшуються за рахунок зростання цін в умовах монополізму і слабкої конкуренції; відсутність тісного взаємозв'язку між результатами роботи та їх оцінкою; відсутність оперативного використання систематизованих і достовірних знань про кон'юнктуру ринку, про тенденції її зміни; відсутність налагодженої системи управлінського контролю, що зумовлює неспроможність визначити привабливість тих чи інших ринків, планувати обсяги виробництва й ефект від інвестицій; низький рівень виробничої культури та ін. [1].

Головним завданням, що вимагає вдосконалення всієї системи управління конкурентоспроможністю та обумовлює дослідження, є пошук напрямків і формування ефективно функціонуючого економічного механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства, який має базуватися на комплексному підході і в основу якого буде покладено виявлення та раціональне використання резервів конкурентного потенціалу підприємства.

Підвищення конкурентоспроможності національного виробника сьогодні можливе за умов забезпечення однакових можливостей конкуренції з іноземними підприємствами як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, відродження національного виробництва та стимулювання інновацій.

За таких умов основним завданням підприємства є забезпечення переваг у порівнянні з внутрішніми і зовнішніми конкурентами, а саме: підвищення рентабельності виробництва та власного капіталу, інтенсифікація інноваційної діяльності, підвищення рівня продуктивності праці, підвищення ефективності оперативного, стратегічного планування й управління підприємством та ін. Найчастіше

© Кирчата І. М., 2006

саме ці невикористані конкурентні переваги є невиявленими резервами конкурентного потенціалу підприємства і саме вони обумовлюють здатність підприємства вчасно реагувати на змінюваність зовнішнього середовища та утримувати стійкі позиції на ринку.

Здатність ефективного використання підприємством конкурентного потенціалу є найважливішою складовою його конкурентоспроможності. Конкурентний потенціал підприємства повинен відповідати стратегічним завданням для того, щоб на основі обраних цілей і своєчасного їх коригування забезпечити конкурентну позицію на ринку.

Найочевиднішою причиною, яка виступає перешкодою успішного функціонування й досягнення конкурентоспроможності, є "висока інерційність" існуючих моделей управління, що виявляється в ігноруванні змін зовнішнього оточення [2].

Крім того, існують такі негативні особливості системи управління українськими підприємствами, як відсутність довгострокової стратегії; неузгодженість внутрішніх управлінських структур; невідповідність усіх підсистем, стилю і методів управління напрямкам діяльності організації.

У жорстких ринкових умовах функціонування тільки те підприємство має змогу для подальшого економічного розвитку, яке здійснює ефективну конкурентну політику.

Саме це обумовлює необхідність розробки стратегії забезпечення конкурентоспроможності, постійного аналізу та контролю реалізації обраної стратегії, в основу якої має бути покладено комплексний підхід до формування економічного механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства, а саме комплекс заходів, які забезпечать ефективність фінансово-господарської діяльності суб'єкта, виявлення та використання існуючого резерву його конкурентного потенціалу (рисунк).

Використання комплексного підходу до системи управління конкурентоспроможністю, яка є багатofункціональною й багатокomпонентною, забезпечить ефективність прийняття та результативне здійснення управлінських рішень.

Основними складовими пропонованого механізму доцільно визначити: аналіз сучасних умов функціонування підприємства; державну політику підтримки підприємства, спрямовану на залучення іноземного капіталу, регулювання екологічних та техніко-економічних стандартів, сприяння розвитку підтримуючих галузей, регулювання міждержавних угод; конкурентну політику підприємства, спрямовану на виявлення резервів та ефективне використання конкурентного потенціалу підприємства. Окрім того, відповідність напрямків конкурентної політики підприємства державній політиці підтримки та їх взаємообумовленість мають стати для підприємства одним з головних чинників сприяння в досягненні бажаної конкурентоспроможності.

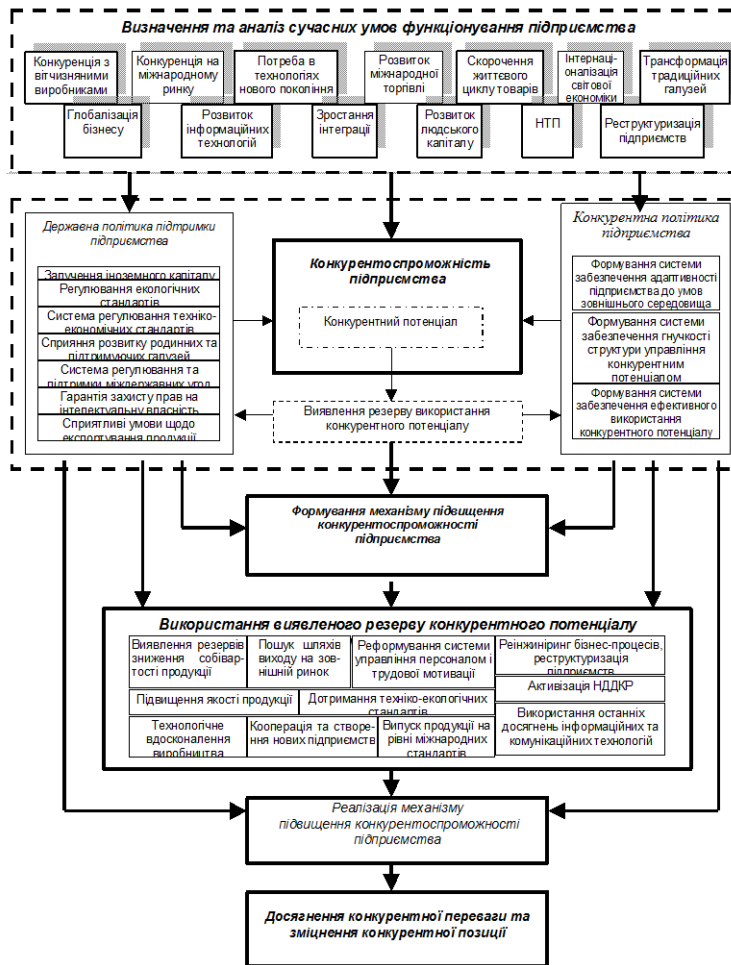


Рис. Формування механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства



Забезпечення високого рівня конкурентоспроможності залежить також від організаційних напрямків: виготовлення конкурентоспроможної продукції, впровадження прогресивних технологій та вдосконалення виробничих процесів, зменшення витрат виробничих ресурсів, удосконалення системи управління підприємством, підвищення рівня професіоналізму персоналу та ін.

Інструментами реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності має бути розробка ефективного комплексу маркетингу, активна наукова та інноваційна діяльність, постійний аналіз витрат на вдосконалення технологічної бази, вдосконалення організаційної структури, системи прийняття управлінських рішень та ін.

Проведений аналіз напрямків та умов формування економічного механізму конкурентоспроможності підприємства свідчить про те, що необхідне об'єднання зусиль держави, підприємств галузі та бізнесу, оскільки саме концентрація цих складових забезпечить фінансовий і економічний ефект.

Запропонований комплексний підхід до формування та реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності, систематизація методів і показників визначення конкурентоспроможності підприємства дає можливість забезпечити на практиці виявлення й використання існуючого резерву його конкурентного потенціалу та опанувати ринкову ситуацію.

Література: 1. Очеретько Л. М. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління конкурентоздатністю підприємств // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2004. – №2. – С. 144 – 148. 2. Кравченко Н. Меняется ли парадигма управления предприятиями? / Н. Кравченко, В. Маркова // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – №3. – С. 83 – 89.

УДК 330.322.3: 334.716

Лінькова О. Ю.

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

На початку XXI ст. у теорії і практиці менеджменту відбулися істотні зміни. Сучасна наука вивчає ці зміни, а також пов'язані з ними тенденції, доповнюючи існуючі вчення та вдосконалюючи практику. Для національних дослідників це завдання ускладнюється особливостями перехідного періоду і специфікою економіки. Проте без вивчення та врахування цих особливостей становлення українського менеджменту неможливе. Майбутні тенденції розвитку менеджменту пов'язані також з інформатизацією та глобалізацією економіки, з прискоренням процесу інтернаціоналізації виробництва і, відповідно, розподілу товарів та послуг.

Тому однією з *актуальних проблем* вітчизняних підприємств є підвищення ефективності управління на основі інноваційного розвитку.

Дослідженням і аналізом цього питання займається багато вітчизняних та зарубіжних вчених: А. Кредісов систематизує внесок різних наукових напрямків у теорію менеджменту, акцентуючи увагу на історичних причинах виникнення різних вчень [1]. Поряд з цим потребують теоретичного узгалянення національні особливості розвитку економіки та менеджменту. Н. Подольчак вивчає механізм підвищення ефективності менеджменту підприємств на засадах використання теорії мотивації [2]. Але необхідно дослідити та розробити комплексну модель ефективного управління вітчизняними підприємствами з урахуванням отриманих результатів щодо мотиваційних чинників. Р. А. Фатхутдинов розглядає теоретичні основи інноваційного менеджменту [3]. Однак необхідно вивчити особливості використання на практиці кожного з теоретичних положень інноваційного менеджменту. Р. Капелюшников та Н. Демина займаються аналізом питань, пов'язаних із покращенням результатів економічної діяльності промислових підприємств [4]. Результати їх роботи вносять упорядкованість у безліч причин неефективної діяльності підприємств, але необхідно продовжити дослідження наслідків систематизованих причин неефективності з заходами покращення роботи господарчої діяльності.

Поряд з наведеним аналізом переліку робіт щодо проблем інноваційного менеджменту залишається *недостатньо розкритим питанням* управління інноваційним розвитком промислових підприємств.

Проблеми забезпечення ефективності управління інноваційним розвитком підприємства пов'язані з реалізацією головних видів інновацій: реструктуризація виробництва; розробка і реалізація на діючих підприємствах бізнес-планів, які передбачають наявність у загальному технологічному процесі однієї або декількох інновацій; створення нових підприємств аналогічного профілю з використанням сучасних досягнень НТП і НТР; капітальна реконструкція діючих підприємств, що може включати диверсифікацію виробництва чи поліпшення якості продукції при одночасному розвитку

© Лінькова О. Ю., 2006



техніки й технології робіт; створення силами науки техніко-технологічних нововведень (продуктів інтелектуальної праці) для окремих процесів виробництва, підприємств з наступним їх застосуванням як інновацій; вирішення проблем безпеки праці, екології, використання відходів виробництва, корисних супутніх продуктів.

Важливою умовою підвищення ефективності управління інноваційною діяльністю промислових підприємств в Україні є їх модернізація, що передбачає оновлення організаційних структур відповідно до сучасних світових тенденцій організаційного розвитку та з урахуванням особливостей ринкових перетворень у країні. Розвиток суспільно-економічної системи за останні роки спричинив перетворення в організації господарської діяльності та привів до появи нових організаційних структур, специфіка багатьох з яких пов'язана з перехідним станом національної економіки. Поряд з цим перехід до прогресивних організаційних формуваних відбувається дуже повільними темпами. Це викликано такими причинами – наявністю кризових та інерційних явищ у господарській системі, відсутністю державної політики, спрямованої на інноваційну модель організаційного устрою економіки.

Однією з важливих характеристик сучасної ринкової економіки є різноманіття організаційних структур, зумовлене новими технологічними та інформаційними можливостями, що відкриваються глобалізацією. Існує теоретичний підхід, за яким жодна з форм організації господарської діяльності або структур власності не має абсолютних переваг над усіма іншими. В залежності від ситуаційних умов кожна з них може бути ефективнішою від інших. У ринковій економіці будь-яка організаційна форма господарювання може знайти свою нішу, де її переваги будуть більш значущими порівняно з недоліками і де вона матиме найкращі результати порівняно з альтернативними організаційними формами господарювання або конфігураціями власності. Саме цим і пояснюється велике різноманіття форм економічної діяльності. Але така ситуація не характерна для перехідних економік. Формування структур власності та відповідних організаційних форм господарювання зумовлене специфікою приватизаційних процесів, які відбувались у рамках ринкових трансформацій, не завжди пов'язаних з економічною доцільністю та суспільними інтересами. При цьому ігнорувалася відсутність належного інституціонального забезпечення, норм права й організаційних правил. Не було враховано конкретні національно-історичні особливості та менталітет. Усім цим пояснюється існування, поряд з ефективними організаційними формами господарювання, також неефективних організаційних утворень у промисловості. Зміна соціально-економічного устрою без створення відповідної системи інституціональних основ ускладнила розвиток позитивних економічних процесів і спричинила необґрунтоване руйнування багатьох ланок суспільного відтворення. Пристосування підприємств до ринку не супроводжувалось удосконаленням їх організаційної будови та відповідним розвитком коопераційних зв'язків. Занепад великих виробничих і науково-технічних комплексів, зумовлений помилками у здійсненні приватизації, супроводжувався утворенням слабких господарських суб'єктів.

Інноваційний потенціал підприємства визначається людським фактором, який тісно пов'язаний з корпоративною культурою. Працівники компанії є: реальними авторами ноу-хау; найважливішою ланкою в змінах технологічних процесів, освоєнні виробництва нових товарів, опануванні нових методів обслуговування споживачів та реалізації виготовлених товарів. Проте аналіз діяльності вітчизняних підприємств показує неповну реалізацію інноваційного потенціалу, тобто не всі працівники компанії стають активними учасниками процесу перетворення інноваційного потенціалу в науково-технологічний розвиток підприємств. Існує багато причин гальмування науково-технологічного розвитку підприємств, пов'язаних як з об'єктивними обмеженнями (нестача ресурсів для реалізації інноваційного потенціалу; вплив спеціалістів з науково-технічної сфери; недостатня кваліфікація випускників навчальних закладів через невідповідність діяльності освітніх установ сучасним вимогам науково-технічного розвитку; зростаючі ризики впровадження перспективних науково-технологічних розробок), так і з корпоративною культурою (виникають через численні плани, що потребують узгоджень, та бюрократичні перепони в складному процесі перетворення наукової розробки в новий товар; культурні відмінності між працівниками різних підрозділів підприємства, які пов'язані між собою горизонтальними зв'язками науково-технологічної інтеграції). Отже, всі ці причини пов'язані з невідповідністю між інноваційним потенціалом і персоналом цих корпорацій, який не має належної кваліфікації, мотивації для продуктивної реалізації новітніх розробок не тільки у сфері своїх службових обов'язків, а й у підприємстві в цілому.

Тому вирішення проблем управління інноваційним розвитком промислового підприємства стосуються питань корпоративної культури (сприяють чи гальмують творчу діяльність персоналу, приваблюють чи відштовхують працівників з високим інтелектуальним потенціалом). Для зменшення витрат на створення і реалізацію новітніх наукових розробок промислові підприємства часто утворюють альянси, що зменшує ризики впровадження нових наукових розробок, але при цьому зростають ризики, пов'язані з втратою науково-технологічних конкурентних переваг одним з учасників альянсу.

Завданням усіх досліджень у галузі менеджменту є скорочення розриву між професійною практикою і теорією менеджменту. При реалізації цього завдання спостерігається певне повернення до минулого (усвідомлення значення матеріальної, технічної бази сучасного виробництва – це викликано посиленням впливу технічного прогресу на досягнення цілей організації, зростанням ролі продуктивності праці і якості продукції для перемоги в конкурентній боротьбі); посилення уваги до організаційної культури, а також до різноманітних форм демократизації (участі рядових працівників у прибутках і здійсненні управлінських функцій); перевага соціальної складової менеджменту (завдяки соціально-економічній політиці менеджери підприємств забезпечують постійне підвищення не тільки прибутків підприємств, а й доходів робітників, їх усебічне партнерство, а головне – збережен-

ня робочих місць і соціальний захист працюючих); впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (в інформаційному суспільстві прибуток організації зростає не шляхом спеціалізації функціональних навичок, як-то в індустріальному суспільстві, а завдяки гнучкості й інтегрованості бізнес-процесів, що досягається тісним спілкуванням між його учасниками).

Отже, дослідження причин неефективності управління доводить потребу заміни старої організаційної моделі (базується на ієрархії) на нову – горизонтальну (побудовану на інтеграційних процесах). Від традиційно жорсткої функціональної спеціалізації, за якої чітко окреслюються такі сфери, як фінанси, кадри, маркетинг, виробництво, наукові дослідження, організаційна побудова підприємств повинна трансформуватися на основі інтеграції та координації цілої низки функцій. У результаті організаційні структури характеризуватимуться розмаїтістю ієрархії управління, гнучкістю влади, слабким або помірним додержанням правил і процедур, децентралізацією прийняття рішень. Підприємство матиме меншу кількість рівнів менеджменту.

Під впливом міжнародної конкуренції змінюється саме національне виробництво – тепер воно стає гнучким, тобто здатним до швидкого перенастроювання. Таке виробництво, на відміну від масового, споживає менше ресурсів (особливо енергії та сировини), виробляє продукцію ширшого асортименту й вищої якості, потребує менше виробничих запасів. Як наукомістке гнучке виробництво продуктивно використовує інформаційні ресурси (знання, втілені в новітній техніці та кваліфікації працівників). Для переходу від масового виробництва до гнучкого необхідна технологічна реструктуризація підприємств. На її основі можна організувати підприємницькі мережі, які мобілізують необхідні ресурси для випуску конкурентоспроможної продукції незалежно від місця їх дислокації. Щодо формування підприємницької мережі існує типологія регіонів відносно інноваційного процесу [5]: креативні (в яких зароджуються базові нововведення); інноваційні (де нововведення проходять первинну апробацію); адаптивні (що здатні швидко впроваджувати інновації); консервативні (які не сприймають багатьох інновацій). До креативних та інноваційних, як правило, належать столичні (центральні) регіони, до адаптивних – агропромислові (напівпериферійні) і до консервативних – периферійні (без чітко вираженої інноваційної активності). На базі регіонів усіх типів необхідно, спираючись на інноваційно-інвестиційні можливості, раціоналізувати не тільки організаційну структуру підприємства, а й галузеву структуру. При цьому раціональність структур визначається мінімумом залучення зовнішніх ресурсів при максимальному використанні місцевих [6].

Складність функціонування промисловості України в сучасних умовах полягає в тому, що перехід до ринкових відносин не забезпечив ефективності виробництва і необхідних умов для його розвитку. Тому поряд з удосконаленням організаційних структур підприємств необхідно створити ефективну систему управління національним промисловим комплексом (важливими інструментами якої є виробничо-збутове зонування, пристосування вантажопотоків до ринкових умов).

Для забезпечення конкурентоспроможності національної економіки пропонується концептуальна модель управління інноваційним розвитком промислового підприємства у вигляді алгоритму:

1. Активне впровадження інструментів державного управління інноваційним розвитком регіонів.
2. Формування підприємницьких альянсів для зниження ризику впровадження нових наукових розробок на основі вивчення елементів, видів та особливостей реалізації корпоративних культур.
3. Ситуаційний вибір організаційних структур управління промисловим підприємством.
4. Управління інноваційним розвитком промислового підприємства на основі детального аналізу технічної бази виробництва; належної уваги до організаційної культури; соціальної спрямованості менеджменту; активного використання інформаційно-комунікаційних технологій.

У сучасних умовах перехід до інноваційної моделі управління підприємством є головним завданням економічної політики України. Світовий досвід показує, що однією з основних форм забезпечення інноваційного розвитку в багатьох країнах виступають різні організаційні утворення, такі, як спеціалізовані зони високих технологій. Тому підвищення конкурентоспроможності на світовому ринку національних промислових підприємств пов'язано з комплексним підходом до вирішення проблем господарюючих суб'єктів. Саме для практичного досягнення встановленої мети запропоновано модель, що поєднує елементи наступних рівнів управління: загальнодержавного; підприємницьких альянсів; наукових установ; промислових підприємств.

Головним напрямом для проведення подальших досліджень у галузі інноваційного менеджменту є управління інформаційними потоками на підприємствах промисловості.

Література: 1. Кредісов А. Менеджмент: основні концепції 2-ї половини ХХ ст. і деякі тенденції розвитку на початку ХХІ ст. // Економіка України. – 2005. – №11. – С. 12 – 20. 2. Подольчак Н. Підвищення ефективності менеджменту підприємств на засадах використання теорії мотивації // Економіка України. – 2005. – №9. – С. 61 – 69. 3. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. – М.: ЗАО "Интел-Синтез", 1998. – 600 с. 4. Капелюшников Р. Влияние характеристики собственности на результаты экономической деятельности промышленных предприятий / Р. Капелюшников, Н. Демина // Вопросы экономики. – 2005. – №2. – С. 59. 5. Бабурин В. Л. Географические основы управления / В. Л. Бабурин, Ю. Л. Мазур. – М.: Дело, 2000. – 216 с. 6. Лукінов І. І. Економічні трансформації (наприкінці ХХ сторіччя). — К.: Інститут економіки НАН України, 1997. – 344 с.

АНАЛІЗ СЕМАНТИЧНОГО ЗВ'ЯЗКУ СКЛАДОВИХ КАТЕГОРІАЛЬНОГО ПІДҐРУНТЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Першочерговим завданням, що залишається в центрі уваги третього тисячоріччя, є гарантування безпеки у всіх її проявах – від безпеки глобальної, регіональної та локальної до безпеки життя, роботи, дорожнього руху й т. п.

Останнім часом можна бачити значну кількість робіт, які висвітлюють різноманітні тлумачення понять "безпека" та "національна безпека". Цілком заслуговують на увагу праці М. В. Куркіна [1], А. Д. Урсула та А. Л. Романович [2], Є. П. Желібо [3]. Вагомий внесок у дослідження економічної безпеки та інтегрованої з нею фінансової безпеки зробили такі вчені, як М. М. Єрмошенко, В. Т. Шлеменко, І. Ф. Білько, В. І. Мунтян, М. В. Куркін, Я. А. Жаліло [1; 4 – 7], які своїми науковими працями дали початок розвитку даних понять у науковій сфері, загострили актуальність його розгляду, запропонували своє бачення даної проблеми й систематизували його. Проте слід відзначити, що аспекти безпеки підприємства та її фінансової складової приділено недостатньо уваги, хоча безпека саме підприємства є базисом піраміди як національної безпеки взагалі, так і фінансової зокрема.

У даній статті наведено результати дослідження автора щодо виявлення сутності поняття фінансової безпеки підприємства на базі аналізу, що враховує логіку семантичного зв'язку таких споріднених категоріальних одиниць, як "безпека", "безпека підприємства" та "економічна безпека підприємства". При цьому в якості критерію було обрано визначення меж об'єкта дослідження та його структури.

На думку автора, оскільки поняття безпеки є похідним від розуміння небезпеки, то вивчення сутності самого поняття "безпека" доцільно зробити через розкриття сутності поняття "небезпека".

Так, М. В. Куркін вважає, що небезпека – це "загроза заподіяння будь-кому певної шкоди, можливість настання якої близька до здійснення, у зв'язку з чим вона сприймається конкретно особою як щось прийдешнє, як те, що неблаганно насувається і тому для неї небезпечно" [1]. А. Д. Урсул та А. Л. Романович під небезпекою розуміють "об'єктивно існуючу можливість негативних впливів на той чи інший об'єкт або процес, у результаті чого може бути заподіяна будь-яка шкода, втрата, погіршення стану і т. п." [2]. Є. П. Желібо визначає небезпеку як "властивість живої та неживої матерії, що здатна спричинити шкоду самій матерії: людям, природному середовищу, матеріальним цінностям; умова чи ситуація, яка існує в наколишньому середовищі і здатна призвести до небажаного вивільнення енергії, що може спричинити фізичну шкоду, поранення та/чи пошкодження" [3].

Таким чином, виходячи з вищенаведеного, небезпекою, в загальному розумінні, слід вважати загрозу чи вірогідність нанесення будь-якої шкоди будь-кому/чому, що заздалегідь передбачається (очікується). Тому зниження рівня загроз або їх відсутність можна розуміти як певний стан безпеки будь-якого суб'єкта.

Безпека є різноаспектним поняттям, а, отже, може трактуватися в залежності від того, що вкладається в її розуміння. У сучасній економічній літературі розглядаються різноманітні погляди фахівців щодо сутності поняття "безпека" [1; 2; 8 – 17], серед яких, на думку автора, доцільно виділити два підходи. Перший підхід базується на визначенні безпеки як стану захищеності будь-якого суб'єкта від впливу загроз чи стану, при якому відсутні загрози, або стану, що забезпечує виживання та розвиток в умовах загроз, другий – як певної характеристики системи (або її складових) з точки зору її здатності (спроможності) до самозбереження та розвитку в умовах загроз.

До прихильників першого підходу слід віднести таких науковців: А. М. Єрмоленко, В. Н. Шимова, В. С. Каменкова, В. П. Мартинюка, А. Н. Азриліяна, В. В. Бєгуна, І. М. Науменко, Л. Коженівські та М. В. Куркіна. Послідовниками другого підходу є такі автори, як В. Мельник, А. Д. Урсул, А. Л. Романович [2; 15; 10].

Заслуговує на увагу точка зору Л. Коженівські [13], згідно з думкою якого всі визначення сутності поняття "безпека" можна розглядати в розрізі двох концепцій: концепції, яка виділяє істоту безпеки в таких формах існування, які забезпечують тривалість, стабілізацію, вдосконалення та розвиток, і концепції, що виділяє істоту безпеки в загрозах, що походять з оточення, хоча також можуть існувати в основі кожної організації та в течії інформації, котрі поєднують дану одиницю із середовищем. Для підтвердження доцільності такої точки зору автор пропонує провести семантичний аналіз поняття "безпека" та виявити ключові слова у визначеннях різних авторів (таблиця).

Аналіз таблиці свідчить, що дійсно можна погодитися з точкою зору Л. Коженівські щодо сутності безпеки, яка розглядається як у певних формах існування, наприклад, як самозбереження і розвиток будь-якого суб'єкта в системі його зв'язків, так і в загрозах у якості здатності цього суб'єкта протидіяти їм. Але, на погляд автора, ці концепції не доцільно розглядати окремо, бо вони є взаємопов'язаними та одна витікає з іншої. Безпека, на думку автора, це, перш за все, певний стан захищеності від загроз. Стан захищеності будь-якого суб'єкта можливо досягти лише за умов певної діяльності. Якщо досягнуто певного стану захищеності, то й забезпечено певні форми існування, бо певний рівень безпеки є підґрунтям певної форми існування. Виходячи із сутності безпеки, під даним поняттям будемо розуміти певний стан захищеності будь-якого суб'єкта в системі його зв'язків від впливу внутрішніх і зовнішніх загроз, який оцінюється його рівнем та забезпечує самозбереження й розвиток у теперішньому і майбутньому.

Семантика поняття "безпека"

№ п/п	Ключове слово	Визначення поняття "безпека"	Автор
1	Стан	1. Певний стан діяльності, при якому відсутні будь-які загрози	М. М. Єрмошенко [11]
		2. Певний об'єктивний стан, заснований на відсутності загрози, відчутний суб'єктивно через одиниці чи угруповання	Л. Коженевські [13]
		3. Стан суб'єкта в системі його зв'язків з точки зору спроможності до виживання, сталого, поступального ефективного розвитку в умовах внутрішніх і зовнішніх загроз, а також дії несприятливих факторів	Т. А. Журавльова [12]
		4. Стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від внутрішніх та зовнішніх загроз	В. Н. Шимов, В. С. Каменков [17]
		5. Стан і ступінь захищеності будь-якої держави від впливу внутрішніх і зовнішніх загроз	В. П. Мартинюк [14]
		6. Захищений стан, у якому не загрожує небезпека чого-небудь	А. Н. Азриліян [8]
		7. Стан захищеності особи, суспільства і держави від ризику зазнати шкоди від внутрішніх та зовнішніх загроз	В. В. Бегун, І. М. Науменко [9]
		8. Відсутність у даний момент реальної загрози заподіяння якій-небудь діяльності, цінностям чи особам тієї конкретної шкоди, настання якої раніше побоювалися	М. В. Куркін [1]
2	Характеристика	1. Характеристика стану і розвитку, нормального функціонування будь-якої системи, здатної до самоорганізації. Безпека виражає можливість і здібність цієї системи до подальшого збереження, стабільного існування, нормального функціонування та безперервного поступального розвитку	А. Д. Урсул, А. Л. Романович [2]
		2. Кількісна та якісна характеристика властивостей системи з точки зору її здатності до самовиживання і розвитку в умовах виникнення зовнішніх та внутрішніх загроз, тобто дестабілізуючої дії непередбачених і важкопрогнозованих зовнішніх та внутрішніх чинників	В. Мельник [15]
		3. Здатність народу до оборони своїх внутрішніх цінностей від зовнішніх загроз	Р. М. Дацків [10]
3	Діяльність	1. Діяльність людей, суспільства, держави, світового співтовариства народів щодо виявлення (вивчення), запобігання, послаблення, усунення (ліквідації) і відвернення загрози, здатної загубити їх, позбавити матеріальних та духовних цінностей, задати невідшкодованих збитків, заблокувати шляхи для прогресивного розвитку	Ю. С. Шемшумченко, В. Д. Бабкін, В. П. Горбатенко [16]

Отже, з'ясувавши сутність поняття "безпека", логічно перейти до розгляду семантики поняття "безпека підприємства". На базі дослідження сучасної наукової літератури [8; 18; 19], наведемо деякі його тлумачення. А. Н. Азриліян під безпекою підприємства розуміє "стан захищеності його життєво важливих інтересів від недобросовісної конкуренції, протиправної діяльності кримінальних формувань і окремих осіб, здатність протистояти зовнішнім і внутрішнім загрозам, зберегти стабільність функціонування та розвитку підприємства відповідно до його статутних цілей" [8]. На думку А. М. Телиженко, безпека підприємства — це "ефективне використання ресурсів, що забезпечує стабільне функціонування підприємств сьогодні і стійкий розвиток у майбутньому" [19]. О. Безух вважає, що безпека підприємства втілює в собі захищеність життєво важливих інтересів суб'єкта господарювання як результату реалізації певних охоронних правовідносин, за якої забезпечується його сталий розвиток, своєчасне виявлення, запобігання та нейтралізація реальних і потенційних загроз його інтересам [18].

Наведені тлумачення свідчать, що сутність аналізованого поняття, перш за все, пов'язана із оточенням суб'єкта господарювання, а отже, підприємство, формуючи свої відносини з контрагентами будь-якого рівня, має розглядатися як базова ланка вертикально організованої системи національної безпеки України. З огляду на це постає питання – суб'єктом яких відносин виступає підприємство з точки зору реалізації функціонування системи національної безпеки? Актуальність цього питання полягає в тому, що життєздатність будь-якої системи забезпечується ступенем стійкості зв'язків між елементами системи. Тому є необхідним дослідження підприємства як суб'єкта фінансових відносин, бо саме в їх середовищі виникають зв'язки, що викликають появу певних загроз щодо його фінансової безпеки.

Оскільки фінансові відносини є частиною економічних, цілком об'єктивним слід вважати те, що фінансова безпека підприємства є базовою складовою його економічної безпеки. Багатоаспектність економічної та фінансової безпеки, їх складність і функціональна спрямованість зумовлює той факт, що на сучасному етапі розвитку наукової думки не існує єдиного підходу щодо трактування сутності та змісту цих понять. Так, О. В. Ареф'єва та Т. Б. Кузенко [20] визначають економічну безпеку підприємства як міру гармонізації в часі і просторі економічних інтересів підприємства з інтересами пов'язаних з ним суб'єктів зовнішнього середовища, що діють поза межами підприємства. І. В. Рябіна та Ф. І. Євдокімов під економічною безпекою певного суб'єкта розуміють стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів, що забезпечує стабільне функціонування підприємства в сучасному та майбутньому, передбачаючи захист як від внутрішніх деструктивних факторів, так і зовнішніх загроз [21]. Д. Ковалев та Т. Сухорукова вважають, що економічна безпека підприємства – це "захищеність його діяльності від негативних впливів зовнішнього середовища, а також здатність швидко усувати різноваріантні загрози чи пристосуватися до існуючих умов, які не відбиваються негативно на його діяльності" [22]. Т. А. Журавльова, Л. І. Кочева, М. Н. Кочевий визначають це



поняття як сукупність умов і факторів, що забезпечують поступальний, сталий, ефективний розвиток економіки підприємства (організації) в поточному періоді, а також у довгостроковій перспективі [12].

Цілком зрозуміло, якщо економічна безпека підприємства має в якості об'єкта його економічну діяльність та економічні інтереси, фінансова безпека суб'єкта господарювання відповідно має бути пов'язана з фінансовою діяльністю та фінансовими інтересами.

К. С. Горячева під фінансовою безпекою підприємства розуміє такий фінансовий стан, який характеризується, по-перше, збалансованістю і якістю сукупності фінансових інструментів, технологій та послуг, що використовуються підприємством; по-друге, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз; по-третє, здатністю фінансової системи підприємства забезпечити реалізацію його фінансових інтересів, місії та завдань достатніми обсягами фінансових ресурсів; по-четверте, забезпечувати розвиток цієї фінансової системи [23]. Найбільш комплексно розкрито сутність та зміст поняття "фінансова безпека підприємства" в роботі І. А. Бланка, де зроблено спробу сформулювати концептуальні основи управління фінансовою безпекою підприємства як самостійного суб'єкта управління. Під фінансовою безпекою підприємства він розуміє "кількісно і якісно детермінований рівень його фінансового стану, що забезпечує стабільну захищеність його пріоритетних збалансованих фінансових інтересів від ідентифікованих реальних і потенційних загроз зовнішнього та внутрішнього характеру, параметри якого визначаються на основі його фінансової філософії і створюють необхідні передумови фінансової підтримки його стійкого зростання в поточному та перспективному періоді" [24]. Наведене І. А. Бланком визначення поняття "фінансова безпека підприємства", на думку автора, досить повне. Воно розкриває як сутність безпеки як стану захищеності від загроз, так і відбиває необхідність його оцінювання, визначаючи її як рівень стану. Проте в самій роботі не подано рекомендацій щодо оцінювання рівня фінансового стану з огляду можливостей урахування впливу загроз зовнішнього середовища.

Згідно з Концепцією фінансової безпеки України фінансова безпека підприємницьких структур – це складова економічної безпеки, яка характеризує стан захищеності їх життєво важливих (ключових) інтересів у фінансовій сфері від впливу широкого кола негативних чинників (загроз) [25].

Отже, підтримуючи логіку семантичного зв'язку понять "безпека", "безпека підприємства" та "економічна безпека підприємства" і враховуючи критерії обмеженості й структурності тлумачення, під фінансовою безпекою підприємства будемо вважати стан захищеності від загроз, що виникають у процесі його функціонування та розвитку як суб'єкта фінансових відносин. Обмеженість такого трактування полягає у визначенні меж об'єкта дослідження, тобто в подальшому буде розглядатися безпека підприємства тільки як суб'єкта фінансових відносин, а структурність – у визначенні елементів об'єкта дослідження, що підлягають оцінюванню, тобто рівня стану захищеності та загроз у визначених межах.

Література: 1. Куркин Н. В. Управление экономической безопасностью развития предприятия: Монография. – Днепропетровск: АРТ-ПРЕСС, 2004. – 452 с. 2. Урсул А. Д. Устойчивое развитие и обеспечение безопасности / А. Д. Урсул, А. Л. Романович // Актуальные проблемы современности. – 2003. – №7. – С. 5 – 16. 3. Жалібо Є. П. Безпека життєдіяльності: Навч. посібник / Є. П. Жалібо, Н. М. Заверуха, В. В. Зацарний; [За ред. Є. П. Жалібо. – Львів: Новий світ, 2000 – 2001. – 320 с. 4. Єрмошенко М. М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегія забезпечення. – К.: Київ. нац. торг.-екон. університет, 2001. – 312 с. 5. Шлеменко В. Т. Економічна безпека України: сутність і напрями забезпечення / В. Т. Шлеменко, І. Ф. Бінько. – К.: НІСД, 1997. – 144 с. 6. Мунтян В. І. Економічна безпека України. – К.: КВІЦ, 1999. – 464 с. 7. Жаліло Я. А. Економічна стратегія держави у нестабільних ринкових економічних системах: Монографія. – К.: НІСД, 1998. – 144 с. 8. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с. 9. Бегун В. В. Системний аналіз безпеки як вирішення багатофакторної задачі аналізу ризику / В. В. Бегун, І. М. Науменко // <http://iee.org.ua> 10. Дацків Р. М. Економічна безпека у глобальному вимірі // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №7. – С. 143 – 153. 11. Єрмошенко М. М. Визначення поняття "фінансова безпека страховика" та її категорії // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №4. – С. 46 – 51. 12. Журавльова Т. А. Забезпечення економічної безпеки фінансового розвитку підприємства // Вісн. технол. унів. "Поділля". Сер. 2. Екон. науки. – 2004. – Вип. 1 (Ч. 2, Т. 2). – С. 169 – 172. 13. Коженевський Л. Управління безпекою // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №1. – С. 147 – 154. 14. Мартинюк В. П. Методологічні основи оцінки стану фінансової безпеки держави // Фінанси України. – 2003. – №2. – С. 119 – 123. 15. Мельник В. Фінанси в системі економічної безпеки // 36. наук. праць Акад. держ. податк. служби України. – 2000. – №3. – С. 46 – 50. 16. Політологічний енциклопедичний словник / Упор. В. П. Горбатенко; [За ред. Ю. С. Шемшунченка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка. – 2-е вид., доп. і пероб. – К.: Генеза, 2004. – 736 с. 17. Словарь современных экономических и правовых терминов / Авт.-сост. В. Н. Шимов, А. Н. Тур, Н. В. Стах; [Под ред. В. Н. Шимова и В. С. Каменкова. – Мн.: Амалфея, 2002. – 816 с. 18. Безух О. Захист від недобросовісної конкуренції в системі забезпечення безпеки підприємства // Підприємство, господарство і право. – 2004. – №7. – С. 40 – 43. 19. Телиженко А. Н. Основы формирования механизма обеспечения безопасности экономического потенциала предприятия // Вісн. Сум. держ. унів. Сер.: Економіка. – 2004. – №9. – С. 67 – 76. 20. Ареф'єва О. В. Планування економічної безпеки підприємств / О. В. Ареф'єва, Т. Б. Кузенко – К.: Вид. Європ. університету, 2004. – 172 с. 21. Рябкіна І. В. Оцінка фінансової складової економічної безпеки підприємства / І. В. Рябкіна, Ф. І. Євдокімов // Матеріали V міжнарод. студ. науч. конф. "Економика і маркетинг ХХІ века". – Донець: РВА ДонНТУ, 2004. – С. 17 – 19. 22. Ковалев Д. Экономическая безопасность предприятия / Д. Ковалев, Т. Сухорукова // Экономика Украины. – 1998. – №10. – С. 48 – 52. 23. Горячева К. С. Фінансова безпека підприємства. Сутність та місце в системі економічної безпеки // Економіст. – 2003. – №8. – С. 65 – 67. 24. Бланк І. А. Управление финансовой безопасностью предприятия. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784 с. 25. Фещенко В. В. Проект Концепції фінансової безпеки України / В. В. Фещенко, О. І. Барановський // Фінансовий ринок України. – 2004. – №7. – С. 40 – 78.

АНАЛІЗ ЗАГАЛЬНОЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ, ЩО ОБУМОВЛЮЮТЬ СТАН ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Аналізуючи стан якості трудового життя (ЯТЖ) працівників на окремо взятому підприємстві, необхідно враховувати загальноекономічну ситуацію, що склалася в країні, регіоні знаходження підприємства, яке досліджується. Так, жоден працівник не перебуває в замкнутому колі підприємства. Адже його життя складається не тільки з робочого часу. Будь-яка людина не може все своє життя проводити на підприємстві, вона також користується громадським транспортом, закладами сфери обслуговування, ходить до крамниць, лікарень тощо. Таким чином, наскільки б гарні умови трудового життя підприємство не створило для своїх працівників, вони постійно знаходяться під впливом зовнішніх чинників, які впливають на продуктивність праці, а саме: екологія, політика, загальна соціально-економічна ситуація в державі, що й обумовлює актуальність тематичної спрямованості даної статті.

Вивченню даної проблеми присвячені роботи таких науковців, як Н.А. Горелов [1], М. О. Кизим, В. М. Горбатов [2], М. Б. Махсма [3], М. В. Семикіна [4], Л. В. Шаульська [5]. Правильне визначення стану якості трудового життя на підприємстві, його сильних та слабких сторін є гарантією правильного вибору головного вектора розвитку менеджменту персоналу. Метою даної статті є розгляд та аналіз зовнішніх складових якості трудового життя працівників підприємств України.

Основними методами дослідження, що використовувались при написанні даної статті, є загальнонаукові методи логічного узагальнення, системного аналізу, порівняння, економіко-статистичні методи.

Одним з основних показників економічного стану в державі є показник ВВП. Порівняння життєвого рівня на основі ВВП на душу населення за реальною купівельною спроможністю в державах співдружності надано в табл. 1. Дана таблиця була побудована на основі даних Держкомстату України [6].

Таблиця 1

**Індекси ВВП (у постійних цінах) по країнах СНД в 2001 – 2006 роках
(у відсотках до попереднього року)**

Держава	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
Азербайджан	111,4	109,9	110,6	111,2	110,2	126,4
Білорусь	106	104,1	104,7	106,8	111,0	109,2
Вірменія	106	109,6	112,9	113,9	110,1	113,9
Грузія	101,9	104,5	105,4	108,6	108,4	107,7
Казахстан	110,5	113,2	109,5	109,2	109,1	109,2
Киргизстан	105	105,3	99,5	106,7	107,1	99,4
Молдова	101,9	106,1	107,2	106,3	107,3	108,4
Російська Федерація	108	105,7	103,9	107,1	107,1	106,4
Таджикистан	108,3	110,2	109,1	110,2	110,6	106,7
Туркменістан
Узбекистан	104,2	104,5	103,0	107,2
Україна	...	109,0	104,1	108,5	112,0	102,4

Аналізуючи дані табл. 1, можна зробити наступні висновки. Україна в 2005 році займала дев'яте місце серед можливих дванадцяти, що говорить про дуже низьке зростання ВВП і, як наслідок, невисокий життєвий рівень населення. Необхідно зауважити, що індекс ВВП України має достатньо стрибкоподібну динаміку, тобто на фоні постійного зростання ВВП можна помітити, що показник індексу ВВП не є постійним, а це означає, що його значення постійно чи то збільшується, чи то зменшується, що говорить про нестабільний розвиток соціально-економічного стану України. За даними табл. 1, можна наголосити на різкому спаді у динаміці ВВП у 2005 році, що відбувся після значного зростання в 2004 році, коли Україна зайняла перше місце за індексом ВВП серед держав співдружності.

Індекс ВВП є основним загальним показником економічного стану в державі, другим виступає індекс споживчих цін (ІСЦ). Даний показник характеризує зміну вартості фіксованого набору спо-



живчих товарів та послуг у поточному періоді до його вартості в базисному періоді. Це найважливіший показник, що використовується для вирішення багатьох питань з економічної політики, в тому числі для перегляду розмірів грошових доходів та мінімальних соціальних гарантій населення. Значення ІСЦ в Україні за 1995 – 2005 роки наведені в табл. 2 [6].

Таблиця 2

Індекси споживчих цін (у відсотках)

Рік	Грудень до грудня попереднього року				Рік до попереднього року Усі товари та послуги
	Усі товари та послуги	Продовольчі товари	Непродовольчі товари	Послуги	
1995	281,7	250,1	220,0	584,4	477,0
1996	139,7	117,4	118,8	212,7	180,3
1997	110,1	114,1	102,9	107,9	115,9
1998	120,0	122,1	124,1	113,0	110,6
1999	119,2	126,2	110,6	111,9	122,7
2000	125,8	128,4	108,9	131,2	128,2
2001	106,1	107,9	100,2	105,3	112,0
2002	99,4	97,7	101,6	103,4	100,8
2003	108,2	110,9	101,5	105,4	105,2
2004	112,3	115,3	105,4	107,9	109,0
2005	110,3	110,7	104,0	115,8	113,5

Таким чином, аналізуючи дані табл. 2, можна зробити наступні висновки. Вартість фіксованого набору споживчих товарів та послуг в останні роки має стабільну тенденцію до зростання; винятком є 2002 рік, коли відбулось деяке зниження вартості. Необхідно зауважити, що, починаючи з 1995 року, темп збільшення вартості споживчих товарів почав зменшуватись з 477% у 1995 році до 110,6% у 1998 році. Однак 1999 та 2000 роки знову характеризуються збільшенням індексів споживчих цін, а саме 122,7% та 128,2% відповідно, яке відбувається й досі. У 2005 році даний індекс склав 113,5%, винятком є 2002 та 2003 роки, коли відбулось його зниження до 112% та 100,8% відповідно. Найбільшого значення за останні 5 років індекс споживчих цін досяг у 2005 році, що говорить про найбільше зростання цін. Зростання вартості споживчих товарів та послуг без аналогічного зростання заробітної плати призводить до зменшення купівельної спроможності населення та, як наслідок, до зниження якості життя.

Аналізуючи зовнішні показники, що впливають на якість трудового життя населення, не можна зупинятись тільки на розгляді економічних показників розвитку держави. Для населення будь-якої держави значне місце, а подекуди й перше, має соціальний розвиток, кількісне значення якого знаходить своє відображення через соціальні показники, а саме: середньодушові доходи, заробітну плату населення, величину прожиткового мінімуму, межу малозабезпеченості тощо (табл. 3).

Таблиця 3

Показники якості життя населення

Показник	Од. виміру	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
Середньомісячна номінальна заробітна плата	грн.	178	230	311	376	462	589	806
Величина мінімальної заробітної плати	грн.	74,0	118,0	118,0	118,0	185	215,7	262
Величина прожиткового мінімуму	грн.	-	270,1	311,3	342,0	342	362,2	409
Співвідношення з величиною прожиткового мінімуму:								
середньомісячної заробітної плати	%	-	85,2	100,0	109,0	135,09	162,62	197,07
мінімальної заробітної плати	%	-	43,7	37,9	34,5	54,09	59,55	64,06

З даних табл. 3 можна побачити, що матеріальний достаток населення України не є високим. Про даний факт говорить те, що співвідношення середньодушових грошових доходів і середньомісячної номінальної заробітної плати з величиною прожиткового мінімуму у 2002 р. склало відповідно 60,2% (2001 р.) і 109,9% (2000 р.), а з величиною межі малозабезпеченості – 158,7% (2001 р.) і 317,8% (2002 р.). Необхідно зауважити, що незважаючи на те, що середньомісячна номінальна заробітна плата в останні роки зростає, відбувається значне розшарування населення за розмірами отримуваної заробітної плати, а також, що заборгованість держави з виплати заробітної плати в 2005 році склала 1 111,2 млн. грн., що припадає саме на менш забезпечене населення, тощо.

Вищерозглянуті показники відображають тільки частину чинників, що впливають на якість життя населення, а саме на матеріальний добробут. Однак необхідно зауважити, що не можна говорити про високий рівень життя населення, спираючись тільки на матеріальну сторону, тому що немаловажне значення мають заклади соціального забезпечення.

Для підприємств з погляду підготовки персоналу важливе значення мають ПТУ. За останні 10 років, а саме 1995 – 2005 роки, спостерігається майже постійна тенденція до зменшення кількості професійно-технічних навчальних закладів. Так, у 1995 році таких закладів було 1179, а вже у 2003 році їхня кількість дорівнювала 953. Однак з 2004 року їхня кількість знов почала збільшуватись. Так, за два роки кількість таких закладів збільшилась на 70 і в 2005 році становила 1023 професійно-технічних заклади. Ситуація ж із динамікою наявності в Україні вищих навчальних закладів є зовсім інша. Аналізуючи динаміку за останні 10 років, можна відмітити роки як постійного збільшення, так і роки значного зменшення таких закладів. Остання зміна в напрямку розвитку динаміки наявності ВНЗ припадає на 2003 рік, коли їхня кількість дорівнювала 1009 закладам та після якого почало відбуватись їх значне зменшення, і в 2005 році їх було вже 951, тобто за 2003 – 2005 роки їх кількість зменшилась на 58 закладів. Саме в ці роки, як відмічено раніше, відбулось збільшення ПТУ на 70 закладів. Ці зміни в наявності закладів професійної та вищої освіти не є не з'ясованими. Так, якщо кількість ВНЗ з 1990 року по 2005 рік зросла на 6,7%, то кількість студентів за ці роки збільшилась на 65,4%, тобто якщо в 1990 року в одному ВНЗ навчалось у середньому 1 838 студентів, то в 2005 році цей показник дорівнював 2 848 студентів. Але таке збільшення студентів ВНЗ відбулось не тільки завдяки зменшенню учнів у ПТУ (в 2005 році порівняно з 1990 роком кількість студентів ВНЗ збільшилась на 1070,8 тис., а учнів ПТУ зменшилась на 147,8 тис. відповідно), а й завдяки бажанню людей отримати більш якісну освіту. Однак необхідно зауважити, що збільшення кількості вищих навчальних закладів і кількості випускників, які їх закінчили, не є гарантом покращення ситуації на ринку праці чи економіки держави. Завдяки структуризації ринку праці останнім часом на ньому бракує саме фахівців із робочих спеціальностей.

Немаловажним показником якості життя, окрім рівня освіти, матеріальної забезпеченості, є наявність лікарняних закладів, кількість койко-місць, наявність лікарів необхідної спеціальності тощо. Статистичні дані зі стану охорони здоров'я в Україні відображені в табл. 4.

Таблиця 4

Охорона здоров'я

Рік	Кількість лікарняних закладів, тис.	Кількість лікарняних ліжок, тис.		Кількість лікарів усіх спеціальностей, тис.	
		усього	на 10 000 населення	усього	на 10 000 населення
1995	3,9	639	125,1	230	45,1
1996	3,7	580	114,6	229	45,2
1997	3,4	503	100,2	227	45,1
1998	3,3	483	97,0	227	45,5
1999	3,3	477	96,5	228	46,0
2000	3,3	466	95,0	226	46,2
2001	3,2	466	96,6	226	46,8
2002	3,1	465	97,3	224	46,9
2003	3,0	458	96,6	223	47,1
2004	2,9	451	95,7	223	47,4
2005	2,9	445	95,2	224	47,9

З даних табл. 4, можна побачити, що за 1995 – 2004 роки відбулося суттєве зниження як кількості лікарняних закладів, так і кількості лікарняних ліжок – з 3,9 тис. до 2,9 тис. та майже з 700 тис. до 445 тис. відповідно.

Розглянемо стан навколишнього середовища в Україні (рисунок). Саме шкідливі викиди в атмосферу, якість води, наявність лісів значною мірою впливають на стан здоров'я працівників будь яких підприємств даного регіону, що, у свою чергу, є безпосереднім показником якості трудового життя.

З рисунку можна зробити висновки відносно загальної тенденції до зниження кількості шкідливих викидів до атмосфери та використання природних ресурсів. Необхідно зауважити, що тенденцію до зниження викидів в атмосферу та кількості утворених відходів не можна вважати позитивною тенденцією, це пов'язано з тим, що таке зниження відбулось не завдяки використанню ресурсозберігаючих технологій чи матеріалів, а як наслідок скорочення виробництва тощо.

Таким чином, можна зробити висновок, що стан зовнішніх чинників якості трудового життя не є постійним, кожен із них знаходиться в постійній динаміці, що має достатній вплив на якість трудового життя працівників. Подальші дослідження будуть пов'язані саме з визначенням рівня впливу зовнішніх чинників на трудове життя працівників промислових підприємств.

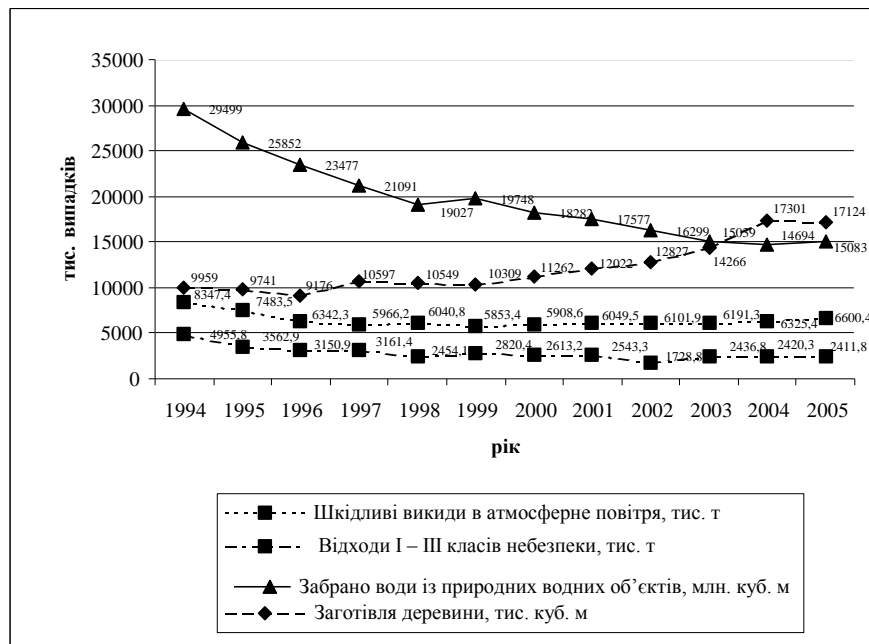


Рис. Основні показники охорони атмосферного повітря та використання природних ресурсів

Література: 1. Горелов Н. А. Политика доходов и качество трудовой жизни населения. – СПб.: Питер, 2003. – 656 с. 2. Кизим Н. А. Качество жизни населения и конкурентоспособность Украины и стран ЕС: Монография / Н. А. Кизим, В. М. Горбатов. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2005. – 164 с. 3. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Атака, 2005. – 304 с. 4. Семикіна М. В. Соціально-економічні мотивації праці: методологічні оцінки ефективності та принципи регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 124 с. 5. Шаульська Л. В. Якість трудового життя: стан, проблеми і напрямки вирішення // Формування ринкової економіки. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 457 – 468 с. 6. www.ukrstat.com.ua. 7. Социальное положение и уровень жизни населения России: Стат. сборник. – М.: Госкомстат России, 2002. – 456 с.

Олійник А. В.

УДК 005.953.2:005.571

ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ ПРОВЕДЕННЯ СТРЕС-ІНТЕРВ'Ю В ПРОЦЕСІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА КЕРІВНІ ПОСАДИ СЕРЕДНІХ ЛАНОК НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Вибір методів проведення інтерв'ю є важливим завданням у процесі підбору персоналу на керівні посади. Вирішення цього питання дозволяє уникнути помилок, що виникають при підборі, здійснити якісний відбір кадрів та зменшити витрати, які пов'язані з цим процесом.

Сьогодні більшість українських підприємств при підборі персоналу на керівні посади застосовують методи стрес-інтерв'ю. Як вид співбесіди воно стало використовуватися в минулому столітті, коли виникла мода на психологічні прийоми. Іноземні компанії розробили засоби інтерв'ю на основі теорій невербальних комунікацій, маніпулювання нейролінгвістичного програмування тощо [1]. Питаннями на задану тему займалися М. І. Магура, М. І. Мурашко, Т. Долякова [1 – 3], а також інші вчені. Але сьогодні використання методів стрес-інтерв'ю не дає керівникам українських підприємств очікуваних результатів. Адже більше половини топ-менеджерів після прийому на роботу не проходять випробувальний термін через наявність надмірних амбіцій та бажання встановити свої правила в колективі. Це означає, що існує потреба роботодавців, рекрутингових агентств у дослідженні умов використання методів стрес-інтерв'ю та доцільності їх застосування.

© Олійник А. В., 2006

Тому метою даної статі є визначення доцільності використання методів стрес-інтерв'ю як головного інструмента підбору менеджерів середньої ланки та їх застосування на сучасних українських підприємствах.

Завдання будь-якої співбесіди при прийомі на роботу – зрозуміти, наскільки претендент відповідає корпоративній культурі підприємства та вимогам посади. Інтерв'ю повинно максимально об'єктивно виявляти професійні плюси та мінуси кандидата. Головне завдання полягає в налагодженні та просуванні таких відносин у колективі, де співробітники могли б розкрити свій потенціал, принести найбільшу користь підприємству, в якому працюють, а не витратити енергію на конфлікти всередині підприємства [1]. Для цього інтерв'юер повинен створити такі обставини, при яких кандидат зміг би показати себе і довести, що саме він потрібен цьому підприємству.

Методи проведення стрес-інтерв'ю є доволі жорсткими та неприємними для шукачів роботи, але в останній час досить популярними серед рекрутерів. Вважається, що співбесіда, яка побудована на серії образливих питань, допомагає розкрити істинну сутність людини. Але більш за все таким чином потенційний керівник намагається перевірити стресостійкість майбутнього співробітника, вміння зберігати самовладання при конфліктних ситуаціях: при розмові з нервовим шефом чи недовірливими клієнтами.

Жорсткі перевірки кандидатів можуть використовуватися при підборі військових спеціалістів та робітників, яким доводиться працювати в жорстких умовах, нести відповідальність за життя та здоров'я інших людей. Тобто такий метод підбору персоналу доречно застосовувати при підборі кандидатів на такі посади, де ціна помилки дуже висока [1].

Існує кілька варіантів проведення стрес-інтерв'ю. Частіше за все використовується метод, коли кандидату ставляться зовсім немислимі запитання. Під час такого інтерв'ю роботодавець обов'язково намагатиметься вибити кандидата з колії [1]. Наприклад, за необразливим запитанням "Що бажаєте – чай чи каву?" – піде жорсткий наказ приготувати каву. Оцінка може бути двоякою: погодження – знак того, що кандидат не цурається будь-якої роботи, відмова – знак високої самооцінки, не бажання витратити свій дорогоцінний час на якісь дрібниці. Також у бесіду можуть бути включені такі запитання, наприклад: "Якими результатами своєї попередньої роботи ви можете пишатися?", "Назвіть три означення, якими вас назвали б за очі ваші колеги?", "Який ваш найгучніший провал?", "Чи не занадто високу платню ви бажаєте?". У будь-якому разі успіхи повинні бути з кимось розділені, а невдачі мають чомусь навчити кандидата.

Цей метод доцільно використовувати при підборі менеджера з реклами, менеджера по роботі з клієнтами, спеціаліста по роботі з претензіями тощо. Головним недоліком застосування цього методу є те, що роботодавець чи рекрутер повинен проявляти неповагу та грубість до потенційного кандидата, що швидше за все буде неприйнятним для висококваліфікованого робітника. Треба врахувати, що навіть при позитивному результаті в кандидата може виникнути відчуття неприязні та настороженості щодо організації та її співробітників. Інші ж шукачі роботи, які не пройшли співбесіди, або відмовилися працювати, почнуть псувати репутацію підприємства, а це річ, яка набувається роками і відновити її зовсім непросто.

Використання такого методу стрес-інтерв'ю є зовсім недоречним, коли підприємство-роботодавець конкурують з метою вербування певного робітника [1].

Іншим методом проведення стрес-інтерв'ю є застосування неприйнятного поведіння. Окрім питань, той, хто проводить співбесіду, може завуальовано використовувати різноманітні невербальні техніки, що виводять співбесідника з рівноваги [4]. Наприклад, поставивши запитання, він відвертається від кандидата та робить вигляд, що перебирає папери, розгойдується в кріслі, показує всім виглядом, що він йому набрид, дивиться у вікно, ходить за спиною кандидата. Вирази: "Ну-ну...", "А чому ви мовчите?", "Ви завжди так нервуєте?" – при застосуванні цього методу є типовими. Таким методом проведення інтерв'ю слід користуватися при підборі прес-секретаря, журналістів, репортерів тощо. Роботодавець повинен вміти передбачати можливі реакції кандидата та їх наслідки, чітко визначатися з прийнятними реакціями кандидата, щоб визначити успішно чи ні пройшов інтерв'ю.

Слід зауважити, що зазвичай, коли людина стикається з неповагою до себе, її природною реакцією буде або замкнутість та суворе дозування інформації, або конфронтація. Використання неприйнятного поведіння є неефективними при підборі економістів, бухгалтерів, секретарів, лікарів, людей творчих професій тощо [1].

Ще одним із методів проведення стрес-інтерв'ю є призначення співбесіди в зовсім невідповідному місці [2]. Спочатку співрозмовник приходиться значно пізніше, ніж домовлялися, а потім пропонує піти з ним до ресторану і провести співбесіду там. Або співбесіди взагалі може не бути, тоді анкету пропонують заповнити в коридорі на підвіконні, а з пропозицією прийти ще раз зателефонують опівночі.

Такий підхід можуть використовувати роботодавці, коли виникає гостра необхідність у перевірці готовності кандидата до виконання своїх обов'язків у будь-який час і будь-де. Це може бути доречним при підборі менеджерів з туризму, керівників, офіс-менеджера тощо.

Існує метод, коли інтерв'ю проводиться в присутності 7 експертів. Інтерв'юерів може бути скільки завгодно. Може розіграватися сценарій з двох інтерв'юерів: один грає роль доброго, а інший – злого; один має позитивну роль, а інший – негативну. Метою цієї рольової гри є виклик кандидата на відвертість. Або проводиться інтерв'ю в присутності 7 експертів, які просто засипають кандидата запитаннями. Користуватися цим підходом можна при підборі PR-директора, спеціаліста зі зв'язків з громадськістю, ведучих прямого ефіру.

Слід зауважити, що користуватися даним методом не можна, якщо підприємство-роботодавець не має кваліфікованих спеціалістів з проведення таких співбесід.

Проведення інтерв'ю одночасно з декількома кандидатами застосовують при наявності багатьох претендентів (20 – 30 чоловік). Усіх запрошують на один час, "маринують" у приймальні та одночасно проводять співбесіди [1]. Застосування такого методу є характерним при прийомі на роботу продавців, консультантів, менеджерів, працівників рекламних агентств – тих, хто повинен



працювати в умовах жорсткої конкуренції. Бо зовсім скоро працівникам доведеться доводити, чому саме їхній товар є кращим за інші.

Цей метод можуть дозволити собі високотехнологічні компанії та компанії, що швидко розвиваються. Але слід зауважити, що деякі кандидати не витримують і йдуть, навіть не заповнивши анкети. Тобто так можна прогавати підходящого кандидата. Також потрібно мати на увазі, що висококваліфікований спеціаліст, який вже сформувався і, як правило, має можливість вибору, навряд чи буде в захваті від такої співбесіди.

Отже, використання методів проведення стрес-інтерв'ю при підборі кандидатів на керівні посади не завжди може бути доречним, особливо коли підприємства-роботодавці конкурують з метою вербування певного кандидата. Ефективний результат застосування таких методів виявиться лише у високорозвинених та високотехнологічних підприємствах.

Найбільш ефективним і простим способом є проведення стрес-інтерв'ю в присутності декількох експертів з кількома кандидатами. Така комбінація дає можливість кожному з потенційних кандидатів довести, чому саме він заслуговує на цю посаду. Застосування такого методу дає змогу проаналізувати поведінку кандидата в нестандартній ситуації, сформулювати більш повне враження про потенційного робітника та об'єктивно його оцінити.

Результатами проведеного дослідження можуть скористатися роботодавці, рекрутингові агентства, психологи та шукачі роботи.

Подальшим пріоритетним напрямком дослідження цієї теми є розробка прийомів проведення стрес-інтерв'ю.

Література: 1. Долякова Т. Стрес як інструмент підбору персоналу // www.asia-manager.com 2. Магура М. И. Поиск и подбор персонала. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ООО "Управление персоналом", 2003. – 304 с. 3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. посібник – К.: Знання, 2002. – 312 с. 4. Дафт Р. Л. Менеджмент.: Пер. з англ. – 6-е вид. – СПб.: ПІТЕР, 2004. – 864 с. 5. Конституція України. – Харків: ФОЛІО, 2002. – 48 с. 6. Закон України "Про зайнятість населення" // www.rada.gov.ua 7. Закон України "Про працевлаштування" // www.rada.gov.ua 8. Кодекс законів про працю в Україні. – Харків: ФАКТОР, 2003. – 260 с.

Кобєлев В. М.

УДК 338.4:658.562

ПРОГНОЗУВАННЯ СОБІВАРТОСТІ АСИНХРОННИХ ЕЛЕКТРОДВИГУНІВ НА СТАДІЯХ НДДКР

Розробка і впровадження нової промислової продукції та систематичне оновлення технології виробництва – один з основних напрямків, який може забезпечити сталий економічний розвиток підприємств України, інтенсифікацію інноваційної діяльності.

Теорію та методику визначення економічної оцінки нової техніки та технологій досліджено у працях вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів [1]. Аналіз робіт цих науковців показав, що в даних напрямках досліджень досягнуто значних успіхів, але існують ще проблеми та конкретні завдання, які потребують подальшої розробки. До них належить, зокрема, прогнозування собівартості електродвигунів на стадіях їх проектування.

Метою статті є розробка методичних рекомендацій щодо вдосконалення методики прогнозування собівартості нових АД на стадіях науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР).

На ранніх етапах НДДКР ще немає даних про технологію виготовлення нового виробу, його трудомісткість та матеріалоемність, тому визначення витрат виробництва на цих етапах є складним.

Найчастіше собівартість розраховується одним з наступних методів: питомих показників; питомих вагових витрат; бальним; кореляційним; нормативною калькуляцією. Стосовно об'єкта даного дослідження здається доцільним використовувати укрупнені методи оцінки собівартості нового електродвигуна.

Для прогнозування собівартості ряду складнотехнічних виробів у деяких випадках використовується вузловий метод прогнозування, застосування якого за твердженням ряду вчених [1 – 3] може дати досить точні результати (погрішність становить близько 15 відсотків). Суть методу відображає наступна економіко-математична модель:

$$C_n = K_{сб} \left(\sum_{i=1}^n m_i C_{дсі} + \sum_{j=1}^s p_j C_{дпj} \right), \quad (1)$$

де $K_{сб}$ – коефіцієнт, що враховує трудомісткість і вартість складальних операцій у собівартості електродвигуна (при проведенні конкретних розрахунків його значення рекомендується приймати в межах 1,03 – 1,1);

m_i – кількість деталей власного виробництва одного найменування;

p_j – кількість деталей одного найменування;

$C_{дсі}$ – собівартість однієї деталі власного виробництва;

$C_{дпj}$ – собівартість однієї покупної деталі.

© Кобєлев В. М., 2006

Як правило, нові конструкції електродвигунів створюються не на новій принциповій основі (тут складно припустити щось нове, відмінне від традиційних принципових підходів до вирішення завдань перетворення електричної енергії в механічну), а на базі вже існуючих конструкцій моделей. При цьому досягнення найменших витрат на створення нової продукції здійснюється на основі уніфікації деталей і вузлів базових моделей. Цілий ряд деталей та вузлів включаються до складу нової електричної машини взагалі без усякої зміни або з несуттєвими змінами та доробками. Інакше кажучи, все ширше практикується метод блокового конструювання електродвигунів. Такий підхід дозволяє: по-перше, істотно знизити витрати на НДДКР при створенні нових конструкцій; по-друге, знизити строки розробки нових моделей і забезпечити своєчасність виходу на ринок; по-третє, підвищити ефективність процесів створення та виробництва нових конструкцій електродвигунів; по-четверте, забезпечити достатній рівень конкурентоспроможності фірми та її продукції на цільовому ринку.

На думку автора, в такій ситуації доцільно визначити собівартість нової моделі електричної машини з використанням підходу диференціації та агрегування. При визначенні назви методу автор виходить із посилань, що визначають первинні укрупнені етапи пропонованої методики прогнозування собівартості нових електричних машин на ранніх стадіях їхнього життєвого циклу, які потім необхідно деталізувати та конкретизувати.

Методика визначення собівартості нової моделі електричної машини з використанням пропонованого підходу містить у собі наступні взаємозалежні етапи, що зазначені на рисунку.

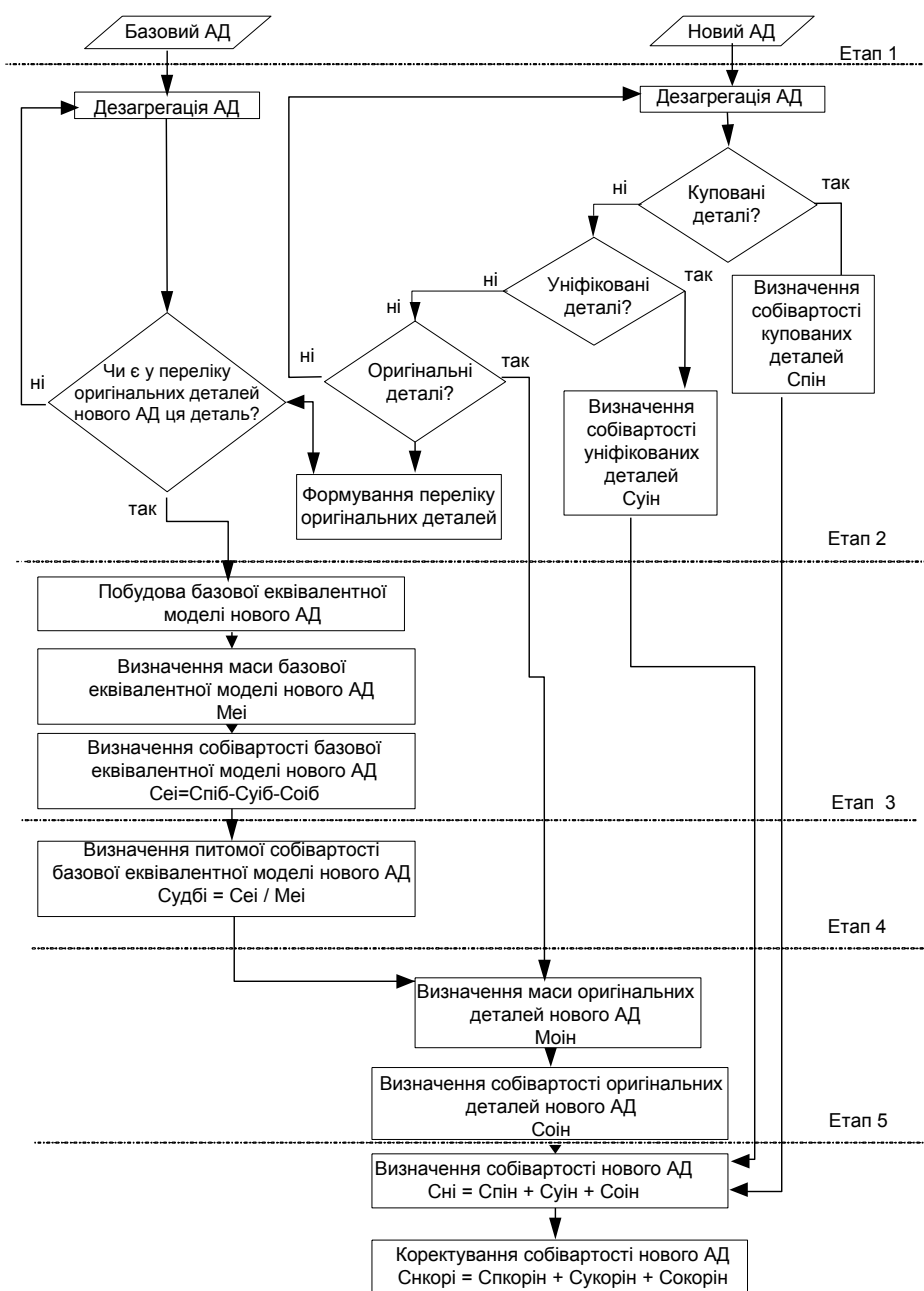


Рис. Алгоритм розрахунку собівартості АД

Етап 1. Визначається собівартість уніфікованих і покупних вузлів і деталей C_{y-n} :

$$C_{y-n} = \sum_{i=1}^{i=p} d_i C_{y_i} + \sum_{j=1}^{j=1} s_j C_{n_j}, \quad (2)$$

де C_{y_i} – собівартість i -го уніфікованого вузла або деталі, грн.;
 p – кількість найменувань уніфікованих вузлів і деталей, шт.;
 d_i – кількість уніфікованих або вузлів i -го найменування;
 C_{n_j} – собівартість j -го покупного вузла або деталі, грн.;
 l – кількість найменувань покупних вузлів і деталей, шт.;
 s_j – кількість уніфікованих або вузлів j -го найменування.

Етап 2. Розрахункова маса нової електричної машини $M_{заг}$ зменшується на загальну масу уніфікованих і покупних вузлів та деталей M_{y-n} , розглянутих на першому етапі. В результаті виконання другого етапу одержуємо прогнозне значення маси оригінальних деталей електричного двигуна нової моделі $M_{ориг}$:

$$M_{ориг} = M_{заг} - M_{y-n} = M_{заг} - \left(\sum_{i=1}^{i=p} d_i M_{y_i} + \sum_{j=1}^{j=l} s_j M_{n_j} \right), \quad (3)$$

де M_{y_i} – маса i -го уніфікованого вузла або деталі, кг;
 M_{n_j} – маса j -го покупного вузла або деталі, кг.

Етап 3. Детальний аналіз валових і вартісних характеристик деталей та вузлів базової конструкції електричних двигунів.

У результаті одержуємо **еквівалентну базову модель** електродвигуна, до складу якої входять тільки деталі та вузли власного виробництва.

Етап 4. Для отриманої на третьому етапі еквівалентної базової моделі визначається її сумарна маса та загальна собівартість:

$$M_e = \sum_{i=1}^{i=t} f_i M_{e_i}; \quad (4)$$

$$C_e = \sum_{i=1}^{i=t} f_i C_{e_i}, \quad (5)$$

де M_e – сумарна маса еквівалентної базової моделі, кг;
 C_e – сумарна собівартість еквівалентної базової моделі, грн.;
 M_{e_i} – маса i -го еквівалентного вузла або деталі;
 C_{e_i} – собівартість i -го еквівалентного вузла або деталі, грн.;
 t – загальна кількість найменувань вузлів і деталей в еквівалентній базовій моделі, шт.;
 f_i – кількість i -х вузлів або деталей в еквівалентній базовій моделі нового електродвигуна.

Етап 5. Визначається питома собівартість базової еквівалентної моделі нового електричного двигуна. Зазначена величина розраховується як вартість одиниці маси еквівалентної моделі нового електродвигуна:

$$C_{уд-еб} = \sum_{i=1}^{i=t} f_i C_{e_i} / \sum_{i=1}^{i=t} f_i M_{e_i} = C_e / M_e. \quad (6)$$

Етап 6. Визначається сумарна собівартість оригінальних деталей і вузлів нового електродвигуна (деталей та вузлів власного виробництва):

$$C_{ориг} = (C_e / M_e) M_{ориг}. \quad (7)$$

Етап 7. Завершальний етап, що і формує підсумкову економіко-математичну модель визначення собівартості нової конструкції електричного двигуна. Вона містить у собі як складові частини собівартості деталей та вузлів різного призначення: покупні, уніфіковані та оригінальні (власного виробництва):

$$C_n = K_{сб} \left\{ \sum_{i=1}^{i=p} d_i C_{y_i} + \sum_{j=1}^{j=l} s_j C_{n_j} + \left(\sum_{i=1}^{i=t} f_i C_{e_i} / \sum_{i=1}^{i=t} f_i M_{e_i} \right) \left[M_{заг} - \left(\sum_{i=1}^{i=p} d_i M_{y_i} + \sum_{j=1}^{j=l} s_j M_{n_j} \right) \right] \right\}. \quad (8)$$

Отже, на погляд автора, визначення собівартості нового електродвигуна на ранніх стадіях його проектування за допомогою економіко-математичної моделі (8) має ряд відмінних рис і переваг.

Література: 1. Кобелев В. Н. Методы определения себестоимости электродвигателей на стадии их разработки / В. Н. Кобелев, А. Люмер // Вісник НТУ "ХПІ" "Технічний прогрес і ефективність виробництва". – 2005. – №5. – С. 150 – 162. 2. Лахно Р. С. Определение себестоимости изготовления автомобилей при планировании развития отрасли / Р. С. Лахно, Ж. А. Ненашева // Экономика автомобилостроения. Экспресс-информация. – М.: НИИАвтопром, 1973. – №2. 3. Фасхiev X. A. Прогнозирование себестоимости и цены грузового автомобиля на этапе проектирования / X. A. Фасхiev, И. М. Костин // Вестник машиностроения. – 2002. – №2. – С. 56 – 61. 4. Перерва П. Г. Моделирование вартісних характеристик асинхронних електродвигунів на ранніх стадіях їх життєвого циклу / П. Г. Перерва, В. М. Кобелев // Економічний вісник НТУУ "КПІ". – 2006. – №3. – С. 138 – 143.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРІОРИТЕТІВ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

На рубежі XX і XXI ст. у світовій економіці прискорилися зміни в промисловості – технології, структурі, масштабі, територіальному розміщенні й організації виробництва, а також у взаємозв'язку цих факторів, і вони, хоча й у різних формах та ступенях, мають місце на глобальному, континентальному, національному й регіональному рівнях. Проблема виживання та конкурентоспроможності українських підприємств сьогодні – це, насамперед, – управління на основі постійних нововведень. Найважливішою складовою такого управління є інновації – процес постійного відновлення у всіх сферах підприємництва. Інновації містять у собі не тільки технічні й технологічні розробки, але й усі зміни, що сприяють поліпшенню діяльності фірми (нові товари, нові послуги, нові сприятливі умови для клієнтів, включаючи ціни, і т. д.). Усі нововведення проводяться на основі систематичного, комплексного аналізу різних боків роботи підприємства, головне в якому – порівнювати отримані результати не із уже досягнутими, а з потенціалом різних складових діяльності підприємства, в тому числі кадрових. Мета такого аналізу – визначити, наскільки повно використовує фірма власні можливості в розширенні своєї присутності на ринку в кожному періоді.

Організація виробництва інноваційних продуктів неможлива при відсутності інноваційної активності кадрового складу підприємств-виробників. Тому вдосконалення управління трудовим потенціалом інноваційної діяльності сприятиме підвищенню активності й ефективності інноваційної діяльності підприємств взагалі.

Відставання України за соціально-економічними показниками від більшості країн світу обумовило визначення пріоритетності інноваційного шляху розвитку економіки. Інноваційна діяльність на сучасному етапі відіграє ключову роль в економічному і соціальному прогресі всього суспільства. Однак на сьогодні інноваційна діяльність на більшості вітчизняних підприємств не відбувається, а окремі спроби впровадження інновацій стримуються безліччю перешкод на мікро- та макrorівнях. Комплексною характеристикою спроможності підприємств розробляти й впроваджувати нововведення є їх інноваційний потенціал. Об'єктивна оцінка та розвиток інноваційних можливостей підприємств, параметрів і характеристик їх потенціалу мають важливе значення при формуванні й реалізації стратегії інноваційного розвитку.

Аналіз спеціальної літератури показав, що соціально-економічні перетворення, які відбуваються, висувають необхідність розробки та застосування нових підходів до оцінки й розвитку інноваційного потенціалу та управління інноваційною діяльністю взагалі. Низька ефективність перетворень у промисловості практично довела необхідність урахування не тільки техніко-економічних, але і соціальних аспектів інноваційної діяльності. Дедалі більше дослідників обґрунтовують положення, що саме неготовність керівництва та працівників промислових підприємств стати активними учасниками й реалізаторами інноваційного процесу значною мірою обумовила неспроможність та несприйнятливність підприємств до інновацій. З цієї точки зору пріоритетним напрямом формування й нарощення інноваційного потенціалу повинні стати розвиток його кадрової складової [1; 2]. Соціальні та кадрові проблеми інноваційної діяльності, специфічні аспекти інноваційної діяльності керівників і працівників підприємств розглянуто в роботах таких авторів, як О. Апостолов, Л. Бляхман, Г. Гендляр, Дж. Іванцевич [1; 3].

Однак цілісна система ефективного управління інноваційною діяльністю кадрів підприємств досі не вироблена. Крім того, відсутня загально визнана точка зору щодо засобів та критеріїв оцінки кадрової складової інноваційного потенціалу підприємств, як і самого потенціалу взагалі; ступінь теоретичного та методичного опрацювання проблем підвищення ефективності його використання в ринкових умовах не відповідає сучасним потребам. Отже, необхідним є пошук нових форм та методів управління інноваційною діяльністю на підприємстві.

Вітчизняні вчені (Дж. М. Іванцевич, А. А. Лобанов) неодноразово досліджували питання посилення конкурентних позицій підприємства за рахунок ефективного використання наявного кадрового потенціалу, розглядали пріоритети розвитку трудового потенціалу підприємства [1, с. 187]; розробляли модель економічного зростання підприємства за рахунок використання власних конкурентних переваг на цільовому ринку [4]; досліджували кадрову складову як фактор розвитку організації (М. О. Кравченко, О. М. Даниленко [2]), шляхи ефективного використання трудового потенціалу підприємства (Ю. Г. Одегов, В. Б. Бьчін, К. Л. Андреев) [5].

Тенденції сучасної економіки сприяли підвищенню інтересу до інноваційної діяльності з боку теоретиків і практиків менеджменту. В сучасних умовах можна констатувати початок у нашій країні третього періоду розвитку інноваційної сфери, для якого характерним є активне вивчення й освоєння досвіду країн з розвинутою ринковою економікою з обов'язковою адаптацією до умов України, а також розвинутого вітчизняної науки та практики з урахуванням минулих досягнень, традицій і особливостей.

Стратегічний менеджмент підприємств кінця 1990-х років – це менеджмент в умовах невизначеності і динамічності зовнішнього середовища. Отже, вітчизняні підприємства, будучи залученими до системи світового господарства, повинні бути спроможними чітко реагувати на вплив факторів економічного середовища, які, у свою чергу, викликають гостру необхідність активізації й підвищення ефективності інноваційної діяльності на них. На використання інноваційних процесів у промисловості мають безпосередній вплив окремі групи фактори. Перша група – фактори, обумовлені впливом міжнародного економічного середовища: глобалізація економіки, гіперконкуренція, зміна статусу споживачів, розвиток нових форм міжнародної кооперації, підвищення цін на сировину та матеріали, скорочення життєвого циклу продуктів і технологій. Друга група – фактори, обумовлені впливом вітчизняного економічного середовища: скорочення обсягу промислового виробництва; моральне старіння і фізичний знос основних засобів промисловості; зниження рівня продуктивності праці в більшості галузей; труднощі в одержанні коштів на здійснення фундаментальних та прикладних досліджень і розробок.



Однак, незважаючи на підвищену увагу до проблем ефективності інноваційної діяльності, її стан залишається незадовільним. Здійснений аналіз статистичних даних засвідчив, що з кожним роком продовжується погіршення показників інноваційної діяльності промислових підприємств. За результатами дослідження причин кризи інноваційної діяльності автором були виділені й узагальнені чинники, що стримують інноваційну діяльність підприємств, які умовно об'єднані в такі групи: техніко-економічні, інформаційні, правові, організаційно-управлінські, соціально-психологічні, кадрові.

Під трудовим потенціалом інноваційної діяльності підприємства можна розглядати сукупність ділових і особистісних характеристик, знань, здібностей та спроможностей зайнятих на підприємстві працівників, що зумовлюють ступінь їх готовності до процесу розробки й використання інновацій у своїй діяльності. Трудовий потенціал у загальному вигляді може характеризуватися чисельністю робітників, якістю їх професійної підготовки, а також, що є дуже важливим, їх творчими можливостями. Формування трудового потенціалу підприємства починається, перш за все, з планування його кількісного та якісного складу, тобто з визначення потреби в персоналі, яка залежить від основних цілей підприємства і його стратегічного курсу. Залучення кадрів покликане сформувати групу потенційних кандидатів на посаду. У сучасному світі використовуються такі джерела залучення, як внутрішній пошук, рекламні оголошення, рекомендації колег, послуги кадрових агентств, центри навчальної підготовки та тимчасові послуги. Відбір майбутніх працівників здійснюється за допомогою анкет; письмових тестів; співбесіди; перевірки кваліфікації; медичного огляду; кейсів. Під час проведення стратегічного вибору персоналу враховується не тільки той набір вмінь та навичок, у наявності якого підприємство зацікавлене сьогодні, а також ті навички, які в майбутньому будуть потрібні підприємству.

При формуванні системи пріоритетів в управлінні потенціалом розвитку підприємства доцільно здійснювати поетапну процедуру їх виявлення. Серед даних етапів можна виділити наступні:

- 1) окреслення ідеального бачення майбутнього і формування чіткої перспективи розвитку підприємства із заохоченням працівників до прояву творчої ініціативи й активності у висунутті власних пропозицій;
- 2) визначення слабких місць підприємства, аналіз можливостей нарощування або реструктуризації трудового потенціалу, з'ясування потенційних переваг кадрового складу підприємства і дослідження зовнішніх загроз для його розвитку;
- 3) визначення завдань підприємства на перспективу шляхом зміцнення позицій підприємства;
- 4) формування цілей підприємства з використанням схеми SMART, що зосереджує увагу на їх визначеності (Specific), вимірності (Measurable), досяжності (Achievable), реалістичності (Realistic) і своєчасності (Time);
- 5) формулювання варіантів стратегічних планів;
- 6) формування стратегічних напрямків з окресленням бажаного іміджу та культурного середовища підприємства (дані напрямки повинні послідовно узгоджуватися і працювати на досягнення бажаного майбутнього, бути реальними для виконання, вкладається у сформований часовий план та відповідати вимогам COST-аналізу);
- 7) формування тактичного плану і видача завдань структурним підрозділам та виконавцям з використанням RAISE-моделі (Responsi-bility/Відповідальність – Authority/Влада – Informed/Поінформованість – Support/Підтримка – Execution/Виконання).

Формування пріоритетів розвитку підприємства базується на вивченні можливостей здійснення тих чи інших змін за умов можливості формування як внутрішніх, так і зовнішніх (інституційних) умов. Це дозволяє створити сприятливе середовище для розвитку підприємства.

Величина трудового потенціалу інноваційної діяльності обумовлює ступінь залучення працівників підприємства до процесу інноваційної діяльності і, відповідно, їхню інноваційну активність, при чому ступінь відповідності трудового потенціалу пропонується визначати наступним чином (таблиця).

Таблиця

Цільова оцінка відповідності трудового потенціалу підприємства новим вимогам (стратегіям)

Рівень відповідності	Загальне визначення рівня відповідності	Інтервал значення
Відсутній	Наявна не більша від загальної професійної орієнтації в галузі, куди спрямована майбутня діяльність підприємства; перед визначенням яких-небудь конкретних цілей необхідні попередні заходи з формування відповідної компоненти трудового потенціалу підприємства	0... 0,2
Низький	У разі початку робіт з цього рівня необхідно посилити відповідність трудового потенціалу залученням зовнішніх джерел; наявний потенціал можна використовувати лише для співвиконання робіт під керівництвом (або наданням певної матеріальної або інформаційної допомоги) партнера	0,2... 0,4
Середній	Рівень відповідності трудового потенціалу дає змогу починати роботи з освоєння обраного напрямку діяльності; для забезпечення відповідного саморозвитку трудового потенціалу у процесі виконання робіт треба поновити окремі складові трудового потенціалу	0,4... 0,7
Високий	Трудовий потенціал відповідає умовам самостійного розв'язання основних проблем, пов'язаних з переходом у новий напрямок діяльності, та може забезпечити потрібний саморозвиток і посилення відповідності потенціалу цілям, які планується досягти, в процесі виконання робіт	0,7...0,9
Повна відповідність	Відповідний елемент трудового потенціалу достатній для успішного досягнення визначених цілей у необхідні терміни	0,9... 1,0

Тому повинна бути сформована адекватна стратегія підвищення інноваційної активності працівників. Для реалізації стратегії запропоноване використання певних соціально-економічних методів, в тому числі методів соціальної технології, яка, на думку автора, становить найбільш раціональний і ефективний засіб досягнення поставленої мети – підвищення інноваційної активності кадрів промислових підприємств.

Формування системи пріоритетів в управлінні трудовим потенціалом інноваційного розвитку підприємства базується на обґрунтуванні принципових аспектів, які обумовлюють вибір стратегії інноваційного розвитку підприємства в цілому та його кадрової складової зокрема, а також формуванні механізму, що дозволяє управляти результативністю її реалізації (рисунок).

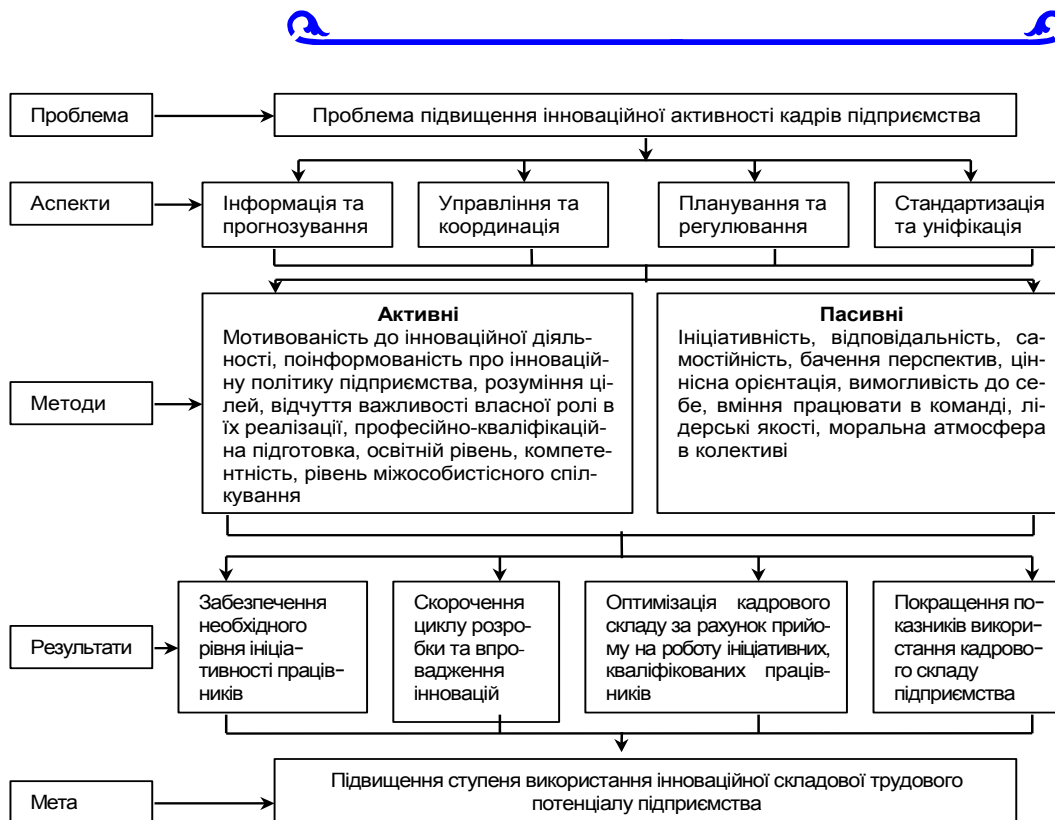


Рис. Механізм формування системи пріоритетів в управлінні трудовим потенціалом інноваційного розвитку підприємства

Розроблений механізм дозволяє з'ясувати взаємодію окремих аспектів, методів, що пропонується для підвищення ступеня використання трудового потенціалу інноваційної діяльності підприємства, результативність цієї стратегії на різних етапах її реалізації, зокрема, на етапах формування, вибору оптимального варіанту реалізації, його впровадження та координації.

Література: 1. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 388 с. 2. Кравченко М. О. Кадрова складова як фактор розвитку організації / М. О. Кравченко, О. М. Даниленко // Вісник КНУ: Економіка. – 2000. – Вип. 41. – С. 37 – 39. 3. Апостолов О. П. Управление трудовыми ресурсами: справочное пособие / О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер. – М.: Экономика, 1987. – 420 с. 4. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М.: ОАО "Типография "Новости", 2000. – 368 с. 5. Одегов Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев. – Саратов: Изд. Саратовск. унив. 1991. – 176 с.

УДК 331.101.3

Хандий Е. А.

Бродский А. Л.

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАТЕРИАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

Мотивационный менеджмент на уровне предприятия – это процесс создания мотивации, который заключается в том, чтобы активизировать мотивы работника и воспринимать их как определенную установку [1, с. 74 – 76]. Мотивация является одной из основных функций управления персоналом и направлена на разработку систем вознаграждения за выполняемую работу, использование различных форм оплаты труда, применение стимулов к эффективному взаимодействию членов коллектива.

Оценить эффективность применяемых материальных и нематериальных стимулов в рамках моти-

© Хандий Е. А., Бродский А. Л., 2006



вационного менеджмента позволяют социологические опросы, эксперименты, наблюдения, экспертные оценки, достаточно широко освещенные в литературе, например [2, с. 76 – 80; 3, с. 30 – 34; 4, с. 135 – 137] и др. Данные методы способствуют выявлению изменений в интересах, ожиданиях, убеждениях отдельных личностей и коллективов предприятия, в том числе для них характерны недостатки, связанные с необъективностью опрашиваемых, субъективностью экспертов и кратковременностью достоверности полученных результатов в силу динамичности мотивов персонала. В проводимых исследованиях недостаточно внимания уделяется оценке степени влияния составляющих мотивационного комплекса на результаты деятельности персонала для выбора путей совершенствования мотивационного менеджмента.

Целью данной статьи является изложение результатов моделирования влияния основных материальных стимулов на производительность труда на базе статистических данных промышленного предприятия.

Материальные стимулы основаны на имущественных интересах работников. В этой связи различают стимулы денежные, к которым относятся основная, дополнительная заработная плата, компенсационные выплаты, и неденежные – условия бытового обслуживания, предоставление путевок на отдых и лечение, оплата обучения сотрудников предприятия и их детей, предоставление жилья и др. Первые находят отражение в структуре фонда оплаты труда, регулируемой соответствующими нормативно-правовыми актами [5; 6]; вторые – в затратах на социальное развитие коллектива, размер которых определяется действующим законодательством и коллективными договорами. В совокупности затраты на создание материальных стимулов представляют собой основную часть расходов предприятия на содержание персонала.

Исследование эффективности материальных стимулов в данной работе проведено на примере затрат на персонал ГП "Северодонецкая ТЭЦ" (Луганская обл.).

Затраты ГП "Северодонецкая ТЭЦ" на создание материальных стимулов за последние 7 лет отражены на рисунке.

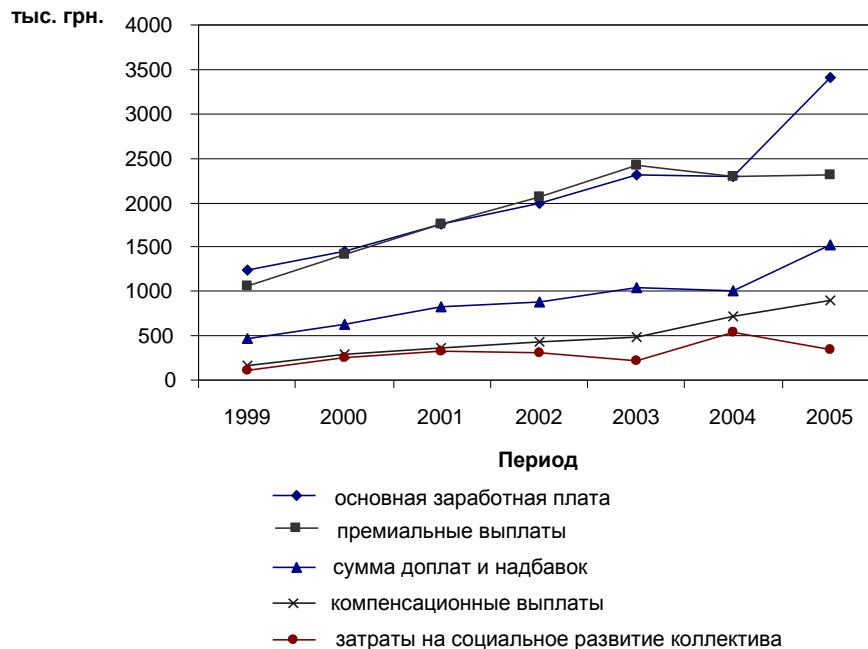


Рис. Динамика затрат на оплату труда и социальное развитие коллектива

Изучение структуры фонда оплаты и производительности труда позволило получить следующую зависимость:

$$Y = 0,06 \times X_1^{3,89} \times X_2^{0,35} \times X_3^{-3,15} \times X_4^{-0,2}, \quad (1)$$

где Y – производительность труда, тыс. кВтч/чел.;

X_1 – основная заработная плата, грн./чел.;

X_2 – премиальные выплаты, грн./чел.;

X_3 – надбавки и доплаты, грн./чел.;

X_4 – компенсационные выплаты, грн./чел.

Расчеты показывают существование обратной зависимости величины компенсационных выплат и производительности труда, следовательно, персонал не воспринимает данных затрат предприятия материальным стимулом, и их структура и размер могут быть пересмотрены. В свою очередь, величина надбавок и доплат устанавливается в законодательном порядке и регулированию в сторону уменьшения на уровне предприятия не подлежит.

Анализ влияния основных комплексных статей затрат на производительность труда нашел отражение в модели (2):

$$Y = 17,11 \times X_1^{0,73} \times X_2^{-0,42}, \quad (2)$$

где Y – производительность труда, тыс. кВтч/чел.;

X_1 – среднегодовая заработная плата, грн.;

X_2 – затраты на социальное развитие коллектива, грн./чел.

Согласно полученной зависимости повышение средней заработной платы на 1% дает рост производительности труда на 0,73%. Увеличение затрат предприятия на социальное развитие коллектива при сохранении оплаты труда на прежнем уровне не принесет ожидаемого результата в виде прироста объема производства и может привести к обратному эффекту. Таким образом, неденежные стимулы на предприятии носят характер гигиенических факторов (факторов "здоровья"), а денежные стимулы – мотивирующих. По Ф. Герцбергу, "...в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия; наибольшее положительное мотивационное воздействие достигается с помощью мотивирующих факторов при наличии факторов гигиены" [7, с. 57].

Существование зависимостей, описанных моделями (1) и (2), объясняется также неудовлетворенностью потребностей нижнего уровня (физиологических) работников предприятия. Когда будут удовлетворены физиологические потребности персонала, мотивирующими станут потребности в защищенности и безопасности, принадлежности и причастности, то есть потребности следующих уровней в соответствии с теорией А. Маслоу.

Таким образом, главная задача управления персоналом заключается в определении оптимального соотношения между степенью достижения экономических и социальных целей. Для ГП "Северодонецкая ТЭЦ" на сегодняшний день целесообразно поддержание социальных выплат на минимально приемлемом уровне и совершенствование системы оплаты труда как основного мотивирующего фактора.

Сделаем выводы. Получение достоверной оценки эффективности применяемой системы материального стимулирования возможно за счет сочетания различных методов, которые дополняют друг друга, в том числе путем использования методов математического моделирования. Определение степени влияния основных материальных стимулов на производительность труда позволяет принимать управленческие решения по совершенствованию как мотивационного механизма, так и социальной политики предприятия.

Дальнейшие исследования в данном направлении связаны с изучением особенностей реализации предложенного подхода к оценке эффективности затрат на персонал на различных промышленных предприятиях.

Литература: 1. Еськов А. Управление мотивацией труда на современном машиностроительном предприятии // *Економіст*. – 2005. – №6. – С. 74 – 76. 2. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарпапова, Т. М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 248 с. 3. Балабанова Л. В. Управление персоналом на основе маркетинга: Монография / Л. В. Балабанова, Е. К. Воробьева. – Донецк: ДонГУЭТ, 2004. – 212 с. 4. Красовский Ю. Д. Архитектоника организационного поведения: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 336 с. 5. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. №108/95-ВР // *Бухгалтер*. – 2003. – №6. 6. Инструкция по статистике заработной платы от 13.01.2004 г. №5 // *Бухгалтер*. – 2004. – №6. 7. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с. 8. Бельтюков С. А. Методика досягнення оптимізації між потенційними ресурсами робітників та результатами їх роботи / С. А. Бельтюков, О. А. Докучаєв // *Економіка і регіон*. – 2005. – №4. – (7). – С. 114 – 116. 9. Еськов А. Л. Механизм управления мотивацией труда персонала фирмы / А. Л. Еськов, В. И. Кулийчук // *Економіка промисловості*. – 2003. – №4 (22). – С. 189 – 196. 10. Калина А. В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві // *Зб. наук. пр. "Формування ринкових відносин в Україні"* / Наук. ред. І. К. Бондар. – 2005. – Вип. 2 (45). – С. 61 – 64. 11. Голтвенко В. А. Концепція синтезу системи управління діловою активністю персоналу / В. А. Голтвенко, Т. Ю. Белікова // *Темат. зб. наук. пр. "Торгівля і ринок України"* / Гол. ред. О. О. Шубін. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – Вип. 17. – Т. 1. – С. 62 – 67.

УДК 347.779

Косенко А. В.

ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЦІНИ ЛІЦЕНЗІЇ

Утвердження інноваційної моделі розвитку економіки України та забезпечення сталого економічного зростання, визначеного стратегією економічного і соціального розвитку України на період до 2015 року, неможливе без підвищення технологічного рівня підприємств.

У зв'язку з цим важливого значення набуває розробка методологічних основ та методичних прийомів визначення науково-технологічних пріоритетів, концептуальних засад раціоналізації структурних зрушень у промисловості, підвищення попиту на інновації і трансферту наукомістких техно-

© Косенко А. В., 2006



логій у виробництво. Глибокі якісні перетворення потребують відповідних методичних підходів і методів регулювання структурних змін у контексті інноваційних процесів, методологічних принципів розбудови економіки знань, створення баз знань із нових технологій, наукових робіт, патентів та ліцензій, узгодження взаємозв'язків "інтелектуальний капітал – комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності (ОІВ) – промисловий капітал". В умовах становлення ринкової економіки підґрунтям позитивних зрушень на основі інновацій є розробка механізмів комерціалізації конкурентоспроможної наукомісткої продукції, її безперервне вдосконалення на шляху до ринку, формування інноваційної інфраструктури для передачі її до сфери виробництва, стимулювання цього процесу з боку держави. Виникає необхідність розробки методів оцінки вартості наукомісткої продукції та ОІВ як результату діяльності інтелектуального потенціалу, принципів побудови комунікаційної інфраструктури і механізмів трансферу наукомісткої продукції, узгодження інтересів учасників інноваційної діяльності з метою інтеграції фундаментальної та прикладної науки, залучення фінансових ресурсів частки доданої вартості, одержаної від використання наукових надбань та нарощування науково-технічного потенціалу.

Найбільш складними й актуальними на практиці є проблеми формування ринкових відносин комерційного використання інтелектуальної власності (комерціалізації інтелектуальної ОІВ), тому що від ступеня успішного вирішення цих проблем залежить можливість досягнення кінцевих позитивних результатів інвестиційної й інноваційної діяльності [1 – 3]. З початком ринкових реформ в Україні, а також з виникненням і розвитком внутрішнього ринку інтелектуальної власності з'явилося багато робіт, присвячених проблемам функціонування ринку інтелектуальної власності [2 – 5], комерціалізації й ціноутворення інтелектуальної власності [6 – 10]. Разом з тим надзвичайно актуальні питання методології оцінки інтелектуальної власності та, зокрема, ціни ліцензії нагально потребують свого вирішення.

Метою статті є системне дослідження сутності й форм визначення комерційної ціни ліцензії на ОІВ, обумовлених специфікою відносин у сфері інтелектуальної власності; виявлення особливостей формування вартісної оцінки ОІВ у сучасних умовах української економіки. Предмет дослідження цієї статті стосується двох проблем області у сфері інтелектуальної власності – зміст відносин інтелектуальної власності і принципи її комерційної реалізації, які зумовлені особливостями ціноутворення на даний товар.

Найбільш поширеним видом угод щодо передачі або надання дозволу на використання ІВ є так звані "договори купівлі-продажу ліцензій" або ліцензійні договори. Більшість ліцензійних договорів є комерційними угодами, тому за дозвіл використовувати ту чи іншу технологію (винахід, ноу-хау тощо), тобто за права, що передаються за ліцензійним договором, передається певна грошова винагорода, яку називають "ціною ліцензії". Комерційна ціна науково-технічного знання, що передається, може бути встановлена в ході виробництва та реалізації ліцензійної продукції. Природно, що передача технології на підставі ліцензійного договору можлива лише за умови, що ціна ліцензії запропонована їй продавцем, буде прийнятна для покупця. Тобто будь-яке нововведення реально коштуватиме рівно стільки, за скільки його вдасться продати, не більше й не менше. Проте власник того чи іншого нововведення може продавати свій товар за тією ціною, яку він вважає прийнятною. Навіть якщо потенційний ліцензіат робить перший запит, ініціативою у встановленні ціни ліцензії володіє власник науково-технічного знання, адже саме від нього залежить, надавати ліцензію чи ні. Традиційно це відбивається в тому, що саме він, а не покупець ліцензії, готує перший проект ліцензійного договору, який містить головні показники та умови, на яких (на його думку) мають базуватися взаємовідносини сторін договору. Зазначимо, що прибуток від продажу ліцензії має бути не нижчий зменшення розміру прибутку продавця ліцензії (ліцензіара), який відбудеться через скорочення ринку збуту продукції внаслідок появи на "території" нового продавця такої ж самої продукції. Рекомендується домовитися з покупцем ліцензії (ліцензіатом) про таку ліцензійну винагороду, яка б забезпечувала ліцензіару прибуток, у будь-якому разі не менший, а краще більший, ніж може бути одержаний при чинній процентній ставці від вкладення в банк капіталу, еквівалентного його витратам на створення предмета ліцензії.

Вітчизняна практика визначення вартісної оцінки ОІВ накопичила цілий ряд методичних підходів [2; 3; 5 – 7]. Визначити попередню вартість ОІВ можна запропонувати з використанням досвіду НДІ точних приладів Російського космічного агентства [5] та методики, запропонованої фахівцями цього інституту [7], що дещо відрізняється від розповсюджених підходів до цієї проблеми.

Пропонується попередню вартість ОІВ визначати за формулою:

$$B_{np} = 0,2 (2 B_{max} + 3 B_{min}) \times K_3, \quad (1)$$

де B_{max} – максимальна вартість оцінюваного об'єкта;

B_{min} – мінімальна вартість оцінюваного об'єкта;

K_3 – коефіцієнт техніко-економічної значущості ОІВ, що визначається, як правило, експертним шляхом.

При цьому мінімальна вартість B_{min} об'єкта, що оцінюється, дорівнює:

$$B_{min} = K_C \sum_{i=t_n}^{ik} B_i \times at \times K_{ut}, \quad (2)$$

де B_i – сумарні витрати власника ОІВ у t -му році розрахункового періоду;

t_n – початковий рік розрахункового періоду (початковий рік розробки ОІВ);

t_k – останній рік розрахункового періоду (рік розрахунку вартості ОІВ);

a_t – коефіцієнт приведення різночасних оцінок вартості ІВ протягом розрахункового періоду [5; 7];

K_{ut} – коефіцієнт індексації різночасних оцінок вартості ІВ з приведенням до останнього року розрахункового періоду [5; 7];

K_C – коефіцієнт морального старіння оцінюваного ОІВ до останнього року розрахункового періоду, що визначається за формулою:

$$K_C = 1 - \frac{T_\phi}{T_H}, \quad (3)$$

де T_n – номінальний термін дії права на ОІВ;
 T_ϕ – фактичний термін дії права на ОІВ в останньому році розрахункового періоду.

Максимальна вартість B_{\max} об'єкта, що оцінюється, визначається наступним чином:

$$B_{\max} = W \times (R - P) \times K_C \times T_n, \quad (4)$$

де W – річні витрати на вирішення цільового завдання;
 R – можливість успішного вирішення цільового завдання за умов використання ОІВ;
 P – можливість успішного вирішення цільового завдання без використання ОІВ.

Виходячи з вищевикладеного, автор пропонує використовувати три основні методики для науково обгрунтованого встановлення ціни ліцензії: корисного ефекту, складових вартості та ринкових аналогів.

За методикою корисного ефекту ціна ліцензії $Ц_n$ на будь-який ОІВ визначається як повернення витрат на проведення науково-дослідницьких та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) через отримання корисного ефекту від її використання:

$$Ц_n = C_k + (H_p + M) \times I \times Z_n, \quad (5)$$

де C_k – вартість НДДКР за калькуляцією собівартості;
 H_p – норма рентабельності, %;
 M – зміна норми рентабельності;
 I – коефіцієнт коректування;
 Z_n – заробітна плата розробників технології.

При цьому вважається, що продавати ОІВ має сенс лише у випадку, якщо ціна продажу ($Ц_n$) дорівнюватиме сумі вартості НДДКР за калькуляцією собівартості (C_k), середнього прибутку підприємства (Π) та очікуваної вартості матеріальних переваг, що будуть досягнуті завдяки використанню оцінюваної технології (C_n):

$$Ц_n = C_k + \Pi + C_n. \quad (6)$$

Ця методика поєднує в собі витратний та прибутковий підходи. Звичайно, за наявності необхідної інформації її можна використовувати з метою попередньої оцінки вартості ОІВ під час укладення ліцензійних договорів.

Методика складових вартості базується на підрахунку фінансових результатів передачі ОІВ. Вона складається з аналізу, з одного боку, вартості ліцензійної продукції, а з другого – різних складових вартостей нової продукції. Розрахункова вартість науково-технічної продукції $Ц_n$ у даному випадку дорівнюватиме:

$$Ц_n = \sum_{i=1}^t Ц_i \times V_i \times K_i \times I_i, \quad (7)$$

де $Ц_i$ – ціна одиниці ліцензійної продукції в i -му році;
 V_i – обсяг продажу ліцензійної продукції в i -му році;
 K_i – частина вартості ліцензійної продукції, що обумовлена в i -му році оцінюваним об'єктом;
 I_i – коефіцієнт дисконтування в i -му році;
 t – термін корисного використання нової технології (строк дії патенту, ліцензійного договору, період морального старіння технології тощо).

Методика ринкових аналогів базується на ринковому підході, на знаннях про існуючу практику купівлі-продажу технології в тих чи інших галузях промисловості та торгівлі.

Для таких випадків рекомендується використовувати **експрес-метод розрахунку ціни ліцензії**. Ціну ліцензії в цьому випадку можна визначити спрощеним шляхом за формулою:

$$Ц_n = O_e \times Ц \times (T_n - T_o) \times P / 100, \quad (8)$$

де $Ц_n$ – ціна ліцензії;
 O_e – середньорічний обсяг випуску ліцензійної продукції;
 $Ц$ – середня вартість одиниці продукції, подібній ліцензійній, на світовому ринку;
 T_n – строк дії ліцензійного договору;
 T_o – строк промислового освоєння ліцензійної продукції;
 P – ставка роялті.

У реальній ситуації на ціну науково-технічного досягнення впливають такі фактори, як стадія розробки технології, її технічна та комерційна цінність, рівень правової охорони, обсяг прав, які передаються, умови платежів тощо, що визначають його ринкову, а не монополіну ціну. Щодо передачі або надання дозволу на використання інтелектуальної власності застосовуються ліцензійні договори, за якими за дозвіл використовувати ту чи іншу технологію, тобто за права, що передаються за комерційною угодою, передається сплата певної грошової винагороди, яку називають "ціною ліцензії". До початку переговорів щодо умов зазначених договорів необхідно визначити так звану "попередню" ціну, яка зви-



чайно має бути вищою, ніж вартість витрат на створення об'єкта, що передаватиметься за договорами, та на оформлення прав щодо них. Для визначення ціни ліцензії запропоновано використовувати три основні методики: корисного ефекту, складових витрат та ринкового аналогу. При потребі швидкої оцінки ліцензії запропоновано відповідну експрес-методику.

Література: 1. Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и инноваций. – М.: Изд. дом "Филинь", 1997 г – 324 с. 2. Козырев А. Оценка интеллектуальной собственности. – М.: Экспертное бюро, 1997. – 292 с. 3. Цибульов П. М. Управління інтелектуальною власністю / П. М. Цибульов, В. П. Чеботарьов, В. Г. Зінов, Ю. Суїні. – К.: К. І. С., 2005. – 448 с. 4. Карпова Н. Н. Практика оценки нематериальных активов и интеллектуальной собственности / Н. Н. Карпова, Г. Г. Азгальдов, Е. А. Базанчук, Н. А. Шаранова. – М.: Мир бизнеса, 2000. – 144 с. 5. Святоцький О. Нематеріальні активи як складові майна підприємства, установ, організацій / О. Святоцький, Л. Федченко // Право України. – 1998. – №7. – С. 81 – 83. 6. Лынный Н. Оценка стоимости объектов интеллектуальной собственности // Интеллектуальная собственность. – 1996. – №5 – 6. 7. Теория и практика оценки бизнеса в Украине / Под ред. С. Шуляка – К.: УФО, 1997. – 204 с. 8. Федченко Л. Лицензирование – одна из форм коммерческого использования объектов промышленной собственности / Зб. "Захист і комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності". Інформаційні матеріали. – К.: Інститут інтелектуальної власності, 1999. – С. 8 – 43. 9. Федотова М. Сколько стоит бизнес? Методы оценки. – М.: Перспектива, 1996. – 104 с. 10. Шаранова Н. А. Коммерциализация интеллектуальной собственности в современных условиях. – М.: Финансовая академия, 2000. – 192 с. 11. Вольнец-Руссет Э. Я. Коммерческая реализация изобретений и ноу-хау: Учебник. – М.: Юрист, 1999. – 328 с. 12. Річний звіт департаменту інтелектуальної власності. – К.: ДДІВ, 2005. – 104 с. 13. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексик. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.

Ларка Н. И.

УДК 631.164.23

Кучина С. Э.

МНОГОФАКТОРНАЯ МОДЕЛЬ КАК МЕТОД ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИРОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В настоящее время техническое оснащение аграрного производства на Украине достигло критической черты. Аграрные предприятия обеспечены основными сельскохозяйственными машинами приблизительно на 40 – 58%, более 90% из них отработали свой амортизационный срок. Более 43 тыс. фермерских хозяйств имеют лишь 28 тыс. тракторов [1; 2]. Из-за финансовой несостоятельности сельскохозяйственные товаропроизводители не могут покупать новую технику, а заводы-производители утратили рынки сбыта, не расширяют производство, не модернизируют производственные мощности. Они загружены на 20 – 30%, износ технологического оборудования составляет 70 – 80% [3]. Но в то же время, если рынок является непривлекательным, как объяснить тот факт, что российские компании — конкуренты ВАТ "ХТЗ" — были в состоянии увеличить выпуск тракторов в 2004 г. по сравнению с 2003 г. до 55,3% (ВгТЗ), 42,4% (Липецкий тракторный завод), 40,3% (Петербургский тракторный завод) [4]. Для объяснения данного противоречия необходимо провести анализ рынка сельскохозяйственной техники.

Сложившиеся рынки однотипных товаров (в частности продукции сельхозмашиностроения) требуют оперативной оценки каждого из товаров на том или ином рынке (Украины, СНГ, России и т. д.). Такую оценку можно произвести с использованием матрицы Бостонской консультативной группы (БКГ). Для построения матрицы БКГ необходимо определить относительную долю рынка (ОДР) и темпы роста рынка (РР). Матрица БКГ, безусловно, является наглядной и, безусловно, выразительной. Тем не менее она имеет некоторые ограничения, среди них – обобщенность выводов, нуждающихся в дальнейшем уточнении. Как видим, метод БКГ лишь направляет анализ.

Целью данной статьи является проведение углубленного анализа рынка сельскохозяйственной техники с использованием разработанной многофакторной модели.

В соответствии с новой методикой вводим третью переменную z , которая будет отображать влияние избранных технико-экономических параметров на положение бизнес-единицы. Тогда плоская форма существующей матрицы БКГ превращается в объемную и принимает вид параллелепипеда (рис. 1).

Понятно, что полученные таким образом позиционирования бизнес-единицы будут размещены внутри этого параллелепипеда, причем их местоположение будет отвечать принятой терминологии, то есть "Собака", "Проблема", "Звезда", "Дойная корова", только в объемном исполнении. Изменяя координату z , придавая ей различные значения, из анализируемых показателей качества будем наблюдать смещение точки бизнес-единицы по оси z .

© Ларка Н. И., Кучина С. Э., 2006

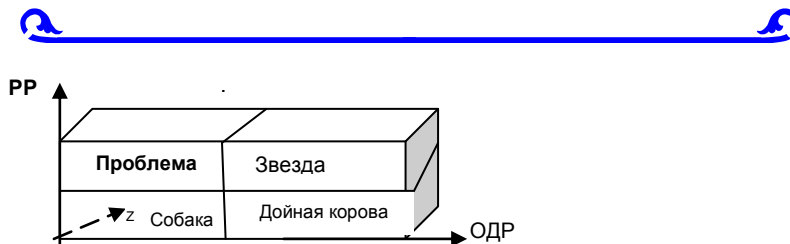


Рис. 1. Объемная форма матрицы БКГ

Для дальнейшего расчёта приоритетности данных параметров предлагается следующий подход: из всех полученных значений точки по оси z находим среднюю арифметическую и дисперсию, что позволит выявить параметры, которые необходимо улучшить. В дальнейшем предлагается работать только с теми параметрами, которые являются хуже существующего среднего ($z < 1$). Одно это уже позволит выбрать направление вложения инвестируемых средств в данную бизнес-единицу. Далее предполагается, что улучшение выбранных параметров будет вызывать и увеличение показателей x и y в тех же пропорциях, что, конечно же, является риском данного решения. Для иллюстрации этого подхода предлагается в графическое изображение вводить зоны риска. Вектор движения на графическом изображении будет получен с помощью четырех точек. Первая точка – уточнение позиции бизнес-единицы на рынке относительно конкурентов. Для получения второй точки вводится первая зона риска, которая составляет 0 – 5%, для получения третьей точки – 5 – 15%, четвертой – 15 – 30%, то есть в среднем наибольший риск будет составлять 7,5%. Определив в дальнейшем приоритетность направления движения бизнес-единицы, можно задать вектор движения. Для этого в объемной модели делаем плоские срезы и показываем зоны риска для каждой точки.

Блок-схемы программы для построения многофакторной модели определения приоритетности вложения средств в бизнес-единицу представлены на рис. 2 и 3.

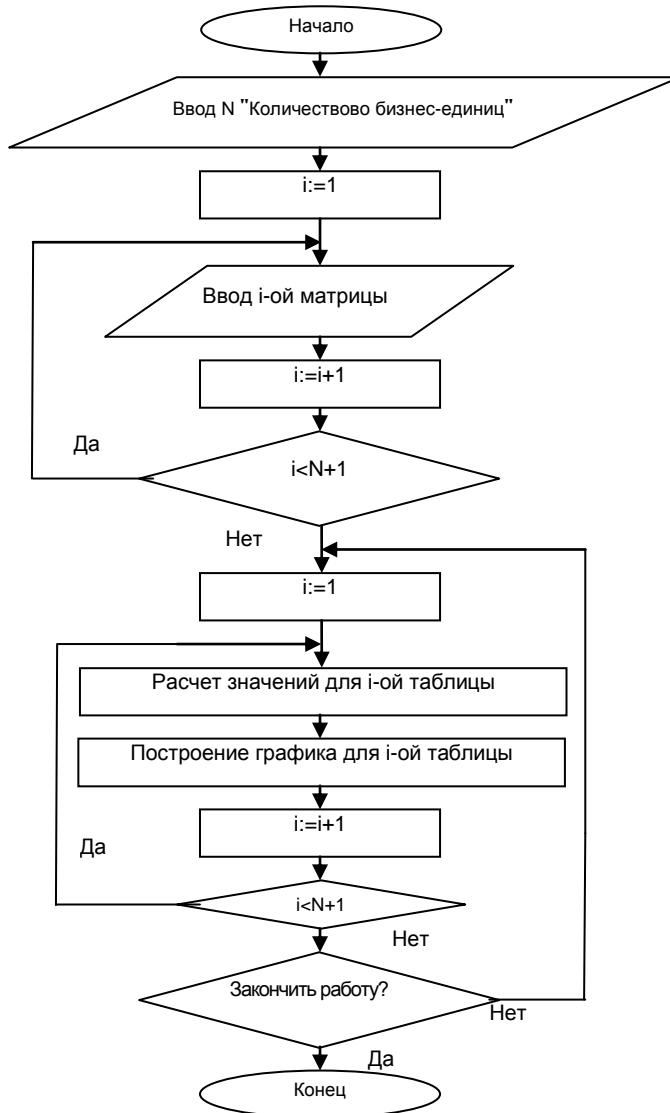


Рис. 2. Блок-схема выбора данных

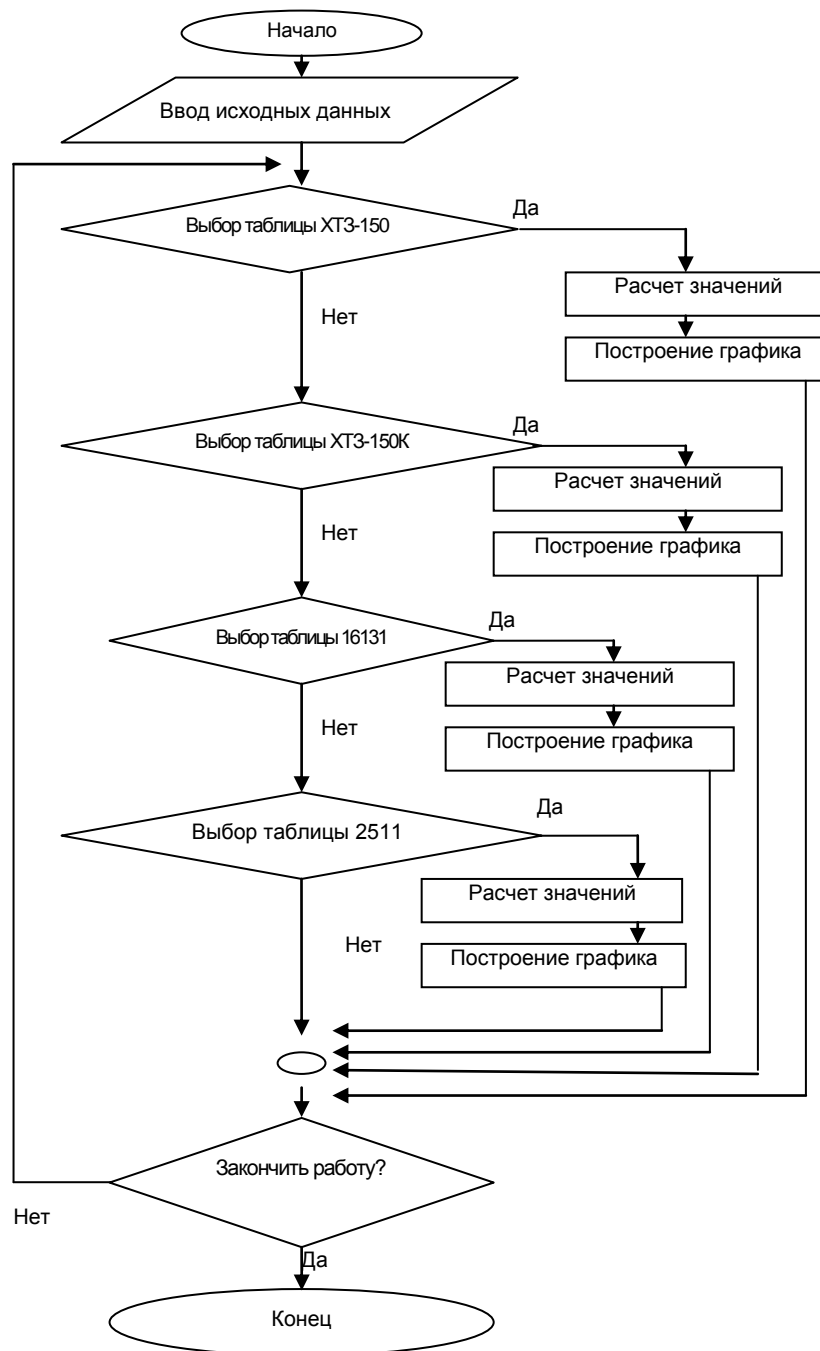


Рис. 3. Блок-схема построения графиков

Проиллюстрируем предложенную методику на примере трактора ХТЗ-150К-09 ОАО "ХТЗ". Значения, необходимые для построения многофакторной модели, представлены в таблице.

Таблица

Данные для определения приоритетности вложения средств с помощью многофакторной модели для трактора ХТЗ-150К-09

Наименование точки	X	Y	Z
Начальное значение (плоская модель)	0,43	0,44	
1 точка – начальное значение (уточняющее)	0,43	0,44	0,926
2 точка	0,47	0,82	0,972
3 точка	0,514	1,218	1,018
4 точка — конечное значение (уточняющее)	0,559	1,634	1,065
Конечное значение (плоская модель)	0,56	1,89	

Графическое изображение вектора движения бизнес-единицы ХТЗ-150К-09 с применением многофакторной модели изображено на рис. 4.

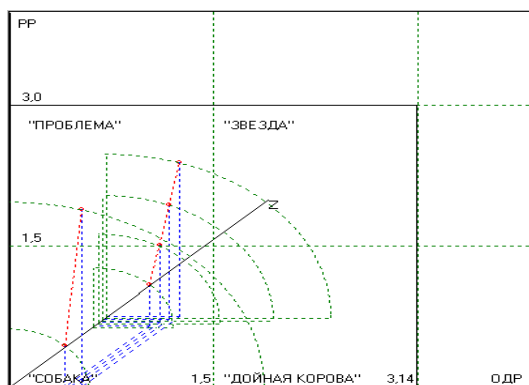


Рис. 4. Графическое изображение вектора движения бизнес-единицы ХТЗ-150К-09 с применением многофакторной модели

Как видно из рис. 4, использование предложенной многофакторной модели позволит предприятию более точно позиционировать бизнес-единицы на рынке. В частности, для модели ХТЗ-150К-09 выявлено, что эта бизнес-единица находится в зоне "Собака", но имеет более высокую относительную долю рынка и значительные темпы его роста, что является положительным. Как было выявлено, вложение собственных средств для улучшения технико-экономических показателей будет способствовать улучшению качества данной бизнес-единицы и ее положению на рынке, повысит ее конкурентоспособность, то есть прогнозные данные свидетельствуют об увеличении РР и ОДР.

Предложенная многофакторная модель позволит, таким образом, выявить приоритетность вложения средств в развитие бизнес-единиц, даст возможность более корректного по позиционирования их на рынке, определит степень риска вложения средств и поможет предприятию в сложных условиях конкурентной борьбы правильно распределять средства для улучшения качества изготавливаемой продукции, а также позволит выявлять наиболее перспективные бизнес-единицы. На взгляд авторов, предложенные методические разработки имеют практическую ценность.

Литература: 1. Дмитрашко О. Розвиток вітчизняного машинобудування для АПК – основа технічного переоснащення аграрного сектору економіки держави // Техніка АПК. – 2005. – №7. – С. 7 – 9. 2. Білоусько Я. Перспективи техніко-технологічного забезпечення аграрного виробництва / Я. Білоусько, П. Денисенко, В. Пилько // Техніка АПК. – 2005. – №8. – С. 21 – 22. 3. Корда О. П. Критерії вибору альтернативи // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Сер. "Технический прогресс и эффективность производства". – 2001. – Вып. 24. – Ч. 4. – С. 61 – 65. 4. Кульгавий В. Державна технічна політика в АПК – основні напрямки та завдання // Техніка АПК. – 2005. – №7. – С. 10 – 11.

УДК 339.187.62

Лучна М. В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЛІЗИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЗБУТОВИЙ ПРОЦЕС ВИРОБНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ТЕХНІКИ

Необхідною умовою зростання економічного потенціалу виробників сільськогосподарського машинобудування є ефективне здійснення виробничо-збутової діяльності, основу якої складає процес збуту техніки аграрним підприємствам різних організаційно-правових форм господарювання. В умовах загострення конкуренції здійснення ефективного збутового процесу, розширення ринків збуту та боротьба за споживача залежать від здатності виробників знаходити нетрадиційні форми задоволення їх попиту. Для багатьох виробників лізинг виявився тим засобом, за допомогою якого виникла можливість підвищення ефективності збутової діяльності.

© Лучна М. В., 2006



Таким чином, одним з основних шляхів оптимізації збутової діяльності виробників сільсько-господарської техніки є лізинг. Питання розвитку лізингу в Україні на сьогодні дуже актуальне.

Світовий досвід показує, що лізинг є досить вагомим фактором формування інвестиційних ресурсів оснащення технікою агропромислового комплексу. Так, у Франції лізинг застосовують 120 компаній, у Німеччині і Великобританії – 96 і 68 відповідно. За даними Європейського об'єднання лізингових фірм, щорічний обсяг лізингових операцій складає у Франції – 6, Швеції – 3, Японії – 12 млрд. дол. США. Питома вага лізингу в загальній сумі внутрішніх капіталовкладень в Італії дорівнює 12%, Великобританії – 22%, а в США – близько 1/3 від обсягу внутрішніх інвестицій (131 млрд. дол.) [1].

Аналіз літературних джерел показав, що немає єдиного визначення лізингу, оскільки дуже складно урахувати всі форми прояву цього кредитно-інвестиційного інструмента [1 – 5]. Так, у Міжнародному інституті з уніфікації міжнародного приватного права (UNIDROIT) близько 15 років проводилась розробка уніфікованих норм з міжнародного лізингу. Необхідність в уніфікації лізингу на міжнародному рівні пов'язана з його широким розповсюдженням за останні два десятиріччя в європейських країнах і на американському континенті. Внаслідок цієї роботи було створено проект Конвенції щодо міжнародного фінансового лізингу, в якому знайшов відображення найбільш розповсюджений погляд на лізинг як на трійстий союз майнових відносин [5]. Європейська федерація національних асоціацій з лізингу обладнання (Євроліз) трактує лізинг як "договір оренди заводу, промислових товарів, обладнання, нерухомого майна для використання їх у виробничих цілях орендаром, у той час як товари купуються орендодавцем і він зберігає за собою право власності". Законодавство України відносно лізингу здебільшого дотримується положень Конвенції. Так, Закон України "Про лізинг" трактує лізинг як "вид інвестиційної діяльності з придбання майна на передачі його на заставі договору лізингу іншим або юридичним особам за певну плату, на визначений термін та на певних умовах, що обумовлені договором, з правом викупу майна лізингоотримувачем". Початок розвитку лізингових операцій на вітчизняному внутрішньому ринку можна визначити серединою 1989 року у зв'язку з переведенням підприємств на орендні форми господарювання.

Першою подією переходу України до цивілізованого регулювання лізингових відносин можна відзначити 25 щорічні збори членів Європейської федерації національних лізингових асоціацій "Євролізинг".

Сьогодні розширена номенклатура технічних засобів, що поставлялись за агролізингом, є результатом діяльності НАК "Укראгролізинг", яка співпрацює майже з 40 виробниками вітчизняної сільськогосподарської техніки, зокрема ВАТ "ХТЗ", ВО "ПМЗ", ВАТ "Одесільмаш", ВАТ "Херсонські комбайни", концерн "Лан", ДП "Завод ім. Малишева", ВАТ "Тернопільський комбайновий завод" та багато інших. Вони випускають трактори, ґрунтообробні, посівні машини, збиральну техніку і засоби механізації тваринницьких галузей сільськогосподарських підприємств. Безпосередньо здійснення провідним флагманом України сільськогосподарського машинобудування ВАТ "ХТЗ" реалізації тракторної техніки за лізингом зменшується: якщо у 1999 р. загальна сума техніки, переданої аграріям, становила майже 94 млн. грн. (93 959 466 грн.), то вже у 2002 р. та 2004 р. 15 млн. (15 275 167 грн.) та 14 млн. (14 448 156 грн.) відповідно, що майже у 6,5 раза менше, ніж у 1999 році.

За даними НАК "Укראгролізинг", у межах природно-економічних зон спостерігаються значні коливання питомої ваги господарств, які використовують лізинг. Серед областей степової зони він найменш поширений у Кіровоградській області – 16% від загальної кількості підприємств і 21% від прибуткових. Водночас у Дніпропетровській області лізингові угоди уклали 67,7% від загальної кількості і 87,1% від прибуткових підприємств. У лісостеповій зоні перевагу лізингу надають господарства Тернопільської та Київської областей, де угоди відповідно мають 39,4 і 38,7% сільськогосподарських підприємств. У Харківській області лізингоодержувачами виступають лише 4,8% наявних господарств. Своєрідний "рекорд" установила Львівська область, у якій з наявних у 2001 році 583 сільськогосподарських підприємств лізингові угоди мають лише шість (1%). Волинська область має найвищий серед поліських областей рівень користування лізингом. Ним охоплено 22,7% господарств, або 103 з 453. Саме внутрішньозональні коливання наведених показників ще раз підтверджують наявність значної кількості господарств – потенційних споживачів агролізингових послуг [3].

В умовах нестабільної економіки та ненадійності державних, банківських, кооперативних гарантій першочергове значення для здійснення лізингових операцій відводиться методам і процедурам відбору надійних лізингоотримувачів. Нами розроблена блок-схема методичного забезпечення відбору найбільш перспективних щодо лізингу аграрних підприємств, реалізація якої дозволяє звести ризик лізингової операції до мінімуму та яка може бути використана заводом – виробником сільськогосподарської техніки – при відборі надійних партнерів з числа аграрних підприємств незалежно від їх організаційно-правового статусу.

Розроблена блок-схема поєднала в собі методи експертної оцінки, факторного та кластерного аналізів, ранжування, що дозволило вирішити складне багатокритеріальне завдання визначення рейтингу аграрного підприємства у списку потенційних лізингоотримувачів. Неспроможні у фінансовому відношенні сільськогосподарські підприємства мають достатньо земельних угідь (ріллі) або інших ресурсів (садівництво, птахівництво та скотарство тощо) для виплати орендної платні за технічне обладнання, отримане за лізингом (рисунок).

Надзвичайно важливе значення для організації надійних лізингових операцій відіграє спрямованість економічної політики до розвитку лізингового ринку аграрної техніки та підтримки потенційних лізингоотримувачів нормативно-законодавчою базою на державному і регіональних рівнях.

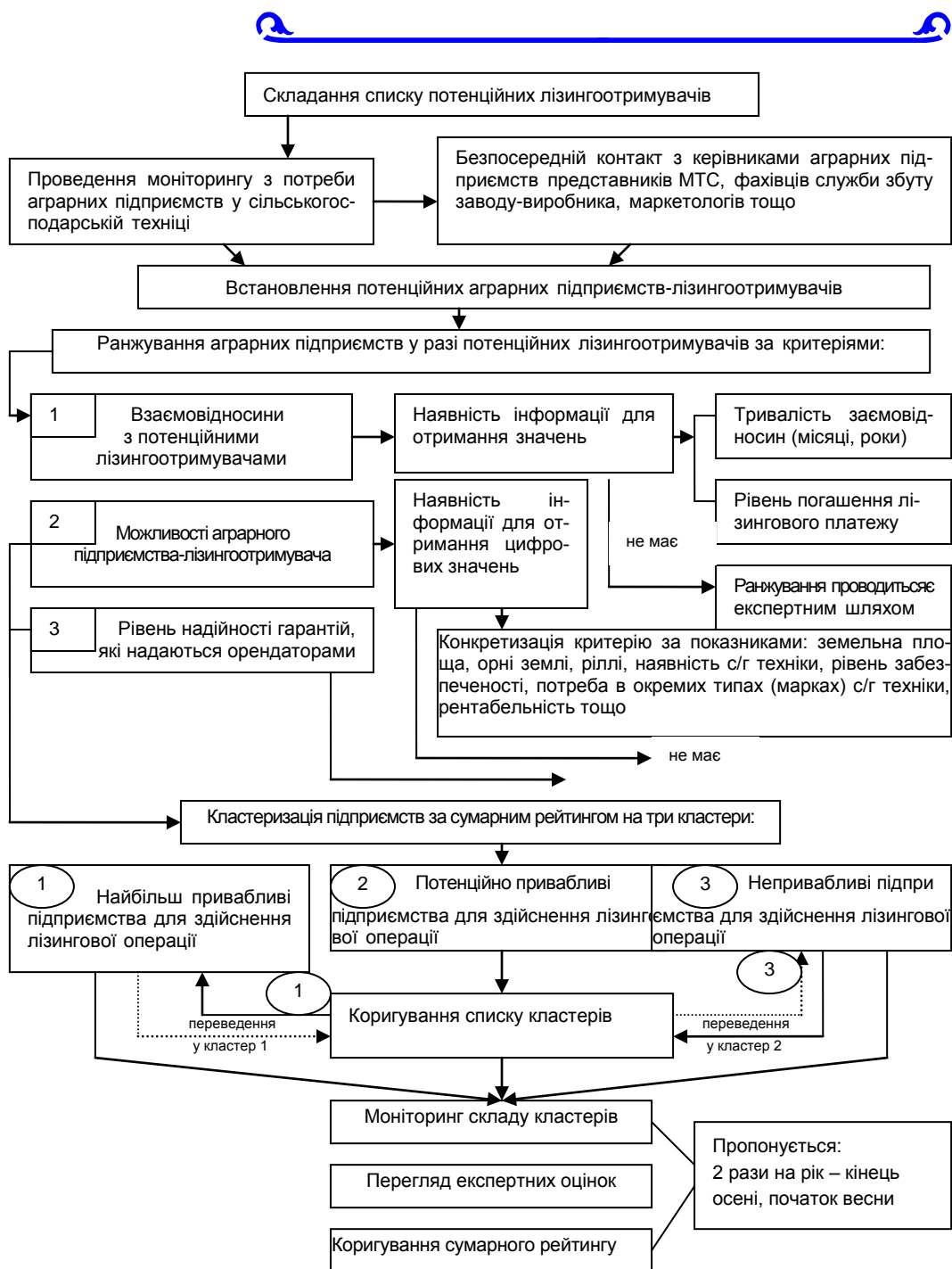


Рис. Блок-схема відбору потенційних аграрних підприємств як лізингоотримувачів

Запропоноване методичне обґрунтування здійснення лізингових операцій дозволяє цілеспрямовано, найбільш ефективно та з мінімальним ризиком здійснювати інвестиції в сільське господарство, проводити кредитні і лізингові операції, дозволяє виявити, які аграрні підприємства можуть стати потенційними лізингоотримувачами як надійні партнери – виробники аграрної техніки, що значно розширить ринки збуту підприємств сільськогосподарського машинобудування та підвищить ефективність збутового процесу.

Література: 1. Іванишин В. В. Фінансовий лізинг і його роль у матеріально-технічному забезпеченні АПК // Економіка АПК. – 2003. – №2. – С. 42 – 44. 2. Багрова И. В. Рекомендации по совершенствованию методики расчета и прогнозирования эффективности маркетинговой деятельности на промышленных предприятиях / И. В. Багрова, О. А. Гетьман // Вісн. технологічного унів. Поділля. – 2000. – №4. – С. 158 – 160. 3. Берлач А. І. Проблеми становлення лізингових відносин в АПК України // Фінанси України. – 1999. – №5. – С. 73 – 79. 4. Ландарь І. В. Система заходів удосконалення економічного механізму залучення іноземних капіталів на регіональному рівні // Регіональні перспективи. – 2000. – №1. – С. 13 – 15. 5. Холодний Г. Аналіз ефективності лізингових операцій // Бізнес інформ. – 1997. – №7. – С. 34 – 37.

ЗАСТОСУВАННЯ ПОРІВНЯЛЬНОГО АНАЛІЗУ ДЛЯ ГРУП ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ

Процес вступу України до СОТ є актуальним питанням як політичних, так і наукових дискусій, де обговорюється доцільність його як такого, а також конкретні плюси й мінуси для економіки країни. У цій області працює велика кількість провідних вчених [1 – 4]. Однак, аналізуючи наукові публікації, можна дійти висновку, що дуже мало вчених поглиблює свої дослідження, зупиняючись на конкретних галузях. Саме через це вважаємо актуальним дослідження машинобудівної галузі на предмет її конкурентоспроможності, виявлення механізмів і важелів її підвищення.

У роботі [5] автором наводилися результати кластерного аналізу, проведеного за результатами анкетування з метою виявлення однорідних певною мірою груп підприємств машинобудівної галузі України. Критеріями аналізу були:

- 1) потреба в заміні основних фондів;
- 2) наявність міжнародних сертифікатів якості;
- 3) заходи, які вживаються щодо виявлення можливих ризиків вступу до СОТ;
- 4) заходи, які вживаються для забезпечення стабільної діяльності при вступі до СОТ;
- 5) співробітництво з державними органами.

Метою даної статті є докладний порівняльний аналіз кластерів підприємств машинобудівної галузі України.

Характеристики груп, отримані внаслідок анкетного методу дослідження, були описані автором у публікації [5]. Для визначення розбіжностей у готовності слід провести порівняльний аналіз кластерів.

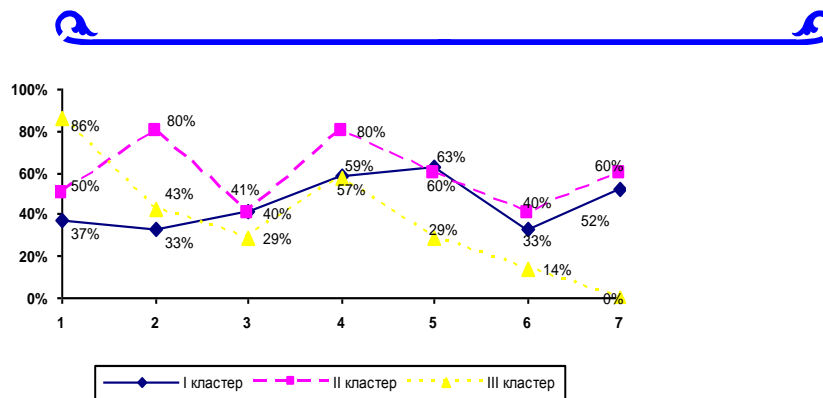
Тільки підприємства другого кластера як виробляють продукцію, так і займаються її реалізацією, а от у першому й третьому кластерах у виробництві зайняті близько двох третин підприємств.

Наведемо порівняльну характеристику кластерів за чисельністю співробітників на підприємствах. У першому кластері переважають підприємства із чисельністю співробітників до 100 чоловік – 67%, підприємств з кількістю працівників від 100 до 1000 чоловік – 22%, а підприємств із чисельністю співробітників більше 1000 чоловік – 11%. У другому кластері 50% підприємств мають чисельність персоналу більше 1000 чоловік, 30% – від 100 до 1000, а 20% – до 100 співробітників. У третьому кластері преваляють підприємства, на яких чисельність персоналу складає від 100 до 1000 чоловік (42%), а підприємств із чисельністю співробітників не більше 100 чоловік і більше 1000 співробітників – 29%. З вищесказаного можна зробити висновок, що в другий кластер потрапили великі підприємства, які мають величезний потенціал, у третій – переважно середні підприємства, а от у першому більше половини підприємств не таких значних за своїми масштабами. Підприємства першого кластера вимагають заміни основних фондів у меншому обсязі, а отже, можуть знизити собівартість за рахунок зниження витрат на виробництво, а також випускати високоякісну продукцію вже на даному етапі. А от підприємства другого й третього кластерів вимагають здебільшого заміни основних фондів у розмірі 25 – 50%. Слід зазначити, що при оперативній заміні своїх основних фондів підприємства даних кластерів зможуть знизити собівартість продукції, що випускають, а це дозволить їм гідно конкурувати на ринках збуту. Потрібно зазначити, що за наявністю міжнародних сертифікатів виділяються підприємства другого кластера. У двох третин підприємств першого кластера вони також є, а в третьої групи – ледве більше, ніж у половини. Оскільки наявність міжнародного сертифіката надає право реалізації продукції на міжнародному рівні, то підприємствам машинобудівної галузі, що увійшли в перший і третій кластер, необхідно прискоритися у процесі якнайшвидшого його одержання, тобто визнання продукції високого рівня.

Розглянемо результати, отримані за кластерами в їхній оцінці власної конкурентоспроможності після вступу України до СОТ. З отриманих даних слід виділити другий (60%) і третій (43%) кластери, підприємства яких здебільшого позитивно оцінюють конкурентоспроможність продукції, що випускають, незважаючи на зношування основних фондів. Це можна пов'язати з наявністю в більшості з них міжнародних сертифікатів якості на продукцію, що випускається. А от підприємства першого кластера більше стримані в оцінці своєї конкурентоспроможності з огляду на вищенаведені причини, а також, можливо, ще не розуміють чітко майбутніх змін в умовах ведення бізнесу.

Аналіз змін, здатних підвищити конкурентоспроможність підприємств машинобудівної галузі при вступі до СОТ, наведено на рис. 1.

На рис. 1 видно, що респонденти другого кластера високо відзначили всі заходи, запропоновані в опитувальнику, як такі, що здатні збільшити конкурентоспроможність їхньої продукції при вступі України до СОТ. Це говорить про те, що дані підприємства вже виявили можливі ризики від вступу нашої країни в міжнародний торговельний простір і глибоко проаналізували заходи, здатні підвищити конкурентоспроможність їхньої продукції внаслідок даної інтеграції.



Умовні позначення:

- 1) адаптація до міжнародних стандартів;
- 2) впровадження інновацій;
- 3) вдосконалення системи якості продукції;
- 4) підвищення кваліфікації кадрів;
- 5) нова політика ціноутворення;
- 6) впровадження нової організаційної структури на підприємстві;
- 7) вдосконалення сервісу.

Рис. 1. Заходи, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємств

Аналіз заходів, що здійснюються підприємствами машинобудівної галузі для забезпечення їхньої стабільної діяльності після вступу України до СОТ, наведені на рис. 2.

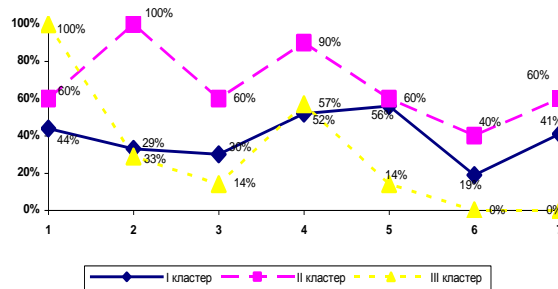


Рис. 2. Заходи, що вживаються підприємствами для збільшення їхньої конкурентоспроможності

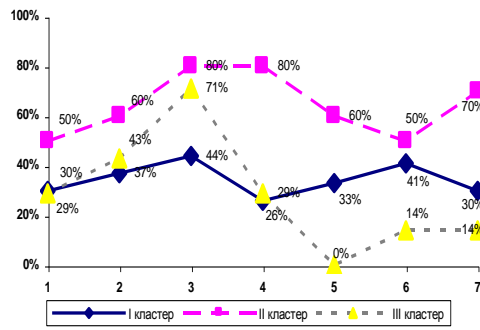
Проаналізуємо проведену підприємствами машинобудівної галузі роботу з організації державної підтримки при вступі до СОТ на початковому етапі. Підприємства, що потрапили до третього кластера, здебільшого не співпрацюють із державними органами стосовно питання їхньої підтримки на початковому етапі, однак третина з них все-таки проводить консультації й не втрачає зв'язку з профільними міністерствами. Підприємства першого кластера здебільшого (82%) не співпрацюють із державними органами з питань підтримки на початковому етапі при вступі до СОТ. Це, вочевидь, відбувається через те, що вони ще не усвідомили необхідності перебудуватися й не бажають до цього докладати зусиль. Більше половини підприємств другого кластера співпрацюють із державними органами різних рівнів і тільки 10% респондентів не співпрацюють з ними взагалі. Підприємства другої групи досить великі, як уже зазначалося, але й вони мають певні проблеми, що вирішують шляхом прийняття різних захисних заходів і співпраці з усіма можливими державними органами.

Представники машинобудівної галузі відзначили, в чому, на їхній погляд, повинна полягати підтримка держави в підготовчий період вступу до СОТ (рис. 3).

За результатами аналізу щодо першого кластера можна дійти висновку, що дані підприємства відносяться здебільшого до малого й середнього бізнесу, які на порозі вступу України до СОТ залишилися один на один зі своїми проблемами. На даний момент їм важко зрозуміти, як конкретно відіб'ється на них вступ нашої країни до СОТ.

З вищезазначеного виходить, що другий кластер містить у собі досить потужні підприємства, найбільш підготовлені до мінливих ринкових умов, оскільки на них проводяться максимально можливі захисні заходи, налагоджений діалог з державними органами. Внаслідок цього більшість представників даного кластера зазначили, що вступ України до СОТ позитивно відіб'ється на їхніх підприємствах.

Незважаючи на те, що, на думку експертів, вступ України до СОТ переважно позитивно відіб'ється на конкурентоспроможності, підприємства третього кластера найменш підготовлені, мають порівняно мале число міжнародних сертифікатів, а, отже, їхня продукція не буде достатньо конкурентоспроможною в нових ринкових умовах. При цьому практично ці підприємства не вживають заходів для збільшення конкурентоспроможності й не виявляють можливих ризиків від вступу. Співробітництво з державними органами також не налагоджене на належному рівні.



Умовні позначення:

- 1) впровадження програми адаптації до міжнародних стандартів якості, санітарних та фітосанітарних норм безпеки;
- 2) розвиток загальної інфраструктури обслуговування виробництва та експорту;
- 3) покращення інвестиційного клімату;
- 4) відкриття вільних економічних зон;
- 5) сприяння проведенню маркетингових досліджень для поширення серед національних виробників інформації про зовнішні ринки збуту;
- 6) підтримка наукової та дослідницької діяльності;
- 7) навчання та перекваліфікація робочої сили та управлінців;

Рис. 3. Характер підтримки підприємств державою в підготовчий період вступу України до СОТ

У висновку можна відзначити, що немає ідеального кластера, кластера-еталона, на який варто було б рівнятися іншим. У кожного з виділених кластерів є свої завдання, шляхи вирішення, для кожного з них необхідний свій підхід, свій механізм адаптації до нових умов ведення бізнесу.

Проведення факторного аналізу критеріїв конкурентоспроможності підприємств і розробка на його основі економічних важелів її підвищення є метою подальших досліджень у даному напрямку.

Література: 1. Давидович О. Проблеми та наслідки вступу України до Світової Організації Торгівлі (СОТ) // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2003. – №2. – С. 58 – 63. 2. Макогон Ю. Вступ України до Світової Організації Торгівлі: можливості та проблеми / Ю. Макогон, І. Майорова // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2003. – №6. – С. 38 – 44. 3. Пахомов Ю. Выгоды и потери Украины от вступления во Всемирную Торговую Организацию // Економічний Часопис – XXI. – 2002. – №4. – С. 3 – 7. 4. Пухлій В. Членство у СОТ: плюси і мінуси // Політика і час. – 2003. – №9. – С. 15 – 19. 5. Геворкян А. Ю. Застосування кластерного аналізу в дослідженні конкурентних переваг підприємств машинобудівної галузі // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2006. – С. 122 – 132.

Бормотова М. В.

УДК 005.8

ДО ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Розвиток будь-якого промислового підприємства неможливий без реалізації інвестиційних проектів. Проблема ефективного управління інвестиційними проектами була і залишається однією із найважливіших. Теоретичні та практичні питання реалізації інвестиційних проектів вивчали такі авторитетні вчені, як І. О. Бланк, Ф. Бег'юлі, Ю. М. Воробйов, Кліфорд Ф. Грей, Т. В. Майорова, О. О. Пересада, Д. М. Черваньов, В. Д. Шапіро та ін. Однак деякі питання ще не набули остаточного вирішення.

Так, не існує однозначної точки зору щодо класифікації інвестиційних проектів за ознаками. Метою даного дослідження є аналіз існуючих точок зору щодо класифікації інвестиційних проектів, уточнення й доповнення класифікаційних ознак. Більшість авторів інвестиційні

© Бормотова М. В., 2006

проекти, які розробляються в розрізі окремих форм реального інвестування підприємства, класифікують за наступними ознаками: за функціональною спрямованістю [1; 2]; за цілями інвестування [1 – 3]; за сумісністю реалізації [1 – 6]; за строками реалізації [1 – 3; 6]; за обсягами необхідних інвестиційних ресурсів [1 – 4]; за джерелами фінансування [1; 2; 7; 5].

І. О. Бланк [1], на погляд автора, пропонує найбільш комплексну класифікацію інвестиційних проектів, однак у науковій літературі наводяться й інші класифікаційні ознаки інвестиційних проектів.

На думку авторів роботи [3], цю класифікацію інвестиційних проектів можна доповнити ознаками щодо використання форм реального інвестування: придбання цілісного майнового комплексу; нове будівництво, реконструкція, модернізація; інвестування щодо приросту запасів оборотних матеріальних активів; перепрофілювання; інноваційне інвестування.

Ю. М. Воробйов [2] в додаток до перелічених ознак класифікації інвестиційних проектів розділяє інвестиційні проекти за такими ознаками:

1. За комерційною спрямованістю:

- а) комерційні інвестиційні проекти, орієнтовані на одержання обов'язкового прибутку;
- б) соціальні проекти, розраховані на досягнення соціального ефекту.

2. За можливістю дроблення:

- а) інвестиційні проекти, що піддаються дробленню;
- б) інвестиційні проекти, що не піддаються дробленню.

Ступінь новизни проектних рішень визначає рівень ризику інвестиційних проектів, який, на думку авторів [4; 6], є необхідною ознакою класифікації інвестиційних проектів. За рівнем ризику виділяють інвестиційні проекти:

з мінімальним ризиком – характерний для рішень за інвестиціями в інтенсифікацію виробництва на базі освоєної техніки;

з середнім ризиком – характерний для проектів, орієнтованих на збільшення обсягів продажу існуючої продукції;

з високим ризиком – характерний для проектів, згідно з якими розробляється, виробляється й просувається на ринок новий товар;

з дуже високим ризиком – властивий інвестиціям у дослідження й інновації.

Також інвестиційні проекти розділяють залежно від класу на [5; 8]:

мегапроекти – це цільові міжнародні, національні, міжгалузеві та галузеві програми розвитку, що містять велику кількість взаємопов'язаних проектів, об'єднаних загальною метою, які характеризуються виділеними на їх реалізацію ресурсами та обмеженим часом виконання. Такі програми розробляються, підтримуються й координуються на відповідних рівнях управління: державному, республіканському, обласному, муніципальному та ін.;

мультипроекти – це проекти, спрямовані на забезпечення та реалізацію визначеної стратегії розвитку підприємств (забезпечення високої прибутковості власного капіталу, фінансової стійкості, загальної ефективності господарської діяльності підприємства);

монопроекти – це окремі інвестиційні, інноваційні проекти, що потребують створення єдиної проектної команди. Такі проекти залежно від змісту та мети їх реалізації поділяються на технічні, організаційні, економічні, соціальні, змішані і мають відповідні обмеження у фінансових та інших ресурсах, часі, критерії щодо якості продукції.

Розглянуті класифікаційні ознаки інвестиційних проектів мають право на життя як у практичному плані, так і в науковому, оскільки дозволяють більш докладно представити вид та спрямованість інвестиційного проекту. Однак деякі з наведених характеристик при класифікації проектів не є абсолютними і в певній мірі достатньо умовні. Зокрема, розподіл проектів за обсягами необхідних інвестиційних ресурсів залежить від розмірів підприємства, від галузевої належності підприємства. Тому диференціація інвестиційних проектів за цією ознакою повинна конкретизуватися в рамках окремої галузі.

Важливим в аналізі інвестиційних проектів, на думку автора, є виділення різних відношень взаємозалежності проектів. Інвестиційні проекти можуть бути незалежні від реалізації інших проектів підприємства (в такому випадку проекти характеризуються найбільшою альтернативністю в досягненні інвестиційних цілей підприємства за кожною з форм реального інвестування); залежні від реалізації інших проектів; альтернативні (в такому випадку проекти спрямовані на реалізацію конкретної інвестиційної мети та виключають можливість використання альтернативних проектів). На думку автора, найбільш повна класифікація інвестиційних проектів наведена у І. О. Бланка, який класифікує інвестиційні проекти за такими ознаками: за функціональною спрямованістю; за цілями інвестування; за сумісністю реалізації; за строками реалізації; за обсягами необхідних інвестиційних ресурсів; за джерелами фінансування [1]. Але, проаналізувавши думку авторів [4 – 7; 9], автор вважає, що цю класифікацію необхідно доповнити за ознаками щодо використання форм реального інвестування; за рівнем ризику; за класом. Узагальнена класифікація зображена на рисунку.



Класифікація інвестиційних проектів підприємства	
→	1. За функціональною спрямованістю: а) інвестиційні проекти реновації (простого відтворення), що передбачають заміну старого майна; б) інвестиційні проекти розвитку (розширеного відтворення); в) інвестиційні проекти санації
→	2. За цілями інвестування: а) інвестиційні проекти, що забезпечують приріст обсягу випуску продукції; б) інвестиційні проекти, що забезпечують розширення (відновлення) асортиментів продукції; в) інвестиційні проекти, що забезпечують зниження собівартості продукції; г) інвестиційні проекти, що забезпечують підвищення якості продукції; д) інвестиційні проекти, що забезпечують вирішення соціальних, екологічних та інших завдань
→	3. За формами реального інвестування: а) придбання цілісного майнового комплексу; б) нове будівництво; в) реконструкція; г) модернізація; д) інвестування приросту запасів оборотних матеріальних активів; е) перепрофілювання; ж) інноваційне інвестування
→	4. За сумісністю реалізації: а) незалежні інвестиційні проекти; б) залежні інвестиційні проекти; в) альтернативні інвестиційні проекти
→	5. За строками реалізації: а) короткострокові – до 1 року; б) середньострокові – від 1 до 3 років; в) довгострокові – понад 3 років
→	6. За обсягами необхідних інвестиційних ресурсів: а) невеликі інвестиційні проекти (до 100 тис. дол. США); б) середні інвестиційні проекти (від 100 тис. до 1 млн. дол.); в) великі інвестиційні проекти (від 1 млн. до 100 млн. дол.)
→	7. За джерелами фінансування: а) проекти, що фінансуються за рахунок внутрішніх джерел; б) проекти, що фінансуються за рахунок акціонування; в) проекти, що фінансуються за рахунок кредиту; г) проекти, що фінансуються за рахунок державних коштів; д) змішане фінансування проектів
→	8. За рівнем ризику: а) з мінімальним ризиком; б) з середнім ризиком; в) з високим ризиком; г) з дуже високим ризиком
→	9. За класом: а) мегапроекти; б) мультипроекти; в) монопроекти

Рис. Класифікація інвестиційних проектів підприємства

Таким чином, проаналізувавши різні точки зору вчених щодо класифікації інвестиційних проектів, автором була узагальнена класифікація інвестиційних проектів у розрізі існуючих класифікаційних ознак, що дозволить більш чітко визначати вид і спрямованість інвестиційного проекту, що у свою чергу, дозволить більш ефективно управляти його реалізацією.

Література: 1. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. – К.: МП "Итем ЛТД", "Юнайтед Лондон Трейд Лимитед", 1995. – 448 с. 2. Воробьев Ю. М. Инвестирование: Учебное пособие / Ю. М. Воробьев, Е. И. Воробьева. – Симферополь: Таврия, 2004. – 340 с. 3. Гриньова В. М. Инвестування: Навчальний посібник / В. М. Гриньова, В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, О. П. Коюда; [Під заг. ред. докт. екон. наук, проф. В. М. Гриньової. – 2-ге вид., допрац. і доп. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2004. – 404 с. 4. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 376 с. 5. Штешин А. И. Оценка коммерческой состоятельности инвестиционного проекта. – М.: Издательско-консультационная компания "Статус-Кво 97", 2001. – 280 с. 6. Швандар В. А. Управление инвестиционными проектами: Учебное пособие для вузов / В. А. Швандар, А. И. Базилевич. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 208 с. 7. Гриньова В. М. Інвестиційний менеджмент: Навчальний посібник / В. М. Гриньова, В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, О. П. Коюда, Ю. М. Великий. – 2-ге вид., допрац. і доп. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2005. – 664 с. 8. Черваньов Д. М. Менеджмент інвестиційної діяльності підприємств: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2003. – 624 с. 9. Черваньов Д. М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України / Д. М. Черваньов, Л. І. Рейкова. – К.: Знання, 1999. – 516 с.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Ефективна діяльність підприємства базується на прийнятті своєчасних та раціональних управлінських рішень, які повинні базуватися на точній і неупередженій інформації. Інформаційна база підприємства формується у всіх його підрозділах, однак, як показують дослідження, на багатьох великих підприємствах існують наступні проблеми:

багатьма питаннями, які пов'язані з забезпеченням ефективної діяльності підприємства, управляє безпосередньо керівництво підприємства;

керівництво більшості підрозділів підприємства не наділено самостійністю і відповідальністю в прийнятті рішень, що знижує результативність їх роботи;

на підприємствах немає належного обміну інформацією, а відповідно, ефективної взаємодії між підрозділами, від яких залежить ефективна діяльність підприємства;

на підприємствах недостатньо розвинена система управлінського обліку для прийняття оперативних рішень.

Тому вдосконалення системи інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень на підприємстві з урахуванням його організаційної структури є актуальним питанням.

Дослідженню даної проблеми присвячені праці багатьох вчених та практиків, а саме: Л. Євєнко, О. Д. Каверіної, В. Кокорєва, О. С. Мороза, У. Оучі, Р. М. Фалмер, В. Франчук, О. Шатохіна та ін.

Однак необхідно відмітити, що у більшості наукових праць питання вдосконалення організаційної структури підприємства та інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень розглядаються окремо. На думку ж авторів, потрібно покращувати систему інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень шляхом удосконалення організаційної структури підприємства та більш чіткої деталізації завдань і відповідальності кожного структурного підрозділу підприємства, а також визначення документів, за допомогою яких можна здійснювати контроль за роботою кожного підрозділу.

Структура у широкому розумінні цього слова – це сукупність елементів та зв'язків між ними [1, с. 21]. Структура управління повинна забезпечувати досягнення цілей підприємства, що базується на аналізі зовнішнього середовища, плануванні, організації, мотивації та контролі за заходами, спрямованими на забезпечення ефективної діяльності підприємства. Варіанти формування організаційної структури ґрунтуються на стратегічних планах підприємства.

Нові форми організації виробництва та управління повинні забезпечити оптимальне поєднання всіх елементів в єдину систему управління; сполучення виробничої, науково-технічної, комерційної та економічної діяльності; отримання найбільшого економічного ефекту й ефективності використання виробничого потенціалу.

Пропозиція авторів у частині вдосконалення інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень для забезпечення ефективної операційної діяльності підприємства полягає в наступному. Для узгодженої діяльності всіх відділів та служб підприємства необхідне застосування принципу комплексного управління діяльністю, створення відповідної організаційної структури, яка об'єднає існуючі відділи підприємства в центри відповідальності "витрат" і "результатів".

Оцінити результативність роботи кожного з підрозділів підприємства доцільно, на думку авторів, за допомогою наступних показників (таблиця).

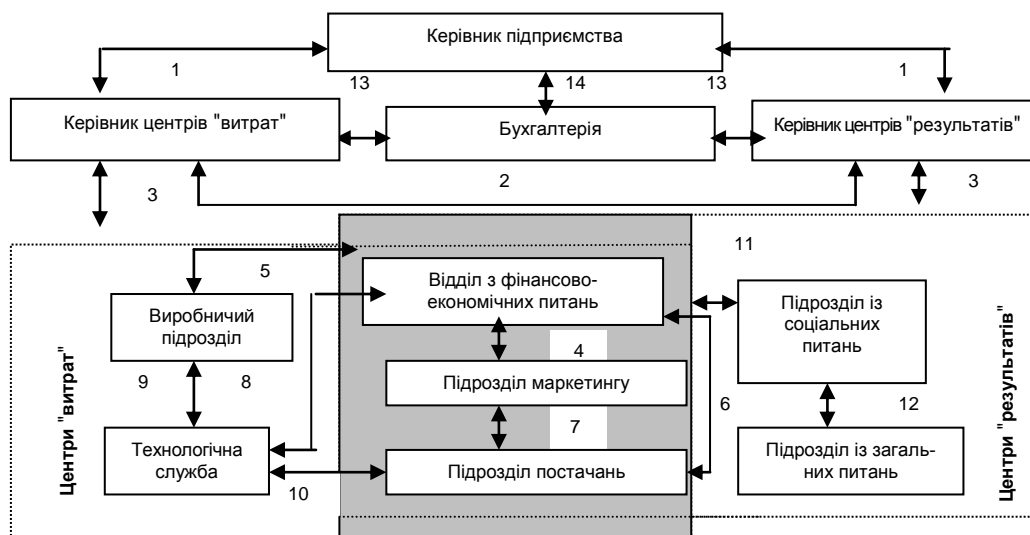
Таблиця

**Система показників для оцінки функціонування центрів відповідальності
"витрат" і "результатів" та джерела інформації для їх отримання**

Центри відповідальності		Назва показника	Джерела інформації
1	2	3	4
"Витрат"	Підрозділ постачань	Тривалість простоїв у виробництві з причини нестачі сировини	Листок про простої
		Витрати на зберігання запасів	Стаття загально-виробничих витрат
		Надлишки та нестачі, виявлені при інвентаризації запасів	Акт інвентаризації
Технологіч-на служба	Витрати на ремонт та поліпшення основних засобів	Акт приймання-здачі відремонтованих, реконструйованих і модернізованих об'єктів; Статистичний звіт про основні показники діяльності підприємства, розділ 6	
	Капітальні інвестиції	Журнал №4; Баланс ф. №1 – р. 020; Головна книга за рахунком 15	
Відділ з фінансово-економічних питань	Чистий прибуток підприємства	Звіт про фінансові результати ф. №2 – р. 220.	
	Витрати підприємства	Звіт про фінансові результати ф. №2 – 2 розділ; Статистичний звіт про основні показники діяльності підприємства – розділ 3, 6, 7; Головна книга за рахунками 23, 91, 92, 93, 94 або 80, 81, 82, 83, 84	

1	2	3	4	
"Витрат" і "результатів"		Маржинальний дохід	Звіт про фінансові результати ф. №2 – р. 010, 100; Відомість обліку постійних та змінних витрат	
		Рентабельність підприємства	Звіт про фінансові результати ф. №2: р. 220/р. 280	
		Коефіцієнт автономії	Баланс ф. №1: р. 380/р. 280	
		Коефіцієнт фінансової залежності	Баланс ф. №1: (р. 480+р. 620)/р. 380	
		Коефіцієнт поточної платоспроможності	Баланс ф. №1: р. 260/р. 620	
	Виробничий підрозділ	Обсяг виробництва продукції	Журнал №5; Статистичний звіт ф. №1-П; Баланс ф. №1 — р.130; Головна книга за рахунком 26	
		Собівартість одиниці продукції	Планова та фактична калькуляції виробу	
		Витрати виробництва	Журнал №5, 5А; ф. №2 "Звіт про фінансові результати" — розділ 2; Статистичний звіт про основні показники діяльності підприємства розділ 3; Головна книга за рахунком 23	
		Рентабельність виробництва	Розраховується на основі вищенаведених даних	
		Обсяг браку продукції	Журнал №5; Головна книга за рахунком 24	
	Підрозділ маркетингу	3	Дохід від реалізації продукції	Звіт про фінансові результати ф. №2 – р. 010; Журнал №6; Головна книга за рахунком 70
			Обсяг реалізованої продукції	Статистичний звіт про продукції ф. №1-П
		Витрати на збут	Звіт про фінансові результати ф. №2 – р. 080; Головна книга за рахунком 93; Журнал №5	

На рис. 1 наведено схему інформаційних потоків у запропонованій авторами організаційній структурі підприємства.



Зв'язки на наведеній схемі означають сумісне вирішення підрозділами наступних завдань:

1) розробка стратегії діяльності підприємства, визначення показників, які необхідно досягти (дохід, маржинальний дохід, прибуток, собівартість); 2) взаємоузгодження діяльності центрів для досягнення стратегічних цілей; 3) доведення планових завдань до підрозділів та отримання звітів про їх виконання; 4) дослідження ринку і визначення ємності ринку, асортименту продукції, на яку існує попит, потенційних споживачів; 5) визначення запасу наявних ресурсів, можливості зміни обсягів ресурсів, можливості зниження цін на ресурси; 6) визначення оптимального обсягу виробництва з урахуванням потреб ринку і виробничих можливостей підприємства та його впливу на рівень витрат і результатів діяльності підприємства; 7) наявність потенційних постачальників ресурсів для підприємства; 8) забезпечення безперервності процесу виробництва, можливості вдосконалення виробничого процесу; 9) необхідність проведення ремонтів обладнання; 10) наявність необхідних ресурсів для проведення ремонтів та вдосконалення процесу виробництва; 11) забезпеченість виробництва необхідними трудовими ресурсами та забезпечення відповідних умов праці на виробництві; 12) забезпечення функціонування непромислових об'єктів підприємства; 13) подання інформації про діяльність відповідних центрів для складання фінансової та статистичної звітності; 14) надання керівництву звітних документів для прийняття рішень.

Рис. 1. Схема інформаційних потоків в організаційній структурі підприємства

Оскільки для оцінки ефективності функціонування організаційної структури на підприємстві використовується багато показників, що розглянуто вище, необхідно, щоб достовірність їх визначення була високою, а для цього має бути відповідним чином налагоджена організація документообігу на підприємстві. Під документообігом розуміється переміщення документів у просторі і часі з моменту виникнення до здачі в архів або виходу за межі системи [2, с. 308].

Як показав аналіз, на вітчизняних підприємствах існує проблема дублювання бухгалтерського та оперативного-технічного документообігу, тобто інформаційних потоків, необхідних керівникам опера-

ційних підрозділів для планування і регулювання доручених їм операцій. Можливість використання сучасних інформаційних технологій, які дають можливість на базі одних первинних документів групувати інформацію в різних розрізах, необхідних для виконання тих чи інших функцій управління, дозволяє знизити або ліквідувати дублювання оперативного-технічного та бухгалтерського документообігу.

Систематизована авторами схема документообігу між структурними підрозділами підприємства та місця контролю наведена на рис. 2.

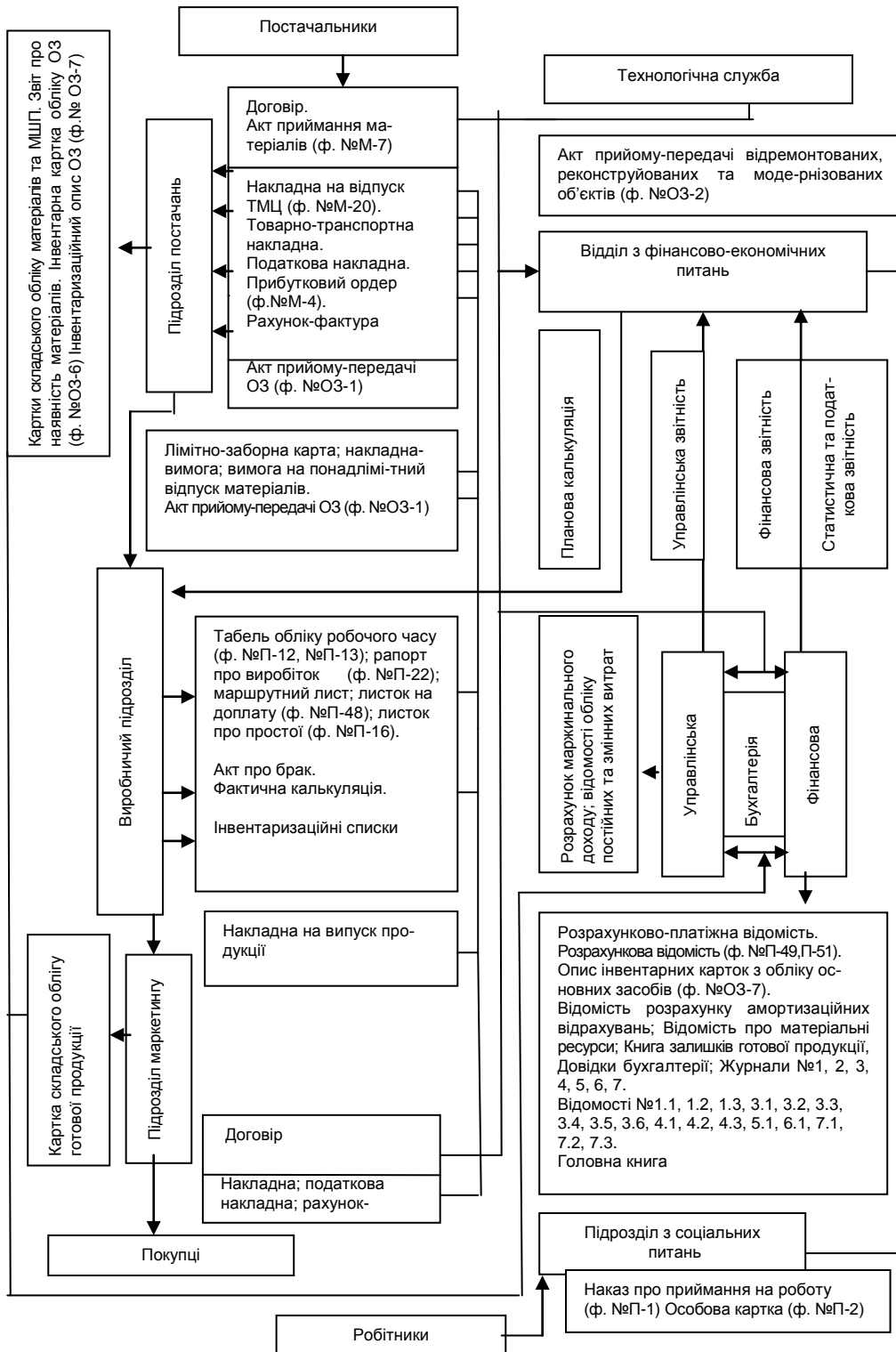


Рис. 2. Схема документообігу між підрозділами підприємства



Розрахунок результатів діяльності управління підприємства здійснюється у бухгалтерії підприємства. Вважаємо доцільним розділити бухгалтерію на два відділи: фінансова та управлінська бухгалтерія. Даний поділ покликаний необхідністю забезпечення інформацією внутрішніх і зовнішніх користувачів. Крім того, призначення, функції та звітні документи фінансової й управлінської бухгалтерії значно відрізняються, хоча первинні документи вони використовують одні й ті ж.

Необхідність ведення управлінського обліку також викликана потребою прийняття оперативних рішень у процесі діяльності підприємства. Оскільки відносно управлінського обліку відсутня законодавча регламентація, обсяг інформації і порядок її надання розробляється самостійно підприємством [3, с. 29].

Однак при поділі бухгалтерії на фінансову та управлінську необхідно чітко розмежувати їх обов'язки й визначити, які саме показники розраховуються відповідним підрозділом бухгалтерії та які звітні документи складаються для того, щоб не допустити дублювання інформації, яка може призвести до зниження ефективності роботи бухгалтерії.

Документами управлінської бухгалтерії мають бути звіти про постійні та змінні витрати підприємства та розрахунок маржинального доходу, а також інших показників, які цікавлять керівництво підприємства (точка беззбитковості, операційний важіль, запас міцності та ін.).

Таким чином, для забезпечення дієвості організаційно-економічного механізму ефективної операційної діяльності підприємства необхідним є створення організаційної структури управління діяльністю підприємства, в якій мають бути чітко розмежовані обов'язки підрозділів підприємства, налагоджені інформаційні потоки між ними, розроблена система показників для контролю за результативністю роботи підрозділів, а також система документообігу, яка б своєчасно забезпечувала необхідною для прийняття рішень інформацією керівників відповідних підрозділів та не допускала дублювання інформації в документах.

Отже, для підвищення якості інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень на підприємстві доцільно вдосконалити її організаційну структуру шляхом поділу всіх структурних підрозділів на центи відповідальності "витрат" і "результатів". Між структурними підрозділами підприємства мають бути чітко розмежовані права та відповідальність за кінцевий результат діяльності підприємства. Для підвищення контрольованості роботи структурних підрозділів підприємства необхідно чітко визначити, які документи містять дані про показники, за формування яких несе відповідальність кожний структурний підрозділ підприємства, та вдосконалити систему документообігу між ними шляхом ліквідації дублювання і підвищення аналітичності даних.

Література: 1. Мороз О. С. Система построения организационной структуры управления предприятием // Металл и литейе Украины. – 2003. – №9 – 10. – С. 20 – 27. 2. Каверина О. Д. Управленческий учет: системы, методы, процедуры. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 352 с. 3. Шатохина А. Учет и информационное обеспечение управления хозяйственной деятельностью предприятия // Бухгалтерский учет и аудит. – 2004. – №3. – С. 28 – 33.

Кушнар С. Л.

УДК 658.012

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАПИТАЛОМ В АКЦИОНЕРНОМ ОБЩЕСТВЕ КАК ОСНОВНОЙ ПУТЬ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На современном этапе развития рыночных отношений в Украине финансовая стабильность и финансовая безопасность предприятий, в большей части акционерных обществ, во многом зависят от того, каким капиталом располагает субъект хозяйствования, насколько оптимальна его структура и насколько целесообразно он трансформируется в основные и оборотные фонды, то есть насколько рациональна система управления капиталом.

Значительная часть крупных предприятий в Украине и Харьковском регионе преобразованы в акционерные общества путем безденежной приватизации, что не способствовало их позитивному развитию.

Анализ практики формирования и использования капитала отечественных акционерных обществ (на примере обследованных на предмет финансово-хозяйственной деятельности 26 открытых акционерных обществ (ОАО) и 7 закрытых акционерных обществ (ЗАО) г. Харькова и области, относящихся к отрасли "машиностроение") показал, что финансово-экономическое состояние большинства АО характеризуется избыточным потенциалом, возрастанием физического и морального износа основных фондов, снижением их реальной стоимости, ростом затрат на содержание инфраструктуры, нерациональной структурой капитала. Большинство отечественных корпораций не смогли реализовать преимущества акционерной формы хозяйствования.

© Кушнар С. Л., 2006

Структура источников формирования и размещения капитала в обследованных АО представлена в табл. 1

Таблица 1

Структура источников формирования и размещения капитала в акционерных обществах машиностроения Харьковского региона

Показатели	Годы			
	2001	2002	2003	2004
Всего активов	100,0	100,0	100,0	100,0
Внеоборотные активы	67,5	64,2	59,4	54,4
Оборотные активы	32,4	35,7	40,5	45,6
Затраты будущих периодов	0,1	0,1	0,1	0,1
Всего пассивов	100,0	100,0	100,0	100,0
Собственный капитал	76,4	74,9	66,4	52,3
Обеспечение будущих затрат и платежей	0,5	0,7	0,8	0,1
Долгосрочные обязательства	4,1	4,1	5,6	4,1
Текущие обязательства	19,0	20,3	27,2	43,5
Доходы будущих периодов	0,0	0,0	0,0	0,0

Анализ пассива сводного баланса позволил установить, что основным источником формирования имущества АО остается собственный капитал, несмотря на то, что его доля снизилась с 76,4% в 2001 г. до 52,5% в 2004 г. Эти предприятия можно характеризовать как финансово устойчивые, но постепенно приближающиеся к статусу "рисковых" для кредиторов и потенциальных инвесторов, так как слишком высокими темпами за последние 4 года идет снижение финансовой независимости этих предприятий (с 0,79 в 2001 г. до 0,59 в 2004 г.). Причиной негативных явлений стали не только внешние и внутренние условия хозяйствования и недостаток инвестиционных ресурсов, но и отсутствие рациональной системы управления капиталом.

Анализ научных публикаций [1 – 6] по рассматриваемой проблеме свидетельствует о наличии отдельных подходов как к процессу формирования, так и к процессу распределения и использования капитала на предприятиях разных форм хозяйствования. Однако в этих работах отсутствует комплексный подход в исследовании этой проблемы, а также не учтены отдельные отличия, вызванные особенностями корпоративных отношений.

Поэтому целью данной статьи является теоретическое обобщение подходов к формированию структуры системы управления капиталом АО.

На управление капиталом АО оказывают воздействие следующие особенности этой организационно-правовой формы: большое количество групп участников корпоративных отношений и разнонаправленность их интересов; разделение прав собственности и функций управления; неограниченная возможность привлечения средств на неопределенный срок путем эмиссии и размещения акций, а также привлечения заемных средств; возможность быстрого изменения структуры собственности и корпоративного контроля. Перечисленные особенности воздействуют на управление капиталом АО в следующих аспектах: выбор вариантов развития корпорации по уровню риска и доходности проектов, определение оптимальной или целевой структуры капитала, выбор источников формирования капитала и определение необходимого объема привлеченных ресурсов, рациональное распределение ресурсов по направлениям стратегического развития.

В настоящее время управление капиталом отечественных АО носит бессистемный характер и сводится, в основном, к обеспечению текущих потребностей в финансах. Однако управление капиталом – это не только финансирование хозяйственной деятельности, но и процесс планирования, поиска и вовлечения в оборот необходимых ресурсов, и выбор источников их покрытия на приемлемых условиях оптимальной (целевой) структуры, и рациональное распределение ресурсов, исходя из стратегии развития и производственной программы, а также постоянный контроль за эффективностью использования ресурсов. Для реализации этих функций необходима комплексная система, которая позволит обеспечивать производственный оборот ресурсами, не нарушая баланса интересов всех участников корпоративных отношений (рисунок).

Эффективность системы управления капиталом определяется уровнем организации этого процесса. Единой для всех АО системы управления капиталом не существует. Более того, и для отдельно взятого АО тип системы управления капиталом зависит от рыночных условий, от того, какая стратегия развития АО выбрана, каков спрос на выпускаемую продукцию, какие ресурсы доступны корпорации в данный момент, то есть на какие источники она может рассчитывать. В то же время есть ряд основополагающих моментов, которые позволяют выделить некоторые обобщенные принципы разработки такой системы. Разрабатываться система управления капиталом должна в три этапа.

Первый этап включает постановку проблемы, определение целей, стратегии развития АО, производится оценка внешней и внутренней среды и определяется потребность в капитале.

На втором этапе создания системы должны быть разработаны подсистемы: стратегического развития акционерного общества; формирования капитала; распределения капитала по составляющим стратегии; ресурсного обеспечения управления капиталом; оценки и контроля результатов использования капитала. При этом должны быть выявлены факторы, влияющие на формирование капитала, осуществлен выбор и обоснование источников формирования капитала, разработана организационная структура и распределены функции между участниками управленческого процесса.

Третий этап – контроль использования системы (проведение мониторинга по показателям эффективности управления капиталом, анализ и оценка прогнозов и полученных результатов, разработка корректирующих воздействий).

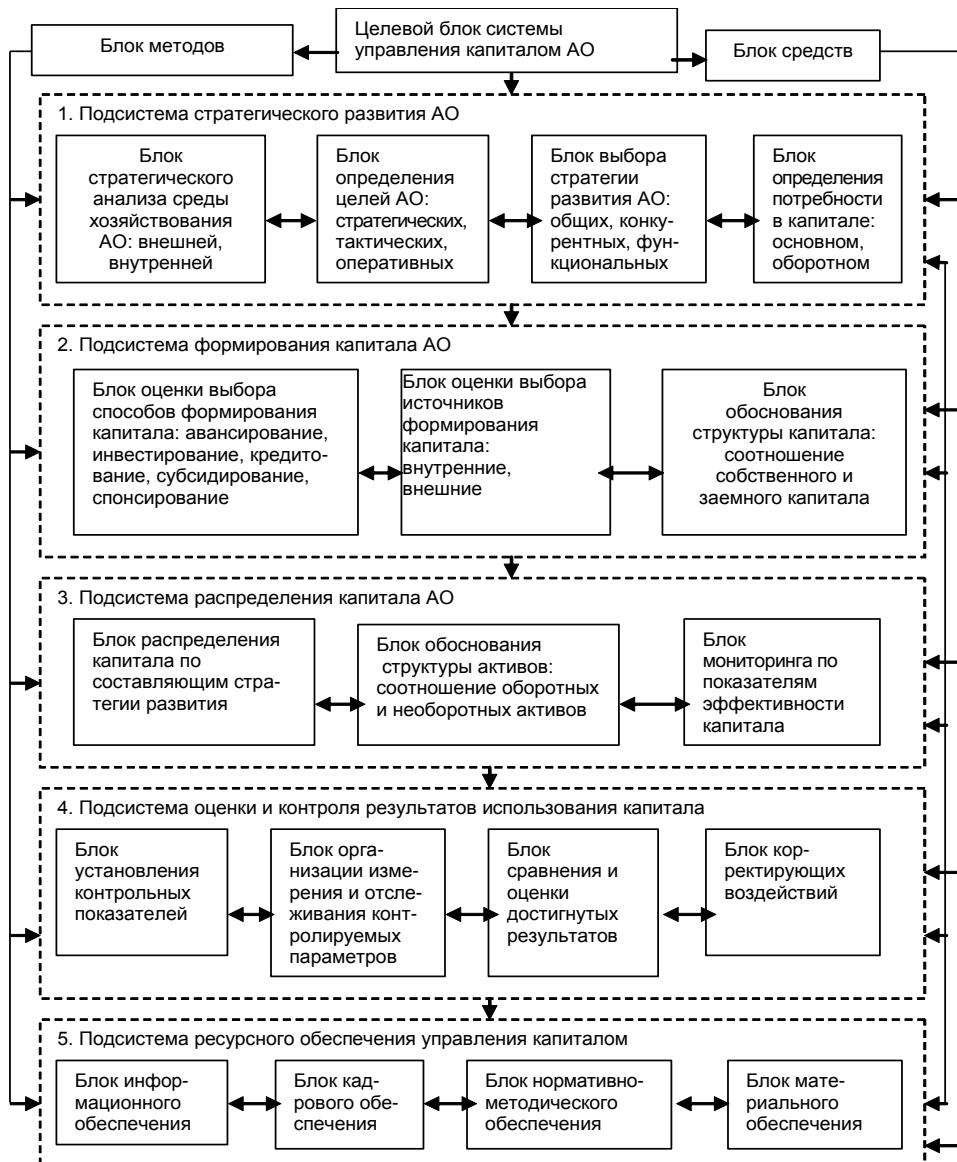


Рис. Система управления капиталом акционерного общества

На стадии создания системы в зависимости от эффективности использования собственного капитала и ресурсов, конкурентного положения корпорации на рынке, способов и источников формирования капитала разрабатывается соответствующий тип системы управления капиталом: антикризисный, нормальный или инновационный. Типы системы управления капиталом АО представлены в табл. 2.

Таблица 2

Типы систем управления капиталом АО

Тип системы	Источники и способы формирования капитала	
	собственного оборота	инвестиционного
Антикризисный	Уставный фонд, средства от реализации высоколиквидных активов, кредиторская задолженность и частично краткосрочные займы, аренда	Не формируется
Нормальный	Уставный фонд, средства от реализации активов, кредиторская задолженность, краткосрочные займы, долгосрочные кредиты и займы и частично средства от реализации дополнительной эмиссии ценных бумаг, аренда, лизинг	Средства от реализации активов, долгосрочные кредиты и займы и частично средства от реализации дополнительной эмиссии ценных бумаг
Инновационный (агрессивный)	Уставный фонд, средства от реализации всех видов активов, кредиторская задолженность, краткосрочные займы, долгосрочные кредиты и займы и средства от реализации дополнительной эмиссии ценных бумаг, венчурный капитал, аренда, лизинг	Средства от реализации всех видов активов, долгосрочные кредиты и займы и средства от реализации дополнительной эмиссии ценных бумаг



Антикризисная система разрабатывается в условиях низкой платёжеспособности предприятия, когда большинство видов выпускаемой продукции находится на стадии спада жизненного цикла. В этих условиях возникает необходимость организации производства новых видов продукции, обладающих высокой конкурентоспособностью, что может повлечь значительные затраты ресурсов на технико-технологические и организационные преобразования.

В условиях стабильного функционирования АО применяется нормальный тип системы управления капиталом. Основная задача данного типа системы — поддержание стабильности финансового состояния предприятия и обеспечение своевременной реакции на внешние изменения. При этом наиболее приемлемыми являются заёмные источники ресурсов.

Инновационный тип системы управления капиталом обеспечивает ресурсами реализацию венчурных проектов и функционирование динамично развивающихся АО. В рамках данной системы используются все доступные виды ресурсов. В зависимости от типа системы управления капиталом АО должна определяться оптимальная (целевая) структура источников.

Правильно разработанная система управления капиталом корпорации позволит существенно повысить эффективность использования капитала, а следовательно, эффективность ее хозяйственной деятельности. При этом одной из наиболее сложных функций системы управления капиталом, требующей особенного внимания при разработке и совершенствовании данной системы, является поиск источников инвестиционных ресурсов, обоснование выбора того или иного источника и способа формирования капитала в условиях изменяющегося спроса на выпускаемую продукцию и дефицита ресурсов.

Литература: 1. Акционерное дело / Под ред. В. А. Галанова – М.: Финансы и статистика, 2003. – 544 с. 2. Бланк И. А. Управление активами и капиталом предприятия. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2003. – 448 с. 3. Бланк И. А. Управление формированием капитала. – К.: Ника-Центр, 2000. – 512 с. 4. Гладунов О. В. Корпоративный менеджмент: Навч. посібник / О. В. Гладунов, О. В. Дейнега, Г. М. Микитин. – Рівне: Рівненський державний гуманітарний університет, 2002. – 244 с. 5. Мазур И. И. Корпоративный менеджмент. Справочник для профессионалов. – М.: Высшая школа, 2003. – 1080 с. 6. Поважный А. С. Трансформационные процессы корпоративного управления. – Донецк. – Инст. экономики промышленности, 2001. – 192 с.

УДК 38.24+658.152

Свірідова О. В.

КОНЦЕПЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Складні умови діяльності підприємства надзвичайно підвищують актуальність проблеми національної безпеки, в тому числі й такої її складової, як зовнішньоекономічна безпека підприємств.

На теперішній час не існує єдиного підходу щодо визначення терміна "економічна безпека підприємства". Окремі підходи, зокрема ті, що розглядають безпеку підприємства з позиції аналізу стану корпоративних ресурсів (ресурсно-функціональний підхід) [1; 2] чи з позиції захисту комерційної таємниці підприємства (технічний підхід) [3], є фрагментарними та не дозволяють розкрити сутність категорії в повному обсязі. Інші підходи (конкурентний і синтетичний [4]) визначають сутнісні характеристики відповідної категорії, втім потребують конкретизації в залежності від функціональних видів діяльності підприємства.

Метою статті є визначення концептуальних основ забезпечення економічної безпеки підприємства при здійсненні експортної діяльності.

Експортна діяльність пов'язана як з можливістю підприємства отримати додатковий прибуток, так і з додатковими негативними проявами зовнішнього середовища. Здійснення експортної діяльності характеризується значними ризиками, обумовленими впливом чинників економічного, політичного, правового, соціокультурного середовища країни-реципієнта, високим рівнем конкуренції, значними вимогами щодо якості товару, сертифікації, пакування та ін. Отже, особливості здійснення експортної діяльності обумовлюють проведення окремих, самостійних наукових досліджень щодо визначення економічної безпеки експортної діяльності підприємства та розробки концепції її забезпечення.

У наукових працях багатьох науковців, у залежності від запропонованого підходу щодо забезпечення економічної безпеки підприємства, визначені основні завдання економічної безпеки [1, с. 143; 5, с. 109]. Поряд з цим О. А. Кириченко розглядає основні загрози експортної діяльності, які впливають на результативність підприємства [6].

Ключове місце в процесі забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства займає розробка її стратегії.

Розробка стратегії забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства повинна ґрунтуватись на компетентному аналізі ринкових чинників та експортного потенціалу підприємства і знаходитись у тісному взаємозв'язку із стратегією інтернаціоналізації діяльності підприємства.

© Свірідова О. В., 2006



Стратегічне планування економічної безпеки експортної діяльності підприємства забезпечує основу для всіх управлінських рішень у галузі зовнішньоекономічної діяльності, функцій організації, мотивації і контролю, орієнтованих на розробку стратегічних планів. Такі плани відкривають перспективу для підприємства, тому що розглядаються як програма, яка спрямовує діяльність підприємства протягом тривалого періоду з огляду на те, що конфліктні і мінливі ділові та соціальні обставини роблять постійні корегування неминучими. Саме такий підхід до планування економічної безпеки дозволить не допустити появи загроз та досягнути поставленої мети.

Головною метою стратегічного планування економічної безпеки експортної діяльності підприємства є забезпечення його стійкого і максимально ефективного функціонування в даний час на зовнішньому ринку, високого потенціалу розвитку експортної діяльності та зростання підприємства в майбутньому.

У сучасній літературі виділяють наступні типи стратегій безпеки: орієнтовані на усунення існуючих або запобігання виникнення можливих загроз; націлені на запобігання впливу існуючих або можливих загроз на об'єкт безпеки; спрямовані на відновлення (компенсацію) понесеного збитку.

Перші два типи стратегій передбачають таку діяльність щодо гарантування безпеки, в результаті якої не відбувається загрози або створюється перешкода її впливу. У третьому випадку збиток припускається (виникає), проте він компенсується діями, що передбачає відповідна стратегія. Цілком очевидно, що стратегії третього типу можуть розроблятися і реалізовуватися стосовно ситуацій, де об'єкт безпеки внаслідок дії шкоди можна відтворити, або тоді, коли немає можливості здійснити програму реалізації стратегій першого або другого типу.

Стратегія економічної безпеки експортної діяльності підприємства знаходить своє відображення у відповідній концепції.

Концепція економічної безпеки експортної діяльності підприємства повинна становити офіційно затверджений документ, у якому відображено систему поглядів, вимог і умов організації заходів безпеки персоналу та власності підприємства. Структура концепції наведена на рисунку.

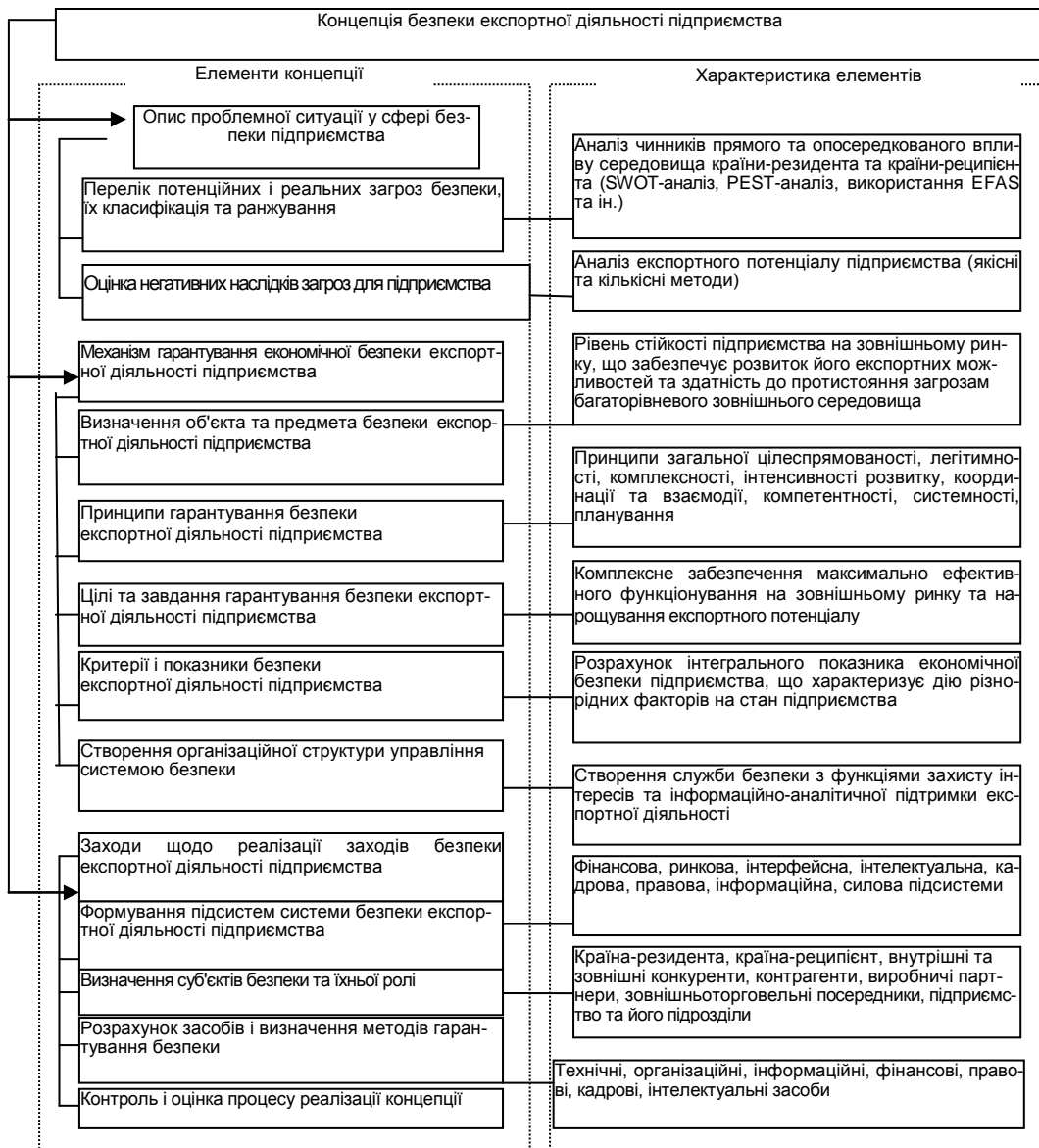


Рис. Концепція економічної безпеки експортної діяльності підприємства

Дослідження теоретичних основ економічної безпеки експортної діяльності підприємства та розробка відповідної концепції дозволяє систематизувати економічні знання, управлінські, організаційні, технічні заходи із забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства та спрямовано на стабілізацію економічної безпеки й підвищення ефективності управління зовнішньо-економічної діяльності загалом.

Література: 1. Основы экономической безопасности. (Государство, регион, предприятие, личность) / Под ред. Е. А. Олейникова. – М., 1997. – 288 с. 2. Головатый Н. Экономическая безопасность предпринимательской деятельности / Н. Головатый, Т. Гладченко // Персонал. – 2000. – №1. – С. 13 – 15. 3. Соснин А. С. Менеджмент безопасности предпринимательства: Учеб. пособие / А. С. Соснин, П. Я. Прыгунов. – К.: Изд. Европ. университета, 2002. – 358 с. 4. Ковальов Д. Економічна безпека підприємства / Д. Ковальов, Т. Сухорукова // Економіка України. – 1998. – №10. – С. 48 – 52. 5. Козаченко Т. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения. Монография / Т. Козаченко, В. Пономарев, О. Ляшенко. – К.: Либра, 2003. – 280 с. 6. Кириченко О. А. Менеджмент внешнеэкономической деятельности: Навч. посібник. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Пресс, 2002. – 384 с. 7. Комаха А. Цели экономической безопасности бизнеса // Бизнес и безопасность. – 2002. – №2. – С. 23 – 26.

УДК 658.310.8

Усатенко О. В.

Грошелева О. Г.

ВИБІР ТА ОБҐРУНТУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ

Сучасна організація – це складна відкрита система, тому для її всебічного дослідження доцільно використовувати системний підхід, який дозволяє врахувати всі процеси, що відбуваються в ній, її взаємний вплив із зовнішнім середовищем, а також її специфічні характеристики як системи (ефект синергії, емерджентність та ін.). Діяльність організації забезпечується різними підсистемами, що входять до її складу, значущість кожної з яких обумовлюється стадією життєвого циклу підприємства та умовами галузі, в якій вона працює. Відсутність стабільності в динаміці показників, котрі характеризують ефективність економіки України, дає підстави стверджувати, що питання, пов'язані з відшукуванням шляхів підвищення ефективності використання ресурсів для промислових підприємств нашої країни (оскільки діяльність саме промислових підприємств створює міцні засади для безкризового розвитку економіки країни), є актуальними та вимагають розв'язання як на рівні держави, так і в межах кожного окремого підприємства.

Успіх підприємства на ринку забезпечується за рахунок грамотної стратегії, ефективного використання об'єктивних ресурсів, концентрації на дійсно значущих конкурентних перевагах. Усі перелічені завдання входять до кола безпосередніх обов'язків менеджерів вищої та середньої ланок управління.

Проведене дослідження виявило, що на сьогодні не існує універсального комплексного показника, який би дозволив оцінити ефективність реалізації менеджерами управлінських функцій. Ряд вчених [1; 2] розглядають таку ефективність через відповідність витраченого часу розробленим нормам часу на кожну розумову операцію (оскільки ефективність управління проявляється через якість управлінських рішень, які приймаються, які в умовах ринку вона не може бути із достатньою мірою об'єктивності оцінена через старанність, з якою управлінець виконує розумові операції); через витрати на управління [3] (недолік такого підходу полягає в тому, що оскільки він підходить до управлінців недиференційовано, не враховує внесок кожного у піднесення ефективності підприємства, то таке збільшення витрат не обов'язково призводить до підвищення ефективності управління); через соціально-психологічні характеристики [4; 5] (по-перше оцінюють, не всю управлінську команду, а окремого співробітника; по-друге, досліджують не всю повноту виконаних функцій). Найбільш адекватними є економічні показники діяльності підприємства [6], та вони також не дозволяють виділити внесок саме управлінців у досягнення даного рівня ефективності. Таким чином, можна стверджувати, що на сьогодні не існує комплексного показника, який би дозволив об'єктивно та всебічно оцінити ефективність діяльності всієї управлінської команди як єдино можливої в поточних умовах форми управлінської роботи з точки зору її впливу на ефективність діяльності підприємства.

Виходячи з цього, метою даної статті є розробка та запровадження комплексного показника, який дозволив би оцінити вплив управлінської команди при формуванні загальної результативності діяльності промислового підприємства.

© Усатенко О. В., Грошелева О. Г., 2006



Аналіз підходів до оцінки ефективності функціонування різних суб'єктів в умовах ринку дав можливість виділити показник конкурентоспроможності як такий, що найбільш відповідає завданням оцінки, враховуючи всі найбільш значущі для ринку сторони діяльності управлінської команди. Вивчення літературних джерел виявило, що найбільш дослідженими є питання, пов'язані з формуванням конкурентоспроможності на рівні товару та підприємства, менше – на рівні держави, і майже відсутні дослідження, присвячені природі даного показника на рівні управлінського та всього персоналу організації. В роботах, присвячених цьому питанню, конкурентоспроможність або прирівнюється до потенціалу управлінців [7], або розглядається стосовно робітників до ринку праці [8]. Можна досліджувати конкурентоспроможність управлінської команди через реалізовані для досягнення цілей організації здібності управлінських працівників (знання, вміння, якості та компетенції), тобто потенціал слід розглядати сукупно з мотивацією управлінців. Даний підхід починає реалізовуватися в роботі [9], проте оскільки потенціал та мотивація не виділяються до окремих груп факторів, то губиться можливість оцінки вузьких місць у конкурентоспроможності та розробки відповідних заходів. Для подолання вказаних недоліків розроблена наступна модель конкурентоспроможної управлінської команди (рисунк).

Дослідження проводилось на прикладі управлінського персоналу 6 вугільних шахт, що входять до складу ВАТ "Павлоградвугілля". Розроблений підхід є універсальним для підприємств будь-якої галузі, специфіка проявляється при формуванні переліку факторів, які належать кожній з виділених груп (оцінка результатів опитування показує, що в моделі враховано більше 90% значущих для управлінців вугільної галузі факторів). Вибір галузі обумовлений значенням продукції даної галузі як у світовому господарстві, так і для забезпечення енергетичної безпеки України, специфікою галузі, для якої звичайні показники економічної ефективності через ряд причин [10] не можуть бути достатньо інформативними при прийнятті стратегічних управлінських рішень стосовно подальшої долі підприємства, а ділова оцінка управлінського персоналу, що виконується виключно на їх основі, замість мотивуючої виконує демотивуючу функцію.

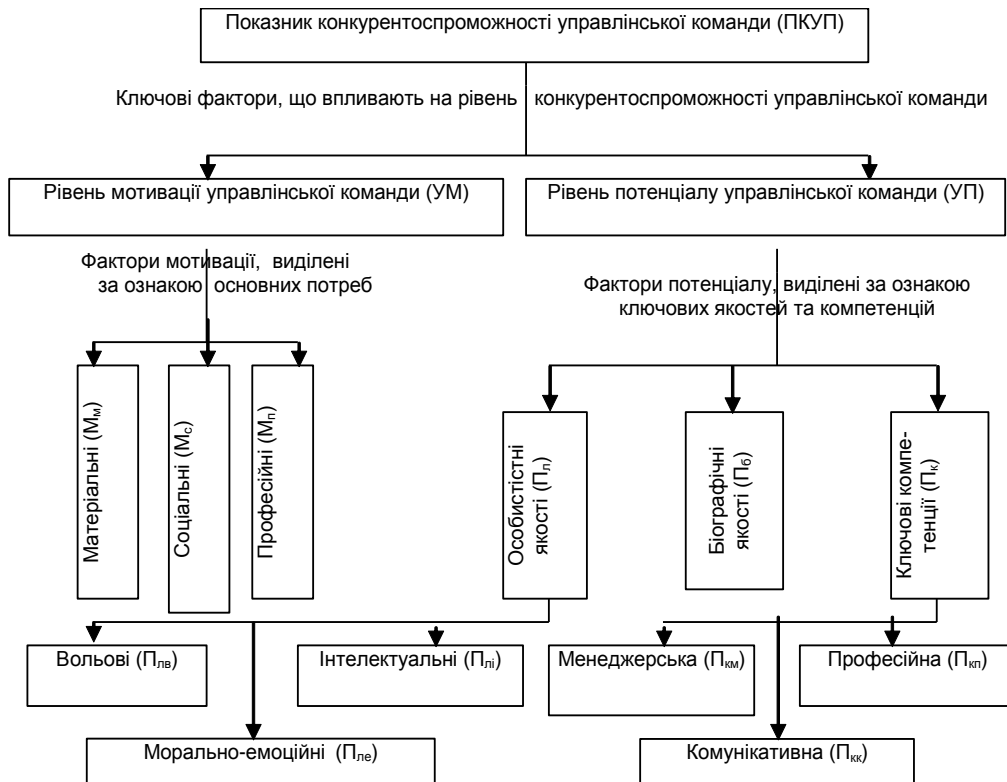


Рис. Модель формування конкурентоспроможності управлінської команди

Вуглевидобування в Україні забезпечується 167 вугільними шахтами. У 2005 р. шахтами ВАТ "Павлоградвугілля" забезпечено 15,4% загальноукраїнського видобутку; воно є лідером не лише за обсягами видобутку, а також за запровадженням новітніх технологій. Такий прорив забезпечується злагодженою роботою всього колективу, яка виконується внаслідок запровадження якісних управлінських рішень, розроблених управлінськими командами, проте не завжди призводить до відповідної зміни в техніко-економічних показниках. Таким чином, проведення досліджень на прикладі шахт, що входять до складу ВАТ "Павлоградвугілля", є виправданим з точки зору репрезентативності отриманих результатів та важливості розв'язуваного завдання не лише для науки, але також для підвищення ефективності діяльності підприємств та галузі в цілому.

Обидва показники (мотивація та потенціал) мають якісний характер, тому їх важко відобразити з достатнім ступенем об'єктивності через показники фінансово-господарської діяльності підпри-



емства та через статистику трудових ресурсів. Для проведення процедури оцінювання розроблена спеціальна 7-бальна вербально-числова шкала. Оцінювання відбувається у два етапи: на першому етапі оцінюється ступінь прояву кожного з факторів у членів управлінської команди, на другому (оскільки ми зацікавлені в отриманні зважених оцінок, що враховуватимуть пріоритет кожного з факторів) – значущість кожного з факторів для ефективного виконання управлінцями своїх функцій (A_{ij} , A_{pj}). Для подальших розрахунків перший та другий масиви оцінок необхідно привести до середньогрупових значень, на базі яких далі формуються матриці-рядки, до яких заносяться середньозважені оцінки за кожною з груп факторів:

$$M_p(\Pi_p) = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m A_{ij}}{n \times m} \times \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m M_{ij}(\Pi_{ij})}{m \times n}, \quad (1)$$

де A_{ij} – середнє групове значення балів, виставлених експертами рівню значущості i -го фактор мотивації (потенціалу);

n – кількість показників, що входять до складу виділеної групи факторів;

m – кількість експертів, що здійснювали оцінку;

k – кількість груп факторів;

p – найменування відповідної групи факторів.

Комплекс мотиваційних орієнтирів для управлінської команди організації може бути представлений у вигляді трьохвимірної прямокутної декартової системи, а значенню мотивації праці управлінської команди відповідатиме результуючий вектор, проведений від початку обраної системи координат, числовий вимір якого розраховується за формулою:

$$M = \sqrt{M_M^2 + M_C^2 + M_{\Pi}^2}. \quad (2)$$

Ті самі міркування покладені в основу розрахунку потенціалу управлінської команди:

$$\Pi = \sqrt{\left(\Pi_{ЛВ} + \Pi_{КМ} + \Pi_{\text{б}}\right)^2 + \left(\Pi_{ЛИ} + \Pi_{КК}\right)^2 + \left(\Pi_{Л\epsilon} + \Pi_{К\Pi}\right)^2}. \quad (3)$$

Оперування абсолютними значеннями має достатньо велику кількість недоліків, для подолання яких доцільно використовувати відносні показники. В якості базового показника необхідно застосовувати максимальне значення відповідного чинника з урахуванням поточних умов (M_{\max} ; Π_{\max}). Проміжним етапом розрахунку базового показника має бути побудова оптимізаційної моделі, за допомогою якої розраховується оптимальне значення чинника в поточних умовах. В якості обмежень виступають наступні обставини: врахування пріоритетності відповідної групи факторів; урахування політики, яка склалася у сфері мотивації та потенціалу; природа вагових коефіцієнтів. При розрахунку базового показника виходимо з того, що фактори, які обрані в якості ключових у запровадженій на підприємстві мотиваційній політиці та при формуванні профілю управлінської команди, мають абсолютне вираження.

Чим щільніше розраховані показники наближуються до 1, тим у більшій мірі управлінська команда підприємства може розглядатися як основа довгострокової конкурентної переваги. Отримані в результаті розрахунків дані свідчать, що найбільш привабливою з точки зору людського фактора є шахта "Самарська", управлінська команда якої має відповідний потенціал, що дозволяє їй ефективно виконувати свої обов'язки; а мотиваційна політика цього підприємства сприяє тому, щоб його працівники воліли реалізовувати свій потенціал для досягнення цілей шахти.

Загалом розроблена методика дозволяє визначити, чи є досліджене підприємство привабливим для реалізації на ньому стратегічних заходів з точки зору управлінського персоналу; чи може управлінська команда ефективно працювати в динамічному середовищі; чи бажає вона якісно виконувати свої обов'язки. Також відповідно до отриманих показників розробляються відповідні заходи чи щодо підвищення якостей та здібностей управлінців, чи щодо корегування мотиваційної політики. Перевагою розробленого підходу є використання невизначених даних; побудова комплексної оцінки конкурентоспроможності, яка враховує сукупність напрямків діяльності управлінської команди; можливість використання отриманих результатів в управлінні підприємством, а також те, що він присвячений розв'язанню актуального наукового завдання.

Література: 1. Задоя А. А. Основы экономики: Учеб. пособие / А. А. Задоя, Ю. Е. Петруня. — К.: Вища школа. — Знання, 1998. — 480 с. 2. Уайтлі Ф. Мотивация: Пер. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. — 160 с. 3. Поважний С. Ф. Экономический механизм управления промышленным производством. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. — 352 с. 4. Марр Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Р. Марр, Г. Шмидт. — М.: МГУ, 1997. — С. 95 — 96. 5. Магура М. И. Создание системы управления персоналом организации // Управление кадрами. — 1997. — №7. — С. 16. 6. Бойко В. В. Экономика предприятий Украины: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — Днепропетровск: Национальная горная академия Украины, 2002. — 536 с. 7. Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Сулова // Маркетинг. — 1999. — №6. — С. 35 — 46. 8. Семикіна М. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці // Ринок праці. — 2000. — №3. — С. 8 — 11. 9. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу // Управління персоналом. — С. 34 — 37. 10. Амоша А. И. Системный анализ шахты как объекта инвестирования: Монография / А. И. Амоша, М. А. Ильяшов, В. И. Салли. — Донецк: Институт экономики промышленности, 2002. — 68 с.

ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ СХІДНОГО ДОНБАСУ

Інвестиційна привабливість областей Східного регіону України перш за все пов'язана з промислово розвиненою інфраструктурою цих територій, яка переважно зумовлена наявністю підприємств вугільної промисловості. Основним паливним регіоном України є Донбас, який охоплює територію близько 50 тис. кв. км у межах трьох областей – Донецької, Луганської та Дніпропетровської. Саме ці області характеризуються найвищим коефіцієнтом розгалуженої структури ПЕК, який найоб'єктивніше відображає рівень розвитку паливної ланки комплексу. Спільним для цих областей є розвиток потужної вугледобувної та вуглезбагачувальної галузей, теплоенергетики, а також гірничошахтного машинобудування. За кількістю гірничодобувних центрів лідирують Донецька (30) та Луганська (27) області, оскільки вони є осередком видобутку кам'яного вугілля на базі родовищ басейного типу залягання [1]. Зокрема, в Луганській області зосереджено 1/3 всіх вугільних запасів України. У загальному обсязі промислового виробництва вугільна галузь займає третину й забезпечує 18% робочих місць, формує чверть обласного фонду оплати праці, 20% бюджету регіону і 27% доходів Пенсійного фонду. Від розвитку галузі залежить соціально-економічний та екологічний стан більшої частини міст і селищ Луганщини. Рівень видобутку палива на Луганщині в загальному вугільному балансі країни досяг у 2003 році 34,7%, а з енергетичного вугілля – 43%. У Луганській області добувають 20% коксованого вугілля.

Багаторічне кризове становище підприємств вугільної галузі призвело до поширення думки, що вугледобуток і інвестиційна привабливість – це поняття несумні, навіть протилежні одне одному.

Метою статті є оцінка фінансового потенціалу розвитку вугледобувних підприємств Східного Донбасу за рахунок детінізації їхньої діяльності, наявність якого здатна змінити уявлення інвестора про інвестиційну привабливість цих підприємств.

У багатьох наукових публікаціях, присвячених проблемам вугільної галузі, зазначається, що видобуток вугілля в східному басейні Донбасу є об'єктивно збитковим і може здійснюватись тільки за умов державної підтримки. Але статистичні дані щодо правопорушень на підприємствах галузі [2] свідчать про те, що на вугільних шахтах існує досить великий потенціал скорочення збитковості за рахунок висвітлення тіньової складової їхньої діяльності, спроба виміряти яку досі не робилася.

Стисла сутність методичного підходу до виявлення наслідків впливу на фінансову результативність роботи вугільних шахт, розробленого авторами роботи, відображена в таблиці. Більш детально сутність цього підходу викладено в працях [3 – 5].

Таблиця

Послідовність визначення впливу тінізації діяльності вугільних шахт на фінансову результативність

Етапи	Алгоритм розрахунку
1	2
1. Визначається потенційно можлива величина фінансового результату від основної операційної діяльності шахт (видобутку вугілля) (ΦP_n)	$\Phi P_n = BP_n - CI_n = BP_{3\phi} \times k_{np} - CI_{3\phi} \times K_{\phi}$ де BP_n та $BP_{3\phi}$ – потенційно можлива та задекларована у фінансовій звітності виручка від реалізації вугільної продукції; CI_n , $CI_{3\phi}$ – потенційно можлива та відображена у звітності собівартість реалізованої продукції; $k_{np} > 1$ – коефіцієнт продуктивної тінізації; $K_{\phi} < 1$ – середньозважений коефіцієнт фіктивної тінізації
2. Визначається абсолютна (вартісна) величина додаткового фінансового потенціалу вугледобувних підприємств, сформованого за рахунок тіньових ресурсів ($\Delta \Pi_m$)	$\Delta \Pi_m = \Phi P_n - \Phi P_{3\phi}$ де $\Phi P_{3\phi}$ – звітний фінансовий результат основної операційної діяльності вугледобувних підприємств, тобто видобутку вугілля
3. Залежно від того, наскільки покращиться фінансовий стан підприємства за умов мобілізації додаткового фінансового потенціалу, сформованого за рахунок тіньових ресурсів, усі вугледобувні підприємства пропонується розділити на 3 групи:	офіційно прибуткові підприємства, які з урахуванням тіньового резерву здатні підвищити свою реальну прибутковість: $\begin{cases} \Phi P_{3\phi} > 0, BP_{3\phi} - CI_{3\phi} > 0, \\ \Phi P_n > 0, BP_n - k \times CI_{3\phi} > 0; \end{cases}$

1	2
	2) офіційно збиткові підприємства, які в процесі детінізації трансформуються в реально прибуткові: $\begin{cases} \Phi P_{36} < 0, BP_{36} - CP_{36} < 0, \\ \Phi P_n > 0, BP_{36} - k \times CP_{36} > 0; \end{cases}$ 3) офіційно збиткові підприємства, які за рахунок висвітлення тіньових прибутків дещо скоротять збитки, але залишаться реально збитковими: $\begin{cases} \Phi P_{36} < 0, BP_{36} - CP_{36} < 0, \\ \Phi P_n < 0, BP_{36} - k \times CP_{36} < 0 \end{cases}$
4. Визначається індекс тінізації вугільних шахт (I_m) будь-якої групи	$I_m = \frac{\Delta \Pi_m}{\text{ЧД}_{\text{заг}}} \cdot 100\% = \frac{\Delta \Pi_m}{BP_{36} + \Delta \Pi_m} \times 100\%$ де $\text{ЧД}_{\text{заг}}$ – загальна величина чистого доходу підприємства з урахуванням тіньової складової ($\Delta \Pi_m$), тис. грн.
5. На підставі визначених обсягів тінізації вугільних шахт визначається коефіцієнт доцільності бюджетного фінансування підприємств галузі	$\Delta D = \frac{\Delta \Pi_m}{D_n},$ де D_n – абсолютна величина державного фінансування окремих вугледобувних підприємств протягом звітного періоду, тис. грн.

Об'єктивну величину коефіцієнтів фіктивної і продуктивної тінізації, що визначають потенційно можливу величину фінансового результату від реалізації продукції, пропонується встановити за допомогою соціологічних досліджень методом експертних оцінок, шляхом анкетування та інтерв'ювання експертів – досвідчених робітників галузі вищої управлінської ланки, які мають багаторічний досвід роботи в усіх сферах діяльності вугільних підприємств: економічно-фінансовій, технологічній та механічній. Саме на їхніх оцінках повинен базуватись процес визначення прихованих можливостей покращення фінансового стану вугільних підприємств.

Серед численних показників відносної дохідності доцільно було б простежити зміни показників рентабельності продажу і рентабельності продукції. Рентабельність продажу показує співвідношення між отриманим фінансовим результатом від реалізації продукції та виручкою від реалізації продукції (без ПДВ), тобто дає змогу простежити, як за умов детінізації збільшилася б величина прибутку, що припадає на гривню виручки. Потенційна рентабельність продажу з урахуванням існуючих тіньових резервів визначатиметься за формулою:

$$P_{np}^n = \frac{\Phi P_n}{BP_n} = \frac{\Phi P_{36} + \Delta \Pi_T}{BP_{36} \times k_{np}}. \quad (1)$$

Рентабельність продукції характеризує, скільки прибутку припадає на грошову одиницю повної собівартості реалізованої продукції підприємства, і з урахуванням тіньового резерву прибутковості визначається за формулою:

$$P_n^{\Pi} = \frac{\Phi P_n}{CP_n} = \frac{\Phi P_{36} + \Delta \Pi_T}{CP_{36} \times k_{\phi}}. \quad (2)$$

З метою виявлення впливу чинника тінізації економічних процесів на фінансовий стан вугледобувних підприємств Луганської області та визначення індексу їхньої тінізації в процесі дослідження було застосовано викладений вище методичний підхід, суть якого полягає у визначенні прихованих потенційних можливостей покращення фінансово-економічних показників вугільних шахт за рахунок детінізації. Апробація викладеного підходу була проведена на 44 вугледобувних підприємствах Луганської області.

Згідно із запропонованою класифікацією вугледобувних підприємств, наведеною в таблиці, аналізовані підприємства згрупувалися наступним чином: 1 група – 10 підприємств, 2 група – 12 підприємств, 3 група – 22 підприємства.

Відповідно до наведеного розподілу вугледобувних підприємств за трьома групами, очевидно, що підприємства першої групи мають потенційні можливості збільшення показників рентабельності, другої групи – виходять на певний рівень рентабельності. Так, підприємства першої групи здатні за умов детінізації їхньої діяльності забезпечити рентабельність продажу на рівні 40 – 50%, тобто операційний прибуток, що припадає на гривню реалізованої продукції, становить близько 50 коп. Такий рівень рентабельності у сучасній економіці України є досить високим і характеризує ці підприємства як потенційно привабливі об'єкти інвестування. Що стосується підприємств другої групи, які здатні за умов висвітлення тіньових ресурсів вийти на прибутковий рівень діяльності, їхня потенційна рентабельність продажу в середньому коливається на рівні 20 – 30%, що також є достатньо високим рівнем для української промисловості.



Рентабельність продукції, розрахована з урахуванням тіньової складової фінансового потенціалу, також свідчить, що підприємства 1 і 2 груп мають значний потенціал розвитку за рахунок збільшення частки прибутку, яка припадає на гривню собівартості реалізованої продукції.

Таким чином, урахування потенційним інвестором існуючих тіньових резервів рентабельності вугледобувних підприємств Східного Донбасу має змінити думку щодо доцільності вкладень у стратегічно важливу для України галузь.

Література: 1. Яснюк Т. Типізація регіонів України за рівнем розвитку паливно-енергетичного комплексу // Регіональна економіка. – 2002. – №3. – С. 115 – 124. 2. Марченко Е. Экономическое положение и криминогенная ситуация в угольной отрасли Украины // Энергетическая политика Украины. – 2004. – №7 – 8. – С. 62 – 64. 3. Параскеєва А. М. Напрямки економічної оцінки рівня тінзації вугільної галузі // Зб. наук. праць "Економічні проблеми адаптації та розвитку вищої школи в умовах ринку". – Донецьк: Інститут економіко-правових досліджень НАН України; Алчевськ: ДГМІ, 2004. – С. 135 – 133. 4. Параскеєва А. М. Методичний підхід до визначення індексу тінзації вугільної промисловості // Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. "Наука і освіта 2004". Т. 18. Економіка промисловості. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – С. 51 – 52. 5. Підлипеська Л. Є. Методичний підхід до виявлення прихованих можливостей покращання фінансового стану вугільних шахт / Л. Є. Підлипеська, А. М. Параскеєва // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2004. – №10(80). – С. 65 – 70.

Толстікова О. В.

УДК 005.32:331.101.3

ОЦІНКА ТА МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У міжнародній практиці більше шестидесяти років розробляються й використовуються нові методи управління персоналом, засновані на особистому інтересі працівника, пов'язані із задоволенням його потреб. Ці методи довели свою високу ефективність.

У роботах Н. В. Болобанової, Н. О. Волгіна, Є. Ф. Глухачова, М. С. Вороніної, Є. П. Ільїна, С. М. Клімова, Т. І. Мухамбетова та ін. проведено аналіз мотиваційних механізмів, який показав, що неможливо створити ефективну систему мотивації праці без урахування інтересів людини. Але невивченими є питання підвищення активності мотиваційного механізму трудової діяльності на основі врахування особистих інтересів і суспільних потреб людей, у самій природі яких покладене прагнення до первісного задоволення своїх власних матеріальних та духовних потреб.

Тому метою проведеного дослідження є розвиток мотивації використання матеріальних стимулів (модель заробітної плати). Вона повинна бути центром цілого комплексу трудової мотивації й спрямована на розвиток особистості. До матеріальних стимулів відносяться:

різні системи участі в прибутку;

соціальні пільги: оплата проїзду на роботу, оплата навчання, надбавки на дітей, надання житла, пільги в пенсійному забезпеченні ветеранам війни та праці.

Проведені дослідження показують, що серед методів активізації трудової поведінки персоналу стимулювання є домінуючим для всіх категорій працівників. У ході вдосконалення системи стимулювання особливу увагу необхідно приділити проблемам соціально-економічного порядку, серед яких:

невідповідність розміру премій кількості і якості фактично виконаної роботи;

відсутність в адміністрації цеху можливості за своїм розсудом розпоряджатися фондом оплати праці;

фактична відсутність матеріальної відповідальності за кінцевий результат та ін.

Рішення даних проблем прямо пов'язане з питанням удосконалення системи оцінки трудової діяльності персоналу – один з факторів трудової мотивації.

У цей час зміна системи оцінки праці працівників підприємств особливо актуальна.

Правильно розроблена система оцінки персоналу сприяє посиленню зацікавленості в більш виробничій та якісній праці, активності й дисциплінованості, а також створенню сприятливого морально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Проведені соціологічні опитування працівників підприємств різних форм власності свідчать: більше 75% опитаних вважають сформовану систему оцінки неефективною й несправедливою; у деяких випадках працівникам було незрозуміло, яку мету переслідує дана процедура; більше 15% не задоволені організацією даного процесу.

Така реакція на оцінку трудової діяльності привертає увагу до деяких моментів: у добре розробленій системі повинні бути чіткі цілі, вона має бути схованою й викликати довіру; необхідно розвивати в персоналі навички атестації й вживати наступні заходи за її результатами.

© Толстікова О. В., 2006

Оцінка трудової діяльності працівників підприємств вирішує, головним чином, наступні чотири завдання:

правильне використання персоналу, насамперед, за допомогою раннього визначення дефіциту результатів праці;

посилення мотивації працівника й визначення його статусу на підприємстві;

основа для винагороди;

підстава для оцінки діяльності й дисциплінарних заходів.

Без оцінки результатів праці кожного працівника неможливо реалізувати принцип відповідності результативності його праці і його заохочення.

Основною проблемою є вибір системи оцінки працівника та результатів його праці.

Системи особистісних оцінок можуть установлюватися із застосуванням традиційних і прогресивних методів різних коефіцієнтів: трудової участі (КТУ), якості праці (КЯП), інтенсивності праці (КІП), ефективності праці (КЕП), а також через систему балів, експертних оцінок методом опитувань.

На сьогоднішній день, на погляд автора, на особливу увагу заслуговує система, при якій використовуються наступні показники: при вимірі індивідуальної праці – коефіцієнт ефективності праці, а при оцінці праці колективів структурних підрозділів – коефіцієнт ефективності колективної праці (КЕКП) [1, с. 102].

Запропонований трудовий показник докорінно відрізняється від широковідомого показника – коефіцієнта трудової участі (КТУ). Порівняння показників виміру праці подано в таблиці [2].

Таблиця

Порівняння показників виміру праці

Коефіцієнт трудової участі (КТУ)	Коефіцієнт ефективності праці (КЕП)
Вимірює працю тільки робітників, об'єднаних у бригади	Вимірює працю всіх працівників: робітників, службовців, спеціалістів, керівників
Застосовується тільки в найнижчій структурній одиниці підприємства – у бригадах	Підходить для всіх структурних підрозділів підприємства
За КТУ розподіляється не основна, а додаткова заробітна плата (премія)	Розподіляється вся заробітна плата
Діапазон, у якому диференціюється премія, – у межах від 0 до 2	Розміри підвищення-зниження заробітної плати практично не обмежені (але не менше мінімальної заробітної плати)
Не пов'язаний з кінцевими результатами роботи більших структурних підрозділів і всього підприємства	Заробітна плата безпосередньо пов'язана з результатами діяльності структурних підрозділів і усього підприємства
Визначається самими робітниками бригади, що на практиці частіше за все веде до зрівняльного розподілу премії	Визначається фахівцями згідно з розбіжностями в праці, що полегшує диференціацію в оплаті

Порівняння основних параметрів КТУ й КЕП свідчить про перевагу останнього. Його застосування дозволяє підсилити матеріальні стимули до праці, різко підвищити відповідальність працівників і колективів, а також роль керівників.

Перехід до "безгрошового" показника між ринковими умовами формування фонду оплати праці й оцінкою праці, що застосовується при використанні тарифної системи оплати праці, при використанні даної системи оцінки праці окремого робітника, колективу структурного підрозділу, всього підприємства знаходить вираження не у вигляді суми грошей, а у вигляді деякої суми коефіцієнтів, які потім використовуються в розподілі фондів оплати праці підприємства і його структурних підрозділів.

Для кожного працівника розраховується ефективність місячної праці, що кількісно виражається в коефіцієнті ефективності праці (КЕП):

$$КЕП = Кбзн \times КТВ, \quad (1)$$

де $Кбзн$ – коефіцієнт базової середньомісячної заробітної плати за минулий період;

$КТВ$ – коефіцієнт трудового внеску працівників у кінцевий результати роботи структурного підрозділу за той же період. Його можна розрахувати за наступною формулою:

$$КТВ = 3/P \times K_1, \quad (2)$$

де 3 – кількість виконавців заданої роботи;

P – об'єм виконаної роботи;

K_1 – визначається складність заданої роботи (дуже складна – 35 балів, складна – 25 балів, не дуже складна – 15 балів).

Як видно з формули (1), для визначення КЕП будь-якого працівника необхідно врахувати такі фактори, як базова заробітна плата, час і інтенсивність праці, складність виконання роботи, трудова поведінка працівника (ініціатива, сполучення професій, розширення зон обслуговування, дисципліна та ін.), які відображаються у відповідних коефіцієнтах.

Коефіцієнт базової заробітної плати, складний і тарифний коефіцієнти містять у собі наступні характеристики праці:

складність праці (різний рівень кваліфікації працівника) відображена в базових окладах і тарифах;

вага праці (різні умови праці) відображена в надбавках та доплатах до окладів і тарифних ставках.

Коефіцієнт трудового внеску працівника за звітний місяць розраховується за формулами:

$$КТВ1 = (КВЧ \times КЯП) + КСП + Кд, \quad (3)$$

$$КТВ2 = (ТС \times ВЧ \times КЯП) + КСП + Кд, \quad (4)$$

де *КВЧ* – коефіцієнт відпрацьованого часу;

КЯП – коефіцієнт якості праці;

КСП – коефіцієнт сполучення професій (посад), розширення зон обслуговування й збільшення обсягу виконаних робіт;

Кд – коефіцієнти доплат (нічні, святкові, вечірні й т. ін.);

ТС – тарифна годинна ставка;

ВЧ – відпрацьований час.

Коефіцієнт відпрацьованого часу (*КВЧ*) розраховується як відношення фактично відпрацьованого часу до нормативного часу у звітному місяці. Якість праці працівника у звітному періоді відображається в коефіцієнті якості праці (*КЯП*), що фіксує результати, інтенсивність (напруженість) роботи, рівень виконання працівником його основних обов'язків.

Фонд оплати праці підприємства встановлюється як сума часток його структурних підрозділів, обчислених за підсумками за минулий період (місяць, квартал, півріччя, рік). Ці частки щомісяця коригуються залежно від того, як структурні підрозділи виконують свої функціональні обов'язки. База порівняння — попередній місяць. Якщо підрозділ перевищив показники попереднього місяця, то його коефіцієнт ефективності колективної праці (*КЕКП*) підвищується, збільшується і його частка в загальному фонді оплати праці. Якщо ж підрозділ працював гірше, то його частка у фонді оплати праці знизиться.

Таким чином, по-перше, фонд оплати праці підрозділу щомісяця жорстко погоджується з виконанням його функціональних обов'язків; по-друге, знімається протиріччя між систематично мінливим фондом оплати праці всього підприємства й відносно стабільними (за умовами тарифної системи оплати праці) фондами оплати праці структурних підрозділів.

Дана система оцінки й оплати праці охоплює всі без винятку структурні підрозділи підприємства – від основного виробництва до бухгалтерії, від робітника до керівника вищої ланки. Вона забезпечує прямий матеріальний зв'язок особистого доходу працівників, фонду оплати праці підрозділу із загальним фондом оплати праці підприємства.

Дана система оцінки й оплати праці, впроваджена на ряді підприємств, дала гарні результати. Вона досить проста, знижує труднощі розрахунків по зарплаті, спонукує працювати більше й краще, з меншим числом працівників.

Аналіз організації праці та її оплати на промислових підприємствах показав, що для визначення особистого внеску робітника в кінцеві колективні результати виконання показників й умов преміювання бригад (змін, ділянок) застосовується різні системи оцінок. Найбільшого поширення одержала система оцінки з використанням коефіцієнта якості праці (*КЯП*), коефіцієнта інтенсивності праці (*КІП*) і коефіцієнта трудової участі (*КТУ*).

КТУ й *КІП* кожного окремого робітника за період преміювання визначається залежно від базового коефіцієнта й змісту оціночних показників, що підвищують або знижують його.

Так, базовий *КТУ* при розподілі премії найчастіше приймають рівним 1 (одиниці). Але можуть використовуватися й інші підходи, коли базові *КТУ* диференціюються за професіями робітників, а при входженні до складу даного колективу керівників і фахівців ділянки (зміни) – за категоріями працівників. При цьому він може визначатися по-різному. Наприклад, як відношення:

годинної тарифної ставки робітника, розрахованої, виходячи з середнього розряду виконаних ним робіт, до тарифної ставки робітника основної професії в даній бригаді (зміні, ділянці);

місячної тарифної ставки (посадового окладу) до мінімальної тарифної ставки (посадового окладу) працівника бригади (зміни, ділянки);

тарифної ставки (посадового окладу) з урахуванням поточної премії до середнього рівня заробітної плати по бригаді (зміні, ділянці).

Такий порядок дозволяє у базовому *КТУ* найбільше враховувати професійні й кваліфікаційні особливості членів колективу, а через оціночні показники – конкретизувати ступінь участі працівника (особистий внесок) у виконанні виробничих завдань.

Разом з тим там, де роботодавець вважає, що розподіл колективної премії радою бригади (за участю трудового колективу) ефективний і його доцільно продовжити, це має стати предметом колективних переговорів. При згоді всіх членів колективів бригад (змін, ділянок) роботодавець може делегувати трудовому колективу право оцінювати працівників при розподілі премії. Така домовленість повинна бути чітко відображена в колективному договорі підприємства, преміальному положенні, а також супроводжуватися згодою кожного працівника.

На основі розробленої методики [3] була виведена формула інтенсивності праці:

$$КІП = КТР \times Кз, \quad (5)$$

де *КТР* – коефіцієнт темпу роботи, частки одиниці;

Кз – коефіцієнт часу зайнятості, частки одиниці.

Експериментальні дослідження показали, що при рівних умовах стомлення залежить не тільки від темпу роботи й часу зайнятості, але й монотонності виконуваних робіт. Установлено, що при частій повторю-

ваності одноманітних прийомів тривалістю менше 40 секунд різко зростає монотонність праці, наступає стійка стомлюваність. Обробка отриманих результатів показала лінійну залежність стомлення від темпу, монотонності роботи й часу зайнятості.

У зв'язку з цим, на думку автора, необхідно доповнити коефіцієнт інтенсивності праці ще однією складовою – коефіцієнтом монотонності роботи.

Оновлена формула має такий вигляд:

$$K\Pi\sigma = Kmp \times Kz \times Km, \quad (6)$$

де $K\Pi\sigma$ – оновлений коефіцієнт інтенсивності праці, частки одиниці;

Kmp – коефіцієнт темпу роботи, частки одиниці;

Kz – коефіцієнт часу зайнятості, частки одиниці;

Km – коефіцієнт монотонності праці, частки одиниці.

На погляд автора, зв'язок і залежність розмірів премій від кількості і якості виконуваних робіт може бути досягнутий тільки за умови здійснення безперервного процесу контролю виконання виробничих завдань та якості робіт.

Література: 1. Курочкин В. К. Оценка и стимулирование управленческой деятельности в промышленном производстве. – Саратов: Изд. Саратов. унив., 1989. – 156 с. 3. "Люфтганза". Программа работы с персоналом // Человек и труд. – 1993. – №12. – 102 с. 2. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // Человек и труд. – 1998. – №3. – С. 79 – 81. 4. Фонд оплаты труда и формы заработной платы в условиях интенсификации общественного производства. Сб. науч. трудов / Ред. кол.: Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев, Р. А. Маркова. – М.: НИИ труда, 1984. – 164 с.

УДК 338.439 (477)

Романченко О. М.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КОНДИТЕРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УКРАЇНІ: ДЕЯКІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОГО МАРКЕТИНГУ

На теперішньому етапі економічного розвитку української кондитерської галузі для ефективного функціонування підприємств у ринкових умовах необхідні нові підходи до управління як кондитерськими підприємствами в цілому, так і окремими сферами їх діяльності. Особливістю використання принципів міжнародного маркетингу на українських кондитерських підприємствах слід вважати необхідність урахування особливостей поведінки як вітчизняних, так і закордонних споживачів, що передбачає попередній моніторинг та адаптацію до існуючих умов навколишнього середовища. На практиці відношення до основних засад міжнародного маркетингу в Україні, на відміну від підприємств розвинених країн, є неоднозначним, оскільки більша частина підприємств переробної промисловості не використовує принципів міжнародного маркетингу у своїй діяльності. Наукові дослідження проблеми теорії та практики застосування міжнародного маркетингу в Україні ще лише набирають сили. Серед науковців, зайнятих у цій сфері, слід відзначити Б. В. Буркинського, О. Г. Ткаченко, М. О. Рисс, О. В. Лук'яненко та ін. [1].

Метою даного дослідження, виходячи з цього, є аналіз необхідності використання міжнародного маркетингу на вітчизняних кондитерських підприємствах. Для досягнення поставленої мети автор вважає за доцільне визначити сучасний стан українського ринку кондитерських виробів і зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних кондитерських підприємств зокрема; виявити та класифікувати фактори, що заважають ефективній діяльності вітчизняних кондитерських підприємств; окреслити перспективи на майбутнє й надати рекомендації щодо вдосконалення функціонування кондитерських підприємств за умов використання міжнародного маркетингу.

У 2005 році до трійки лідерів вітчизняних кондитерських підприємств увійшли компанії "Рошен", "Крафт Фудз Україна" та "АВК". При цьому у "Крафт Фудз Україна" об'єм доходів зріс на 32,4% у порівнянні з 2004 роком, у фірми "Рошен" – на 12,4%, "АВК" – на 17,5%. "Крафт Фудз Україна" лідирувала у 2005 році за об'ємом чистого прибутку – 104 млн. 200 тис. грн. Сильні позиції також відзначаються в харківській корпорації "Бісквіт-шоколад", компанії "Житомирські солодощі", фірмі "Світоч", що належить "Nestle", та ін. [2]. Головною особливістю виробництва кондитерських виробів слід вважати сезонність галузі. Мінімальний об'єм випуску продукції припадає на літні місяці, а максимальний – на грудень, перед зимовими святами. На сьогоднішній день за об'ємом виробництва прогресують мучні вироби. Продукція зазначеного сегмента відзначається високим рівнем попиту як на вітчизняному, так і на закордонному споживчих ринках. Маркетингова політика багатьох лідируючих виробників печива та вафель (в першу чергу, "Київ-Конті", корпорації "Roshen", "Світ Ласощів",

© Романченко О. М., 2006



"Житомирські ласощі", корпорації "Бісквіт-шоколад", "Лагода", Львівської кондитерської фабрики "Світоч") орієнтована не тільки на поставки до країн СНД, але також і на окремі ринки Європи та США, де купівельна спроможність і рівень споживання кондитерських виробів набагато вищі, ніж в Україні чи Росії. Стабільним партнером на зовнішньому ринку продовжує залишатись Казахстан, хоча об'єм експорту сахаристих кондитерських виробів у зазначену країну у 2005 році скоротились до 12,8% тис. тонн на суму 13,5 млн. дол. (у 2004 р. – близько 31%) [3]. Зберігають свої позиції на зовнішніх ринках збуту українських сахаристих солодощів Азербайджан (10%), Грузія (5%), Монголія (5%), куди у 2005 році загалом було поставлено близько 13,8 тис. тонн карамелі, тоффі, зефіру, мармеладу, желейних цукерок та інших сахаристих кондитерських виробів (без какао) [2]. Основні ринки збуту вітчизняної карамелі залишились незмінними, однак часткова участь головних українських партнерів дещо змінилась. Так, якщо у 2004 році лідером був Казахстан, то у 2005 році ним стала Росія, частка якої збільшилась до 34% проти 27% у 2004 році. В цілому ж до Росії було завезено 13,9 тис. тонн українських карамельних виробів, до Казахстану 7,2 тис. тонн, до Азербайджану – 5,6 тис. тонн, до Грузії – 2,7 тис. тонн, до інших країн – 10,3 тис. тонн. Що ж стосується експорту за перше півріччя 2006 року, то реалізація кондитерських виробів за кордон скоротилась на 18,3 млн. дол., або на 22% у порівнянні з аналогічним періодом 2005 року, в тому числі карамелі – на 6,3% до 32,796 тис. тонн на суму 36 млн. долл. [3]. Оскільки більше 30% української продукції кондитерських підприємств експортується до 46 країн, то основною проблемою слід вважати високі вимоги до якості продукції, особливо з боку країн ЄС. З цього приводу потрібно зазначити, що передові фабрики країни вже отримали міжнародні сертифікати якості продукції ISO 9001-2001, що дозволяє останнім з більшою впевненістю розглядати перспективи зовнішніх ринків.

Особливості сучасного світового бізнес-середовища визначають специфіку зовнішніх умов діяльності вітчизняних кондитерських підприємств, що впливають на маркетингову діяльність останніх за кордоном. У ході аналізу статистичних даних [2 – 4] було виявлено, що закордонні споживачі за умов вищої купівельної спроможності виставляють дещо більше запитів до якісних характеристик вітчизняних кондитерських виробів. Великим попитом за кордоном користується вітчизняна продукція класу преміум у найвищому ціновому сегменті. Треба зазначити, що преміальний клас виробів передбачає виробництво відповідно до більш вартісної технології з використанням високоякісних та екзотичних інгредієнтів, нових форм і смаків, у красивій упаковці, яка іноді складає до 50% собівартості продукції. Це, у свою чергу, вимагає від вітчизняних маркетологів чітких знань щодо вподобань, смаків, претензій та запитів закордонних споживачів, оскільки неврахування будь-яких специфічних факторів поведінки закордонних споживачів може призвести до падіння попиту на вітчизняну кондитерську продукцію за кордоном, а отже – до великих фінансових втрат. З іншого боку, на заваді підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної кондитерської продукції стоїть незадовільний стан матеріально-технічної бази вітчизняних підприємств – виробників кондитерської продукції. На сьогоднішній день існує велика залежність від закордонних поставок сучасного оснащення для харчових підприємств. Вітчизняні машинобудівні виробники забезпечують харчопереробні підприємства спеціальним виробничим обладнанням лише на 30% [1]. Наступною проблемою є недостатній досвід вітчизняних маркетингових досліджень в умовах закордонних ринків. Маркетингові дослідження зарубіжних ринків значно складніші за дослідження національних ринків, оскільки має місце вплив значно більшої кількості факторів, які інколи навіть не можуть піддаватись ані кількісному, ані якісному аналізу.

Актуальним завданням керівництва кондитерських підприємств має стати успішне поєднання та розмежування процесів, цілей, завдань і повноважень працівників відділів міжнародного маркетингу, а також ефективний підбір персоналу зазначеного структурного підрозділу. За таких умов основним критерієм ефективного використання міжнародного маркетингу на підприємствах кондитерської промисловості пропонується вважати додержання наступних положень, що мають ставитись керівництвом перед працівниками відділу міжнародного маркетингу: орієнтація на дії конкурентів в області аналогічного виробництва кондитерських виробів; демонстрація отриманого ефекту від використання інструментів міжнародного маркетингу; отримання й аналіз первинної та вторинної інформації; регулярне надання рекомендацій щодо вдосконалення діяльності підприємства загалом; демонстрація регулярних детальних звітів щодо проведеної роботи відділу. Аналіз вищезгаданих напрямів діяльності відділу міжнародного маркетингу надасть змогу керівним структурам вітчизняних кондитерських підприємств розробити відповідні стратегії поведінки на закордонних ринках. На основі аналізу розвитку підприємств кондитерської промисловості в Україні в довгостроковій перспективі можна очікувати наступних змін: підвищиться рівень орієнтації виробників-кондитерів на особливості поведінки закордонних споживачів вітчизняної продукції; міжнародний маркетинг набуде впливової сили в організаційній структурі кондитерських підприємств і буде у більшій мірі задіяний у маркетингу збуту вітчизняної кондитерської продукції за кордоном; враховуючи інтеграцію України до Європи, а також підвищення рівня доходів середньостатистичного українця за умов подальшого розвитку економіки слід очікувати рух у напрямку виробництва та реалізації продукції елітного сегмента виробництва. На основі сказаного можна стверджувати, що управлінські рішення в області міжнародного маркетингу мають прийматись з урахуванням перспектив розвитку вітчизняних кондитерських підприємств та неодмінно за умов постійного моніторингу факторів, які впливають на нього в поточний період часу.

Таким чином, у статті отримало розвиток обґрунтування необхідності використання та управління міжнародним маркетингом на вітчизняних кондитерських підприємствах, що надасть змогу досягти ефективної роботи останніх і подовжити період оперування на зовнішньому ринку, що, у свою чергу, буде сприяти зростанню національної економіки в цілому.

Література: 1. Маркетинг підприємств харчової промисловості / Под ред. Б. В. Буркинського – Одеса: Інститут проблем ринку, 2002. – 538 с. 2. <http://proak.com.ua>. 3. http://pro-consulting.com.ua/news_company. 4. <http://www.zerkalo-nedeli.com>.

ОСНОВНОЕ КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ: ИДЕНТИФИКАЦИЯ, ЗНАЧЕНИЕ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Вопросу поиска концепции эффективного управления предприятием в конкурентной среде уделяется пристальное внимание ученых. Большинство из них отдают предпочтение системному подходу к управлению и поиску основного (влияющего на систему) фактора. В качестве последнего предлагается использовать:

обучаемость и способность к адаптации и развитию (С. Бир, "Кибернетика и управление");
управление потоком ценности (Д. Вомак, "Поджарое мышление");
улучшение ментальных моделей менеджеров (Д. Р. Форрестер, "Системные принципы");
ограниченную (не абсолютную) рациональность (Г. Саймон, "Управленческое поведение");
метафорический взгляд на предприятие (Г. Морган, "По ту сторону метода");
ориентацию на основное конкурентное преимущество (М. Портер, "Конкурентная стратегия", Р. Шулер "Управление человеческими ресурсами: позиционирование XXI века") и др.

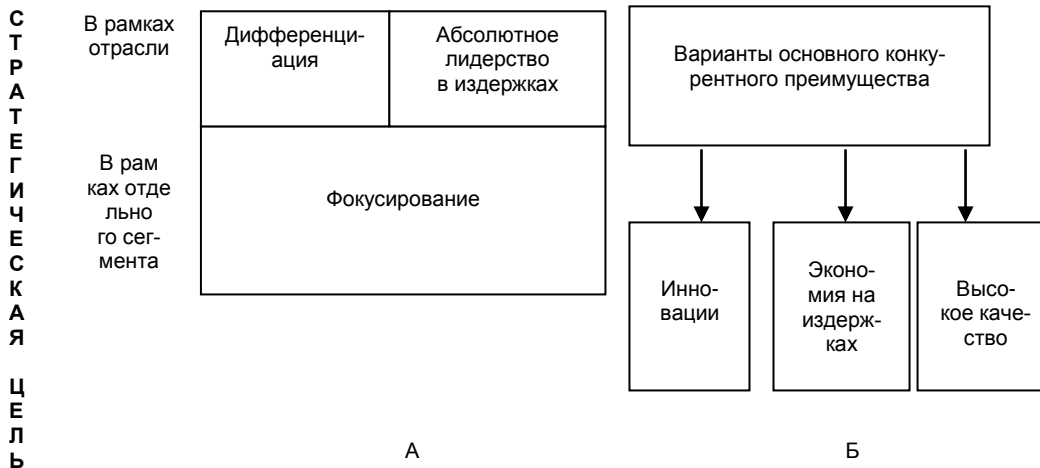
Наибольший, с точки зрения использования, интерес представляет подход М. Портера и Р. Шулера. Однако он нуждается в дополнении и развитии за счет разработки инструментария идентификации основного конкурентного преимущества.

Цель исследования, результаты которого представлены в статье, – систематизация видов конкурентных преимуществ и разработка инструментария по их идентификации.

Рассмотрим варианты типов основных конкурентных преимуществ предприятий (рис. 1).

Анализ работ классиков сравнительного менеджмента показал, что эффективным инструментом идентификации (выделение по сравнению с другими) того или иного предприятия является ориентация его на определенное основное конкурентное преимущество. Такая ориентация способствует: самоопределению предприятия (цели, задачи); выбору необходимых вариантов управленческих решений.

Из классиков менеджмента наибольший интерес представляют труды Портера и Шулера. Варианты предлагаемых авторами типов основных конкурентных преимуществ компаний представлены на рис. 1.



**Рис. 1. Типы основных конкурентных преимуществ компаний
(А – по М. Портеру, Б – по Р. Шулеру)**

Отличие подходов двух сторон минимально, поскольку Р. Шулер в своих исследованиях ссылается на основополагающие труды М. Портера. Например, дифференциация и инновация – это, по сути, одна и та же стратегия.

Рассмотрим представленные на рис. 1 конкурентные преимущества более подробно.

Дифференциация – это дифференциация продукта или услуги, которой присущи признаки уникальности. Формами дифференциации могут быть: престиж, дизайн, бренд, функциональные возможности, сервис, дилерская сеть и т. п.



Целесообразно проводить дифференциацию по нескольким направлениям, которые усиливают друг друга. Например, дифференциация причесок в салоне красоты и дифференциация спонсов и средств покраски волос.

Экономия на издержках или лидерство в издержках – это создание производственных мощностей экономически эффективного масштаба, снижение издержек на основе накопления опыта, жесткий контроль производственных и накладных расходов, устранение мелких операций с клиентами, минимизация затрат в сферах исследований и разработок, обслуживания, сбыта, рекламы и т. п. Часто экономия на издержках требует относительно высокой доли рынка или наличие других преимуществ – таких, как доступ к сырью. Кроме того, данная стратегия может быть связана с:

- изменением самого продукта для упрощения его производства;
- выпуском широкой номенклатуры родственных видов продукции с целью распространения затрат;
- обслуживанием всех основных групп потребителей для расширения объема сбыта;
- крупными предварительными капиталовложениями в новое оборудование;
- агрессивным ценообразованием;
- стартовыми убытками для завоевания большой доли рынка.

Если позиция низкого уровня издержек компанией уже достигнута, то это создает основу для реинвестирования прибыли в оборудование и технологию, которые еще более способствуют данной стратегии.

- Высокое качество отличается от рассмотренных выше стратегий тем, что предполагает:
 - выпуск (производство) относительно стандартизированного продукта;
 - ориентацию технологического процесса не на количество (как при экономии на издержках), а на качество;

удовлетворение потребности клиента в высококачественном продукте, за который он согласен платить повышенную цену.

Фокусирование – это концентрация на более ограниченной (узкой) группе покупателей, виде продукции или географическом сегменте. Предполагается, что в данном случае продуктивность компании превосходит уровень продуктивности ее конкурентов. Если дифференциация и низкие издержки – это стратегии при работе на отрасль в целом, то фокусирование предполагает достижение более "низкой" ограниченной цели при работе на определенном сегменте или при выпуске определенного вида продукции.

Решающий аргумент в выборе окончательного набора конкурентных стратегий привел Р. Шулер. Он установил взаимосвязь между выбранной конкурентной стратегией (основным конкурентным преимуществом) и психофизиологическими особенностями персонала:

- при преимуществе в инновациях надо набирать людей, имеющих долгосрочную, а не краткосрочную нацеленность на результат и хорошо ориентирующихся в обстановке неопределенности. Таким профессионалам должна быть предоставлена значительная автономия и свобода действий;
- при преимуществе "качество" нужны сотрудники, склонные к повторяющимся и предсказуемым действиям с повышенным вниманием к усовершенствованию производственного процесса;
- в рамках стратегии "снижения издержек" целесообразен набор сотрудников с высоким прилежанием и естественным стремлением к увеличению количества производимой продукции. Акцент нужно делать на сокращении числа работников, невысоких окладах (из-за перевода предприятий в регионы с низким уровнем оплаты труда) и создании строгих правил поведения на рабочем месте.

Р. Шулер, разбив людей по категориям, тем самым очертил круг реализуемых этими людьми конкурентных стратегий. Окончательный набор конкурентных стратегий, основанных на типах основных конкурентных преимуществ предприятий, представлен на рис. 2.

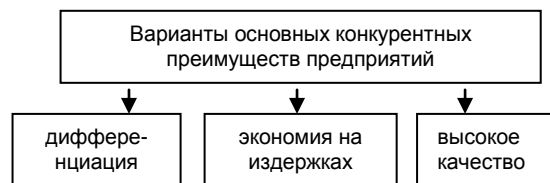


Рис. 2. Классификация основных конкурентных преимуществ

Эффективность управления любым предприятием определяется ориентацией его на одно из перечисленных конкурентных преимуществ. Выбор конкретного варианта рекомендуется осуществлять с помощью алгоритма, представленного на рис. 3.

Согласно алгоритму предпочтительными продуктами для стратегии высокого качества являются: автомобили, жилье, мебель, стиральные машины, вагоны, локомотивы, самолеты, лифты, станки и другие товары промышленной группы; холодильники, оружие, вездеходы, горная техника, металлургическое оборудование, лыжи, парашюты, краны; услуги автомагазинов, агентств по продаже недвижимости; ремонт часов и бытовой техники; услуги станций технического обслуживания, учебных и лечебных заведений; кафе с изысканной кухней, коллекционные вина и коньяки, антиквариат и др.

Если продукт компании высоко стандартизован, массово выпускается и имеет тенденцию к удешевлению, то для нее рекомендуется стратегия "экономии на издержках". К числу таких компаний относятся: продовольственные магазины, транспортные компании, оптовые и мелкооптовые посреднические фирмы, шахты, металлургические заводы, столовые самообслуживания, производители разовых шприцов, посуды, моющих средств и др.

Стратегия "дифференциации" предпочтительна для: салонов красоты, туристических фирм, шоу-бизнеса, производства одежды и обуви, услуг мобильной связи, кондитерского производства, телевизионных каналов, радиостанций, издательства, рекламных агентств и др.

Следует отметить, что при выборе стратегии основного конкурентного преимущества необходим творческий подход. Например, если салон красоты решает ограничиться стандартным набором причесок, то более предпочтительной для него будет стратегия "экономии на издержках".

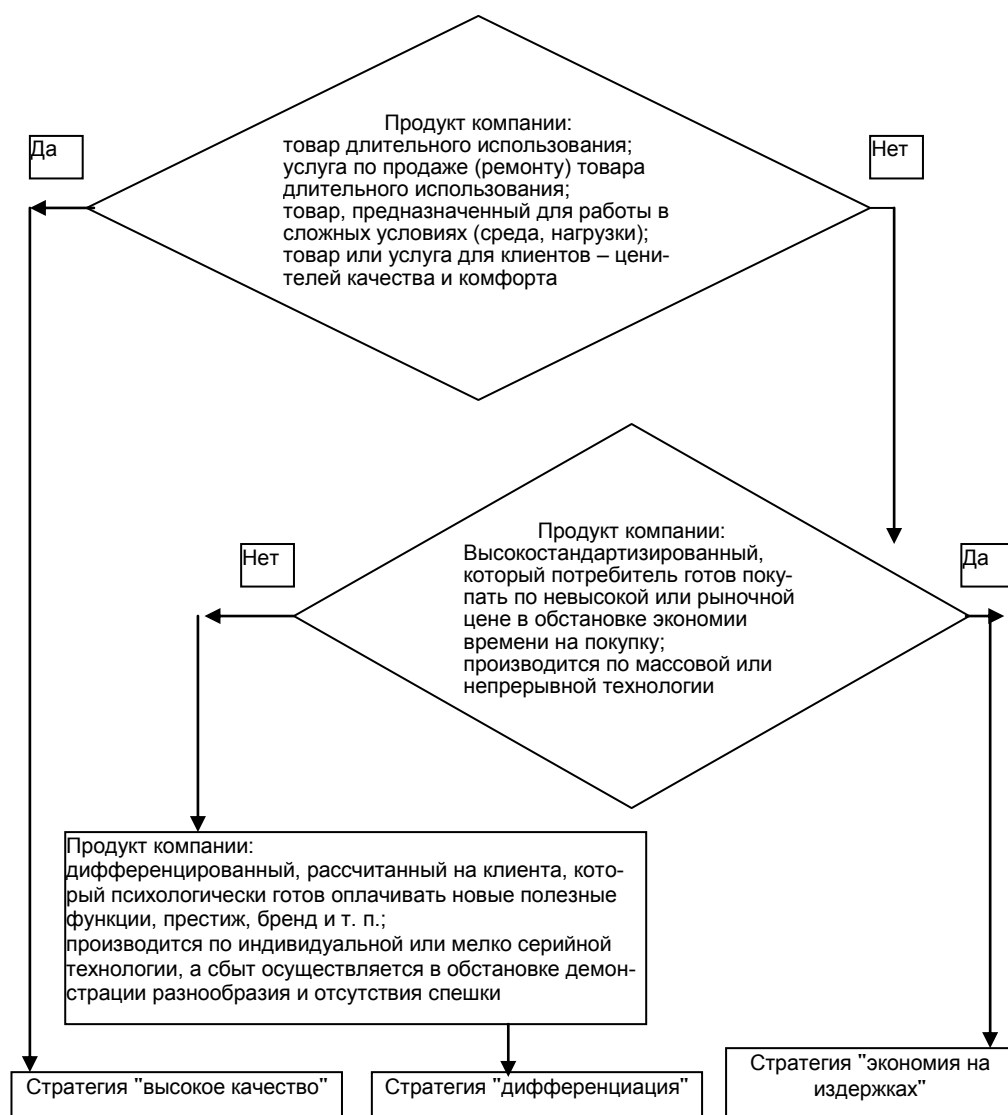


Рис. 3. Алгоритм идентификации стратегии основного конкурентного преимущества компании

Итак, предложена классификация основных конкурентных стратегий предприятия, предполагающая ориентацию его на основное конкурентное преимущество, и разработан алгоритм выбора конкретной стратегии для определенного предприятия.

УДК 65.011.8

Козицька Г. В.

ОПТИМІЗАЦІЯ СКЛАДУ ПЕРСОНАЛУ ПРИ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Важливим питанням, що потребує вирішення при реструктуризації підприємства, є приведення фактичного кількісного та якісного складу персоналу до потенційно необхідного.

© Козицька Г. В., 2006



Проблемам оптимізації складу персоналу присвячені роботи таких сучасних науковців, як: М. Курбатова, І. Мазур, М. Магура, Н. Москаленко, В. Шапіро та ін. Однак дотепер не розроблений чіткий механізм оптимізації складу персоналу в умовах реструктуризації підприємства.

Метою даної статті є викладення результатів проведених досліджень ефективності використання персоналу ЗАТ "Запорізький автомобілебудівний завод", визначення можливих соціально-економічних наслідків скорочення персоналу, а також розробка механізму оптимізації складу персоналу при реструктуризації підприємства.

Аналіз продуктивності праці працівників ЗАТ "ЗАЗ" показав, що в 2002 р. на заводі вироблялося 1,7 автомобіля на одного працюючого, в 2003 р. – 4,6 авт./люд., в 2004 р. – 6,6 авт./люд. і в 2005 р. – 9,5 авт./люд.

У 2005 році порівняно з 2004 середньоспискова чисельність працівників ЗАТ "ЗАЗ" зменшилася на 3519 осіб, що забезпечило підвищення кваліфікації кадрового потенціалу підприємства і сприяло утриманню середнього віку працівників на рівні 2004 року з урахуванням природного старіння колективу. Таким чином, можна стверджувати, що зростання продуктивності праці в 2005 році порівняно з попереднім відбулося за рахунок збільшення об'ємів виробництва на 39,7% і за рахунок скорочення чисельності працівників на 60,3%.

Однак слід зазначити, що процес скорочення персоналу може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Можливі соціально-економічні наслідки скорочення персоналу подані в таблиці.

Таблиця

Соціально-економічні наслідки скорочення персоналу

Наслідки скорочення персоналу			
1. Економічні		2. Соціальні	
1.1. Позитивні	зростання продуктивності праці скорочення витрат на утримання персоналу і, як наслідок, зменшення собівартості виробництва та збільшення прибутковості підприємства	2.1. Позитивні	стимулює дії щодо підвищення власної кваліфікації працівника (дані статистики свідчать про пріоритет робітничих професій при скороченні) зростання ділової та підприємницької активності (деякі працівники, що втратили роботу внаслідок скорочення, стають підприємцями і створюють нові робочі місця, а деякі знаходять роботу, що сприяє більш швидкому кар'єрному зростанню)
1.2. Негативні	підприємство втрачає можливість отримання додаткової вигоди від вкладених у працівника коштів (на навчання, підвищення кваліфікації, заохочення тощо)	2.2. Негативні	додаткова напруга в колективі через очікування повторного скорочення (як показує практика, скорочення в більшості випадках має системний характер [1, с. 134])
	підприємство несе додаткові витрати на виплату компенсацій при звільненні зменшуються реальні доходи звільненого працівника (як показує практика, більшість звільнених при скороченні працівників вимушені влаштуватися на роботу з меншим заробітком, ніж на попередньому місці [1, с. 134])		зниження трудової моралі і рівня організаційної культури на підприємстві збільшення рівня депресії і розчарування працівників збільшується напруга в суспільстві, оскільки зростання рівня безробіття супроводжується різними негативними явищами (такими, як кримінал, пияцтво тощо)
	збільшення витратної частини держбюджету на суму виплат грошових компенсацій по безробіттю		

Суперечливість наслідків процесу скорочення персоналу свідчить про необхідність досконалого аналізу і, по можливості, використання інших варіантів регулювання зайнятості та оптимізації складу персоналу.

Соціолого-економічні дослідження показали, що для працівників ЗАТ "ЗАЗ" найбільш прийнятними альтернативами скорочення є: перерозподіл працівників у середині підприємства, "заморожування" найму нових працівників, стимулювання добровільного звільнення, скорочення робочого часу.

Для оптимізації складу персоналу в умовах реструктуризації ЗАТ "Запорізький автомобілебудівний завод" пропонується використовувати механізм, зображений на рисунку.

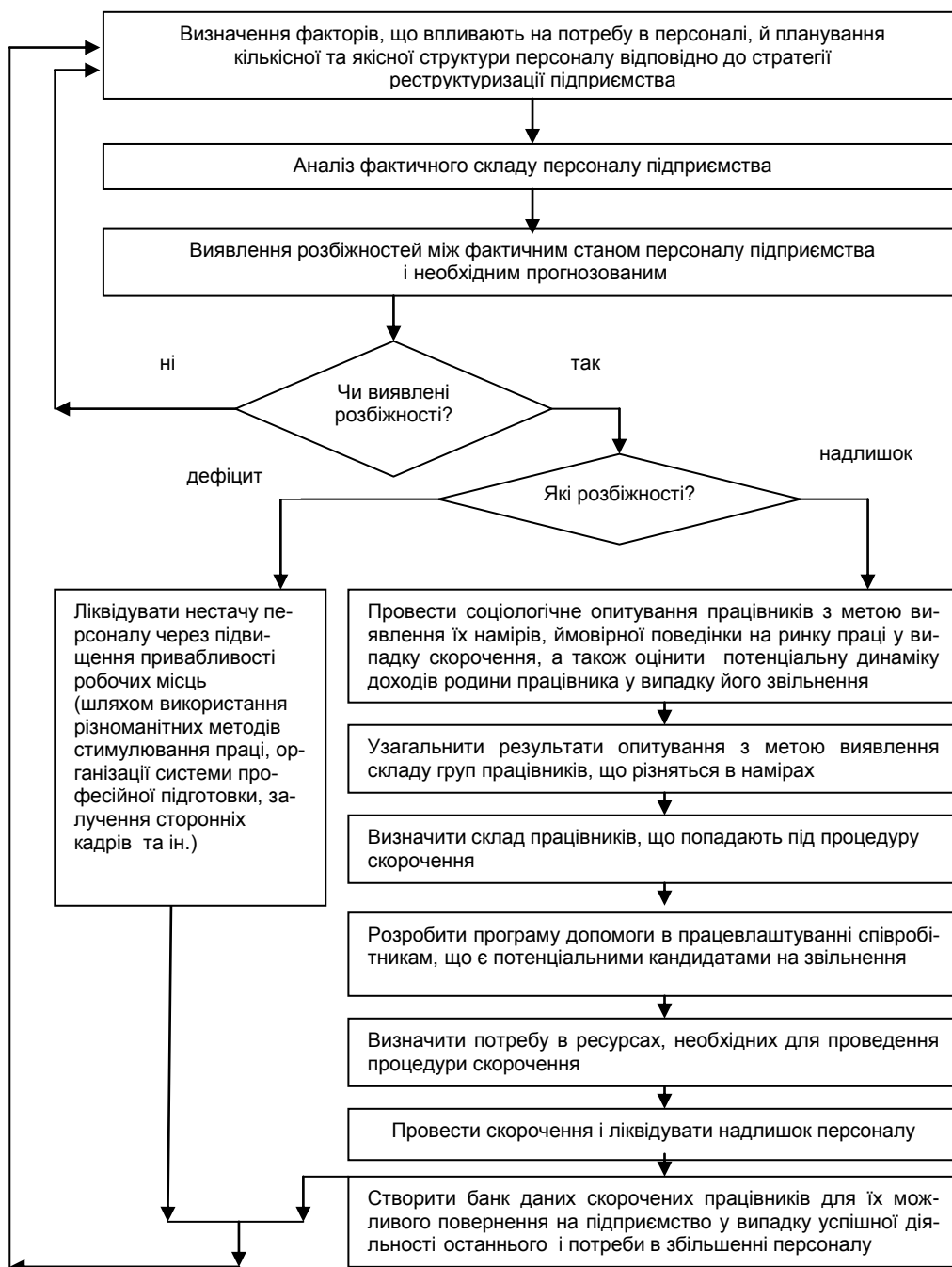


Рис. Механізм оптимізації складу персоналу при реструктуризації підприємства

Таким чином, проблема оптимізації складу персоналу є надзвичайно актуальною в умовах реструктуризації підприємства, а використання запропонованого механізму дозволить структурувати й оптимізувати цей процес з максимальною ефективністю.

Література: 1. Одёгов Ю. Г. Управление персоналом. Оценка эффективности: Учебное пособие для вузов / Ю. Г. Одёгов, Л. В. Карташова. – М.: Экзамен, 2002. – 256 с. 2. Мазур И. И. Эффективный менеджмент: Учеб. пособие для вузов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге; [Под общ. ред. И. И. Мазура. – М.: Высшая школа, 2003. – 556 с. 3. Артур Томпсон. Экономика фирмы / Артур Томпсон, Джон Формби; [Пер. с англ. – М.: ЗАО "Изд. БИНОМ", 1998. – 544 с.

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний етап розвитку України має на меті побудову соціально орієнтованого суспільства, функціонування якого повинне бути спрямоване на забезпечення добробуту населення.

У процесі реалізації основних напрямків соціальної політики на державному рівні поступово стало зрозуміло, що частину відповідальності за підвищення якості життя повинні брати на себе підприємства, створюючи ефективні важелі соціального захисту працюючого населення та соціальної підтримки найбільш вразливих верств населення. Промислове підприємство – це система створення матеріальних благ, невід'ємною складовою якої є люди і взаємовідносини між ними. Тому кожне підприємство становить не лише складну техніко-економічну, а й не менш складну соціальну систему.

Значні проблеми в бюджетному фінансуванні викликані як об'єктивними макроекономічними диспропорціями, що залишилися в спадщину від минулої системи господарювання, так і значними недоліками в ході реалізації самої соціальної політики держави. Традиційно залишковий принцип фінансування соціальної сфери підприємства надалі може призвести до зниження якості робочої сили і зведення можливостей її нормального відтворення, що обумовить подальше погіршення стану трудового потенціалу й зниження рівня конкурентоспроможності робочої сили.

За теперішнього часу фінансово-економічний стан багатьох підприємств обмежує їх можливість щодо утримання об'єктів соціальної інфраструктури, що знаходяться на їх балансі. Промислові підприємства мають на сьогодні суттєві проблеми з фінансування соціальної сфери, розглядаючи її лише з точки зору споживача фінансових і матеріальних ресурсів. Але всебічний розвиток людського потенціалу, задоволення його соціальних потреб – важлива рушійна сила суспільного розвитку. Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал – найефективніші. Тому формування оновленої системи управління соціальним розвитком, яка передбачає виділення грошових коштів для вирішення соціальних проблем, задоволення соціальних потреб, створення та утримання об'єктів соціальної інфраструктури, є досить актуальним. Така система не може спиратися тільки на державне фінансування, вона повинна бути самостійною й утримуватися в основному за рахунок прибутку підприємства.

Зростання ролі людського фактора на рівні підприємства посилює потребу в реформуванні й регулюванні соціальних процесів, у грамотному науковому управлінні соціальним розвитком, що без сумніву сприятиме посиленню гуманізації соціально-трудових відносин та підвищенню якості трудового життя. Вирішення питань соціального розвитку колективу підприємства належить до найважливіших чинників підвищення ефективності виробництва, результативності виробничо-господарської та комерційної діяльності.

Теоретичним дослідженням у сфері соціального розвитку присвячені роботи В. Г. Асєєва, Н. А. Волгіна, І. М. Гавриленка, В. І. Герчикова [1 – 4]. Втім огляд економічної літератури показав, що єдиного підходу до розуміння соціального розвитку та його складових на даний момент не існує. Тому дослідження проблем соціального розвитку має не лише науково-теоретичне, а й практичне значення.

Мета статті – дослідження шляхів удосконалення системи управління соціальним розвитком підприємства.

Предметом дослідження є соціально-економічні відносини, що виникають у процесі управління соціальним розвитком підприємства, в тому числі у сфері соціального партнерства, соціальної відповідальності, соціального інвестування тощо.

Соціальний розвиток є предметом дослідження соціальних, економічних і гуманітарних наук. Його можна розглядати як комплексну міждисциплінарну проблему. Під розвитком розуміють якісну зміну основи існування об'єкта – перетворення світоглядної основи свідомості (Г. Гегель, І. Кант) або способу виробництва (К. Маркс) [3].

Великий тлумачний соціологічний словник надає таке визначення: соціальний розвиток становить зміни, в результаті яких збільшується економічна продуктивність, а також з'являються нові, більш складні форми соціальної структури та організації [5].

Аналіз літератури дозволяє виділити деякі спільні риси, притаманні досліджуваному поняттю: соціальний розвиток розглядається як зміни у суспільстві, що ведуть до утворення нових соціальних структур; він передбачає кількісні та якісні зміни в соціальній сфері суспільного життя, які приводять до переходу від простого до складного, від нижчого до вищого; в процесі соціального розвитку відбувається не тільки забезпечення людини матеріальними благами, але й духовний та вільний її розвиток. Автори визначають соціальний розвиток як сукупність керованих поступальних соціально-економічних процесів, метою яких є досягнення певного рівня якісних та кількісних змін у соціальній сфері або її елементах шляхом формування ефективної системи соціального захисту, розвитку соціальної інфраструктури, інтелектуального розвитку та задоволення потреб споживачів і соціальної системи в цілому.

Відповідно до класичного підходу, соціальний розвиток підприємства включає [6]: вдосконалення соціальної структури персоналу, його статеві-вікового і професійно-кваліфікаційного складу,

регулювання чисельності працівників, підвищення їх освітнього і культурного рівня; поліпшення ергономічних та санітарно-гігієнічних умов праці, охорони праці; стимулювання за допомогою як матеріальної винагороди, так і морального заохочення ефективної праці; створення й підтримка в колективі здорової соціально-психологічної атмосфери; забезпечення дотримання соціальних гарантій і прав працівників; зростання життєвого рівня працівників і членів їх сімей, задоволення їх соціальних потреб.

До основних факторів соціального розвитку підприємства відносяться: потенціал підприємства; соціальна інфраструктура; умови праці й охорона праці; соціальна захищеність персоналу; соціально-психологічний клімат у колективі тощо.

Потенціал організації характеризує матеріально-технічні та організаційно-економічні можливості підприємства (його масштаби, чисельність персоналу, профіль виробництва, обсяги виробництва й реалізації продукції, форму власності, стан основних фондів, фінансове становище).

Соціальна інфраструктура становить комплекс об'єктів, призначених для життєзабезпечення працівників організації і членів їх сімей, задоволення соціально-побутових, культурних та інтелектуальних потреб.

Умови праці й охорона праці характеризуються факторами, які пов'язані з технічним рівнем виробництва, організаційними формами трудового процесу і якістю робочої сили, а також з факторами, що впливають на психофізіологічне самопочуття працівників, на попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

Соціальний захист персоналу підприємства складають заходи щодо дотримання соціальних гарантій, які забезпечуються державою і встановлені законодавством, колективним договором, трудовою угодою.

Соціально-психологічний клімат у колективі – це сумарний ефект від впливу багатьох факторів, що впливають на персонал організації. Він виявляється в трудовій мотивації, міжособистих і групових зв'язках працівників.

Нарівні з мікросередовищем на соціальний розвиток підприємства впливають і макрочинники, від яких у значній, а нерідко вирішальній мірі залежить ефективність трудової діяльності. До них відносяться економічний стан промислової галузі, розвиток економіки країни, державна соціальна політика, соціально-економічний і духовно-етичний стан суспільства.

Як об'єкт управління соціальний розвиток підприємства становить систему методів і інструментів, що дозволяють вирішувати соціальні проблеми з використанням наукових підходів, знання закономірностей протікання соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку і розроблених соціальних нормативів.

Головним недоліком управління соціальним розвитком сучасного промислового підприємства є його формалізованість та небажання отримувати додаткові фінансові витрати.

Управління соціальним розвитком, орієнтоване на людину, повинно підкорятися ефективному функціонуванню і раціональному використанню потенційних можливостей підприємства.

Управління соціальним розвитком сучасного підприємства – це передусім формування та регулювання його соціального середовища, яке включає персонал, соціальну інфраструктуру, а також системи, що впливають на якість трудового життя працівників.

Прогресивними шляхами реформування системи управління соціальним розвитком слід вважати підвищення дієвості соціального партнерства, впровадження соціальної відповідальності й соціальних інвестицій.

Однією зі складових соціальної політики є соціальне партнерство — особлива система відносин, що виникають між найманими робітниками та роботодавцями за посередницької ролі держави з узгодження інтересів у соціально-трудовій сфері і врегулювання соціально-трудових конфліктів.

Досягненню зазначених цілей сприяє формування норм соціальної відповідальності бізнесу. Соціально відповідальне підприємство є одним із засобів вирішення існуючих трудових проблем та притягнення необхідних інвестицій.

Соціальні інвестиції приносять вимірні, відчутні переваги і вигоди для основної діяльності підприємства. До них застосовуються ті ж вимоги, що і до інвестицій в основну діяльність: відповідність стратегії розвитку бізнесу; наявність конкретних індикаторів соціального ефекту і впливу на основну діяльність підприємства.

Реалізація політики соціальної відповідальності та використання соціальних інвестицій передбачає створення цивілізованої моделі справедливих економічних відносин, що гарантує надійну систему соціального захисту, пенсійне і медичне забезпечення.

Дослідження визначених напрямків може стати базою для розробки стратегії соціального розвитку в період глобальних трансформацій.

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки.

Формуючи соціальну сферу, краще потрібну трудовому колективу, підприємство створює дієву та важковідтворювану конкурентну перевагу; соціальний розвиток підприємства утворює ґрунт соціального життя персоналу, зміцнює його, зближує колектив з підприємством; соціальний розвиток виступає фактором підвищення трудової активності, кваліфікації працівників, а отже, значною мірою підвищує його конкурентоспроможність; соціальна сфера підприємства є базою всебічного розвитку кожного його працівника. Тому результат ефективного управління соціальним розвитком вимірюється не миттєвим прибутком, а довгостроковою соціально-економічною ефективністю.

- Література:** 1. Асеев В. Г. Нормативное управление социальным развитием. – М.: Профиздат, 1988. – 128 с. 2. Волгин Н. А. Социальное развитие предприятий / Н. А. Волгин, А. Н. Аверин. – М.: КноРус, 2006. – 544 с. 3. Гавриленко І. М. Соціальний розвиток: Навчальний посібник. – К.: Ірпінь, 2001. – 484 с. 4. Герчиков В. И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. – Новосибирск: Наука, 1984. – 256 с. 5. Большой толковый социологический словарь. Т. 2. – М.: Вече, 1999. – 544 с. 6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 7. Гончарова С. Ю. Социальная политика. Навчальний посібник / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. – 200 с. 8. Теренс М. Ганслі. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. – К.: Основи, 1996. – 240 с. 9. <http://www.glossary.ru/>

ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Мотивация персонала является одним из самых противоречивых понятий в организации. Существует множество подходов к определению ее сущности и основных закономерностей. В общей форме мотивацию можно определить как силу, которая побуждает человека к деятельности и определяет его выбор между различными стратегиями поведения.

Мотивационные управленческие воздействия способны значительно повлиять на эффективность работы. Построение кадровой политики без использования методов мотивационного воздействия невозможно.

Выбор этих методов мотивации зависит от многих факторов и должен основываться на результатах диагностики мотивационной структуры персонала, а также оценки работников специалистами по кадрам и линейными руководителями. При правильном выборе средств мотивации управление становится намного эффективнее и позволяет максимально использовать его потенциальные возможности.

Мотивация персонала любой компании представляет собой динамический феномен, который изменяется адекватно изменениям рынка. Система мотивации должна быть подвижной, так как она выстраивается внутри организации, представляющей собой живую систему. Если изменений в мотивационной системе не происходит, то факторы, которые внутри организации считаются мотивирующими, перестают работать или же решают другие задачи. Таким образом, целесообразно говорить не о застывшей, номинальной системе мотивации, а о процессах, способных оказывать реальное мотивирующее влияние на персонал.

Говоря о системе мотивации, характерной для нынешнего времени, надо учитывать, что мотивационная политика должна быть связана со стратегией компании. Такая связь способна обеспечить непротиворечивость и последовательность управленческих воздействий в организации, а также позитивно отражаться на уровне мотивации работников.

Типичные ситуации, при которых системы стимулирования не дают необходимого эффекта, следующие: выплата неожиданных премий; гарантированные премии; установление недостижимых показателей; премирование за чужую работу.

Выплата неожиданных премий встречается во многих отраслях экономики. Отличительной особенностью этих премий является их неожиданный характер. Считается, что использование подобного рода вознаграждений призвано не только повысить лояльность сотрудников, но и мотивировать их на активную работу в течение следующего периода.

Однако повышения эффективности работы, как правило, не происходит, так как премирование воспринимается персоналом как элемент лотереи и не ведет к повышению мотивации работников. Чаще всего сотрудники не понимают, как действует система мотивации и что надо делать, чтобы получить премию.

Вторая ситуация – когда сотрудники считают премии по результатам работы частью своего оклада. Это означает, что существующая система стимулирования не ориентирует работников на достижение каких-либо результатов. Премии воспринимаются не как бонус за хорошую работу, а как неотъемлемая часть ежемесячного дохода.

Вместе с тем руководители предприятий не торопятся объединять переменную часть с окладом, поскольку не хотят терять инструмент наказания за возможные провинности. По законодательству работодатель не имеет права "урезать" оклад сотрудника, но вполне может лишить его премии.

Установление недостижимых показателей в системе стимулирования с завышенными требованиями может демотивировать персонал. Если руководство пытается навязать сотрудникам обязательства, за которые они не готовы нести ответственность, желаемый результат все равно не будет достигнут. Одним из возможных решений этой проблемы является создание так называемой вилки стимулирования, когда сотрудник получает разные бонусы за достижимые и труднодостижимые цели.

Четвертая ситуация возникает, когда результаты работы сотрудников некоторых подразделений привязываются к консолидированным бизнес-показателям. При этом зачастую не учитывается влияние на эти показатели деятельности других подразделений и соответственно не предусматривается их поощрение. В итоге группы сотрудников демотивируются: одни из-за того, что заработанные деньги доставались легко, а другие – в связи с отсутствием соответствующего вознаграждения.

Одна из ошибок проектирования систем мотивации заключается в том, что руководители получают большие неформализованные полномочия по влиянию на размер заработной платы сотрудников. Премирование сотрудников осуществляется руководителем на основании субъективных оценок продуктивности, квалификации, компетентности и т. д. В итоге заработная плата работника на 80% зависит от субъективных оценок руководства, что приводит к неэффективности мотивации и полной потере лояльности.

Основными причинами, по которым создаются "проблемные" системы стимулирования, являются: показатели стимулирования, не увязанные с целями бизнеса; сложность количественной оценки показателей результативности работы персонала; планирование, исполнение и контроль показателей эффективности деятельности, которые проводятся подразделениями самостоятельно; невозможность сотрудника влиять на выполнение поставленных задач; стимулирование одного вида деятельности по принципам другого вида деятельности.

Для качественного изменения ситуации требуются перепроектирование системы стимулирования и повторное ее внедрение. Перепроектирование системы стимулирования – достаточно длительный, сложный и дорогостоящий процесс, требующий неукоснительного соблюдения применяемой методики и обязательной апробации в одном из подразделений.

При разработке системы мотивации необходимо соблюдать следующие принципы:

платить за результат или за успех;
использовать единые правила, регулирующие разницу доходов различных групп и категорий сотрудников;
управлять ожиданиями сотрудников;
конкурировать на рынке труда: компенсационный пакет должен формироваться с учетом предложений ключевых конкурентов.

Схема процесса проектирования включает 3 этапа.

Этап 1 – описательный. На этом этапе анализируется существующая система стимулирования, описываются функции подразделений и показатели их эффективности, а также существующие роли каждого сотрудника в реализации функций подразделения.

Этап 2 – проектный. В рамках второго этапа разрабатываются основные принципы мотивации сотрудников подразделения. Для этого нужно:

определить среднесрочные цели, которые планируется достигнуть путем материального стимулирования персонала (рост прибыли, повышение производительности, качества продукции и т. д.); разработать целевую модель поведения каждого сотрудника (роль сотрудника в подразделении и выполняемые им функции, степень его ответственности, планируемые результаты и показатели эффективности деятельности);

определить целевые показатели стимулирования;

создать соответствующие инструменты стимулирования;

определить перечень изменений в организационной деятельности подразделения.

Этап 3 – настроечный. Для этого этапа необходимо выполнить следующие шаги.

1. Пересчитать заработную плату сотрудников за истекший период (месяц, год) с использованием принципов, механизмов и элементов новой системы стимулирования. Это позволит конкретизировать механизмы стимулирования до конкретных формул расчета премии.

2. Рассчитать зарплату сотрудников на будущий период с использованием запланированных показателей деятельности. Проведенные расчеты позволяют оценить уровень адекватности системы и при необходимости скорректировать ее.

3. Закрепить новые механизмы стимулирования во внутрифирменном нормативном документе, отвечающем требованиям трудового и налогового законодательства.

4. Определить план перехода на новую систему стимулирования. При пилотном внедрении новой системы в одном из подразделений иногда используется беспилотный переход, то есть одновременный перевод всех сотрудников подразделения на новую систему стимулирования. Однако даже в рамках одного подразделения такое внедрение, скорее всего, приведет к крайне нежелательным социальным последствиям. Поэтому более предпочтительным является постепенный переход. При таком переходе в течение двух-трех месяцев проводится адаптация новой системы: выплаты сотрудникам осуществляются в соответствии со старой системой стимулирования, но параллельно предоставляется расчет в соответствии с принципами и механизмами новой системы.

5. Реализовать план перехода на новую систему стимулирования. На этом этапе происходит проверка работоспособности новых механизмов стимулирования и их оперативная корректировка. Грамотное информирование сотрудников о ходе пилотного внедрения позволяет значительно смягчить сопротивление изменениям при широкомасштабном внедрении.

Если выбранное для пилотного внедрения подразделение или группа персонала является в компании единственной (например, отдел маркетинга или бухгалтерия), то проект перепроектирования может считаться завершенным, и необходимо через некоторое время только оценить эффективность новой системы стимулирования.

Эффективность системы мотивации оценивается по трем параметрам: лояльность персонала, продуктивность его деятельности, привлекательность компании на рынке труда.

Лояльность персонала оценивается в течение месяца после внедрения новых мотивационных схем на основании коэффициента текучести.

Для оценки продуктивности требуется больше времени, которое зависит от целей системы мотивации. Если сотрудников необходимо ориентировать на рост стоимости компании, потребуются несколько лет, чтобы увидеть результаты, а если на увеличение продаж – то квартал или полгода.

Привлекательность на рынке труда оценивается на основании таких показателей, как количество кандидатов на вакантное место или процент согласившихся сотрудников из числа тех, кому компанией было сделано предложение.



Перепроектирование и корректировка системы мотивации – процесс повторяющийся. Компании постоянно развиваются, меняется их рыночное окружение, перед бизнесом в целом и отдельными подразделениями ставятся новые задачи. С течением времени существующие механизмы стимулирования неизбежно теряют актуальность и эффективность. Поэтому целесообразно периодически проверять работоспособность системы стимулирования и ее соответствие целям и задачам бизнеса.

Герасименко И. Н.

УДК 338.512

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД – ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ

Система управления затратами любого предприятия является сложной системой, созданной для сбора, анализа и переработки информации с целью получения максимального конечного результата (минимизации затрат) при определенных ограничениях, например, наличия ресурсов.

Анализ научной литературы, отечественного и зарубежного опыта в области системного подхода управления затратами [1 – 7] позволяет сделать выводы, что все элементы системы управления затратами не учтены, не установлены функциональные процедуры и этапы внедрения системы управления затратами. Поэтому разработанные системы не дают возможности в полной мере осуществлять регулирование уровня затрат при рыночных условиях хозяйствования до желаемой величины.

Целью данной статьи является разработка эффективной системы управления затратами и этапов ее внедрения на предприятии.

Управление затратами – это динамичный процесс, включающий управленческие действия прямой и обратной связи (рис. 1), целью которых является достижение высокого экономического результата деятельности предприятия.



Рис. 1. Модель управления затратами на производство продукции

Система управления затратами, отвечающая современным требованиям, должна исходить из следующих принципов: единство подходов на разных уровнях планирования, учета, калькулирования, оценки и анализа; управление затратами на разных стадиях производственного цикла; органическое сочетание снижения затрат с достижением высокого качества; ориентация системы планирования, учета и калькулирования на снижение затрат; совершенствование информационно-обеспечения; разработка системы стимулирования работников в снижении затрат.

© Герасименко И. Н., 2006

Совершенствование системы управления (создание и внедрение новой системы управления затратами, на взгляд автора, состоит из пяти этапов (рис. 2) затратами следует начинать с диагностики, то есть выявления существующих проблем. Необходимо выявить причины недостаточной оперативности учета, отсутствия надежных критериев оценки эффективности деятельности в области управления затратами и неразвитости системы мотивации.

На большинстве металлургических предприятий полные данные о фактически произведенных затратах могут быть получены в цехах из централизованной бухгалтерии через 15 – 20 дней после окончания отчетного месяца. Естественно, такие данные на момент их поступления являются устаревшими. Они не позволяют оперативно анализировать производственные процессы в структурных подразделениях предприятия и, соответственно, оперативно принимать решения по мере возникновения проблем.

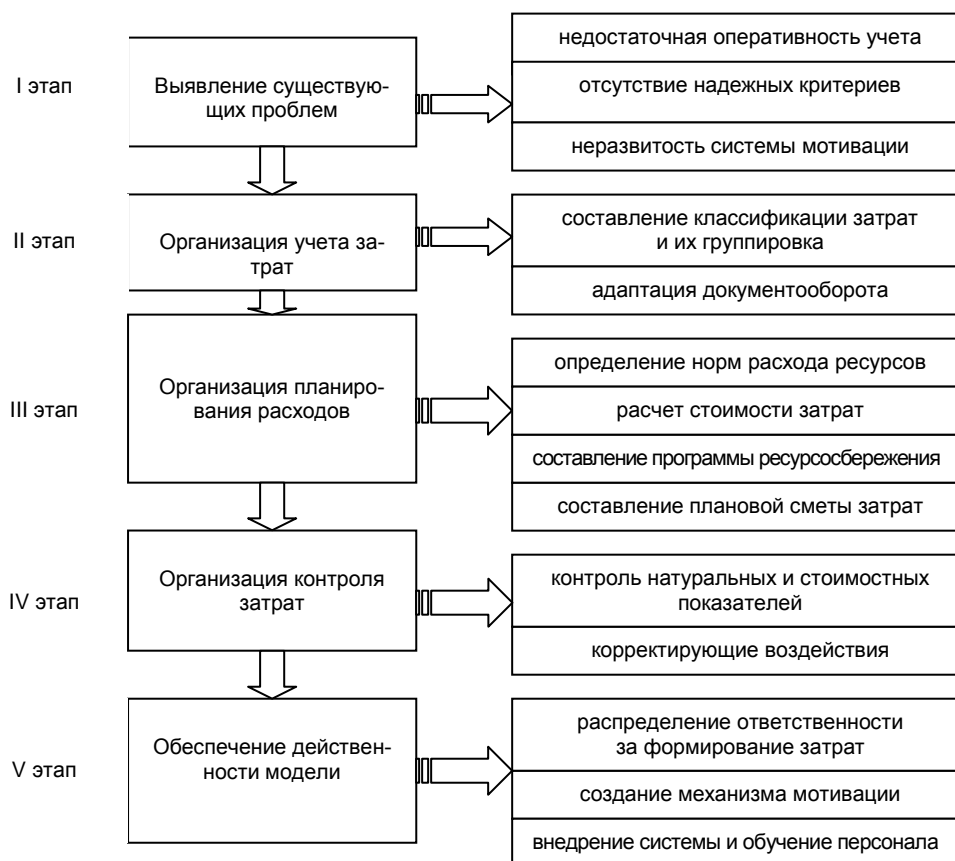


Рис. 2. Этапы внедрения системы управления затратами

Отсутствие надежных критериев проявляется в неадекватности расчета отклонений фактических затрат от сметных. Зачастую на предприятиях нет достаточно полного перечня норм и нормативов, статистика ведется далеко не по всем факторообразующим показателям, не выработан единый методический подход к анализу эффективности производственных затрат.

Далее следует перейти к группировке затрат в зависимости от степени их реагирования на изменения объемов производства продукции, определению вариантов решения на основе данных систем учета полных и переменных расходов.

Вместе с тем во всех цехах металлургического предприятия должна быть разработана на основе общезаводской классификации своя собственная классификация производственных затрат, которая детализировала бы общие статьи затрат в виде, удобном для планирования, анализа и контроля.

Завершающим моментом этапа планирования является составление смет затрат на производство. Желательно составить два варианта смет: первый – на основе разработанных заданий по производству продукции и принятых норм и нормативов; второй – с учетом программы ресурсосбережения.

Контроль настолько тесно связан с планированием, что обычно границу между ними не проводят. Любое управленческое решение основывается на оценке деятельности, где планирование и система контроля полностью взаимодействуют. Современная система контроля должна создавать оптимальные условия для систематического анализа и своевременного принятия управленческих решений.

Степень детализации мест возникновения затрат и их увязка с центрами ответственности должны устанавливаться руководством предприятия, таким образом фокусируя внимание как на хозяйственной деятельности в целом, так и на отдельных ее функциях.



Внедрение системы управления затратами требует дополнительного обучения работников экономической службы специализированными внешними консультантами. Кроме того, следует организовывать курсы относительно изучения передового опыта по снижению затрат и среди рабочих предприятия.

Соблюдение всех принципов системы управления затратами создаст базу для экономической конкурентоспособности предприятия в условиях рыночной экономики. Основными преимуществами предложенной системы управления затратами являются:

- наличие качественной и реальной информации о себестоимости отдельных видов продукции и их позиции на рынке по сравнению с продуктами других производителей;
- возможность использования гибкого ценообразования;
- предоставление объективных данных для составления бюджета предприятия;
- возможность оценки каждого подразделения предприятия с финансовой точки зрения.

Литература: 1. Бреде Хауке. Современные методы управления издержками на швейцарских предприятиях // Проблемы теории и практики управления. – 1995. – №4. – С. 72 – 76. 2. Игнатенко А. В. Организационные аспекты создания системы управления затратами предприятия // Тези доповідей II Міжнар. наук.-практ. конф. "Маркетингові дослідження в Україні", Ялта, 27 – 31 травня 2002 року; [Гол. ред. І. Л. Решетнікова. – Луганськ: Східноукр. нац. унів. 2002. – С. 76 – 77. 3. Кміть В. М. Системний підхід до управління накладними витратами підприємств // Фінанси України. – 2002. – №7. – С. 51 – 57. 4. Крушельницька О. В. Управління матеріальними ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 164 с. 5. Кушнеров Ю. П. Многоуровневая система управления затратами // Уголь. – 2001. – №4 – С. 41 – 44. 6. Лысенко В. Управление текущими затратами торгового предприятия // Бизнес-информ. – 1999. – №1 – 2. – С. 105 – 108. 7. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с. (Серия "Высшее образование").

Курівський І. Й.

УДК 658.29

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ЛАНЦЮГА ФОРМУВАННЯ ВАРТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Важливим аналітичним інструментом при визначенні власної конкурентної переваги, встановленні необхідності та перспектив її подальшого розвитку виступає теорія ланцюга формування вартості. Цей концептуальний підхід вперше був запропонований М. Портером у 1985 р. [1, С. 67 – 86].

Підприємство можна розглядати як систему, яка перетворює початкові компоненти (ресурси, сировину тощо) в кінцевий продукт (товари й послуги). Всю діяльність організації зі створення вартості можна розбити на ряд послідовних дій, які Портер описав як ланцюг формування вартості, тобто *ланцюг формування вартості* – це сукупність видів діяльності зі створення вартості та прибутку (або націнка) внаслідок здійснення цих видів діяльності [1, с. 73]. Процес утворення прибутку є усвідомленим використанням інструментарію стратегічного менеджменту, а не механічним результатом віднімання витрат від виручки, яке не виявляє джерел його формування.

Діяльність всередині ланцюга можна розбити на *основні й допоміжні* види. Основні види діяльності безпосередньо додають вартість до кінцевого продукту. Допоміжні види діяльності додають вартість не прямо, а опосередковано, сприяючи ефективному здійсненню основних видів діяльності. У табл. 1 наведені основні й допоміжні види діяльності та їх зміст.

Таблиця 1

Складові ланцюга формування вартості

	Назва виду діяльності	Характеристика виду діяльності
Основні види діяльності	Внутрішня логістика	Прийом і зберігання матеріалів (початкові компоненти), контроль запасів і розподіл початкових компонентів
	Виробництво	Перетворення початкових компонентів у кінцевий продукт
	Зовнішня логістика	Зберігання й розподіл кінцевої продукції
	Маркетинг та продажі	Забезпечення наявності продукту на ринку і його реклами
	Обслуговування	Встановлення та післяпродажне обслуговування
Допоміжні види діяльності	Матеріально-технічне забезпечення	Закупівля ресурсів
	Технологічний розвиток	Створення та розвиток продуктів і виробничих процесів
	Управління людськими ресурсами	Рекрутинг (набір), відбір, навчання, винагорода й мотивація
	Інфраструктура	Планування, фінансування, інформаційні системи, бухгалтерський облік, управління

© Курівський І. Й., 2006



Допоміжні види діяльності, окрім інфраструктури, мають свої особливості для кожного основного виду діяльності. Серед допоміжних видів діяльності інфраструктура фірми стосується підприємства в цілому і забезпечує його загальне функціонування.

Розподіл операцій компанії на стратегічно важливі елементи і процеси дає можливість визначити головні складові витрат компанії. Кожна ланка в ланцюгу формування вартості пов'язана з витратами й вимагає наявності певних активів; розподіл операційних витрат і активів компанії за складовими ланцюга формування вартості дозволяє кількісно оцінити кожен з них. Ланцюг формування вартості підприємства відображає еволюцію його бізнесу та внутрішніх операцій, стратегію й методи її реалізації, економічні принципи діяльності. Оскільки ці компоненти в різних компаніях значно відрізняються, ланцюги формування вартості конкуруючих компаній теж будуть відрізнятися.

До ланцюга формування вартості входить і прибуток, оскільки надбавка до суми витрат, що здійснюються у процесі створення вартості, буде складовою ціни, яку платять споживачі, – без перевищення створеної вартості над сумою бізнес-витрат у більшості випадків недоцільний.

Хоча М. Портер розглядає як результат діяльності прибуток, очевидно, що в підсумку здійснення всіх видів діяльності в ланцюгу формування вартості можливим є і збиток, який свідчить про неефективність одного, кількох або всіх видів діяльності порівняно з конкурентами та/або недостатність чи відсутність синергії, або так званих змичок (*linkages*) [1, с. 86] між видами діяльності.

Аналіз видів діяльності стосовно утворення вартості допомагає встановити, де відбувається найбільший приріст вартості, а також де існує потенціал для її збільшення за рахунок зміни розміщення видів діяльності й поліпшення їхнього координування.

Метою аналізу ланцюга формування вартості є пошук можливих шляхів поліпшення результатів окремих видів діяльності й взаємодії між ними.

Сам по собі ланцюг формування вартості не показує, звідки з'являється прибуток у кінці послідовного здійснення видів діяльності, тому М. Портер вводить ще одну наскрізну класифікацію видів діяльності за роллю у створенні конкурентних переваг [1, с. 81]:

1) види діяльності, що безпосередньо створюють вартість для споживача. Це збиральні операції, виробництво компонентів, торгові операції, реклама, дизайн продукту, набір персоналу тощо;

2) види діяльності, що мають опосередковане відношення до створення вартості. Це ті види діяльності, призначення яких полягає в забезпеченні можливості здійснення діяльності, яка безпосередньо створює вартість;

3) контроль за якістю. Види діяльності цієї категорії забезпечують якісне виконання інших видів діяльності: моніторинг, інспекції, тестування, рецензування, перевірки, переробки, доповнення.

М. Портер вказує, що в кожному виді діяльності в ланцюгу можна виділити ці три категорії.

Введення такої класифікації хоча і є необхідним для цілісності концепції М. Портера, проте дещо ускладнює процес аналізу та змін ланцюга формування вартості.

На думку автора, для аналізу внеску кожного виду діяльності у загальну величину додаткової вартості на виході слід здійснити розділення видів діяльності за критерієм потенційної величини додаткової вартості (яка перетворюється на реальну після реалізації товару на ринку) на *вартісноформуючі* та *вартіснопідтримуючі*. Всі допоміжні види діяльності в класичному розумінні є вартіснопідтримуючими видами діяльності, хоча й можуть приносити прибуток. Основні види діяльності класифікуються наступним чином.

Внутрішня логістика є вартіснопідтримуючим видом діяльності. Однак із застосуванням певних концепцій, таких, як мінімізація виробничих запасів, а отже, і витрат на зберігання (система постачання *Just-in-Time*), можна зменшити стандартні по галузі витрати на даний вид діяльності.

Виробництво є головним вартісноформуючим видом діяльності. Саме у виробництві здійснюється основне формування потенційної прибутковості. Окрім власне сутності процесу перетворення вхідних ресурсів у кінцевий продукт, має значення і спосіб перетворення, який втілюється в одній досить суттєвій споживчій характеристиці – якості товару.

Саме на основі вартісноформуючих видів діяльності і будуються стратегії зниження витрат та диференціації, а інші види діяльності (в тому числі допоміжні) в такому випадку є лише резервами відповідно до зниження витрат або підвищення диференціації продукції. Вищевикладене можна узагальнити в табл. 2.

Таблиця 2

Класифікація видів діяльності в ланцюгу формування вартості

№ з/п	Основний вид діяльності	Класифікація за внеском вартості	Можливість базування генеричної стратегії
1	Внутрішня логістика	Вартіснопідтримуючий	Ні
2	Виробництво	Вартісноформуючий	Так (лідировання за витратами)
3	Зовнішня логістика	Вартіснопідтримуючий	Ні
4	Маркетинг	Вартісноформуючий	Так (диференціації)
5	Обслуговування	Вартіснопідтримуючий	Ні

Таким чином, додаткову вартість продукту можна створювати двома способами:

- 1) через стратегії зниження витрат на його виробництво і реалізацію;
- 2) через стратегії диференціації продукції.

При використанні стратегій зниження витрат діяльність підприємства може бути охарактеризована через неокласичну теорію вартості як намагання в довгостроковому періоді знизити "нор-



мальну" вартість товару, тобто таку, на яку мінімально впливає попит і максимально впливають витрати виробництва [2, с. 101]. Напротивагу цьому, використання стратегії диференціації базується на "ринковій вартості" товару (за визначенням неокласичної теорії вартості), тобто коли на вартість товару впливають як витрати виробництва, так і корисність товару або його споживна вартість.

Отже, можна зробити висновок, що ланцюг формування вартості виступає в якості одного з необхідних аналітичних інструментів стратегічного менеджменту, спрямованого на забезпечення керівництва необхідною для побудови і коригування стратегії інформацією.

Література: 1. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Пер с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 716 с. 2. Кривенко К. Т. Політична економія. Навч. посібник / К. Т. Кривенко, В. С. Савчук, О. О. Беляєв; [За ред. докт. екон. наук, проф. К. Т. Кривенка. – К.: КНЕУ, 2001. – 508 с. 3. Кэмпбел Д. Стратегический менеджмент: Учебник / Д. Кэмпбел, Дж. Стоунхаус, Б. Хьюстон; [Пер. с англ. Н. И. Алмазовой. – М.: ООО "Изд. "Проспект", 2003. – 336 с. 4. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел; [Пер. с англ. / Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Изд. "Питер", 2000. – 336 с. 5. Минцберг Г. Стратегический процесс / Г. Минцберг, Дж. Куинн, С. Гошал; [Пер. с англ. / Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Изд. "Питер", 2001. – 688 с. 6. Наливайко А. П. Теория стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с. 7. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: Підручник / Г. Н. Климка, В. П. Нестеренко, Л. О. Каніщенко; [За ред. Г. Н. Климка, В. П. Нестеренка. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К.: Вища школа – Знання, 1997. – 744 с. 8. Портер М. Е. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов; Пер с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 454 с.

Хохлов Н. П.

УДК 658.7.017

Литвиненко А. А.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ ПРОИЗВОДСТВА В КОРПОРАЦИИ

Освоение инновационно-инвестиционной модели развития, позволяющей экономике страны стать на один уровень с передовыми европейскими государствами и поддерживать с ними равноправные отношения, является важнейшей стратегической задачей, решение которой лежит в плоскости кардинального совершенствования управления научно-техническим прогрессом. Эта проблема приобрела особенную актуальность в связи с тем, что в первые годы перестройки наибольший урон понесли отрасли, обеспечивающие развитие материально-технической базы производства: машиностроение, промышленное строительство, промышленность строительных материалов, другие. Существенно сократили свою деятельность научно-исследовательские и проектные организации.

Цель статьи состоит в установлении современного содержания и направлений совершенствования управления научно-техническим прогрессом в крупных промышленных корпорациях, формированием материально-технической базы производства.

Прежде всего необходимо обратить внимание на исключительную роль, которую играют крупные корпорации в развитии материально-технической базы производства, научных разработках, технологическом их применении. Это замечание важно потому, что в Украине в процессе реформирования отношений собственности, когда приватизация крупных промышленных предприятий столкнулась, естественно, с большими трудностями, внимание теоретиков переключилось на обоснование преимуществ мелкого и среднего бизнеса.

Крупные корпорации имеют ряд существенных преимуществ, позволяющих им идти в авангарде научно-технического прогресса. Они обладают значительными собственными ресурсами для осуществления крупных инвестиционных проектов и благодаря своему влиянию пользуются предпочтениями при привлечении заемных средств. Это позволяет вкладывать непосильные для мелких предприятий инвестиции в научные разработки, содержать экспериментальные, проектно-конструкторские подразделения, давать заказы научным учреждениям, внедрять в производство результаты исследований, нести связанные с этим риски. Масштабы крупной корпорации позволяют применять современные формы организации производства, основанные на оптимальном сочетании разделения и кооперации, комбинации производственных процессов, диверсификации производственной, исследовательской, хозяйственной деятельности, насыщая их инновационным содержанием.

В качестве примера можно привести американскую электротехническую компанию Дженерал Электрик.

Диверсифицированная развернутая организационная структура компании создает условия не только для ее самодостаточного развития, но и для образования на этой основе малых венчурных фирм, которые способны решать отдельные частные задачи общей стратегии, в том числе развития материально-технической базы производства.

© Хохлов Н. П., Литвиненко А. А., 2006

В рыночной экономике развитие материально-технической базы производства, как и любого другого фактора производства, – сложный процесс, комплексно охватывающий наиболее содержательные аспекты: *натурально-вещественный, стоимостной, социальный*.

Натурально-вещественное содержание состоит в формировании комплексной, технологически целостной сбалансированной, впитывающей современные достижения научно-технического прогресса технической системы как материальной базы конкурентоспособного производства, гибко реагирующего на изменение параметров выпускаемой продукции в соответствии с запросами потребителей.

В рыночной экономике факторы производства выступают не только в натуральной, но и в стоимостной форме. Посредством движения стоимостной формы осуществляется воспроизводство материально-технической базы предприятий посредством участия в обороте стоимости общественного продукта. Актуальнейшая задача, вытекающая из этого аспекта развития материально-технической базы производства, – обеспечение этого процесса достаточными инвестиционными источниками. Как известно, системный кризис в Украине наиболее сильно отразился на инвестиционной деятельности предприятий. В начальный период перестройки за 1992 – 1998 годы объем инвестиций в стране снизился более чем в 4,1 раза, опережая в 1,8 раза темпы падения ВВП [Расчет: 1, с. 1]. Несмотря на начавшееся с 1999 года оживление инвестиционного процесса, еще не удалось достичь предкризисного уровня инвестиций. Ряд факторов, в том числе завышенные ставки банковских процентов, сужают источники долгосрочных инвестиций в развитие материально-технической базы предприятий. Стоимостная форма движения материально-технических ресурсов сдерживает их развитие в натуральной форме, обновление технической базы производства.

Развитие материально-технической базы производства не проходит в социальном вакууме. Главной движущей силой его выступают экономические интересы участников производственной деятельности, которые разнятся, находятся в зависимости от отношений собственности тех позиций, которые занимают носители этих интересов. Социальный аспект состоит в том, чтобы развитие материально-технической базы учитывало эти интересы, улучшало условия производства, не порождало конфликтов, создавало обстановку корпоративной солидарности. Это требует более глубокого исследования природы, свойств корпоративной собственности, ведь она содержит в себе два начала: коллективистское по организации трудового процесса и привлечению капитала; частное – по распределению результатов производства. Как ее теперь называть? В современной экономической теории выдвинута концепция *совместно-разделенной собственности* [2]. Она обуславливает совместно-разделенный характер экономических отношений. Тем самым не устраняется так называемое дивидендное противоречие, которое оказывает серьезное влияние на развитие материально-технической базы производства: стратегические интересы технического обновления требуют использования большей части прибыли на эти цели, а сиюминутные интересы акционеров – на выплату дивидендов. Это противоречие, как и другие, ему подобные, вытекают из современного социального содержания движения материально-технической базы производства.

Только крупные корпорации способны в полном объеме ставить и решать технические, экономические и социальные задачи развития материально-технической базы производства. Крупные бизнесмены, менеджеры современных лидирующих корпораций давно осознали глубокую связь технико-технологической и социальной сторон развития производства, ее воздействия на успешность хозяйственной деятельности.

Потребности развития американских корпораций вызвали к жизни теорию *промышленного инжиниринга*, начало которой положили труды Ф. Тейлора, Л. Ганта, Ф. Гилберта, Х. Эмерсона, Г. Форда, других. Теория получила дальнейшее развитие и практическое применение в работах ведущих промышленников. Известны работы Г. Мейнарда, Л. Урвика и других. Событием было издание в конце 50-х годов трехтомного коллективного труда под редакцией Г. Мейнарда [3]. Суть промышленного инжиниринга – в инженерном подходе к процессу производства для решения ключевой задачи: изготовления необходимой и качественной продукции при наименьших затратах. Содержание его – организация получения и переработки необходимой информации, разработка на этой основе мероприятий по лучшему использованию ресурсов, планирование производственных операций и процессов, расстановка персонала, установление режимов работы, календарное планирование, нормирование, разработка систем оплаты труда, контроль затрат производства, качества продукции и т. п. Практическое применение промышленного инжиниринга во многом определило ведущую роль и высокую конкурентоспособность американских компаний.

Инициатива перешла к Японии, которая не отказалась от инжиниринговых подходов, начала превращаться из ученика в учителя и потеснила США в некоторых ведущих отраслях промышленности (электронике, автомобилестроении, промышленных роботах, других).

Относительный спад конкурентоспособности американской экономики вызвал повышенный интерес к японским методам управления, что породило большой поток литературы. В то же время успех японской экономики дал пищу для свежих идей, послужил поводом для реанимации того положительного, что принес США промышленный инжиниринг, с учетом новейших достижений науки, техники, социальных отношений.

Не случайно в девяностые годы в США возникла и начала получать распространение концепция *реинжиниринга* (М. Хаммер, Д. Чампи, Т. Девенпорт, Дж. Шорт, другие). По сути – это промышленный инжиниринг с его акцентами на производственную сферу хозяйственной деятельности корпорации, но применительно к качественно новым условиям организации работы на основе применения современных информационных технологий. "Новый промышленный инжиниринг" – так называют реинжиниринг Т. Девенпорт и Дж. Шорт [4]. Это ответ на объективную потребность организационного выведения на передний план производственной деятельности корпораций, так как в этой сфере создаются товары, отвечающие потребностям рынка, в ней формируется стоимость товаров. Однако осознание этого требует определенной зрелости теории и практики реинжиниринга, которая еще не достигнута. Современные исследователи проблемы отмечают, что описанные во многих работах примеры применения реинжиниринга свидетельствуют о том, что



"реинжинирингу подвергались именно конторы (как и в большинстве других случаев), а не промышленные подразделения" [5, с. 217].

Если вернуться к опыту инжиниринга, то выясняется, что он означает "инженерный подход ко всем факторам производства и распределения товаров и услуг, включая факторы, относящиеся к трудовой деятельности человека" [3, с. 29]. Следовательно, вполне естественным, отражающим преемственность реинжинирингом предыдущего опыта организации производства является приращение его к движению факторов производства – личных и материально-вещественных, в частности, к развитию материально-технической базы в корпорации.

Как отмечалось, сферой приложения реинжиниринга являются, главным образом, обслуживающие производство "конторы", либо объектом его служит корпорация в целом (концепции "киберкорпорации", "виртуальной корпорации"), когда проблема развития собственно материально-технической базы растворяется во множестве бизнес-процессов.

Представляется необходимым совершенствовать управление развитием материально-технической базы корпорации посредством реинжиниринга бизнес-процессов, охватывающих все отмеченные выше содержательные аспекты технологического применения достижений науки и техники в корпорации: натурально-вещественный, стоимостной, социальный.

В ракурсе постановки проблемы управление материально-технической базой производства в корпорации с позиций реинжиниринга предполагает разработку на основе современных информатизационных технологий: бизнес-процесса отслеживания научно-технических достижений в сфере деятельности корпорации и разработку вариантов их использования, включая текущие и стратегические планы развития; бизнес-процесса финансового обеспечения проектов вариантов технического развития, амортизационной политики, привлечения заемных и других средств; бизнес-процесса социального обеспечения вариантов технического развития производства, улучшения условий труда, решения проблемы занятости, повышения заинтересованности коллектива в техническом обновлении производства, пробуждения его креативной энергии. Целью управления развитием материально-технической базы корпорации с применением реинжиниринга бизнес-процессов является завоевание и поддержка устойчивого конкурентоспособного положения на рынке, получение доходов, обеспечивающих нормальный процесс воспроизводства хозяйственной деятельности компании, социальное развитие коллектива.

Для Украины, перед которой стоит стратегическая задача выведения экономики на уровень европейских стандартов, решение которой отягчено посткризисным состоянием базовых отраслей производства, особенно машиностроения, жизненно важное значение имеет восстановление крупного производства в форме корпораций, освоение передовых реинжиниринговых методов управления развитием материально-технической базы предприятий.

Литература: 1. Макроекономічна ситуація, поточні тенденції періоду // <http://www.bank.gov.ua>. 2. Гриценко А. А. Совместно-разделенная собственность как форма социалистического присвоения // Респ. межвед. науч. сб. "Вопросы политической экономики". – Вып. 207. – К.: Лыбидь, 1990. – 150 с. 3. Industrial Engineering Handbook. First edition. – New York – Toronto – London: McGROW – HILL BOOK COMPANY, 1956. – 1028 p. 4. Devenport T. H., Short J. E. The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Process Redesign // Sloan Management Review. – 1990. 5. Абдикеев Н. М. Реинжиниринг бизнес-процессов / Н. М. Абдикеев, Т. П. Данько, С. В. Ильдеменов, А. Д. Киселев. – М.: Изд. "Эксмо", 2005. – 592 с. 6. S. V. Rosenblatt, R. L. Bonnington, B. E. Needles. Modern Business: A System Approach. – Boston: Houghton Mifflin Company, 1973. – 542 p. 7. Задорожный Г. В. Собственность и экономическая власть. – Харьков: Основа, 1996. – 144 с. 8. Макмиллан Ч. Японская промышленная система: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. О. С. Виханского. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.

Афанасьев Н. В.

УДК 658.562

Салашенко Т. И.

АНАЛИЗ ИНТЕГРАЛЬНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ

Для оценки эффективности деятельности предприятия во внешней среде используют такой комплексный, но в то же время относительный показатель, как конкурентоспособность [1].

Оценками данных показателей занимались различные ученые: М. Портер разработал конкурентные стратегии, критерии оценки уровня конкурентоспособности в системе мировой экономики, В. Иванец и А. Резник определяли конкурентоспособность товаров, базирующихся на макро-

© Афанасьев Н. В., Салашенко Т. И., 2006

технологиях, И. П. Богомолова и Е. В. Хохлов определяли категорию "конкурентоспособности" как фактора рыночного превосходства, А. Н. Захаров считал, что под конкурентоспособностью продукта можно понимать сравнительную характеристику потребительских и стоимостных свойств продукта [1 – 4].

Целью данной работы является количественное определение интегральной конкурентоспособности продукции как относительного показателя потребительских и стоимостных характеристик по отношению к конкурентной среде предприятия.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что ранее оценку конкурентоспособности продукции по данному методу проводили по отношению только к одному предприятию отрасли, что формировало достаточно смутное представление о реальной конкурентоспособности продукции: по отношению к продукции одного предприятия продукция будет сверхконкурентоспособна, а по отношению к другому – неконкурентоспособна [5].

В общем понимании под конкурентоспособностью продукции следует понимать способность продукции отвечать требованиям конкурентного рынка, запросам потребителей в сравнении с другими аналогами, представленными на рынке.

Метод оценки интегральной конкурентоспособности продукции заключается в определении соотношения потребительских и стоимостных характеристик для отдельных предприятий и последующего их сравнения. При определении потребительских характеристик используют уровень качества товара или потребительского эффекта от данной продукции, причем в данной характеристике учитываются различные потребительские свойства продукции по их значимости для потребителя. Величину потребительского эффекта рекомендуется [5] определять по формуле:

$$П = \sum_{i=1}^n a_i \times m_i, \quad (1)$$

где $П$ – величина общего потребительского эффекта от данной продукции;
 n – количество потребительских свойств, влияющих на выбор потребителя;
 a – значимость данного показателя для потребителя;
 m_i – бальная оценка i -го потребительского свойства.

Стоимостные характеристики определяются как суммарные затраты на покупку, установку, эксплуатацию и ликвидацию.

Следовательно, соотношение между потребительскими и стоимостными характеристиками есть базой для расчета конкурентоспособности продукции. В литературе данный показатель уже называют конкурентоспособностью, что является очевидным противоречием категории "конкурентоспособность" [5 – 7]; а соотношение данных показателей по различным предприятиям называется интегральной конкурентоспособностью, которая определяется [5] по следующей формуле:

$$КС_{инт} = \frac{П \times C_k}{П_k \times C}, \quad (2)$$

где $П, C$ – потребительские и стоимостные характеристики исследуемого предприятия;
 $П_k, C_k$ – потребительские и стоимостные характеристики предприятия конкурента.

При этом считается, что если $КС < 1$, то предприятие предлагает на рынок явно неконкурентоспособный товар, и необходимо изменить его технические и экономические характеристики. Более того, считается, что превышение на 10 – 20% слишком мало, чтобы быть уверенным в успехе на рынке. Однако если это превышение составляет 30 – 50%, то считается, что предприятие занимает на рынке достаточно устойчивое положение.

Превышение в 50 – 70% по конкурентоспособности говорит о верности выбранного направления действий предприятия на рынке, но достижения необходимо наращивать и следует думать о том, как их сохранить. Считается, что для гарантированного вывода своего изделия на любой новый рынок предприятие должно иметь по нему $КС > 1,4$ [5].

Существует объективная необходимость оценки конкурентоспособности предприятия по отношению сразу к нескольким предприятиям (как правило, к главным конкурентам исследуемого предприятия).

Для расчета данной конкурентоспособности необходимо найти среднее значение соотношения потребительских и стоимостных характеристик предприятий-конкурентов. Следует отметить, что расчет средней необходимо осуществлять исходя из характеристик только лишь предприятий-конкурентов, без учета исследуемого предприятия, что позволит выявить среднее значение соотношения потребительских и стоимостных характеристик, а для исследуемого предприятия выявить, насколько в среднем больше/меньше данное соотношение к другим предприятиям отрасли. Следовательно, ранее приведенная формула приобретает следующий вид:

$$КС'_{инт} = \frac{П \times n}{C} \div \sum_{i=1}^n \frac{П_k_i}{C_k_i}, \quad (3)$$

где n – количество предприятий-конкурентов, учитываемых при расчете конкурентоспособности [1; 5; 7].



Рассчитаем конкурентоспособность продукции для предприятий швейной промышленности Украины (таблица).

Таблица

Оценка модифицированной интегральной конкурентоспособности продукции швейной промышленности Украины

Критерий	Швейная фабрика им. Тинякова, г. Харьков	Швейная фабрика "Селена", г. Запорожье	Швейная фабрика "Стиль", г. Луганск	Швейная фабрика "Мангуст", г. Харьков	Швейная фабрика Dolce Donna, г. Одесса
Стоимостные характеристики (цена, грн.)	420	445	510	345	525
Потребительские характеристики, баллов	625	555	645	605	645
Конкурентоспособность продукции	1,49	1,25	1,26	1,75	1,23
Интегральная конкурентоспособность продукции	1,09	0,87	0,88	1,35	0,85

Таким образом, получаем, что предприятия "Стиль", "Селена" и "Dolce Donna" являются неконкурентоспособными, "Швейная фабрика им. Тинякова" не имеет своей ниши на рынке, ее вероятность успеха на рынке низкая, а "Мангуст" выступает как продукция, имеющая достаточный успех, и свою нишу на рынке обладающая высокой конкурентоспособностью.

При таком расчете интегральной конкурентоспособности отсутствует множественность положения продукции предприятия по отношению к конкурентной среде, и результатом данного метода определения является усредненная оценка конкурентоспособности продукции по отношению к другим предприятиям-конкурентам.

В данной работе был проанализирован интегральный подход к расчету конкурентоспособности на основе потребительских и стоимостных характеристик, произведен анализ категории "конкурентоспособность" используемой при данном методе, и был произведен расчет интегральной конкурентоспособности продукции по отношению сразу к нескольким предприятиям отрасли.

Литература: 1. Идрисов А. Главная угроза – дальнейшая потеря конкурентоспособности российских предприятий // www.rtrr.ru. 2. Воронов А. Моделирование конкурентоспособности продукции предприятия // www.finpress.ru. 3. Гельвановский М. Конкурентоспособность: главная задача на сегодня // www.rtrr.ru. 4. Судник В. Оценка эффективности маркетинговой деятельности // Справочник экономиста. – 2004. – №8. – С. 42 – 44. 5. Гребнев Е. Анализ конкурентоспособности продукции / Е. Гребнев, Д. Новиков, А. Захаров // www.finpress.ru. 6. Зилькараев И. Методы расчета интегральной конкурентоспособности промышленных, торговых и финансовых предприятий / И. Зилькараев, Л. Ильясова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – №4. – С. 54 – 59. 7. Лобанов М. Основные принципы оценки конкурентоспособности продукции / М. Лобанов, А. Осипов // www.finpress.ru. 8. Соколова Л. В. Конкурентоспособность предприятия и критерии её оценки. – Харьков: Информ.-введ. центр, 2005. – С. 25 – 34. 9. Фасхнев Х. Как измерить конкурентоспособности фирмы / Х. Фасхнев, Е. Попова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2004. – №3. – С. 65 – 71. 10. Белоусов В. Анализ конкурентоспособности фирмы // www.finpress.ru

Бездетко Н. О.

УДК 339.166.001.76

МЕТОДИКА ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ПО КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ОБ'ЄКТІВ ПРОМИСЛОВОЇ ВАРТОСТІ

Визначальною рисою розвитку сучасної світової економіки є максимальне використання нових знань, які виражаються в товарах, технологіях, освіті, організації виробництва. Наявність різних форм організації бізнесу в галузі інтелектуальної власності (ІВ) визначає необхідність вибору найбільш раціональних рішень для конкретних проблем, пов'язаних зі створенням і комерціалізацією ІВ. У всіх сферах людської діяльності важливе значення має прийняття рішень. Уміння формалізува-

© Бездетко Н. О., 2006



ти виникаючу економічну проблему вимагає особливої методології, різних методів вирішення й різних програмних засобів. Сучасні можливості обчислювальної техніки й програмного забезпечення полегшують роботу менеджера, але не здатні сформулювати задачу та прийняти рішення. Сьогодні проблеми досліджень у цьому напрямку пов'язані зі складними організаційними структурами сучасного суспільства й сукупністю математичних методів, застосовуваних в економіці та менеджменті. Але найбільш раціональними формами організації бізнесу на ІВ є залучення венчурного капіталу, створення малих, гнучких і швидко реагуючих на зміни в ринковому середовищі підприємницьких структур.

В Україні малим технологічним підприємствам, навіть якщо вони ефективно функціонують, досить складно доводити переваги своїх розробок. Тут потрібні не тільки кваліфіковані фахівці, що створюють ІВ, але й фінансові ресурси, які важко одержати, а ще складніше ними розпорядитися. Раціональне використання фінансових ресурсів малими технологічними фірмами в процесі комерціалізації промислової власності є актуальною проблемою.

Задачі мінімізації цільової функції, що описує який-небудь фізичний або суспільний процеси, в математиці досить чітко обґрунтовані, зокрема на базі математичного апарата лінійного й динамічного програмування, теорії операцій, теорії ігор, теорії однорідних і неоднорідних процесів, теорії масового обслуговування, теорії планування екстремальних експериментів та ін. Отримані досить надійні рішення, апробовані на багатьох економічних, технічних, суспільних прикладах [1; 2].

Як правило, постановка цих задач визначає вибір методу розв'язання. Для вирішення поставленої задачі був обраний метод планування експериментів (ПЕ), що показав свою ефективність при обчислюванні різних організаційних і економічних задач, які властиві малим підприємствам, досить прозорим у своїй діяльності. Він характеризується простотою в реалізації, забезпечує одержання порівняно точного результату, допускає можливість корекції кінцевого результату шляхом варіації даними планованого активного експерименту.

Теорія методу ПЕ й особливості її застосування на практиці розглянуті в численних роботах вітчизняних і зарубіжних авторів. У СНД заслужену популярність одержали праці вчених [1 – 4], на базі яких і виконана дана робота.

Метою роботи є обґрунтування методики мінімізації витрат у процесі комерціалізації промислової власності на технічні пристрої, близькі за витратами у виробництві. Дана методика базується на результатах математичної теорії планування експериментів. Задача зведена до трьохфакторної моделі й при її вирішенні використаний статистичний масив, представлений однією з українських фірм.

Незалежно від форми фінансування процесу комерціалізації менеджмент фірми завжди ставить перед собою задачу мінімізації витрат на його виконання. Для цього процес розбивається на етапи, шляхом аналізу визначаються ті з них, які є домінуючими і виконуються безпосередньо власними силами й витрати на які реально мінімізувати, якщо менеджмент має у своєму розпорядженні науково обґрунтовану методичку.

Процес комерціалізації патенту на винахід поданий у вигляді семи етапів (таблиця).

Таблиця

Види робіт процесу комерціалізації ІВ

№ з\п	Форма ІВ Вид робіт	Патент	
		Витрати, тис. грн.	Строк виконання, міс.
1	Експертна оцінка. Рівень, конкуренти, терміни реалізації, прибуток	2,0	2,0
2	Виготовлення дослідного зразка. Випробування	5,0	4,0
3	Виготовлення дослідної партії. Атестація	6,0	3,0
4	Організація й проведення маркетингу	10,0	6,0
5	Предметні презентації продукту на базі ІВ	2,0	1,0
6	Юридичне забезпечення трансферу ІВ	4,0	1,0
7	Супровід робіт із запуску у виробництво продукту на базі ІВ	2,0	2,0
8	Підсумкові дані	31,0	18,0

У таблиці дані за витратами і строками прийняті усереднені.

Етапи 1, 5 – 7 фірма виконує самостійно, 6-й етап – юридична фірма за контрактом.

Із практики роботи компанії видно, що її витрати на виконання етапів 1, 5 – 7 для однотипних проектів практично не змінюються. Тому вони приймаються фіксованими.

Етапи 2 – 4 за витратами істотно відрізнялися для різних проектів (на 20 – 30%), а це свідчить про можливість мінімізації сумарних витрат.

Формально сумарні витрати без урахування фіксованих представляються у вигляді випадкової функції $y = f(x_1, x_2, x_3)$, де x_1 – витрати на виконання 2-го етапу програми комерціалізації патенту на винахід, x_2 – витрати на виконання 3-го етапу, x_3 – витрати на виконання 4-го етапу, відповідно x_1, x_2, x_3 – випадкові величини.



Відтворити цю функцію в аналітичній формі неможливо. З іншого боку, її можна побудувати на базі статистичної теорії планованого експерименту [3].

Відповідно до цієї теорії функцію y – вихід процесу в нашому випадку можна подати у вигляді полінома:

$$y = b_0 + \sum_{j=1}^n b_j x_j + \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n b_{ij} x_i x_j + \dots = \quad (1)$$
$$= b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_{12} x_1 x_2 + b_{13} x_1 x_3 + b_{123} x_1 x_2 x_3,$$

де b_0, b_j – коефіцієнти рівняння (1), що називають ще рівнянням регресії.

Відповідно до формули (1) був поставлений повний факторний експеримент (ПФЕ) виду 2^3 , що включає в себе складання плану ПФЕ 2^3 , розрахунок коефіцієнтів рівняння регресії й визначення їхньої значимості [3; 4].

Результатом цього стала математична модель мінімізації витрат у процесі комерціалізації винаходів у нормованому вигляді:

$$y = 20,50 + 1,10 x_2 + 3,30 x_3 + 2,34 x_1 x_2 - 1,10 x_1 x_3, \quad (2)$$

або в реальних значеннях X_i :

$$\hat{y} = 20,50 + 11 \frac{\Delta\sigma_2}{\sigma_2} + 33 \frac{\Delta\sigma_3}{\sigma_3} + 234 \frac{\Delta\sigma_1}{\sigma_1} x \frac{\Delta\sigma_2}{\sigma_2} - 110 \frac{\Delta\sigma_1}{\sigma_1} x \frac{\Delta\sigma_3}{\sigma_3}, \quad (3)$$

де $\sigma_1, \sigma_2, \sigma_3$ – витрати на виконання етапів 2, 3 і 4 відповідно;

$\Delta\sigma_1, \Delta\sigma_2, \Delta\sigma_3$ – зміна витрат щодо нульового рівня відповідно.

Визначивши оптимальну за витратами область процесу комерціалізації винаходу відповідно до методу Бокса й Уїлсона, знаходимо мінімальне значення цих витрат [4; 5].

Для $\sigma_1 = 5$ тис. грн., $\sigma_2 = 6$ тис. грн., $\sigma_3 = 10$ тис. грн.,

$$\Delta\sigma_1 = \Delta\sigma_2 = \Delta\sigma_3 = 10\%;$$

$$\hat{y}_{\min} = 19,1 \text{ тис. грн.}$$

Слід зазначити, що класичне рівняння регресії (1), представлене у вигляді полінома Чебишева, в даному випадку описує процес комерціалізації об'єктів промислової власності як випадковий процес, якщо:

вихід – функція у випадкова, безперервна навколо деякої крапки;

фактори x_1, x_2, x_3 – випадкові величини, розподіл яких підкоряється нормальному закону;

кореляційна залежність між факторами x_1, x_2, x_3 відсутня;

залежність між y і x_i лінійна;

у процесі комерціалізації патенту на винахід відсутні неоднорідності;

процес комерціалізації патенту на винахід є стаціонарним і ергодичним.

Аналізуючи ці умови, відзначимо, що перше априорі не має потреби у формальному обґрунтуванні і є суттю протікання процесу комерціалізації патенту на винахід. Друга умова – нормальні закони розподілу для x_1, x_2, x_3 – вимагає перевірки відповідності реальному закону. Навіть якщо розподіл x_1, x_2, x_3 відрізняється від нормального, існують методи нормування реального розподілу й приведення його до нормального закону.

Виконання умов 4, 5, 6 – строго обов'язкові. Якщо хоча б одне з них порушується, використовуються більш складні моделі, що дозволяють описати процес у цих умовах. Аналіз ускладнюється, однак мета виправдує витрачені зусилля, тому що виключаються численні дорогі експерименти.

Таким чином, запропонована методика представлена вперше й може бути використана для розв'язання завдань оптимізації витрат на виконання процесу комерціалізації об'єктів промислової власності, що не дуже відрізняються по своїй суті від отриманого рішення; ефективність методики істотно підвищується, якщо є можливість скористатися даними пасивного експерименту.

Література: 1. Волошин Г. Я. Методы оптимизации в экономике. – М.: Дело и сервис, 2004. – 320 с. 2. Горский В. Г. Планирование промышленных экспериментов / В. Г. Горский, Ю. П. Адлер. – М.: Металлургия, 1974. – 264 с. 3. Грачев Ю. П. Математические методы планирования экспериментов. – М.: Пищевая промышленность, 1979. – 180 с. 4. Вентцель Е. С. Теория вероятностей. – М.: Гос. изд. физико-математической литературы, 1962. – 564 с. 5. Шарко М. В. Количественные оценки направленности перемещения инвестиционных ресурсов в сложных инновационных проектах // Проблемы науки. – 2004. – №1.

ОЦІНКА ПОТЕНЦІАЛУ – ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Основою прогресивного розвитку підприємства будь-якої форми власності є його потенційні можливості. Часто підприємства для оцінки своєї діяльності застосовують стандартні методики аналізу господарської діяльності. Проте їх використання не дозволяє ухвалювати обґрунтовані стратегічні управлінські рішення, що дозволяють прогресивно розвивати підприємство. У зв'язку з цим у даний час, як і раніше, актуальною є оцінка потенціалу підприємства, проте самі методики підлягають істотному коригуванню з урахуванням нових аспектів аналізу, а також визначенню інших стратегічних і тактичних напрямів використання виявлених резервів.

Існуючий науковий інтерес до проблеми оцінки потенціалу підприємства викликає необхідність у дослідженні актуального на даний момент теоретичного матеріалу.

Тому метою даної статті є дослідження понятійного апарату, що стосується потенціалу підприємства, методів його оцінки, а також чинників, що впливають на процес його формування і перспектив використання.

Згідно з навчальним економічним словником під потенційними можливостями розуміються можливості підприємства, що "передбачаються, фірми здійснювати в майбутньому виробництво товарів і послуг, одержувати доходи і прибуток" [1, с. 250].

На думку Г. Б. Клейнера, В. Л. Тамбовцева, Р. М. Качалова, потенціал підприємства можна охарактеризувати як "сукупність стратегічних ресурсів, що знаходяться у розпорядженні підприємства, які мають істотне значення для можливостей і меж функціонування підприємства в тих або інших умовах" [2].

У літературних джерелах представлено декілька ознак класифікації потенціалу: за ступенем реалізації (фактичний і перспективний), за сферою реалізації (ринковий і внутрішній), за рівнем ієрархії (підприємства та одиниць бізнесу), за функціональною спрямованістю (маркетинговий, фінансовий, виробничий і організаційний) [3; 4].

На погляд В. Л. Ханжіної, ринковий потенціал підприємства (РПП) — "це можливість управління його ресурсами на певних етапах його розвитку з метою ефективної взаємодії з ринком". Кожне підприємство володіє ринковим потенціалом, але не всі використовують його на 100% [5].

Рівень використання ринкового потенціалу (РВРП) — це міра управління ресурсами підприємства з метою ефективної взаємодії з ринком на деякий момент часу. РВРП може приймати значення від 0 до 100%.

На думку Н. А. Аткина, В. Л. Ханжіної, Е. В. Попова, основними складовими ринкового потенціалу елемента стратегічного планування є блок ресурсів, блок системи управління й стратегічного планування підприємства і блок маркетингу [6]. Автори запропонованої методики стверджують, що дані блоки охоплюють усі основні стратегічні компоненти підприємства, які дозволяють досягати поставлених цілей. В управлінському блоці формулюється місія, виробляється стратегія подальшого розвитку, визначаються цілі. Реалізація поставлених цілей здійснюється за рахунок ресурсів, що є на підприємстві (трудових, інформаційних, фінансових, матеріальних). Маркетинговий елемент, який доповнює структуру РПП, відображає діяльність персоналу: аналітичну, виробничу, комунікаційну. Таким чином, поняттям РПП об'єднуються не тільки ресурси, що взаємодіють із системою управління на різних етапах, але і методи, застосування яких дозволяє найефективніше реалізовувати наявні ринкові можливості. Проте слід зазначити, що таке групування за блоками не зовсім коректне, оскільки розглядати потенціал кожного виду ресурсів тільки виходячи з маркетингової складової недоцільно. Крім того, в даній методиці в переліку ресурсів практично не врахована така важлива складова на поточний момент, як інтелектуальний капітал, що може істотно підвищити потенціал аналізованого підприємства.

Л. І. Самоукін вважає, що економічний потенціал необхідно розглядати у взаємозв'язку з властивими кожній суспільно-економічній формації виробничими відносинами, виникаючими між окремими працівниками, трудовими колективами, а так само управлінським апаратом підприємства, організації, галузей народного господарства в цілому з приводу повного використання їх здібностей для створення матеріальних благ і послуг [7]. У даному визначенні, на погляд автора, не враховані зовнішні потенційні можливості підприємства.

Іншим різновидом потенціалу досліджуваного в ряді літературних джерел, є виробничий потенціал, що відображає техніко-технологічні можливості підприємства і яких характеризується сукупністю його виробничих ресурсів [8; 9].

Оцінка виробничого потенціалу підприємства дозволяє одержати інформацію про підсумки господарської діяльності підприємства, виявити резерви, оцінити шляхи можливого підвищення ефективності функціонування підприємства і перейти до прогнозування, а також до формування організаційно-управлінського рішення.

Згідно з підходом, запропонованим Г. С. Мерзлікіною і Л. С. Шаховською, до наочних складових потенціалу промислового підприємства необхідно віднести [10]:

ринковий потенціал: потенційний попит на продукцію і частка ринку, яка контролюється підприємством, потенційний об'єм попиту на продукцію підприємства, підприємство і ринок праці, підприємство і ринок чинників виробництва;



виробничий потенціал: потенційний об'єм виробництва продукції, потенційні можливості основних засобів, потенційні можливості використання сировини і матеріалів, потенційні можливості професійних кадрів;

фінансовий потенціал: потенційні фінансові показники виробництва (прибутковості, ліквідності, платоспроможності), потенційні інвестиційні можливості.

Л. Д. Ревуцький трактує виробничий потенціал як об'єм робіт у приведених одиницях вимірювання витрат праці (нормо-години), що може бути виконано протягом деякого періоду часу (наприклад, роки) основними виробничими робочими на базі наявних виробничих фондів при дво- або трьохзмінному режимі роботи й оптимальній організації праці і виробництва [11]. На його думку, саме дане поняття є основою розрахунку системи економічних оцінок виробничого потенціалу підприємства (потенційна річна виробнича потужність у розрахункових одиницях, розгорнена за видами основної і побічної продукції; потенційний річний валовий об'єм продукції, що випускається, робіт, послуг (виручка), у вартісному вираженні; потенційна величина доданої вартості, умовно-чистої або кінцевої продукції, у вартісному вираженні; потенційний чистий річний дохід/об'єм виробленої чистої продукції; потенційний річний балансовий прибуток від проведеної діяльності при можливих варіантах цінової стратегії підприємства, у вартісному вираженні; потенційний чистий прибуток після сплати податків, у вартісному вираженні).

Запропоновані підходи характеризуються деякою одноаспектністю в оцінці потенціалу. Не можна говорити про потенціал підприємства тільки з погляду виробництва, дана категорія значно ширше і характеризується великою кількістю аспектів для аналізу. Крім того, оцінка повинна здійснюватися не тільки кількісними, але і якісними методами.

На погляд автора, оцінку потенціалу підприємства слід проводити з позицій системного підходу за допомогою ряду показників, за комплексом аспектів, на всіх стадіях життєвого циклу в кожному підрозділі і в цілому по господарському суб'єкту. Комплекс аспектів для оцінки потенціалу подано на рисунку.

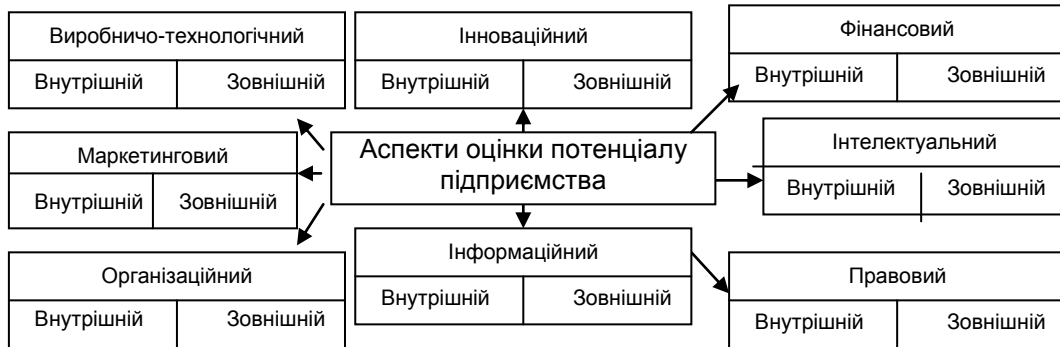


Рис. Комплекс аспектів для оцінки потенціалу підприємства

На підставі проведеного огляду вітчизняних і зарубіжних літературних джерел можна зробити висновок про те, що існує велика кількість різних методів оцінки потенціалу підприємства, але разом з тим дана проблема розроблена недостатньо, немає єдиного комплексного підходу, що дозволяє проаналізувати зміну можливостей підприємства впродовж певного відрізка часу, рівень їх використання на поточний момент і на перспективу. Запропонований підхід дає можливість дати якнайповнішу й достовірнішу інформацію про рівень використання потенціалу підприємства, визначити перспективи його розвитку і розробити адекватний виявленому потенціалу план розвитку підприємства.

Подальшими напрямками дослідження є формування системи збалансованих показників для оцінки поточного і стратегічного потенціалів підприємства з метою підвищення ефективності управління його розвитком.

Література: 1. Райзберг Б. А. Учебный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с. 2. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с. 3. Клейнер Г. Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность / Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов. – М.: Экономика, 1997. – 288 с. 4. Попов Е. В. Рыночный потенциал предприятия. – М.: ЗАО "Изд. "Экономика", 2002. 5. Ханжина В. Л. Структура рыночного потенциала предприятия / В. Л. Ханжина, Е. В. Попов // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – №6. 6. Аткина Н. А. Стратегическое планирование использования рыночного потенциала предприятия / Н. А. Аткина, В. Л. Ханжина, Е. В. Попов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – №2. 7. Самоукин А. И. Потенциал нематериального производства – М.: Знание, 1991. – С. 5. 8. Авдеенко В. Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В. Н. Авдеенко, В. А. Котлов. – М.: Экономика, 1989. – 240 с. 9. Трыкалов С. П. Моделирование производственных процессов в условиях рыночных отношений. – СПб.: Альфа, 1997. – 516 с. 10. Мерззликина Г. С. Оценка экономической состоятельности предприятия: Монография / Г. С. Мерззликина, Л. С. Шаховская. – Волгоград: ВолгГТУ, 1998. – С. 63. 11. Ревуцький Л. Д. Потенціал і стоимость підприємства. – М.: Перспектива, 1997. – С. 7.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В КОЛЛЕКТИВАХ, СОСТОЯЩИХ ИЗ РАЗНОВОЗРАСТНЫХ РАБОТНИКОВ

В процессе управления современным предприятием уделяется всестороннее внимание предотвращению и оптимальному разрешению различных конфликтных ситуаций внутри рабочих групп. Однако один из аспектов возникновения конфликтов до последнего момента достаточно редко находит свое отражение в управлении персоналом (антикризисном управлении, менеджменте).

Следует заметить, что подобного рода конфликты чаще возникают в среде управленческого персонала, где необходимо достаточно тесное взаимодействие работников в течение длительного периода времени. Одним из основных вопросов, являющихся камнем преткновения в таких коллективах, стал опыт работы и профессиональная подготовка работников. Конфликтная ситуация возникает в случае, когда аргументом людей старшего поколения при формулировке требований к процессу выполняемой работы, управленческому решению становится стаж работы на данном рабочем месте, а более молодых (вновь принятых) работников – наличие новых (иногда более полных) знаний по рассматриваемой проблеме. Получаем противостояние "опыт – эрудиция".

Решение данного конфликта может происходить путем вмешательства руководителя и оценки им предлагаемых вариантов управленческих решений, поданных к рассмотрению без указания авторства (в печатном виде). Это позволит принимать каждый раз объективное решение по вопросу, без учета симпатий к работникам.

Второй причиной наиболее частых конфликтов становится ускорение научно-технического прогресса, что, с одной стороны, обеспечивает приход молодых работников, знакомых с последними новинками техники и технологии, но с другой – вызывает у специалистов с опытом работы антагонизм по отношению к работе, содержания которой они не могут до конца осознать. Получаем конфликт "НТП – прошлый опыт". Недостатки, которые проявляются у работников старшего возраста, – нежелание использовать новые, более практичные методы работы, приемы деятельности, технику и технологию в силу незнания аспектов этого использования. Недостатки, проявляемые молодыми сотрудниками, – это стремление к практическому применению преимущественно новых разработок, без учета предыдущих наработок данного трудового коллектива, что в ряде случаев бывает более экономичным.

Решение данного конфликта, на взгляд авторов, может быть осуществлено в большей степени с использованием постоянной программы обучения персонала. Суть ее может заключаться в постоянном функционировании в подразделении семинара (например, раз в неделю, 2 часа, в рабочее время, по распоряжению руководства предприятия), на котором будут проводиться занятия со всеми без исключения работниками подразделения. На этих занятиях должны рассматриваться все возможные приемы, методы решения одной из задач подразделения (как новейшие, так и устаревающие, но в данный момент применяемые с большим эффектом).

Конфликтная ситуация по формированию микроклимата связана в большей мере с особенностями физиологии человека. Молодой организм чаще стремится к нахождению в помещении, где присутствует активное движение воздуха, ниже температура. Люди пожилого возраста, наоборот, опасаются сквозняков, в основном предпочитают тепло. Поэтому наличие в помещении кондиционеров вызывает, зачастую, спор по поводу включения, выставления температурного режима, его шума и т. п. При этом обе стороны, как видим, правы в формулировке своих требований, и поэтому их нельзя игнорировать как каприз или придири.

Решение данного конфликта возможно путем реорганизации рабочей зоны помещения, располагая рабочие места таким образом, чтобы каждый сотрудник попадал в удобный для него микроклимат. Например, наиболее "холодостойкие" сотрудники помещаются поближе к кондиционеру, пожилые (теплолюбивые) – вдалеке, в естественном или созданном "закоулке". Примером может быть использование распределительных ширм и полуширм в зарубежных офисах. В этом случае руководитель подразделения согласовывает с отделом охраны труда и техники безопасности и хозяйственной частью предполагаемую перепланировку и проводит ее распоряжением по организации (во избежание дополнительных поводов для конфликтов сотрудников между собой при выборе условий перепланировки – при наличии острого конфликта в коллективе), либо предварительно уточняет и учитывает пожелания сотрудников (при вялотекущем конфликте).

При наличии общего рабочего места, офисной техники и т. п. возникает вопрос последовательности их эксплуатации. При этом могут зарождаться конфликты, построенные на светском воспитании – требовании уступать старшим место – и вопросе о времени эксплуатации общего рабочего места.

Урегулирование ситуации в данном случае, на взгляд авторов, состоит в волевом организационном решении руководителя либо коллектива. В целях оптимизации организации труда всего



коллектива можно провести оценку потребного времени использования данного рабочего места (техники) применительно к каждой задаче (функции) отдела, сроки выполнения данной функции в течение календарного месяца. Руководитель вместе с работниками совмещает график необходимого использования общего рабочего места (техники) с графиком выполнения сотрудниками остальных функциональных обязанностей и задач. В результате получается примерный временной интервал обязательного использования рабочего места тем или иным сотрудником. На основании этого составляется график использования спорного рабочего места (офисной техники) на будущий месяц. Это позволит не только ликвидировать конфликты, но и выделить время на срочные, внеплановые работы (при необходимости – лучше организовать рабочее время сотрудников, исключить занятие техники "на минуточку, пока остальные отошли"), соответственно, снизит потери документов в электронном виде.

Итак, для разрешения и профилактики конфликтных ситуаций в коллективах с работниками со значительной разницей в возрасте можно применять следующие меры:

зонально выделить рабочие места, создавая там собственное пространство личности и стабилизируя микроклимат;

формировать график пользования офисной техникой и материалами, которые в работе используют все члены коллектива;

формировать корпоративный дух в коллективе, делая упор на традициях и культуре общения; создавать условия обязательного постоянного взаимообучения всех членов коллектива.

Подобный подход позволит повысить эффективность использования одного из ресурсов предприятий и организаций – персонала.

Литература: 1. Бурыкина М. А. Конфликты и методы их разрешения // Материалы Междунар. науч.-практ. конф. "Дни науки – 2005". – Днепропетровск, 2005. – С. 50 – 55. 2. Крутик А. Б. Антикризисный менеджмент / А. Б. Крутик, А. И. Муравьев. – СПб.: Питер, 2001. – 432 с.

Близнюк Т. П.

УДК 685.5

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ГОСПОДАРСЬКОЇ СИСТЕМИ

Технологічна структура країни, так само як і технологічна структура підприємства, постійно змінюється, це у свою чергу має вплив на інноваційну діяльність підприємства. Темпи цих змін зростають у періоди технологічних переворотів та домінуючих устроїв. Тому актуальною є проблема аналізу технологічної структури, тобто виявлення домінуючих устроїв на всіх рівнях (підприємство, галузь та господарська система) для подальшого її покращення.

Теоретичні аспекти концепції технологічних устроїв висвітлені в роботах провідних вітчизняних та зарубіжних вчених: С. Глазьева [1], В. Буянова, К. Кірсанова, Л. Михайлова [2], А. Гальчинського, В. Геєця, В. Семиноженка [3], В. Аньшина, А. Дагаєва [4], А. Чурсіна [5] Р. Фатхутдинова [6] та ін. Підхід до визначення домінуючого устрою розглянутий у роботі Ю. Яковця [7], який запропонував експертну оцінку динаміки технологічної структури на рівні локальних цивілізацій: західноєвропейської, північноамериканської, євразійської, японської, китайської та ін. Ряд провідних українських вчених, а саме: І. Галиця [8], А. Гальчинський [9], В. Александрова, Ю. Бажал, О. Лапко, І. Одотюк, М. Данько [10], А. Ключев [11], А. Чухно [12] пропонують лише експертні оцінки домінуючого устрою в окремих галузях господарської системи. Тому слід відмітити відсутність методів визначення технологічної структури на рівні підприємства й господарської системи та нестачу відповідних статистичних даних про співвідношення технологічних устроїв у господарській системі й на підприємствах України.

Метою дослідження є розробка й обґрунтування методичного підходу до визначення технологічної структури підприємства та господарської системи.

Технологічна структура складається з устроїв, які домінують. Технологічний устрій має складну внутрішню структуру, ядром якої є сукупність базисних (радикальних) технологій. Це принципово нові технології (нововведення), що створені на базі раніше невідомих законів і закономірностей, винаходів, відкриттів, які докорінно змінюють зміст різних видів діяльності в суспільстві. Після їх впровадження вони стають інноваціями. Роль базисних нововведень та їх вплив на динаміку розвитку господарської системи показав ще М. Кондратьєв на початку ХХ ст. Для кожного домінуючого технологічного устрою характерна своя домінуюча сукупність технологічних циклів і технологій, що

© Близнюк Т. П., 2006

саме і дозволяє ідентифікувати даний устрій. У межах господарської системи завжди присутні залишкові елементи технологічних циклів попереднього устрою й зароджувані елементи майбутніх устроїв (інновації).

На основі результатів аналізу теоретичних аспектів концепції технологічних устроїв [1 – 7; 12] сформульовано методичний підхід для визначення технологічної структури на всіх рівнях. Основними етапами запропонованого підходу є: 1 етап – аналіз технологічної структури підприємства (господарської системи); 2 етап – аналіз фаз проходження кожного з домінуючих устроїв.

Аналіз технологічної структури (1 етап) проводиться шляхом визначення частки кожного з домінуючих устроїв у технологічній структурі підприємства (господарської системи). Для кожного устрою ключовими є певні галузі, які є його ядром. На основі аналізу робіт [1 – 7; 12] були визначені ключові галузі технологічних устроїв, які подані в табл. 1. Ці галузі рекомендується використовувати для аналізу технологічної структури і встановлення домінуючого устрою на підприємстві.

Таблиця 1

Ключові галузі технологічних устроїв

Устрій	Ключові галузі
2-й	Сільське господарство, сировинні галузі, сталеваріння, залізничний транспорт
3-й	Електроенергетика, важке машинобудування, електротехнічна промисловість, сталеливарне й сталепрокатне виробництво, чорна металургія, неорганічна хімія, лінії електропередач, зв'язок
4-й	Машино- й автомобілебудування, кольорова металургія, товари тривалого користування, синтетичні матеріали, органічна хімія, переробка нафти, газу, поява комп'ютерів, автотдорожнє будівництво, радары, будівництво трубопроводів, авіаційна промисловість
5-й	Електронна промисловість, обчислювальна техніка, програмне забезпечення, телекомунікації, авіакосмічна промисловість, оптоволоконна техніка, роботобудування, інформаційні послуги, атомна енергетика, телекомунікації, мікроелектроніка, біотехнології, космічна техніка, тонка хімія, CALS-технології
6-й	Фармакологія, інформатика, медична діагностика, телекомунікації, генна інженерія, біотехнології, хімічна промисловість, інформаційні й hi-tech технології, CALS-технології

Алгоритм аналізу технологічної структури підприємства (господарської системи) поданий на рисунку.

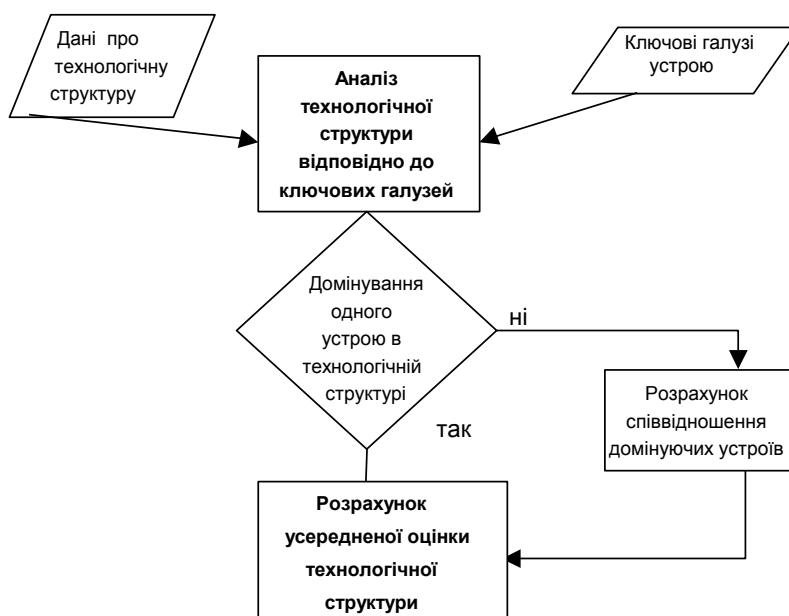


Рис. Алгоритм розрахунку співвідношення домінуючих устроїв

Відповідно до алгоритму основними підетапами аналізу є наступні.

1. Аналіз технологічної структури щодо ключових галузей. На рівні підприємства технологічна структура визначається на основі показника, який відображає питому вагу технологій кожного устрою у виробництві валових доходів.

На рівні господарської системи технологічна структура визначається на основі розрахунку питомої ваги галузі (та відповідного устрою) у виробництві й розподілі ВВП. У випадку присутності в галузі двох устроїв одночасно розраховується їх співвідношення шляхом детального аналізу цієї галузі (галузей) та відповідних устроїв (табл. 2).

Формули для розрахунку співвідношення домінуючих устроїв

№ з/п	Показник	Умовн. позн.	Формула
При домінуванні одного устрою			
1	Частка n-го устрою в технологічній структурі, %	V_n	$V_n = \sum V_n^r$, де V_n – частка n-го устрою в технологічній структурі
При домінуванні двох або більше устроїв			
1	Частка n-го устрою в технологічній структурі, %	V_n	$V_n = \sum V_n^r$, де V_n – частка n-го устрою в технологічній структурі
2	Співвідношення домінуючих устроїв	V	$V = V_n / V_{n+1}$

2. Розрахунок усередненої оцінки технологічної структури проводиться наступним чином: при домінуванні одного устрою (70 або більше відсотків технологічної структури) усереднена оцінка дорівнює номеру устрою (n); при домінуванні двох або більше устроїв усереднена оцінка розраховується за формулою:

$$V = n + \text{частка } (n + 1) \text{ устрою в } V, \quad (1)$$

де n – номер устрою;

V – співвідношення домінуючих устроїв.

Аналіз фаз проходження кожного з домінуючих устроїв (2 етап). Існує три фази [1; 5] проходження технологічного устрою, а саме: зародження й формування нового технологічного устрою в надрах попереднього (1 фаза); структурна перебудова економіки на базі нової технології виробництва, тобто дозрівання (2 фаза); зрілість життєвого циклу устрою та поступове затухання і відмирання старішого устрою (3 фаза). Основні характеристики фаз наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Характеристика фаз проходження технологічного устрою

Фаза	Особливості
1	<i>Для господарської системи:</i> 1) зародження і формування нового технологічного устрою (ТУ) в надрах попереднього на основі існуючого виробничого потенціалу
2	<i>Для господарської системи:</i> 1) структурна перебудова економіки на базі нової технології виробництва. Швидкість дозрівання ТУ залежить від сприятливих технологічних та соціально-економічних умов середовища; 2) існування незначного, але стійкого попиту на інновацію прискорює розвиток елементів нового ТУ; 3) виникнення нових галузей, технологічна перебудова стосується й традиційних галузей: вони починають нарощувати випуск продукції; 4) макроекономічні показники починають зростати темпами, що перевищують темпи попереднього (депресивного) періоду; 5) підвищення ефективності функціонування економіки. <i>Для підприємства:</i> 1) стійкий попит на інновацію; 2) поява нових продуктів; 3) зростання продуктивності праці та фондівіддачі
3	<i>Для господарської системи:</i> 1) "зрілість" життєвого циклу ТУ, що закінчується поступовим затуханням і відмиранням старішого ТУ; 2) попит на більшість видів товарів насичується; 3) капіталоємність суспільного виробництва підвищується; 4) жорсткі вимоги до рівня базисних нововведень; їх впровадження веде до формування нового ТУ, домінуючий устрій поступається лідерством і поступово відходить; 4) створення умов для нового довгострокового прискореного розвитку. <i>Для підприємства:</i> 1) подальші поліпшення технологій, на основі яких сформований даний домінуючий ТУ, дають знижуючий ефект; 2) підвищення продуктивності сповільнюється, норма прибутку знижується. Це штовхає підприємців до розробки нових напрямків у науці та техніці

Цей етап дозволяє виявити ознаки зародження й формування нових устроїв для прискорення цього процесу і відповідного покращення технологічної структури на всіх рівнях.



Рекомендований підхід до визначення технологічної структури підприємства та господарської системи дозволяє:

1. Провести якісно-кількісний аналіз технологічної структури на всіх рівнях (підприємство, галузь та господарська система).

2. Виявити зародження й формування нових устроїв для подальшого їх стимулювання.

Напрямами подальшого дослідження домінуючого устрою на підприємстві є розроблення рекомендацій щодо покращення технологічної структури підприємства (галузі та країни) на основі результатів аналізу за запропонованим методичним підходом, що дозволить підвищити інноваційну активність підприємства.

Література: 1. Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. – М.: ВладДар, 1993. – 312 с. 2. Буянов В. П. Управление рисками (рискология) / В. П. Буянов, К. А. Кирсанов, Л. А. Михайлов. – М.: Экзамен, 2002. – 384 с. 3. Гальчинський А. Україна: наука та інноваційний розвиток / А. Гальчинський, В. Гець, В. Семиноженко. – К., 1997. – 66 с. 4. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие / Под ред. В. М. Аньшина, А. А. Дагаева. – М.: Дело, 2003. – 528 с. 5. Чурсин А. А. Инновации и рынок. Учебное пособие. – М.: Машиностроение, 2004. – 244 с. 6. Фатхудинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник для вузов. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 448 с. 7. Яковец Ю. В. Глобализация и взаимодействие цивилизаций. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО "Изд. "Экономика", 2003. – 412 с. 8. Галиця І. Інноваційний та екологічний розвиток після 50-х р. ХХ ст. // Регіональна економіка. – 2003. – №3. – С. 26 – 34. 9. Гальчинський А. Відновити дієздатність держави // Економіка України. – 2004. – №8. – С. 8. 10. Інноваційний розвиток економіки та напрямки його прискорення / В. П. Александрова, Ю. М. Бажал, О. О. Лапко, І. В. Одотюк, М. С. Данько; [За ред. В. П. Александрової. – К.: ІЕІР НАН України, 2002. – 78 с. 11. Ключев А. Тільки переведення економіки на інноваційний режим є гарантією сталого розвитку держави / Урядовий кур'єр. – 2004. – 28 квітня. – № 80. – С. 10. 12. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі // Економіка України. – 2004. – №4. – С. 15 – 23.

УДК 331.101.262

Лебединська О. С.

АУДИТ ЯК НАПРЯМОК КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Економічні реформи значно змінили статус організації як головного ланцюга господарського механізму в економіці України. Ринок ставить організацію в нові відносини з державними органами, з партнерами, робітниками. У зв'язку з цим змінилися відносини між керівниками організації, між керівниками та підлеглими, між усіма категоріями робітників на підприємстві. Тому слід зазначити, що персонал організації становить головну цінність, основне в розумінні процесу управління організацією, однак індикатором успіху діяльності підприємств є, як правило, узагальнені економічні критерії, стабільність. Але існує ряд специфічних показників, без яких діяльність організації не може бути успішною: ефективність діяльності структурних підрозділів та робітників, задоволеність своєю роботою, умовами, організацією праці персоналу на підприємстві, збереження трудової дисципліни тощо.

Саме тому державним органам за участю соціальних партнерів – профспілок і роботодавців, необхідно розробляти й упроваджувати сучасні способи управління та контролю за діяльністю підприємства у сфері праці і трудових відносин.

Одним із способів зовнішньої оцінки діяльності організації у сфері аналізу трудових показників є створення особливого напрямку аудиторської діяльності – аудиту трудової сфери. Перевірка за окремими сферами трудової діяльності – з нормування праці, з організації робочих місць – не дозволяє контролювати стан усієї трудової сфери. У зв'язку з цим необхідний комплексний аналіз, який дозволить вивчити динаміку та рівень показників трудової сфери у зв'язку зі змінами рівня й динаміки всіх інших показників. У зв'язку з вищезазначеним обраний напрямок дослідження є актуальним.

Дана проблема слабо вивчена і в літературі представлена окремими розробками таких спеціалістів: як Р. П. Колосовой, А. А. Гармашевим, В. М. Захаровим, А. Я. Кулінцевою, А. Я. Кібановим, Ю. Г. Одеговим.

Метою статті є проведення аналізу теоретичних засад аудиту персоналу на підприємстві та надання результатів дослідження щодо місця аудиту персоналу в системі аудиторської діяльності, а саме управлінського аудиту.

Загострення необхідності в аудиті персоналу виникає в умовах конкурентної боротьби, коли від ефективності управління персоналом залежить виживання організації на ринку.

Потреби вдосконалення ефективності діяльності визначають існування багатьох напрямків використання методу аудиторської перевірки. Однак на сьогоднішній день практичне використання аудиторської форми діагностики дослідження майже обмежене. Згідно із світовою практикою можна виділити три основні напрямки аудиторської діяльності, кожне з яких має в собі багато різновидів залежно від форми, статусу, цілі конкретної аудиторської перевірки:

© Лебединська О. С., 2006

фінансовий аудит;
державний аудит;
управлінський аудит (рис. 1).

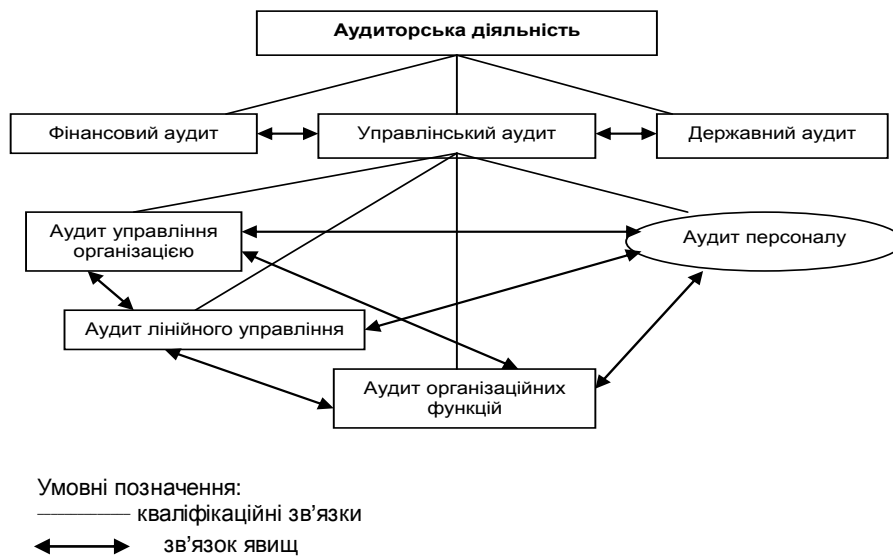


Рис. 1. Види аудиту в системі напрямку аудиторської діяльності [5, с. 58]

Спеціаліст в області консультативного супроводження організаційних змін роботи з персоналом С. К. Мордовін указує, що аудит людських ресурсів є формалізованими діями, які спрямовані на вивчення та оцінку стану людських ресурсів в організації, а також вважає, що одним із найбільш розповсюджених засобів оцінки ефективності управління людськими ресурсами є оцінка людських ресурсів методами аудиту, а саме фінансового. Розвиток і застосування статистичної звітності та даних, отриманих під час дослідження аудиту персоналу, допомагає визначити, наскільки успішно здійснюється діяльність щодо управління людськими ресурсами. Аудит людських ресурсів має на меті досягнення цілей аудиторської перевірки – відповідність фактичного стану управління людськими ресурсами визначеним цілям підприємства [4, с. 244].

У свою чергу Ю. Г. Одегов стверджує, що аудит персоналу – це періодичне проведення експертизи в частині управління персоналом, включаючи систему заходів стосовно збору інформації, її аналізу та оцінки, а на основі цього – ефективності діяльності організації, використання трудового потенціалу та регулювання соціально-трудова відносин. Він зазначає, що оцінка людських ресурсів повинна проводитись методами управлінського аудиту (рис. 2) [5, с. 127].



Рис. 2. Процес управлінського аудиту в удосконаленні управління

На думку А. Я. Кібанова, аудит персоналу – це система консультативної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи кадрового потенціалу організації, яка нарівні з фінансово-господарським аудитом дозволяє виявити відповідність кадрового потенціалу організації її цілям та стратегії розвитку [8, с. 617].

Згідно з Законом України "Про аудиторську діяльність", аудит – це перевірка відкритої бухгалтерської звітності, обліку, первинної документації та іншої інформації, яка стосується фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою визначення достовірності їх звітності, обліку; повноти з цього обліку відповідно до діючого законодавства. Згідно з цим аудит персоналу не суперечить законодавству, не дивлячись на те, що визначення "аудит персоналу" в Законі України "Про аудиторську діяльність" відсутнє [2, с. 46].

Із вищезазначеного можна зробити висновок про те, що аудит персоналу формує стратегічні переваги організації у сфері управління персоналом, впливає на ефективність управління організацією в цілому. Це дозволяє організації бути лідером в області діяльності в різних ситуаційних умовах і сприяє побудові "сильної організації", що готова до змін зовнішнього середовища, а також має можливість адаптуватися до цих змін. Аудит персоналу може використовуватись як метод, який визначає ефективність системи прийняття управлінських рішень і контроль ефективності системи управління персоналом. Більш того, проведення аудиту персоналу не тільки можливе, але й необхідне, бо він дозволить: визначити стан організації персоналу на підприємстві; привести документацію стосовно персоналу у відповідність з нормами та нормативними актами України; уникнути порушень трудового законодавства, штрафних санкцій, адміністративної, а в деяких випадках і кримінальної відповідальності.

Література: 1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – С. 381 – 418. 2. Закон України "Про аудиторську діяльність" від 22.04.93 №3225 – XII // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – №50. – С. 45 – 52. 3. Гармашев А. А. Организационный и кадровый аудит / А. А. Гармашев, В. М. Захаров. – Белгород: Центр социальных технологий, 1998. 4. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 16. – М., 2000. – 288 с. 5. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М.: Изд. "Экзамен", 2002. – 448 с. 6. Робертсон Дж. Аудит: Пер. с англ. – М., 1993. – 800 с. 7. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 638 с. 8. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. – 640 с.

УДК 65.07: 330.101.8

Кузьменко Л. В.

Ларка Н. И.

Кузьменко С. Л.

Ларка Н. Н.

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАТРАТ ОБСЛУЖИВАЮЩИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Процесс перераспределения затрат обслуживающих подразделений между производственными цехами в значительной мере определяет трудоемкость и точность калькулирования себестоимости изделий.

В литературе [1; 2] описан ряд методов распределения затрат (МРЗ) обслуживающих подразделений: прямого распределения; последовательного распределения; распределения взаимных услуг; одновременного распределения. Сравнительная характеристика этих методов, приведенная в работе [1], носит довольно общий характер и не всегда отвечает на интересующие пользователя вопросы. В частности, на такие, как максимальное расхождение результатов распределения различными методами; критерии оптимальности выбора МРЗ и др.

Целью данной работы является системное исследование МРЗ обслуживающих подразделений (в частности, метода прямого распределения и метода распределения взаимных услуг) для повышения эффективности применения МРЗ за счёт их дальнейшей формализации; разработки критериев оптимального выбора МРЗ.

Задача дальнейшей формализации МРЗ решена на основе матричной формы записи системы уравнений распределения затрат между подразделениями предприятия.

Краткое содержание перечисленных этапов.

1. Собственные затраты – это затраты, непосредственно возникающие в данном подразделении. Взаимные затраты – затраты на услуги, оказываемые другими подразделениями данному подразделению. Обобщенные (совокупные) затраты – это сумма собственных и взаимных затрат для данного подразделения.

Матрица собственных затрат (МСЗ) – это матрица-столбец, составленная из собственных затрат каждого подразделения. Количество строк матрицы равно количеству подразделений. Мат-

© Кузьменко Л. В., Ларка Н. И., Кузьменко С. Л., Ларка Н. Н., 2006



рица обобщенных затрат (МОЗ) – это матрица-столбец неизвестных обобщенных затрат. Количество неизвестных равно количеству подразделений. Матрица взаимосвязей (МВ), или матрица коэффициентов взаимных затрат, – квадратная матрица, отражающая взаимосвязь между подразделениями. Элементы главной диагонали матрицы равны 1, так как отражают собственные затраты каждого подразделения. Остальные элементы отражают взаимосвязь с другими подразделениями, то есть показывают, какая доля собственных затрат конкретно взятого подразделения поступает в виде услуг данному подразделению. Вводится также понятие обратной матрицы взаимосвязей (ОМВ).

2. Если обозначить матрицы МВ, МОЗ и МСЗ через A , X , B соответственно, то система уравнений, связывающих собственные и обобщенные затраты подразделений предприятия, запишется так:

$$A \times X = B. \quad (1)$$

Из системы (1) находим матрицу неизвестных обобщенных затрат:

$$X = A^{-1} \times B, \quad (2)$$

где A^{-1} – матрица, обратная матрице A , то есть ОМВ.

Для иллюстрации предлагаемого метода рассмотрим пример.

Машиностроительное предприятие имеет три основных цеха: машинный 1 (М1), машинный 2 (М2), машинный 3 (М3) и пять обслуживающих подразделений: складское хозяйство (склад), ремонтно-механический цех (РМЦ), инструментальный (ИЦ), энергетический (ЭЦ) и транспортный (ТЦ). В табл. 1 приведены накладные расходы подразделений, а в табл. 2 – распределение услуг обслуживающих подразделений. Требуется определить общую сумму накладных расходов для основных цехов.

Таблица 1

Исходные данные для распределения затрат

Показатель	Подразделения								
	М1	М2	М3	Склад	РМЦ	ИЦ	ЭЦ	ТЦ	Все-го
Накладные расходы, тыс. грн.	3120	3640	4160	1700	1600	1850	2200	2100	20370

Таблица 2

Распределение услуг обслуживающих подразделений

Подразделение – потребитель услуг	Подразделение, предоставляющее услуги				
	Склад	РМЦ	ИЦ	ЭЦ	ТЦ
М1	16%	19%	14%	17%	10%
М2	20%	26%	30%	22%	12%
М3	26%	34%	46%	28%	18%
Склад	*	2%	–	7%	43%
РМЦ	14%	*	10%	11%	4%
ИЦ	12%	11%	*	12%	6%
ЭЦ	7%	5%	–	*	7%
ТЦ	5%	3%	–	3%	*

На основании данных табл. 1, 2 введем обозначение обобщенных затрат подразделений: X_1 – цеха М1; X_2 – цеха М2; X_3 – цеха М3; X_4 – склада; X_5 – РМЦ; X_6 – ИЦ; X_7 – ЭЦ; X_8 – ТЦ.

Рассмотрим вначале метод распределения взаимных услуг. Для этого составим уравнение связи между обобщенными, собственными и взаимными затратами цеха М1:

$$X_1 = 3120 + 0,16X_4 + 0,19X_5 + 0,14X_6 + 0,17X_7 + 0,1X_8. \quad (3)$$

Аналогичным образом составим уравнения для остальных подразделений и получим систему уравнений, которая в развернутой матричной форме имеет вид:

$$\begin{bmatrix} 1 & 0 & 0 & -0,16 & -0,19 & -0,14 & -0,17 & -0,1 \\ 0 & 1 & 0 & -0,2 & -0,26 & -0,3 & -0,22 & -0,12 \\ 0 & 0 & 1 & -0,26 & -0,34 & -0,46 & -0,28 & -0,18 \\ 0 & 0 & 0 & 1 & -0,02 & 0 & -0,07 & -0,43 \\ 0 & 0 & 0 & -0,14 & 1 & -0,1 & -0,11 & -0,04 \\ 0 & 0 & 0 & -0,12 & -0,11 & 1 & -0,12 & -0,06 \\ 0 & 0 & 0 & -0,07 & -0,05 & 0 & 1 & -0,07 \\ 0 & 0 & 0 & -0,05 & -0,03 & 0 & -0,03 & 1 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \\ X_4 \\ X_5 \\ X_6 \\ X_7 \\ X_8 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 3120 \\ 3640 \\ 4160 \\ 1700 \\ 1600 \\ 1850 \\ 2200 \\ 2100 \end{bmatrix}. \quad (4)$$

Решение системы (4) находим методом обращения матрицы A , то есть из соотношения (2), используя для этого систему Excel или Mathcad:

$$\begin{aligned} X_1 &= 5231; X_2 = 6720; X_3 = 8419; X_4 = 2981; \\ X_5 &= 2710; X_6 = 2976; X_7 = 2713; X_8 = 2412. \end{aligned} \quad (5)$$

Форма записи систем (1, 2) является общей для обоих методов, а отличаются они только составом матриц взаимосвязи (A – для взаимного и C – для прямого МРЗ).

В случае метода прямого распределения считается, что вспомогательные подразделения не оказывают услуг друг другу, а свои затраты переносят в полном объеме на основные подразделения в той же пропорции, что и в методе распределения взаимных услуг. Так, например, склад переносит свои затраты в объеме 1700 тыс. грн. на выпускающие цеха в таком соотношении: 0,258:0; 323:0,419. Эта пропорция аналогична приведенной в табл. 2 (0,16:0; 20:0,26) и отличается только тем, что сумма её составляющих строго равна единице.

Если записать аналогичным образом соотношения для остальных вспомогательных подразделений, то получим матрицу взаимосвязей в таком виде:

$$C = \begin{bmatrix} 1 & 0 & 0 & 0,58 & 0,241 & 0,156 & 0,254 & 0,25 \\ 0 & 1 & 0 & 0,323 & 0,329 & 0,333 & 0,328 & 0,3 \\ 0 & 0 & 1 & 0,419 & 0,430 & 0,511 & 0,418 & 0,45 \\ 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 \end{bmatrix}. \quad (6)$$

Подставив матрицу C в систему уравнений (4), получим решение для прямого метода:

$$\begin{aligned} X_1 &= 5317; X_2 = 6683; X_3 = 8370; X_4 = 1700; X_5 = 1600; \\ X_6 &= 1850; X_7 = 2200; X_8 = 2100. \end{aligned} \quad (7)$$

Задача разработки критериев оптимального выбора МРЗ решалась путём сравнения МРЗ обслуживающих подразделений по показателям точности и трудоемкости.

Сопоставляя решения (5) и (7), видим, что максимальное расхождение результатов распределения накладных расходов рассмотренными методами не превышает 1,6% ($\frac{X_1^7}{X_1^5} = 5317/5231 = 1,016$).

Как видно из выражения (2), для оценки предела максимального расхождения результатов распределения необходимо сопоставить обратные матрицы взаимосвязей для методов прямого (C^{-1}) и взаимного (A^{-1}) распределений.

В нашем случае:

$$A^{-1} = \begin{pmatrix} 1 & 0 & 0 & 0.241 & 0.232 & 0.163 & 0.239 & 0.239 \\ 0 & 1 & 0 & 0.325 & 0.329 & 0.333 & 0.328 & 0.316 \\ 0 & 0 & 1 & 0.434 & 0.439 & 0.504 & 0.433 & 0.445 \\ 0 & 0 & 0 & 1.035 & 0.039 & 3.927 \times 10^{-3} & 0.091 & 0.453 \\ 0 & 0 & 0 & 0.172 & 1.026 & 0.103 & 0.141 & 0.131 \\ 0 & 0 & 0 & 0.157 & 0.126 & 1.013 & 0.151 & 0.144 \\ 0 & 0 & 0 & 0.085 & 0.056 & 5.644 \times 10^{-3} & 1.016 & 0.11 \\ 0 & 0 & 0 & 0.059 & 0.034 & 3.443 \times 10^{-3} & 0.039 & 1.03 \end{pmatrix}.$$

$$C^{-1} = \begin{pmatrix} 1 & 0 & 0 & 0.258 & 0.241 & 0.156 & 0.254 & 0.25 \\ 0 & 1 & 0 & 0.323 & 0.329 & 0.333 & 0.328 & 0.3 \\ 0 & 0 & 1 & 0.419 & 0.43 & 0.511 & 0.418 & 0.45 \\ 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 \end{pmatrix}.$$

Согласно правилу умножения матриц, значение X_1 получим в результате переумножения элементов 1-й строки матрицы A^{-1} (или C^{-1}) на соответствующие элементы матрицы-столбца B . Следовательно, максимально возможное значение X_1 будет в том случае, когда все элементы матрицы B принять одинаковыми, равными по величине значению наибольшего элемента (в нашем случае это $b_3 = 4160$). Тогда можно записать:

$$X_{1\max}^e = b_3 \times \sum_{j=1}^8 (a_{1,j})^{-1}, X_{1\max}^n = b_3 \times \sum_{j=1}^8 (c_{1,j})^{-1}, \quad (8)$$

где $(a_{1,j})^{-1}, (c_{1,j})^{-1}$ – элементы 1-й строки обратных матриц A^{-1}, C^{-1} ;

$X_{1\max}^e, X_{1\max}^n$ – максимально возможное значение X_1 для взаимного и прямого МРЗ соответственно.

Как видно из формулы (8), предельные отклонения результатов распределения можно оценивать отношением обобщенных коэффициентов, равных сумме элементов соответствующих строк обратных матриц A^{-1}, C^{-1} (K_{o1}^e, K_{o1}^n). В нашем примере:

$$E_{o1}^e = 1 + 0,241 + 0,232 + 0,163 + 0,239 + 0,239 = 2,114;$$

$$E_{o2}^e = 1 + 0,325 + 0,329 + 0,333 + 0,328 + 0,316 = 2,631;$$

$$E_{o3}^e = 3,255; K_{o1}^n = 2,159; E_{o2}^n = 2,613; E_{o3}^n = 3,228;$$

$$E_{o1}^n / E_{o1}^e = 2,159 / 2,114 = 1,0213; E_{o2}^e / E_{o2}^n = 2,631 / 2,613 = 1,0069;$$

$$E_{o3}^e / E_{o3}^n = 3,255 / 3,228 = 1,0084.$$

Видим, что в данном случае предельные отклонения результатов распределения по взаимному и прямому методам соответственно не превышают 2,1%.

Итак, критерием точности МРЗ мы предлагаем считать предельные отклонения результатов распределения, которые определяются отношением обобщенных коэффициентов; критерием трудоемкости – затраты времени на представление системы уравнений в матричной форме и её решение.

Для повышения эффективности применения МРЗ предложена и обоснована формализация методов (прямого и взаимного распределения) на основе матричного исчисления. Разработаны кри-

тери оптимального вибору МРЗ. Установлено, що предельные отклонения результатов распределения по сопоставляемым методам незначительны (составляют несколько процентов). Величина этих отклонений определяется отношением обобщенных коэффициентов обратных матриц взаимосвязей. По трудоемкости применения методы прямого и взаимного распределения практически не отличаются. Поэтому следует отдавать предпочтение методу распределения взаимных услуг в виду его более высокой точности и информативности. В дальнейшем представляет интерес формализация метода одновременного распределения затрат.

Литература: 1. Голов С. Ф. Управлінський облік. Підручник. – 2-ге вид. – К.: Лібра, 2004. – 704 с.
2. Мякота В. Себестоимость продукции: от выпуска до реализации.– 2-е изд., перераб. и доп. – Харьков: Фактор, 2003. – 268 с.

УДК 658.922

Опачанський Д. М.

ДОСЛІДЖЕННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ

Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України і мають на меті формування ринкового середовища, вимагають вирішення широкого кола питань, які знаходяться у фінансовій площині. Серед них і проблема підвищення ефективності використання фінансових ресурсів, яка за сучасних умов господарювання набуває особливої гостроти. Її вирішення вимагає належного науково-теоретичного обґрунтування, диктує необхідність уточнення категоріального апарату управління фінансовими ресурсами, здатного адекватно відобразити суть і природу системних перетворень у фінансовій сфері як на макро-, так і на мікрорівні, й забезпечити поступовий розвиток вітчизняної економіки.

Проблема підвищення ефективності використання економічних ресурсів (у тому числі й фінансових) постає перед суспільством з моменту його виникнення, а під час трансформаційного періоду набуває особливої гостроти. Цілком зрозуміло, що навколо її розв'язання йдуть активні дискусії, їй присвячені численні публікації як вітчизняних, так і зарубіжних економістів [1 – 8]. Огляд останніх щодо визначення фінансових ресурсів, їх змісту та ролі у відтворювальному процесі як на макро-, так і на мікрорівнях дозволив встановити, що, по-перше, брак відповідного сучасного науково обґрунтованого термінологічного апарату дослідження стримує формування методологічної бази вивчення практичних аспектів управління фінансовими ресурсами; по-друге, для забезпечення підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами, максимально повного обліку можливих напрямків їх використання і взаємодії необхідно систематизувати категоріальний апарат та уточнити поняття "фінансові ресурси". Останнє зумовило відповідно мету й об'єкт дослідження, для проведення якого було використано: аналіз, синтез, індуктивно-дедуктивний, порівняльний, логічний та історичний методи, системний підхід та підхід "сильні-слабкі сторони" тощо.

Суттєвим елементом господарського механізму будь-якої країни, в тому числі й нашої, є фінанси. Це твердження виходить із того, що набуття вітчизняною економікою дійсно ринкових рис неможливе без концентрації, перерозподілу грошових і капітальних ресурсів, ефективного використання наявних фінансових ресурсів та належного фінансового забезпечення як окремих суб'єктів господарювання, так і пріоритетних напрямків розвитку економіки в цілому.

Якщо суспільне призначення економічної категорії проявляється в її функціях, то її роль виражається в результатах практичного застосування. У широкому розумінні фінанси – це складова економічних явищ і процесів економічної системи в цілому. Фінансові ресурси властиві всім суб'єктам фінансових відносин. Так, до фінансових ресурсів держави належать ресурси всіх секторів економіки, а в кожному з секторів вони визначаються за рівнями управління. Тому вдосконалення фінансових відносин і управління ними – одна з найактуальніших проблем вітчизняної економіки на сучасному етапі. Ця проблема породжує, по-перше, необхідність вивчення механізмів формування й використання фінансових ресурсів, і, по-друге, стимулює пошук шляхів підвищення ефективності управління ними.

Найбільш повне загальне визначення фінансових ресурсів надає К. Павлюк [1], характеризує їх як грошові нагромадження та доходи, які створюються в процесі розподілу й перерозподілу ВВП і зосереджуються у відповідних фондах для забезпечення безперервності та розширеного відтворення й задоволення інших суспільних потреб. У цьому визначенні виражені економічна основа, зв'язок фінансових ресурсів з відтворювальними процесами, форми їх виявлення. Звідси – характерною рисою фінансових ресурсів є те, що, на відміну від грошових засобів, вони виражають не зміну форм вартості, а фінансовий результат процесу відтворення, тобто вони свідчать про наявність можливості економічного і соціального розвитку.

У сучасній економічній теорії існують також інші підходи до визначення "фінансових ресурсів", наприклад: тлумачення, яке здійснюється через розгляд їх у якості відносин [2; 3] або об'єктивної реальності [4]; трактування, що цілком спирається на визначення природи фінансових

© Опачанський Д. М., 2006



ресурсів [5] або підкреслюють виробничу основу їх формування [4]. Так, на позиції, що реальне формування фінансових ресурсів починається тільки на стадії розподілу, коли вартість реалізована і у складі виторгу відокремлюються конкретні економічні форми реалізованої вартості, наолягає В. Родіонова, тоді як І. Зятковський та Д. Моляков відстоюють виробничу основу формування фінансових ресурсів. На жаль, усі визначені підходи обертаються у дискусійній площині і не претендують на всебічний системний розгляд.

Дуже реалістичний підхід, до речі, підтриманий багатьма фахівцями, належить С. Вінецькій [5]. Він полягає у відстоюванні необхідності розмежування рівнів термінологічного дослідження, а саме: з урахуванням формування й використання фінансових ресурсів на макро- та мікрорівнях. При цьому фінанси підприємницьких структур, як важлива складова фінансової системи держави, займають пріоритетне становище, оскільки обслуговують процеси створення, розподілу, перерозподілу та кінцевого споживання ВВП. Утім, нещодавно фінансовим ресурсам окремих суб'єктів господарювання відводилася підпорядкована роль відносно фінансових ресурсів держави. Слід зауважити, що поділяючи відмінність між цими видами фінансових ресурсів, більшість авторів, як правило, ігноруючи інші підприємницькі структури, зосереджується на розгляді фінансових ресурсів виробничих підприємств та фінансових ресурсів держави, що, у свою чергу, призводить до визначення лише часткових, а не системних характеристик поняття.

Дехто з дослідників розуміють фінансові ресурси як фонди грошових ресурсів, тоді як інші наголошують на ідентичності понять "фінансові ресурси" та "капітал", що, на думку автора, є не зовсім правильним, враховуючи місткість останнього поняття. Стосовно визначення фінансових ресурсів через певні фонди грошових ресурсів доречно навести аргументи Г. Азаренкової [3] та інших щодо обмеженості можливостей підприємств у створенні подібних фондів. В умовах трансформаційного періоду, коли має місце нестача власних коштів суб'єктів господарювання, лише державі під силу вилучати кошти для створення певних фондів, а не окремому підприємству, розвиток якого залежить від безперервного вкладання коштів у реальні основні й оборотні засоби. До того ж для суб'єктів господарювання, діяльність яких пов'язана із фінансовою сферою, наприклад банків, визначення фінансових ресурсів через певні фонди грошових ресурсів взагалі не прийнятне. Тому зведення деякими авторами терміна "фінансові ресурси" до гіпотетичного суб'єкта господарювання, на погляд автора, ускладнює розуміння його економічної сутності і вносить певну невизначеність у дослідження. Більш доцільним є розгляд фінансових ресурсів з огляду суб'єктів господарювання за окремими секторами економіки або з урахуванням сфери діяльності суб'єкта: виробнича чи фінансова [3; 7], а також з урахуванням суб'єктів господарювання відносно мікро- та макрорівнів. Підтримку останнього положення знаходимо у В. Колеснікової [8], яка подає уточнені визначення понять "фінансові ресурси держави" та "фінансові ресурси підприємства", головною ознакою яких є механізм розподілу ВНП на базі методу доданої вартості.

Термінологічне різноманіття підходів до визначення фінансових ресурсів має свої негативні наслідки – воно породжує значні складності в управлінні ними на всіх рівнях. Ураховуючи останнє зауваження, а також морфологічний аналіз найбільш поширених визначень цього поняття на мікрорівні, спробуємо дати його власне уточнене тлумачення. Фінансові ресурси – грошові кошти та прирівняні до них потоки, що знаходяться в розпорядженні підприємства, поповнюються в ході його господарської діяльності або шляхом залучення зовнішніх джерел фінансування і призначені для виконання ним фінансових зобов'язань.

Наведене уточнене поняття свідчить, що, на відміну від грошових засобів, фінансові ресурси виражають не зміну форм вартості, а фінансовий результат процесу відтворення, показують можливість економічного і соціального розвитку підприємства, виступають дієвим засобом запобігання банкрутству. Тобто наголос робиться не стільки на ресурс як фактор (з лат. "діючий"), але саме на його потенціал (з франц. "запас"). Саме таке тлумачення цього терміна, на думку автора, допоможе з'ясувати концептуальні підходи до управління фінансовими ресурсами підприємств та обґрунтувати критерії його ефективності.

Матеріальним носієм фінансових відносин на мікрорівні є фінансові ресурси, які займають пріоритетне становище, оскільки обслуговують відтворювальні процеси, знаходяться в розпорядженні суб'єктів господарювання (підприємств, фірм тощо) й призначені для задоволення їхніх виробничих потреб. Вони впливають на хід трансформаційних процесів в економіці, забезпечують можливість подолання низки негативних явищ, що їх супроводжують. До того ж незалежно від форм власності, умов та методів господарювання фінансові ресурси можуть одночасно виступати як об'єктом, так і інструментом управління. Характерною рисою фінансових ресурсів є те, що, на відміну від грошових засобів, вони виражають не зміну форм вартості, а фінансовий результат процесу відтворення. Головне – вони свідчать про наявність можливості економічного і соціального розвитку підприємства, запобігають банкрутствам. Морфологічний аналіз поняття "фінансові ресурси підприємств" дозволив уточнити його тлумачення, а саме: фінансові ресурси – це грошові кошти та прирівняні до них потоки, що знаходяться в розпорядженні підприємства, поповнюються в ході його господарської діяльності або шляхом залучення зовнішніх джерел фінансування і призначені для виконання ним фінансових зобов'язань.

Література: 1. Павлюк К. В. Фінансові ресурси держави: Монографія. – К.: НІОС, 1997. – 216 с. 2. Каримов Р. М. Развитие рыночных методов управления финансовыми потоками трансформационной экономики региона. – СПб.: Изд. СПбГУЭФ, 2000. – 324 с. 3. Моляков Д. С. Финансы предприятий отраслей народного хозяйства. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 256 с. 4. Гриньова В. М. Финанси підприємств: Навч. посібник / В. М. Гриньова, В. О. Коюда. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2004. – 432 с. 5. Вінецька С. В. Економічна природа і сутність фінансових ресурсів підприємств // Коммунальное хозяйство городов. – 2002. – №40. – С. 23 – 27. 6. Азаренкова Г. М. Фінансові ресурси та фінансові потоки (теоретичний аналіз). – Харків: Яковлева, 2003. – 104 с. 7. Краснова В. В. Фінансовий менеджмент підприємства: Навч. посібник / В. В. Краснова, Б. О. Жнякин. – Донецьк: Альфа-прес, 2005. – 208 с. 8. Колеснікова В. М. Теоретические аспекты финансовых ресурсов предприятия // Вісник ХДЕУ. – 2001. – №4(20). – С. 69 – 71.

ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ КАДРІВ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ

Специфіка інноваційної діяльності та виникнення проблем з кадрами ускладнює організаційні процеси на підприємствах й виявляє необхідність їх усунення.

Для забезпечення застосування системного підходу щодо вирішення завдань вияву та виміру закономірностей окремих соціально-економічних явищ, що мають місце у виробничому колективі, вбачається за доцільне проведення вибіркового опитування. Це дозволить охопити максимальну чисельність респондентів, які будуть враховані у виборці, та, як вважає ряд фахівців [1 – 4], зменшить відсоток припущень і помилок. У свою чергу, розробка відповідного опитувального листа з мінімальною кількістю запитань закритого типу з урахуванням шкали Лайкерта дозволить підвищити точність та повноту збору первинної інформації [5].

Проведене вибіркоче опитування 150 робітників підприємств хімічної, легкої та машинобудівної промисловості мало за мету вияв ряду факторів, які неможливо врахувати, аналізуючи статистичну звітність підприємств, що суттєво впливають на стан інноваційної активності безпосередніх виконавців. За отриманими результатами виявилась доцільність урахування умов соціального середовища підприємства, які мають суттєвий вплив на творчу результативність працюючих. Зокрема було виявлено, що 68 осіб з кількості опитуваних, які складають 46% від загальної чисельності, вважають організацію харчування за місцем роботи прийнятною, а 48 осіб, або 31% від загальної чисельності респондентів, вважають її невідповідною.

Визначення ступеня задоволення робітників організацією умов праці на робочих місцях показало, що 41 особа (27%) повністю задоволена умовами праці, а 83 особи (56%) опитуваних частково задоволені умовами праці на своїх робочих місцях.

Слід також відзначити виявлену особливість у тому, що 101 особа (68%) з кількості респондентів задоволена розміром заробітної плати: з них 80 осіб (54%) — частково та 21 особа (14%) — повністю. Відсоток опитуваних, що повністю невдоволені наявною оплатою праці, становить лише 11%, або в кількісному вимірі — 17 осіб.

У структурі відповідей щодо визначення рівня оцінки завантаженості виконанням особистих функціональних обов'язків 73 респонденти (49%) вважають його частково, а 18 (12%) — повністю достатнім. Відсоток частково невдоволених у порівнянні з оцінкою рівня задоволення заробітною платою збільшився на 7% і становить 28%, або 42 особи в чисельному вимірі. Разом з тим не змінилася чисельність респондентів з повністю негативним відношенням, яке також становить 17 осіб (11%).

У контексті ж визначення відповідності заробітної плати працівників їх потребам ситуація, на думку автора, знову отримала негативну тенденцію на погіршення. Якщо 65 респондентів (44%) вважають її частково достатньою, то частково недостатньою для забезпечення сприймає 47 опитуваних (31%), а 24 особи (16%) гадають, що вона не забезпечує взагалі.

Разом з тим слід відмітити, що відношення робітників до виконуваної роботи в значній більшості є позитивним, а саме: 43 особи (29%) задоволені справою, якою займаються, і 76 осіб (50%) вважають її майже відповідною їх уяві. Повністю невдоволені виконуваною роботою особи складають лише 12 осіб, або 8% від загальної чисельності респондентів. Структура задоволеності кадрів посадами, які вони обіймають на момент проведення опитування, становить: повністю задоволені — 37 осіб (25%), задоволені не повністю — 74 особи, або 49% опитаних. Невдоволені відповідно складають усього 39 осіб (26%). При цьому достатність рівня власної професійної кваліфікації у відповідності до посади, що обіймають, виявили лише 44 особи (29%) з кількості опитаних, а 77 осіб (52%) вважають, що їх професійність є лише частково достатньою. Слід також звернути увагу на те, що 8 осіб (5%) працівників за власною оцінкою взагалі не відповідають професійним вимогам щодо посад, які вони обіймають. Разом з тим кваліфікація та професійні навички використовуються на посадах повністю лише в 37 осіб (25%) з опитуваних працівників. Значна більшість — 102 особи (68%) є фахівцями, які за власною професійною кваліфікацією задіяні в процесі діяльності організації лише частково, а 11 респондентів (7%) взагалі не задіяні. Така структура може бути викликана тим, що частина опитаних може працювати не за фахом або мати декілька професій.

Незважаючи на це, на запитання про пошук та впровадження вдосконалень щодо власної діяльності або діяльності підрозділу відповіли позитивно 27 респондентів (18%), а 75 осіб (50%) вважають, що лише частково використовують власні можливості. Крім того, на підставі негативних відповідей можна стверджувати, що не беруть участь в інноваційній діяльності взагалі 20 осіб (13%) із кількості опитуваних. Найбільш показовими результатами проведеного опитування, які допоможуть остаточно сформулювати висновки та визначити комплекс проблем і завдань, що необхідно буде вирішити, на погляд автора, є ряд особливостей, які були виявлені під час проведення соціологічного опитування. Однією з них є перевищення розміру заробітної плати над обсягами навантаження щодо виконуваної роботи. Підтвердженням цього є побудоване на рис. 1 у графічному вигляді співвідношення відповідей опитуваних осіб. Разом з тим можливо також зробити висновок, що перева-



жна більшість працівників – 101 особа, або 68% від загальної чисельності опитуваних робітників – цілком справляються з виконанням своїх обов'язків.



Рис. 1. Залежність між задоволенням заробітною платою та обсягом виконуваної роботи за результатами опитування працівників підприємств

Підтвердженням цього є подане в графічному вигляді на рис. 2 порівняння задоволення заробітною платою та відношенням робітників до роботи в понаднормовий час. Так, 117 опитуваних осіб (78%) не заперечують проти додаткового навантаження. Також можна зробити висновок, що ефективність виконуваної роботи опитуваними працівниками збільшиться, особливо якщо буде здійснюватися додаткове матеріальне стимулювання. Порівняння забезпеченості потреб кадрів існуючою заробітною платою та відношенням до додаткового матеріального стимулювання виявило, що хоча 101 особу (68%) й задовольняє розмір оплати праці, разом з тим цим забезпечуються потреби неповністю лише в 79 осіб, або 52% респондентів.

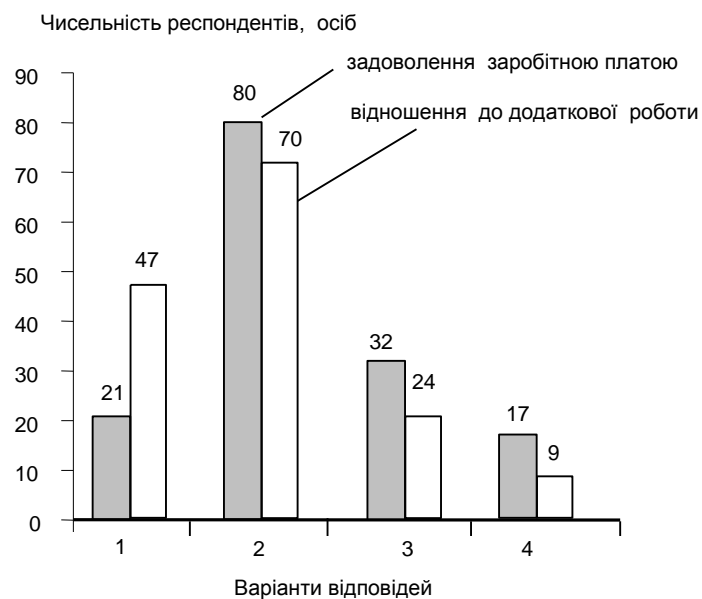


Рис. 2. Порівняння задоволеності заробітною платою та відношенням до роботи в понаднормовий час згідно з відповідями респондентів

Відповідно чисельність фахівців, що бажають працювати за додаткову винагороду, складає 113 осіб, або 75% відносно до загальної кількості опитуваних. Але слід відмітити, що це на 4 особи менше чисельності працівників, які б могли працювати понаднормово.

На думку автора, це є свідченням лояльності опитуваних респондентів до власного підприємства та відповідального відношення до виконуваної роботи.

Для визначення рівня негрошової мотивації було здійснене порівняння кар'єрних очікувань та задоволення посадами працівників, яке виявило, що хоча переважна більшість респондентів — 111 осіб, або 74% від загальної чисельності опитуваних працівників — відносно задоволені посадами, які вони обіймають, намагаються рухатись кар'єрними сходинками лише 90 осіб, при цьому 58 з них (39%) вважають це для себе необов'язковим.

Таким чином, проведене опитування виявило невідповідність кадрового складу до штатного розпису та виконуваних працівниками обов'язків, наявність резервів для збільшення навантаження на робітників залучених до опитування підприємств, перегляд умов організації праці та систем матеріального й нематеріального стимулювання. Отже, для усунення виявлених недоліків вбачається за необхідне на підставі отриманих результатів покращити методику організації управління кадровим забезпеченням інноваційної діяльності вітчизняних підприємств, розробивши відповідну схему, що має поліпшити їх кінцеві результати.

Література: 1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 408 с. 2. Елисеєва И. И. Общая теория статистики: Учебник / И. И. Елисеєва, М. М. Юзбашев; [Под ред. чл.-корр. РАН И. И. Елисеєвой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 480 с. 3. Єріна А. М. Статистичне моделювання та прогнозування: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2001. — 172 с. 4. Шикин Е. В. Математические методы и модели в управлении: Учеб. пособие / Е. В. Шикин, А. Г. Чхартишвили. — М.: Дело, 2000. — 440 с. 5. http://www.vlasnasprava.info/ua/business_az/how_to_grow/marketing/marketing_research.html?_m=publications&_t=rec&id=527

УДК 658.3

Гриневич Л. В.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ЯКОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

За умови ринкової економіки зростає роль оцінки результатів діяльності підприємства й особливо визначення ступеня їх залежності від рівня якості задіяного персоналу. Чітке визначення кола проблем, які пов'язані з оцінкою якості персоналу підприємства, дозволить розробити інструменти, що здатні перебороти перешкоди, пов'язані з якістю персоналу. Для вирішення цих проблем доцільно розробити збалансовану систему показників, яка допоможе підприємству ефективно оцінити результати діяльності як персоналу, так і організації в цілому.

Метою роботи є обґрунтування необхідності використання збалансованої системи показників, що дають змогу оцінити якісні ознаки персоналу підприємства.

На думку більшості вчених, збалансована система показників виділила дві фундаментальні проблеми господарювання [1; 2]: проблему ефективної оцінки якості персоналу підприємства й успішну реалізацію цілей його діяльності. Інші автори вважають, що організаційні фактори мають таке ж велике значення в здійсненні діяльності підприємства, як і оцінка, а оцінка є на сьогоднішній день однією з найслабкіших складових управління [3].

Практика діяльності свідчить про те, що на багатьох підприємствах існує необхідність і бажання з боку адміністрації змінити існуючі системи оцінки якості персоналу. Та чи можливо виділити одну проблему в загальному стані оцінки, що є недосконалим? Проблема полягає в тому, що більшість підприємств покладається винятково на морально застарілі показники якості персоналу.

З моменту свого виникнення підприємства традиційно користувалися економіко-статистичними методами оцінки якості персоналу. Це історично пов'язано з відповідністю якісних параметрів до умов командно-адміністративної системи управління виробництвом, що повністю виключали можливість конкуренції, а дослідження якості персоналу підприємства не мало великого значення.

Однак з розвитком ринкових відносин та появою конкуренції на ринку з'явилась потреба в показниках, які б могли більш повно характеризувати процеси, що мають місце на підприємстві. Показники, котрі зараз використовуються у звітності підприємства, служать засобом визначення стану управління персоналом та не дають змоги для визначення майбутнього шляху розвитку підприємства. Отже, можна виділити основні недоліки існуючої системи показників:

© Гриневич Л. В., 2006



не враховуються сьогоденні умови ділового середовища. Традиційні показники якісної оцінки персоналу розроблялися для порівняння результатів попередніх періодів на основі внутрішніх стандартів діяльності. Ці параметри не можуть стати індикаторами проблем, які виникають, або можливостей у відносинах з клієнтами та в середині трудового колективу;

показники якісної оцінки персоналу забезпечують відмінний аналіз досягнутих результатів діяльності за минулий період. Однак цей докладний огляд не дає змоги передбачати майбутнє. Як підтверджує досвід, відмінні трудові показники за період – місяць, квартал або навіть рік – не дають уяви про майбутні результати;

звітність про працю звичайно складається за функціональними ознаками: окремо складається звітність кожного підрозділу, потім вона зводиться у звітність господарської одиниці і в остаточному підсумку розглядається як частина загальної характеристики підприємства. Цей підхід не враховує специфіку сучасного виробництва, що полягає у багатофункціональності;

показники якісної оцінки персоналу не підходять для багатьох рівнів підприємства. Звіти про працю за своїм характером стають абстракцією. Абстракція в цьому контексті розуміється як узагальнення з відмовою від деяких характеристик.

Характерною рисою збалансованої системи показників є саме досягнення балансу. Надмірна орієнтація тільки на одну область оцінки часто призводить до дуже поганих загальних результатів. Звітність про працю залишається важливим інструментом для підприємства, бо саме вона в остаточному підсумку дозволяє визначити, чи приводять впроваджені заходи до підвищення ефективності виробництва та зростання його потенціалу.

Як відзначалося раніше, підприємство зіштовхується з багатьма перешкодами на шляху розробки системи оцінки якості персоналу, яка б дійсно оцінювала потрібні показники. Необхідна така система, яка б урівноважила, збалансувала історичну точність даних про працю з факторами майбутніх результатів діяльності, в той же час допомагаючи підприємствам реалізувати їхні цілі. Збалансована система показників – це інструмент, що дозволяє вирішити обидві проблеми.

Р. Каплан і Д. Нортон визначили збалансовану систему показників як ретельно підібраний на основі стратегії підприємства набір показників [2]. Відібрані для збалансованої системи показники є інструментом керівників для ознайомлення працівників та інших зацікавлених осіб з результатами й факторами діяльності, завдяки яким підприємство виконає свою місію та стратегічні завдання.

Хоча показники якісної оцінки персоналу добре описують те, що було в минулому, вони не підходять для визначення реальних механізмів створення вартості в сьогоденні підприємства – таких, як знання й система відносин, їх можна назвати запізнілими індикаторами. Вони становлять результати вже здійснених заходів. Збалансована система показників доповнює ці запізнілі індикатори факторами майбутніх результатів господарчої діяльності або випереджальних індикаторів. Вона дає можливість керівництву підприємства перетворити своє бачення майбутнього і стратегію в дії, надаючи нову концептуальну базу. Замість орієнтації на механізми адміністративного контролю, якими не можна керуватися при прийнятті довгострокових рішень, система показників використовує оцінку як нову мову для опису ключових елементів досягнення цілей.

Показники складової навчання й розвитку в межах збалансованої системи є основою успіху підприємства. По суті, вони є фундаментом, на якому побудовано всю збалансовану систему. Як й інші складові системи показників, у складовій навчання й розвитку персоналу можна чекати сполучення основних характеристик результату (запізнілі показники) і факторів діяльності (випереджальні показники). До цієї складової можуть входити кваліфікація й задоволеність працівників, доступність інформації та спрямованість на досягнення загальних цілей. Багатьом підприємствам дуже важко розробляти показники навчання й розвитку. Як правило, цю складову розробляють останньою.

Для успішної реалізації будь-яка система повинна бути зрозуміла й прийнята до виконання на всіх рівнях управління підприємством. Каскадування системи показників означає ознайомлення з нею всіх працівників підприємства й надання їм можливості продемонструвати – який внесок їхня повсякденна діяльність вносить у реалізацію цілей діяльності.

Усі організаційні рівні визначають власні механізми створення нової вартості шляхом розробки систем показників, пов'язаних із загальними цілями більш високого рівня. Каскадування створює видимий зв'язок між робітником у верстаті й радою директорів.

У ході розробки на підприємстві збалансованої системи показників якісної оцінки персоналу можна зіштовхнутися з неприйняттям самого терміна. Принцип рівноваги є центральним для всієї системи, особливо стосовно трьох областей:

1. Баланс між живою та уречевленою працею є індикатором успіху; збалансована система показників була спочатку засобом подолання недоліків залежно від показників якісної оцінки персоналу шляхом урівноважування їх показниками майбутніх результатів діяльності.

2. Баланс між внутрішніми й зовнішніми факторами підприємства розглядається в збалансованій системі як зовнішня компонента, а працівники й внутрішні процеси – як внутрішня. Збалансована система показників визнає важливість урівноважування іноді суперечливих потреб усіх груп для ефективною реалізації цілей діяльності підприємства.

3. Баланс між запізнілими й випереджальними індикаторами, що відображають минулі показники діяльності та фактори впливу на майбутні результати. Вони часто включають оцінку процесів і заходів. Хоча ці показники звичайно вважаються прогностичними за своїм характером, кореляції між ними можуть виявитися суб'єктивними, а інформація – важкодоступною. Система показників повинна включати сполучення випереджальних і запізнілих індикаторів. Запізнілі індикатори без випереджальних показників не дають уяви про те, як виконуються норми. І, навпаки, ви-



переджальні індикатори без запізнєлих можуть продемонструвати короточасні поліпшення, але не відібувають, чи привели ці поліпшення до підвищення результатів для клієнтів й, у підсумку, для досягнення цілей діяльності.

Збалансована система показників допомагає підприємствам вирішити дві фундаментальні проблеми: ефективно оцінювати результати діяльності та успішно реалізувати цілі. Підприємство досить часто оцінюють з точки зору показників праці, однак останнім часом використання показників якісної оцінки персоналу зазнає критики. Його супротивники вважають, що існуючі показники не враховують сьогоднішнього ділового середовища, не мають потенціалу для прогнозування, підсилюють функціональну роз'єднаність, можуть ігнорувати довгочасову перспективу й не підходять для багатьох рівнів управління.

Успішна реалізація цілей діяльності – це ще одна ключова проблема для підприємства. Більшості з них реалізувати цілі заважають людський фактор, обмеженість ресурсів та застаріла система керівництва підприємством. Збалансована система показників урівноважує історичну точність і цілісність фінансових даних факторами майбутнього успіху. Концептуальна база забезпечує дисципліну реалізації цілей діяльності, змушуючи керівництво ретельно переводити досягнення в цілі. Створена спочатку як система оцінки, збалансована система показників має перетворитися в систему стратегічного управління й потужний інструмент поширення інформації для тих підприємств, які хочуть повністю розкрити свій потенціал. Зв'язок системи показників із ключовими управлінськими процесами, такими, як складання бюджету, що стимулює винагороду, і спрямованість на досягнення загальних цілей допомагає перебороти фактори, які здійснюють негативний вплив та стоять на шляху реалізації цілей діяльності підприємства.

Таким чином, ефективна збалансована система показників повинна відповідати цілям діяльності підприємства за допомогою ряду причинно-наслідкових зв'язків. Документальне фіксування припущень, що лежать в основі розробленої стратегії підприємства, за допомогою мережі причинно-наслідкових відносин між показниками значно розширює можливості навчання на рівні керівництва. Ця система дозволяє розширити можливості існуючої системи показників якісної оцінки персоналу, тобто розглянута проблема потребує подальшого вивчення та розробки методичного забезпечення.

Література: 1. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Мова, 2003. – 204 с. 2. Сбалансированная система показателей: Шаг за шагом: максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2004. – 328 с. 3. Чудинов Д. В. Система управления трудовым потенциалом. – Пермь: Перм. СХИ, 1990 – 44 с. 4. Вашкін П. Г. Статистика підприємства: Навчальний посібник. – К.: Слобожанщина, 1999. – 200 с. 5. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. – 252 с. 6. Герасименко С. С. Статистика: Підручник / С. С. Герасименко, А. В. Головач. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2000 – 212 с.

УДК 658.310.8.012.32

Красноносова О. М.

Котельникова Ю. М.

ПОРЯДОК РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах ефективність функціонування промислового підприємства залежить від грамотної організації та управління процесом кадрового забезпечення на цьому підприємстві.

Проблемами управління кадрами в різних площинах займаються такі українські та зарубіжні вчені, як Г. Осовська, О. Крушельницька, В. Гриньова, М. Дороніна, Г. Щокін, А. Кібанов, В. Травін, В. Дятлов, Є. Маслов та ін.

Автори ставлять собі за мету надати порядок реалізації заходів з управління процесом кадрового забезпечення на промисловому підприємстві, який би забезпечив його ефективне функціонування.

Найважливішими мовами, які необхідно враховувати при створенні механізму з управління процесом кадрового забезпечення, є:

- 1) сприяння реалізації цілей, завдань та стратегії розвитку підприємства;
- 2) взаємодія процесу кадрового забезпечення із соціально-економічними, організаційно-виробничими, техніко-технологічними та інформаційними процесами, що відбуваються на підприємстві і за його межами;

© Красноносова О. М., Котельникова Ю. М., 2006



3) інтеграція процесу кадрового забезпечення, кадрової політики та системи управління кадрами підприємства;

4) розгляд кадрів в єдності соціального, економічного, демографічного, технологічного, організаційного, інформаційного аспектів розвитку – як мети і як засобу цього розвитку.

Порядок реалізації заходів щодо управління процесом кадрового забезпечення на промисловому підприємстві, на думку авторів, повинен здійснюватися за алгоритмом, який подано на рис. 1.

Першим етапом управління процесом кадрового забезпечення є постановка цілей та завдань, які підприємство бажає досягнути в реалізації цього процесу, тобто у формулюванні стратегії управління процесом кадрового забезпечення.

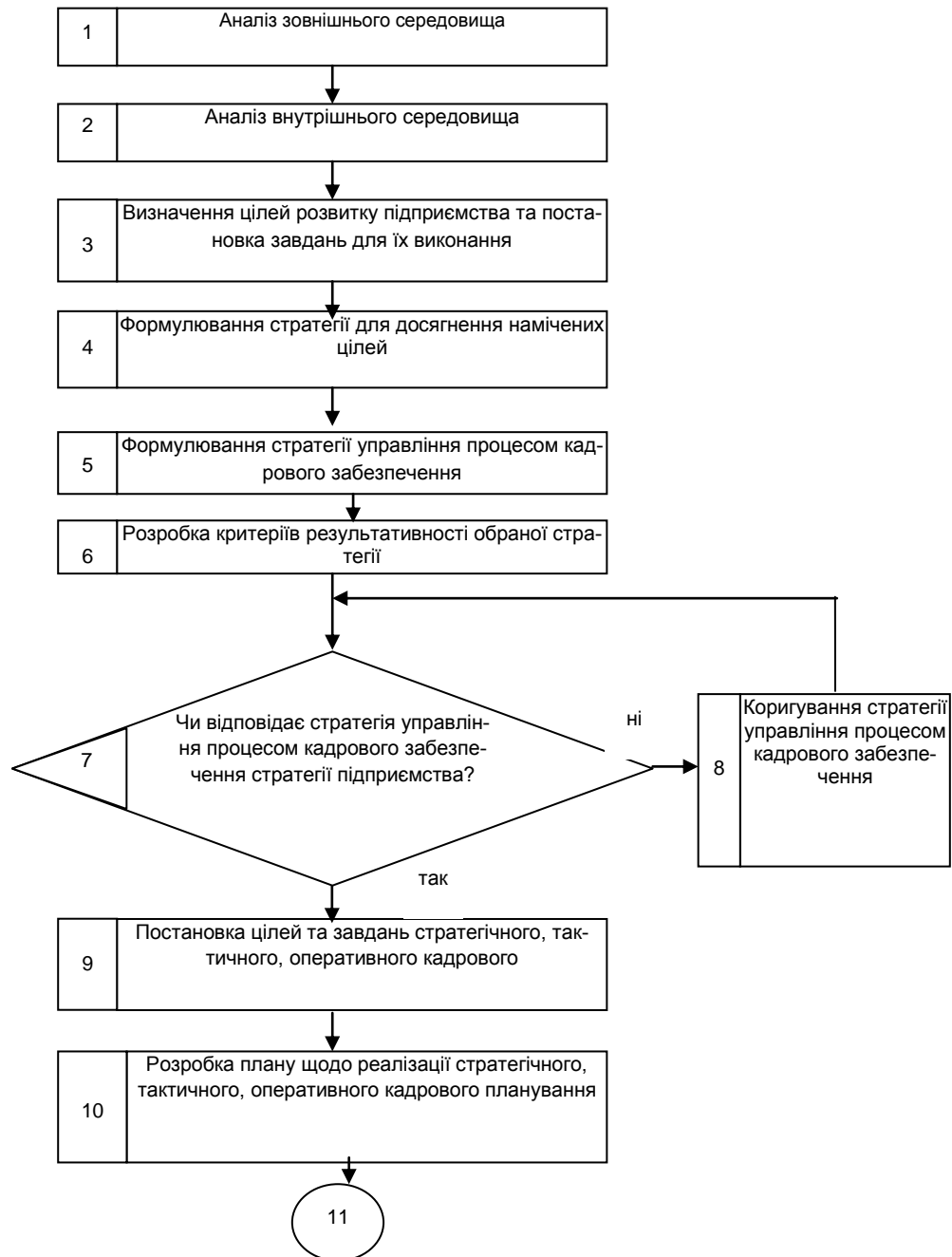
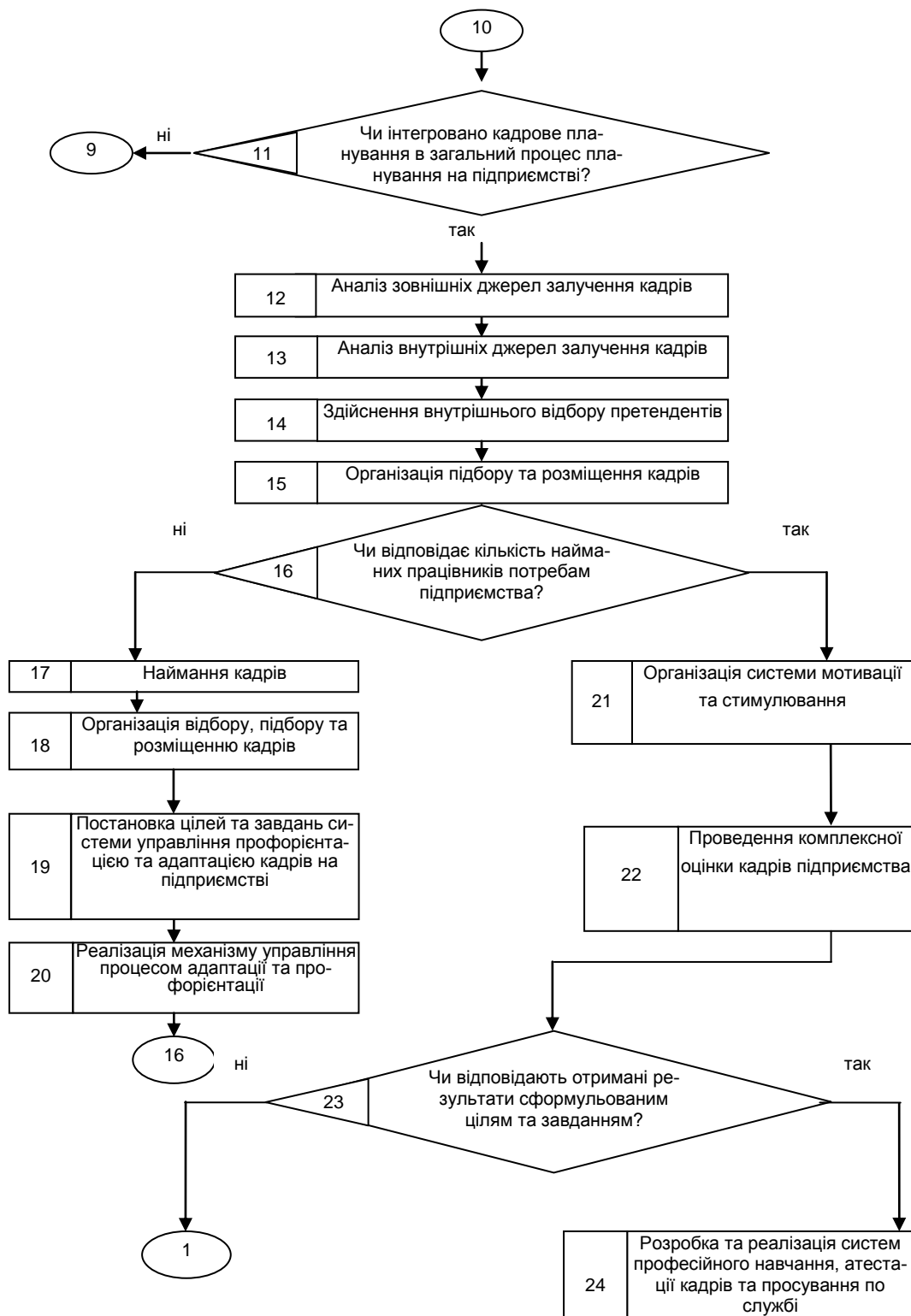


Рис. 1. Організаційна схема управління процесом кадрового забезпечення на промисловому підприємстві



Закінчення рис. 1



Другим етапом управління процесом кадрового забезпечення на промисловому підприємстві є реалізація кадрового планування.

Наступний етап – організація кадрового набору та відбору. На етапі набору підприємство вживає низку дій щодо залучення кандидатів, які володіють необхідними якостями для працювання на даному підприємстві.

Систему мотивації кадрів на підприємстві доцільно здійснювати за схемою, яка подана на рис. 2.



Рис. 2. Етапи побудови системи мотивації на промисловому підприємстві

Ступінь успішної організації системи мотивації та стимулювання, як і організації процесу кадрового забезпечення, виявляється після проведення комплексної оцінки кадрів підприємства.

Таким чином, комплексна оцінка кадрів виявляє ступінь відповідності професійно-кваліфікаційних характеристик кадрів, ділових якостей, результатів праці певним параметрам, вимогам та показує грамотність організації процесу кадрового забезпечення, ефективність трудової діяльності кадрів і ступінь використання їх трудового потенціалу.

Практичне значення наведеної організаційної схеми управління процесом кадрового забезпечення на промисловому підприємстві вбачається в підвищенні ефективності кадрового забезпечення на підприємстві, а отже, в результативному функціонуванні підприємства.

Література: 1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. — 640 с. 2. Управление персоналом предприятия / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 496 с.

Андрианова Е. А.

УДК 622.272.8:658.012

ОТРАСЛЕВОЙ МЕТОД ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИВАТИЗАЦИОННОЙ СТОИМОСТИ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Приватизационные процессы, характеризующие современное состояние национальной экономики, обуславливают необходимость определения обоснованной стоимости предприятий, имеющих стратегическое значение в развитии государства.

В научной литературе оценке стоимости предприятий уделяется внимание как со стороны отечественных, так и со стороны российских исследователей. Среди отечественных ученых наиболее известны в данном направлении труды И. А. Бланка, В. А. Панкова, О. К. Гаршина, Л. И. Воротиной, В. Е. Воротина, В. Г. Лисняк и В. М. Полищука. И. А. Бланк особое внимание уделяет особенностям оценки стоимости целостных имущественных комплексов [1], В. А. Панков и О. К. Гаршина посвятили свою работу учету специфики транзитивной экономики в оценочной деятельности [2]. Наиболее фундаментальным исследованием в области оценки является работа Л. И. Воротиной, В. Е. Воротина, В. Г. Лисняк и В. М. Полищука "Оценка имущества в Украине", в которой проанализированы основные подходы к оценке имущества в Украине, при этом рассмотрены особенности оценки стоимости земельного участка [3]. Среди российских ученых данным направлением занимаются В. Е. Есипов, Г. А. Маховикова, В. В. Терехова [4], А. Г. Грязнова, М. А. Федотова [5], Ю. Козырь, А. Дымшаков, В. Ю. Лашхия и др. Однако, несмотря на значительное количество научных

© Андрианова Е. А., 2006

трудов, анализ последних исследований показал, что они ведутся без учета отраслевых особенностей функционирования предприятий. Поэтому предлагаемые на сегодняшний день подходы к оценке стоимости предприятий либо неприменимы в условиях угольной промышленности, либо не дают объективного (сбалансированного) результата, учитывающего стратегическое значение отрасли.

Целью данного исследования является определение объективной приватизационной стоимости угледобывающего предприятия на основе баланса интересов государства и потенциального инвестора.

Для получения объективного результата стоимость предприятия может формироваться на основе баланса интересов продавца (государства — собственника угледобывающего предприятия) и покупателя (потенциального инвестора). В общем виде формирование сбалансированной стоимости предприятия представлено на рисунке. Государство, продавая угледобывающее предприятие и теряя при этом невозобновляемое угольное месторождение, имеющее стратегическое значение, должно получить соответствующее вознаграждение. Поэтому уровень заинтересованности государства в продаже стратегически важных угольных шахт повышается с увеличением их стоимости:

$$\mathcal{E}B_{\text{гос}} = TC + HЗ, \quad (1)$$

где $\mathcal{E}B_{\text{гос}}$ – экономическая выгода государства;
 TC – текущая стоимость предприятия;
 $HЗ$ – чистая стоимость неразработанных запасов.

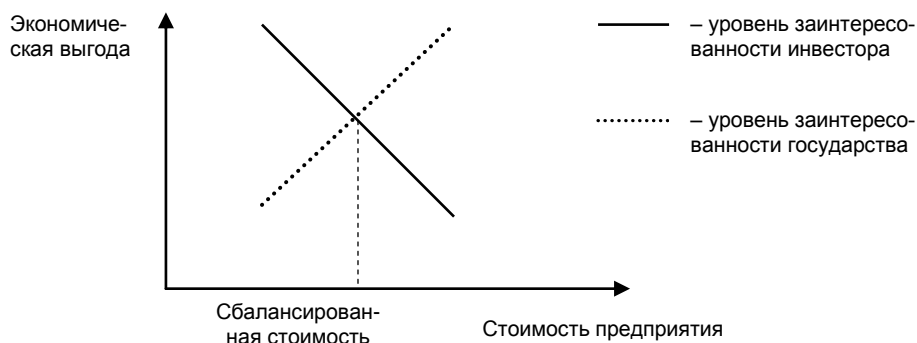


Рис. Формирование стоимости на основе баланса интересов сторон

При этом инвестор, приобретая угледобывающее предприятие, получает не только возможность присвоения будущих доходов, генерируемых данной шахтой, но и покупает ресурс (уголь), спрос на который, по прогнозам специалистов, будет увеличиваться, что приведет в перспективе к увеличению стоимости самого предприятия. Вследствие этого экономическая выгода потенциального инвестора зависит от будущих доходов и размера стоимостного разрыва между текущей стоимостью и стоимостью предприятия в перспективе, что обуславливает повышение уровня заинтересованности в покупке угольных шахт пропорционально снижению их текущей стоимости:

$$\mathcal{E}B_{\text{инв}} = \sum D + BC - TC, \quad (2)$$

где $\mathcal{E}B_{\text{инв}}$ – экономическая выгода инвестора;
 $\sum D$ – сумма будущих доходов, генерируемых шахтой;
 BC – будущая стоимость предприятия;
 TC – текущая стоимость предприятия.

Таким образом, сбалансированная стоимость предприятия представляет собой стоимость предприятия, выраженную в денежной форме и полученную путем проведения независимой оценки с учетом баланса интересов сторон экономической сделки на конкретный момент времени. Основными специфическими для угольной промышленности факторами, требующими учета при определении сбалансированной стоимости угледобывающего предприятия, являются: срок отработки запасов, доступность ресурсов, степень безопасности ведения работ, качественные характеристики угля, непрерывная потребность в инвестиционных ресурсах. На сегодняшний день порядок определения стоимости предприятия регламентируется Методикой [6], разработанной Фондом государственного имущества Украины, которая предусматривает применение трех основных методических подходов (затратного, доходного и сравнительного). Анализ сущности каждого из подходов показал, что ни один из приведенных методических подходов к оценке стоимости предприятия не предусматривает учета отраслевых особенностей, следовательно, для определения сбалансированной стоимости угледобывающего предприятия не возможно их применение в чистом виде.

Таким образом, исходя из интересов потенциального инвестора, вполне очевидно, что определение инвестиционной обоснованной стоимости приобретения угледобывающего предпри-



тия должно базироваться на адаптированном к условиям угольной промышленности доходном подходе [7], поскольку он единственный из методов оценки основан на прогнозах будущего развития рынка. Учитывая интересы государства, как собственника стратегически важного объекта при оценке стоимости угледобывающего предприятия, целесообразно первую часть формулы 1, то есть текущую стоимость предприятия, определять на основе затратного подхода, используя метод стоимости скорректированных чистых активов. Для оценки стоимости неразработанных запасов предлагается применить метод опционов, а именно модель Блэка – Шоулза, которая изначально использовалась только для операций с ценными бумагами, позднее стала применяться и в реальной экономике. Этот подход к применению моделей опционного ценообразования для оценки инвестиций в природные ресурсы был проверен (развит) более детально в работах Бреннана и Шварца, а также Сигеля, Смита и Пэддока [8], в первой из которых была отражена оценка золотого рудника (прииска), а во второй — оценка нефтяных месторождений. Используя метод скорректированных чистых активов для определения текущей стоимости угледобывающего предприятия и модель опционного ценообразования для оценки стоимости неразработанных запасов, формула (1) примет следующий вид:

$$CT_{zoc} = A_c - O + (SN(d_1) - Ke^{-rt}N(d_2)); \quad (3)$$

$$d_1 = \frac{\ln(S/K) + (r + s^2/2)t}{s\sqrt{t}}; \\ d_2 = d_1 - s\sqrt{t}, \quad (4)$$

где CT_{zoc} – стоимость угледобывающего предприятия, учитывающая интересы государства;

A_c – стоимость активов угледобывающего предприятия, скорректированная с учетом роста цен на момент проведения оценки;

O – обязательства угледобывающего предприятия;

S – суммарная стоимость оцененных запасов ресурса, которыми владеет предприятие;

t – оценочный срок, в течение которого месторождения выработают свои ресурсы при существующем темпе добычи;

K – оценка стоимости разработки оцененных резервов;

r – процентная ставка по безрисковым активам;

$N(x)$ – кумулятивное стандартное нормальное распределение;

e – экспонента (2,7183);

s – дисперсия цены базового актива.

В инвестициях, связанных с природными ресурсами, базовым активом является ресурс, и стоимость актива основана на двух переменных: количестве имеющегося в распоряжении ресурса (то есть объеме разведанных/доказанных запасов) и цене на этот ресурс. В большинстве подобных инвестиций существует себестоимость, обусловленная затратами на развитие ресурса, и разница между стоимостью извлекаемого актива и стоимостью развития составляет прибыль владельца ресурса [8]. Для определения стоимости разработки оцененных запасов было рассмотрено 10 проектов вскрытия и подготовки различных шахт Луганской области, из которых были взяты два параметра: объем неразработанных запасов и суммарная величина капитальных вложений. Для определения взаимосвязи между двумя переменными была использована программа "SPSS for Windows". Проведенный корреляционный анализ и полученные коэффициенты корреляции Пирсона и Спирмена показали наличие положительной корреляционной зависимости между объемом запасов и размером инвестиций. Результатом проведенного регрессионного анализа является уравнение линейной регрессии.

Таким образом, путем сопоставления стоимости угледобывающего предприятия, рассчитанную с учетом интересов государства, со стоимостью, учитывающей экономическую выгоду потенциального инвестора, можно получить сбалансированную (объективную) стоимость угольной шахты.

Литература: 1. Бланк И. А. Управление инвестициями предприятия // В кн. "Энциклопедия финансового менеджера". Вып. 3. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2003. – 480 с. 2. Панков В. А. Теоретические основы определения стоимости предприятия в транзитивной экономике / В. А. Панков, О. К. Гаршина // Вісник економічної науки України. – 2005. – №2. – С. 91 – 94. 3. Воротіна Л. І. Оцінка майна в Україні. Т. 1. Нерухоме майно: Монографія / Л. І. Воротіна, В. Є. Воротін, В. Г. Лісняк, В. М. Поліщук. – К.: Вид. Європ. унів., 2005. – 220 с. 4. Есипов В. Е. Оценка бизнеса / В. Е. Есипов, Г. А. Маховикова, В. В. Терехова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 464 с. 5. Оценка бизнеса: Учебник / Под ред. А. Г. Грязновой, М. А. Федотовой. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 512 с. 6. Методика оцінки майна (Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 10.12.2003 р. №1891) // Відомості приватизації. – 2003. – №51(288). – С. 15 – 22. 7. Параскєєва А. М. Методи визначення вартості вугледобувного підприємства як об'єкта інвестування / А. М. Параскєєва, О. О. Андріанова // Вісн. Східноукр. нац. унів ім. В. Даля, 2006. 8. Козырь Ю. Применение теории опционов для оценки компаний. Ч. III. Опционная оценка фирм, связанных с разработкой природных ресурсов // Рынок ценных бумаг. – 2000. – №4 (173). – С. 82 – 85. 9. Андріанова Е. А. Особенности инвестирования на угледобывающих предприятиях // Вісн. Східноукр. нац. унів ім. В. Даля. – 2004. – №10. – С. 94 – 98.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

На современном этапе развития мировой экономики успехи деятельности промышленных предприятий не в последнюю очередь зависят от объёмов и качества используемого ими человеческого капитала.

В связи с этим одним из важнейших научно-практических заданий, стоящих перед отечественными хозяйствующими субъектами сегодня, является разработка и внедрение оптимальных для каждого из них методов использования имеющегося и формирования нового человеческого капитала.

Следует отметить, что существующая на данный момент по этой проблеме информационная база является разработанной в достаточных для решения указанной задачи объёмах. Однако большинство иностранных авторов, в частности Б. Дикон, М. Халс, П. Стабс, рассматривают формирование и развитие человеческого капитала в качестве одного из факторов повышения конкурентоспособности организаций, функционирующих исключительно в развитых экономических системах [1]. Украинскими учёными данный вопрос чаще всего представлялся в рамках решения других проблем. Научные труды таких отечественных экономистов, как О. А. Гришнова, Г. Л. Хаेत, О. А. Медведева, Г. М. Скударь и др., в той или иной мере всё же затрагивали вопросы становления человеческого капитала как одного из факторов повышения конкурентоспособности отечественных промышленных предприятий [2 – 4]. Тем не менее в этих трудах не уделялось достаточного внимания рассмотрению человеческого капитала как одного из факторов конкурентоспособности хозяйствующих субъектов.

Таким образом, целью данного исследования в рамках реализации указанного выше научно-практического задания является определение сущности и роли человеческого капитала в процессе повышения конкурентоспособности промышленных предприятий.

Рассмотрение роли человеческого капитала в повышении конкурентоспособности различных экономических субъектов следует начать с определения самой его сущности.

Украинские учёные В. И. Куценко и Г. И. Евтушенко определяют человеческий капитал как совокупность знаний, способностей и квалификации, как способность квалифицированной рабочей силы создавать прибыль [5]. Г. Беккер под человеческим капиталом понимает запас способностей и мотиваций, влияющих на увеличение объёмов производства и доходов [6]. Существует также множество других определений. Тем не менее наиболее приемлемыми в плане раскрытия сущности человеческого капитала как фактора конкурентоспособности являются именно определения В. И. Куценко, Г. И. Евтушенко и Г. Беккера, так как эти формулировки отражают его возможности улучшать определённые конкурентные позиции предприятий.

Решение проблемы повышения конкурентоспособности промышленных предприятий на современном этапе связывается с вопросами эффективности использования человеческого капитала. Продиктовано это тем, что, как отмечалось в научном труде "Экономика Украины: стратегия и политика долгосрочного развития" [7], на данный момент основными элементами производственных функций и национального богатства становятся информация и человеческий капитал, который не имеет границ совершенства и не требует своего обновления каждые 5 – 8 лет. Осуществляется оно в рамках следующей триады: 1) определение направлений гуманизации производственных процессов; 2) подбор методов реализации человеческого капитала; 3) анализ полученных результатов.

Именно осуществление данных мероприятий даст возможность отечественным промышленным предприятиям обрести конкурентные преимущества, среди которых можно выделить ресурсные, технологические, инновационные, глобальные и культурные.

На данный момент в экономической науке выделяются четыре основные направления гуманизации производства, в которых реализуется человеческий капитал: развитие корпоративной культуры; формирование личностно-ориентированного управления; интеллектуализация технологических процессов; повышение образовательного уровня работников.

Однако условия существования предприятий в переходной экономике не позволяют быстро и эффективно продвигаться хотя бы в одном из указанных направлений. Наоборот, как отмечал Г. М. Скударь, сущность процессов реализации человеческих ресурсов большинства украинских промышленных предприятий практически не изменилась со времён СССР [4]. Лишь самые крупные предприятия на данный момент могут представить и хотя бы частично реализовать рассчитанную на длительный период стратегию формирования, развития и использования человеческого капитала.



Кроме того, реализация указанных выше направлений сопровождается не всегда позитивным действием множества факторов, основными среди которых являются факторы, влияющие прежде всего на производительность труда. К ним относятся: технический прогресс, управленческие факторы, социальные факторы, факторы структурных сдвигов.

Технический прогресс, с одной стороны, даёт стимулы для формирования качественно нового человеческого капитала, а с другой – снижает степень его значимости, а значит, и величину его влияния на конкурентные позиции предприятий. Связано это с тем, что дальнейшему улучшению может подлежать либо текущая, либо будущая производительность труда, но никак не прошлая, отражённая в овеществлённом труде.

Сущность воздействия социальных факторов на динамику объёмов производства заключается в том, что они способствуют изменению объёмов монотонного, вредного и тяжёлого труда, изменению условий самого труда, а также перемене психологической атмосферы в рабочем коллективе.

Социальные факторы влекут за собой определённые риски, связанные с интеллектуализацией процессов производства и обучением работников. Они могут возникать из-за разной способности тех или иных групп персонала обучаться работе с более совершенной техникой (с применением современных технологий производства), а также из-за недостаточной подготовки "новоиспечённых" специалистов. Кроме того, эти факторы предполагают также и возникновение рисков формирования корпоративной культуры предприятия, которые, по мнению украинских учёных Г. Л. Хаета и О. А. Медведевой, могут проявляться в разной степени заинтересованности менеджеров какой-либо фирмы в реализации системы ценностей их подчинённых [3].

Факторы структурных сдвигов также имеют существенное влияние на протекание процессов реализации человеческого капитала. Под структурными сдвигами понимается изменение численности работников. Риски здесь могут крыться в их причинах, а затем и в их последствиях. К примеру, следствием увольнения части персонала может стать потеря квалифицированной рабочей силы, а также необходимость дополнительных затрат на восстановление утраченной её части в будущем.

В том случае если высвобождение определённого количества рабочих мест не продиктовано какими-либо негативными причинами, то, как уже говорилось ранее, оно представляет собой одно из конкурентных преимуществ, возникающих в процессе функционирования человеческого капитала предприятия.

Рассмотрение сущности перечисленных выше факторов даёт возможность судить о необходимости перестройки самосознания работников разных уровней в производственном процессе. Анализ текущего позиционирования работников по отношению к процессам производства даст любой фирме возможность определить подходящие именно для неё методы реализации человеческого капитала.

Следует отметить, что выбор нужной методики должен осуществляться с учётом различных особенностей хозяйствующих субъектов. Правильность сделанного выбора во многом будет определять результативность реализации человеческого капитала.

Основные результаты функционирования человеческого капитала представлены на рисунке.

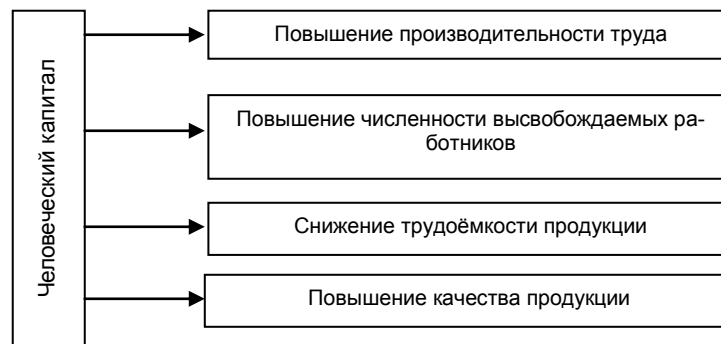


Рис. Результаты реализации человеческого капитала промышленных предприятий

Для оценки эффективности функционирования человеческого капитала в направлении реализации данных преимуществ используются показатели производительности труда, численности высвобождаемых работников, трудоёмкости и качества продукции.

Производительность труда позволяет отражать абсолютное улучшение конкурентных преимуществ. Но величина производительности труда зависит не только от качества и количества используемого в процессе производства человеческого капитала. Во многом улучшение данного показателя является следствием технического прогресса, а он имеет двойственное влияние на характеристики человеческого капитала предприятия, о чём уже говорилось выше.

Выбор верной методики реализации человеческого капитала также определяет и уровень качества выпускаемой продукции. Технический прогресс в данном случае уже не проявляется двояко, а имеет лишь положительные тенденции. Совершенствование организации производства и управления им, а также социальные факторы, тоже способствуют созданию более качественной

или принципиально новой продукции, формированию оптимальных путей продвижения товаров на рынки сбыта или вывода данных товаров с этих рынков в случае необходимости их замены на более совершенные виды.

Улучшение конкурентных позиций промышленных предприятий в результате функционирования человеческого капитала во многом зависит и от снижения трудоёмкости их продукции. Если увеличение производительности труда ведёт к повышению объёмов производства, то снижение трудоёмкости, наряду с высвобождением определённого количества рабочих мест, ведёт к снижению себестоимости одной единицы продукции, а значит, к увеличению чистой прибыли предприятий при условии неизменности уровня цен.

Сделаем выводы. Важность реализации человеческого капитала обуславливается его способностью существенно улучшать конкурентные позиции промышленных предприятий, что, прежде всего, выражается в повышении результативности производства. Результативность производства зависит от эффективности выбранных направлений и оптимальности методов реализации человеческого капитала. Однако, как показал анализ факторов, проявляющихся в процессе гуманизации производства, формирование и использование человеческого капитала помимо положительных моментов влечёт за собой также и возникновение определённых рисков. Среди прочих к ним относятся также и риски самосознания работников разного уровня в процессе производства. В Украине их сущность усугубляется переходным характером экономики.

В связи с этим в целях устранения данного вида рисков предполагается изучение влияния трансформационных процессов на культурные, социальные и психологические аспекты формирования и реализации человеческого капитала. Работа в данном направлении представляется наиболее перспективной в рамках решения проблемы разработки и внедрения оптимальных методов вовлечения в производственный процесс человеческого капитала как одного из основных факторов повышения конкурентоспособности отечественных промышленных предприятий.

Литература: 1. Дікон Б. Глобальна соціальна політика / Б. Дікон, М. Халс, П. Стабс. – К.: Основи, 1999. – 280 с. 2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Тов. "Знання", КОО, 2001. – 256 с. 3. Хаєт Г. Л. Корпоративна культура і цінності людини / Г. Л. Хаєт, О. А. Медведєва. – Краматорськ: ДГМА, 2001. – 268 с. 4. Скударь Г. М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества: проблемы и решения. – К.: Наукова думка, 1999. – 468 с. 5. Куценко В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблема зміцнення / В. І. Куценко, Г. І. Свтушенко // Міжвідом. наук. зб. "Зайнятість та ринок праці". – 1999. – №10. – С. 136 – 145. 6. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – №11. – С. 109 – 119. 7. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К.: Інститут екон. прогнозув.; Фенікс, 2003. – 1008 с.

УДК 339.187.6

Киселева Е. А.

МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛИЗИНГОВОЙ СДЕЛКИ

Проблема обновления основных фондов и развития материально-технической базы актуальна для большинства украинских предприятий. Однако часто компании не обладают достаточным объёмом собственных средств. Возможность размещения дополнительных акций или облигаций доступна лишь крупным компаниям. Банки предпочитают кредитовать предприятия, имеющие хорошую кредитную историю и обладающие высоколиквидными средствами.

В таких условиях часть предприятий прибегают к использованию лизинга. К моменту подписания договора лизинга должны быть проведены расчёты эффективности и сделаны окончательные выводы относительно целесообразности осуществления такой сделки. Поэтому особенно актуальной является проблема определения эффективности лизинга.

В узком смысле эффективность лизинга определяется как достижение производственной цели с наименьшими затратами; в широком — как совокупная результативность всех воспроизводимых ресурсов производства, состоящая в повышении объёмов производства на каждую единицу трудовых, материальных и финансовых затрат [1].

Специалисты в области лизинга предлагают большое количество методов оценки эффективности лизинга. Анализ этих методов позволил объединить их в два подхода.

Сторонники первого подхода – В. Д. Газман [2], В. А. Горемыкин, Ю. Н. Демин, В. Е. Бочков [3], Э. И. Крылов, И. В. Журавкова [4], Д. Жаров [5], Б. Гусаков, Ю. Сидорович [6], А. О. Левко-

© Киселева Е. А., 2006



вич [7], Е. Каспшишак [8], Г. Холодный, Ю. Коронатова [9], А. М. Турило, Т. А. Черемисова [10] – предлагают оценивать эффективность лизинга в сравнении с другими вариантами приобретения основных средств, в частности – за счёт кредитных или собственных средств.

В рамках первого подхода при выборе варианта финансирования необходимо провести сравнительный анализ расходов и доходов при использовании различных схем. Получение большего дохода в сравнении с другими формами финансирования является критерием для принятия решения в пользу лизинга.

Некоторые учёные в своих работах предлагают осуществлять выбор более эффективного варианта финансирования путём сравнения величины денежных потоков – лизингового и потока кредитной задолженности. Лизинговый денежный поток и поток кредитной задолженности измеряются в валюте проекта (например, в гривне, в долларе), их предлагается рассчитывать следующим образом [3]:

лизинговый денежный поток:

$$ЛДП = Л_n + H_n - H_o \quad (1)$$

где $ЛДП$ – лизинговый денежный поток;

$Л_n$ – лизинговые платежи;

H_n – налоговые льготы;

H_o – налоговые выплаты;

поток кредитной задолженности:

$$КДП = И + K\% + H_n - H_o \quad (2)$$

где $КДП$ – поток кредитной задолженности;

$И$ – основная сумма долга;

$K\%$ – величина выплачиваемых процентов по непогашенной части кредита.

В. А. Горемыкин, Ю. Н. Демин, В. Е. Бочков в своей работе [3] для оценки эффективности лизинга предлагают использовать показатели, широко применяемые на лизинговом рынке США:

1) ставка финансирования — процент, который лизингополучатель выплачивает лизингодателю. Её величина сравнивается с величиной банковского процента и рассчитывается по формуле:

$$C_\phi = \frac{Л_n - A}{0,5 \times (C_n - C_o)} \times 100, \quad (3)$$

где C_ϕ – ставка финансирования, %;

$Л_n$ – ежегодные лизинговые платежи;

A – ежегодные амортизационные отчисления по объекту лизинга;

C_n, C_o – первоначальная и остаточная стоимость имущества соответственно;

2) общая цена лизинговой операции — сумма, выплачиваемая лизингополучателем собственнику имущества. Она рассчитывается следующим образом:

$$Ц_n = \frac{(Л_n - Л) \times T}{H_n} + C_o, \quad (4)$$

где $Ц_n$ – цена лизинговой операции;

$Л$ – льготы лизингополучателя (налоговые и др.) или скидки, предоставляемые лизингодателю;

T – срок лизинга, в годах;

H_n – подоходный налог.

Данный показатель сравнивается с величиной затрат на приобретение имущества в кредит. Предпочтение отдаётся тому показателю, по которому затраты ниже.

В рамках первого подхода ряд учёных, в их числе – В. А. Горемыкин, Ю. Н. Демин, В. Е. Бочков, А. О. Левкович [3; 7], – предлагают осуществлять отбор схем финансирования по величине налогового щита. Налоговый щит образуется за счёт разницы в суммах выплачиваемых налогов, которая возникает при одинаковой ставке налога из-за различной величины налоговых баз в исследуемых формах финансирования. При превышении налоговых льгот над расходами по уплате налогов налоговый щит положителен, что снижает расходы по приобретению; в противном варианте — он отрицателен. Более выгодным считается тот вариант финансирования, при котором налоговый щит выше.

Указанный выше коллектив авторов описывает четыре метода сравнительной оценки эффективности лизинга и других форм финансирования, основанные на моделировании денежных потоков предприятия. Выбор того или иного метода определяется рядом факторов: задачами, которые необходимо решить в ходе определения эффективности сделки, необходимой точностью получаемых результатов, особенностью лизинговой операции и т. д.

Первый метод – "Моделирование денежных потоков и определение чистого дохода" – основан на моделировании денежных потоков предприятия для определения чистого дохода при постоянной вырубке.

При кредите предприятие получает чистый доход, который определяется следующим образом:

$$\begin{aligned} \text{ЧД}_к = B - 3 - И - (B - 3 - И - A) \times \%np - K\% - \\ - O + (K - K') + (H_6 - H_3 - H_6), \end{aligned} \quad (5)$$

где $\text{ЧД}_к$ — чистый доход предприятия при использовании кредита;
 B — выручка без НДС;
 3 — затраты по основной деятельности;
 $И$ — налог на имущество, уменьшающий налогооблагаемую базу по налогу на прибыль;
 $\%np$ — ставка налога на прибыль;
 K — сумма привлеченных кредитных ресурсов;
 K' — сумма погашенных кредитных ресурсов;
 $K\%$ — проценты по кредиту, привлеченному на приобретение имущества, возмещаемые за счет собственных средств предприятия;
 O — платеж за приобретаемое оборудование за счет полученного кредита;
 H_6 — НДС с выручки;
 H_3 — НДС на платежи, уплаченные поставщикам, заказчикам или лизингодателям;
 H_6 — НДС, уплачиваемый предприятием в бюджет.

При лизинге предприятие получает чистый доход, который определяется по формуле:

$$\text{ЧД}_л = B - 3 - Л - (B - 3 - Л) \times \%np + (H_6 - H_3 - H_6), \quad (6)$$

где $\text{ЧД}_л$ — чистый доход предприятия при использовании лизинга;
 $Л$ — лизинговые платежи без НДС, относимые на затраты лизингополучателя.

Эффективность лизинга для лизингополучателя выражается в виде разницы чистых потоков предприятия при кредите и при лизинге. Лизинг более эффективен, чем кредит, если чистый поток при лизинге выше, чем при кредите.

Второй метод — "Учет расходов и определение чистого дохода" — учитывает только расходы, связанные с имуществом, в которое производятся инвестиции. В данном случае достаточно информации о приобретаемом имуществе и налогообложении лизингополучателя.

В соответствии с этим методом расходы при кредите рассчитываются так:

$$P_k = O + K\% + И - (A + И) * \%np. \quad (7)$$

Расходы при лизинге составят:

$$P_l = Л - Л * \%np. \quad (8)$$

Эффективность финансового лизинга равна разности расходов при кредите и при лизинге.

Третий метод — "Моделирование денежных потоков — определение выручки" основан на моделировании денежных потоков лизингополучателя для определения выручки, необходимой для осуществления инвестиций в имущество при условии, что остаток денежных средств на счетах предприятия минимален. Необходимость рассмотрения данного метода определена тем, что у многих компаний чистый доход минимален и не является определяющим фактором, в то время как им важен размер необходимой минимальной выручки для осуществления инвестиционного проекта.

Чистый доход при кредите и при лизинге будет рассчитываться по формулам (5) и (6) соответственно.

Эффективность лизинга для лизингополучателя определяется по разнице в выручках, необходимых для осуществления сделки при кредите и при лизинге.

Четвёртый метод — "Учет расходов — определение выручки" — учитывает расходы, связанные с имуществом, в которое производятся инвестиции, путем определения необходимой выручки для проведения сделки.

Расходы при кредите составят:

$$P_k = O + K\% + И + (K\% + O - A) * np / (1 - \%np). \quad (9)$$

При лизинге расходы лизингополучателя связаны с уплатой лизинговой компании лизинговых платежей, которые относятся на затраты.

Эффективность финансового лизинга равна разности расходов при кредите и суммы лизинговых платежей.

Сущность второго подхода при оценке эффективности лизинга состоит в определении сравнительной эффективности разных видов лизинговых сделок. По мнению сторонников данного подхода — К. Ф. Ковальчук, И. В. Вишняковой [11] и др., — обобщающим показателем эффекта, который объединяет экономические интересы всех участников лизинговой сделки, является величина лизингового платежа. Предложенные к рассмотрению лизинговые проекты можно ранжировать по величине лизингового платежа. В свою очередь, величина лизингового платежа (при равных исходных условиях) определяет величину доходов всех участников лизинговой сделки.

Лизинговая сделка, как известно, предполагает необходимость вложения средств — инвестирование. Поэтому в рамках второго подхода для оценки эффективности лизинговых проектов целесообразно предложить использование таких показателей, как чистый приведенный доход, внутренняя норма доходности, период окупаемости, дисконтированный период окупаемости, индекс рентабельности.



Помимо этого, анализ первой группы методов позволил сделать вывод о необходимости дополнить второй подход таким критерием для сравнения лизинговых проектов, как величина налогового щита для всех участников лизинговой сделки. Чем он выше для каждого из участников сделки, тем более привлекателен данный лизинговый проект.

Сделаем выводы. Мировым опытом накоплен широкий круг методов для определения эффективности лизинга, которые можно объединить в две группы. Первая группы включает методы, основанные на сравнении лизинга с другими вариантами финансирования покупки оборудования (за счёт собственных средств или использования кредита). В основе этих методов лежит сравнение тем или иным образом доходов и расходов по различным вариантам финансирования.

Вторая группа методов предполагает расчёт сравнительной оценки эффективности лизинговых проектов между собой. В качестве критерия эффективности сторонниками данного подхода выдвигается величина лизингового платежа.

Вторую группу методов предлагается расширить такими показателями, как чистый приведенный доход, внутренняя норма доходности, период окупаемости, индекс рентабельности и величина налогового щита для всех участников лизинговой сделки.

Литература: 1. Красева Т. А. Основы лизинга. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 224 с. 2. Газман В. Д. Финансовый лизинг: Учебное пособие. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 392 с. 3. Горемыкин В. А. Экономика инвестиционных лизинговых процессов: Учебное пособие / В. А. Горемыкин, Ю. Н. Демин, В. Е. Бочков. – М.: МГИУ, 2003. – 228 с. 4. Крылов Э. И. Анализ эффективности инвестиционной и инновационной деятельности предприятия: Учеб. пособие / Э. И. Крылов, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 384 с. 5. Жаров Д. Лизинг или кредит? // Рынок ценных бумаг. – 1999. — №18. – С. 36 – 40. 6. Гусаков Б. Лизинг – катализатор экономического роста / Б. Гусаков, Ю. Сидорович // Финансы. – 2001. – №1. – С. 12 – 15. 7. Левкович А. О. Формирование рынка лизинговых услуг. – Мн.: Изд. деловой и учебной литературы, 2004. – 336 с. 8. Каспешисак Е. Лизинг как альтернатива кредита и инвестиций // Галицкие контракты. – 1998. – №10. – С. 166 – 168. 9. Холодный Г. Анализ эффективности лизинговых операций / Г. Холодный, Ю. Коронатова // Бизнес-информ. – 1997. – №7. – С. 43 – 57. 10. Турило А. М. Оценка эффективности инновационного лизинга / А. М. Турило, Т. А. Черемисова // Финансы Украины. – 2005. – №1. – С. 44. – 48. 11. Ковальчук К. Ф. Показатели эффективности лизинговой сделки / К. Ф. Ковальчук, И. В. Вишнякова // Финансы Украины. – 2004. – №6. – С. 141 – 146.

Гаврись М. О.

УДК 330.322:341

Гаврись О. О.

СУЧАСНИЙ СТАН ОСНОВНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ОНОВЛЕННЯ

Сучасні основні фонди, зокрема засоби виробництва, є основою виробничого потенціалу всіх галузей економіки країни. Для створення конкурентоспроможного на вітчизняному та міжнародному ринках товару в більшості випадків потрібне нове і прогресивне виробниче устаткування.

На сьогоднішній день стан основних фондів більшості українських підприємств є незадовільним. За офіційними даними, рівень їх зносу складає в середньому близько 50%. Для промисловості цей показник перевищує 54%, зокрема, в обробній промисловості – більше 55%, енергетиці – майже 58%, добувній промисловості – 45%. Основні засоби в сільському господарстві зношені на 52%, будівництві – 56%, транспортній галузі – 47%, в закладах освіти – на 60%. Ще гіршою є ситуація з моральним зносом. Для виробничого обладнання, техніки та транспортних засобів на підприємствах України він складає в середньому понад 80%, тобто більша частина устаткування підприємств, навіть якщо воно є фактично справним, уже не відповідає сучасним умовам для випуску конкурентоспроможної продукції. За оцінками експертів, на даний момент українська економіка потребує інвестицій в оновлення основних фондів у розмірі понад 90 мільярдів доларів, причому 70% з них – у промисловість. Реально ж за останні 15 років в оновлення основних засобів в Україні було вкладено близько 10 – 12 млрд. дол.

Сучасне обладнання, як правило, має не тільки покращені технічні та якісні характеристики (швидкість, точність обробки тощо), але й значно нижчу за старе обладнання енергоємність. Завдяки зниженим витратам матеріалів, палива та електроенергії в процесі виробництва (особливо в умовах постійного підвищення цін на них), а також покращеним екологічним характеристикам сучасне виробниче обладнання є дуже привабливим для українських підприємств.

Основними джерелами коштів, що використовуються для оновлення основних фондів в Україні, є прибуток підприємств та амортизаційні відрахування. На даний момент переважна части-

© Гаврись М. О., Гаврись О. О., 2006



на працюючих вітчизняних виробництвах уже є беззбитковими, але їхніх коштів, очевидно, в більшості випадків недостатньо для повноцінного оновлення основних засобів. Сучасні автоматизовані та комп'ютеризовані токарні верстати, наприклад, коштують сотні тисяч гривень, вартість же автоматичних збиральних ліній сягає мільйонів доларів. Тому часто для придбання виробничого обладнання, транспортних засобів тощо, підприємства мають користуватися банківськими кредитами, які в результаті створюють додаткове навантаження на них. Станом на 2006 рік за допомогою кредитів фінансуються близько 10% інвестицій, що вкладаються в оновлення основних фондів. Усе більшою, але ще недостатньою популярністю, в останні роки користується лізинг, який дає підприємствам можливість не брати кредити для придбання крупних об'єктів основних засобів, при цьому уникаючи одноразових великих виплат. Загальний ринковий лізинговий портфель на кінець 2006 року склав, за оцінками експертів, близько 500 млн. дол. США. Це дуже мало навіть у відсоткову вираженні у порівнянні з розвинутими країнами Європи або США, де частка лізингу в загальних інвестиціях в оновлення основних фондів складає в середньому 15 – 30 і більше відсотків. Для України цей показник, навіть незважаючи на дуже низький рівень інвестування, поки що не перевищує 5%. Варто також зазначити, що більшість об'єктів лізингу в Україні складають транспортні засоби (літаки, вантажні та легкові автомобілі) та сільськогосподарська техніка (комбайни, трактори).

Протягом останніх років в Україні спостерігається тенденція до зростання темпів оновлення основних фондів. Наприклад, у Харківській області відповідний коефіцієнт у 2005 році досяг 5,4%, що значно перевищує коефіцієнт ліквідації (0,7%) і вибуття (5,0%). При цьому було введено нових основних засобів на суму 4 507,6 млн. грн. Утім, навіть в одній з найбільш благополучних областей ступінь зносу основних засобів усе ще зростає. Протягом 2005 року він зріс на 0,1% і склав 45,6% [1]. Проте є підстави сподіватися на те, що 2006 рік стане для Харківщини першим роком за останні 2 – 3 десятиліття, коли цей показник скоротиться.

За декілька останніх років ситуація з оновленням основних фондів помітно покращилася. Це сталося за рахунок декількох факторів.

1. Були внесені зміни до статті 8 Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств", якими підвищувалися норми амортизаційних відрахувань для трьох з чотирьох груп основних засобів. Для цілей податкового обліку квартальна норма амортизації з 1 січня 2004 року для першої групи підвищилася з 1,25% до 2%, для другої групи – з 6,25% до 10%, для третьої – з 3,75% до 6%, для четвертої – залишилася на рівні 15% [2]. Це дозволяє підприємствам, по-перше, збільшити свої амортизаційні фонди і, таким чином, більш ефективно оновлювати за їхній рахунок свої основні засоби; по-друге, зменшується база для податку на прибуток і, відповідно, податкове навантаження на підприємство.

2. Була знижена з 30 до 25% ставка податку на прибуток. Це, знову ж таки, зменшує податковий тиск на підприємства і збільшує суми чистого прибутку, який є головним джерелом коштів на оновлення основних фондів. Щоправда одночасно зі зниженням ставки податку була розширена його база, що знизило позитивний ефект для багатьох підприємств. Уряд також оголосив про плани подальшого зниження ставки податку на прибуток до 23% у 2007 році і 20% до 2010 року.

3. Завдяки відносній стабілізації економіки країни і, як наслідок, зниженню темпів інфляції спостерігається стійка тенденція до здешевлення кредитів банків та інших кредитних установ. Їхня вартість усе ще сягає 15 – 20% на рік, що в декілька разів вище, ніж у розвинених європейських країнах, але в декілька разів нижче, ніж було ще 5 – 7 років тому. Наслідком цього є збільшення кількості кредитів, взятих підприємствами, в першу чергу, на придбання об'єктів основних засобів.

4. У кінці 1997 року був прийнятий Закон України "Про фінансовий лізинг" [3]. Він регулює всі основні відносини у сфері лізингу, що дозволяє підприємствам ширше використовувати його для придбання виробничих фондів. Крім того, в Україні все активніше діють міжнародні компанії, що спеціалізуються на наданні в лізинг об'єктів основних засобів. Міжнародна фінансова корпорація (МФК) за підтримки Міністерства економічних справ Нідерландів з 2004 року активно займається реалізацією проекту "Розвиток лізингу в Україні".

Незважаючи на вищезазначені позитивні зрушення, в Україні все ще залишається багато факторів, що стримують темпи оновлення основних засобів. Крім недосконалого законодавства, основним з них є майже повна відсутність прямого державного стимулювання інноваційних перетворень. Держава має бути зацікавлена в підвищенні свого виробничого та конкурентного потенціалу шляхом, перш за все, оновлення фізично і морально застарілих основних фондів на промислових підприємствах, що ми в недостатній мірі спостерігаємо в Україні.

Наприклад, в урядовому проекті державного бюджету України на 2007 рік, уже прийнятому за основу Верховною Радою, на фінансову підтримку інноваційних та інвестиційних проектів, у першу чергу, з впровадження передових технологій, виділено лише 144 500 тис. грн., причому передбачене тільки створення механізмів здешевлення кредитів для підприємств, що реалізують такі проекти. При цьому на Державне агентство України з інвестицій та інновацій і на керівництво та управління у сфері інвестиційної й інноваційної діяльності виділено 27 244,1 тис. грн. та 8469,2 тис. грн. відповідно. Потенційні шляхи використання цих коштів виглядають досить неочевидними. Передбачені також субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на виконання інвестиційних проектів, спрямованих на соціально-економічний розвиток регіонів у розмірі 1 млрд. грн. Крім того, що ця сума є далеко недостатньою, не існує також механізмів і критеріїв розподілу коштів між областями, що створює передумови для непрозорого їх виділення окремим підприємствам або регіонам. Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на заходи з енергозбереження, в тому числі



встановлення лічильників газу, води та тепла, і будівництво газопроводів планується в розмірі 701 млн. грн. На наукові та науково-технічні розробки за державними цільовими програмами і державним замовленням у сфері енергоефективності та енергозбереження виділена сума в 1728,0 тис. грн. [4]. Очевидно, що, незважаючи на нагальну потребу в розробці та розвитку вітчизняних енергозберігаючих технологій, для цієї витратної статті бюджету передбачене фінансування за залишковим принципом. Таким чином, маємо заплановану державну підтримку для всіх інвестиційних та інноваційних проектів в Україні в сумі менш ніж 2 млрд. грн. У порівнянні з сукупною потребою, яка лише для оновлення існуючих основних фондів складає близько 500 млрд. грн., ця цифра виглядає надзвичайно малою.

Крім того, в проекті держбюджету на 2007 рік закладена ще одна досить серйозна "міна" для вітчизняних підприємств. Передбачено, що витрати на будь-яке покращення (в першу чергу, мається на увазі ремонт та модернізація) основних засобів підприємства мають право відносити до валових витрат періоду в розмірі, що не перевищує 10% від сукупної вартості відповідної групи основних фондів для 2-ї, 3-ї та 4-ї груп, або 10% первісної вартості окремого об'єкта першої групи. На сьогоднішній день підприємства мають право списувати на валові витрати будь-які витрати на покращення основних фондів у сумі до 10% від сукупної вартості всіх своїх основних засобів. Нова норма, у випадку її затвердження, в значній мірі нівелює один з небагатьох дієвих механізмів стимулювання модернізації, а податкова база для податку на прибуток, таким чином, знову збільшиться.

Таким чином, у державній політиці щодо сприяння оновленню основних засобів на вітчизняних виробництвах існує ще досить багато недоліків. У першу чергу необхідно збільшити пряму (у вигляді запровадження державних програм стимулювання інноваційного розвитку) та непряму (у вигляді податкових преференцій) підтримку підприємствам, що здійснюють проекти з оновлення парку виробничого обладнання.

Література: 1. Статистичний прес-випуск Харківської обласної державної адміністрації "Основні засоби Харківської області за 2005 рік" від 29.06.2006 р. // <http://www.kharkivoda.gov.ua> 2. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" (в редакції закону від 22 травня 1997 року №283/97-ВР, з усіма змінами та доповненнями) // www.vada.gov.ua 3. Закон України "Про фінансовий лізинг" №0723097 від 16 грудня 1997 року // www.nau.com.ua 4. Додаток 3 до проекту Закону України "Про Державний бюджет України на 2007 рік" – "Розподіл видатків Державного бюджету України на 2007 рік" // www.rada.gov.ua 5. Проект Закону України "Про Державний бюджет України на 2007 рік" від 21.09.2006 р. // www.rada.gov.ua

Антіпов О. М.

УДК 336.64

Гречишкіна О. О.

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ЯК ЗАСІБ МАКСИМІЗАЦІЇ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Прибуток – одна з основних категорій фінансово-господарської діяльності підприємства, оскільки він виступає джерелом фінансування подальшого розвитку підприємства, надання робочих місць, забезпечення оплати праці та соціального страхування працівників, розробки нових проектів і т. п. Існування прибутку безпосередньо пов'язане з категорією "витрати виробництва" і є частиною додаткової вартості, яка залишається після їх покриття. Відособлення частини вартості продукції у вигляді витрат у грошовому вираженні є собівартістю продукції [1, с. 95]. Тому визначення фінансового результату господарської діяльності підприємства неможливе без обчислення собівартості, оскільки зниження рівня витрат на виробництво продукції становить важливий резерв збільшення прибутку від реалізації.

Ґрунтуючись на класифікаційних ознаках, запропонованих Н. М. Павловим [2, с. 18] і М. М. Єрмоленко [3, с. 161], можна навести наступну класифікацію витрат (таблиця).

Таблиця

Класифікація витрат

Ознаки	Витрати
1	2
1. За видами діяльності	фінансові; пайові; надзвичайні; операційні; інші

© Антіпов О. М., Гречишкіна О. О., 2006

1	2
2. За видами витрат	за економічними елементами; за статтями калькуляції
3. За місцем виникнення витрат	загальновиробничі; адміністративні; збутові; невиробничої сфери; іншої діяльності
4. За способом перенесення вартості на продукцію	прямі; непрямі
5. За швидкістю окупності	поточні; довгострокові
6. За ступенем еластичності до обсягу виробництва	змінні; постійні; змішані

Питання управління витратами досліджується багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Так, А. І. Бланк [4, с.157] основною метою управління операційними витратами вважає оптимізацію їх суми й рівня, що забезпечить високі темпи розвитку операційної діяльності та досягнення запланованого обсягу прибутку. Крім того, він виділяє дві групи факторів, які впливають на формування витрат: внутрішні та зовнішні. До внутрішніх факторів належать: обсяг виробництва та реалізації продукції; склад продукції, що виробляється й реалізується; тривалість операційного циклу; рівень продуктивності праці; стан виробничих основних фондів; забезпеченість власними оборотними активами. До зовнішніх факторів відносяться: темпи інфляції в країні; зміна видів та ставок податкових платежів, що входять до складу операційних витрат; рівень розвитку окремих сегментів товарного ринку; зміна рівня державних орендних ставок. В управлінні витратами І. А. Бланк пропонує використовувати механізм "операційного левериджу", калькулювання собівартості продукції, а також планування операційних витрат.

А. В. Череп [5, с. 27] до важливіших функцій управління витратами відносить наступні: облік, калькулювання, аналіз, координацію, контроль, мотивацію, організацію та планування.

А. М. Поддєрьогін [1, с. 96] стверджує, що для ефективного управління витратами доцільно використовувати їх відповідну класифікацію, яка може застосовуватись у процесі обліку, аналізу, планування та контролю витрат.

Альбрехт Дайле [6, с. 38] представляє затрати у вигляді кубу, три ребра якого відповідають осям координат, на кожній з яких показана одна з груп витрат: залежні від способу обліку – прямі та непрямі; залежні від цільового призначення – граничні та постійні витрати; з точки зору впливу на них – короткострокові та довгострокові. Цей куб використовується для складання звіту за витратами.

В. В. Бочаров [7, с. 74] для управління витратами пропонує застосовувати аналіз беззбитковості, базу якого є характер поведінки витрат та їх класифікація на постійні і змінні.

Отже, майже всі українські автори в управлінні витратами підприємства виділяють такі основні напрямки: використання "операційного левериджу", калькування собівартості продукції, планування операційних витрат та аналіз беззбитковості. Дослідження західних вчених спрямовані в більш практичному руслі, але не завжди результати цих досліджень можливо використовувати для українських підприємств. Тому на порядку денному стоїть питання адаптації іноземного досвіду до української дійсності.

Оскільки витрати — основний обмежувач прибутку й одночасно головний фактор, що впливає на обсяг виробництва та пропозиції, то створення ефективної системи управління витратами з метою досягнення високих результатів діяльності підприємства є метою цього дослідження.

Узагальнення управління витратами [4, с. 19] дозволило оцінити ефективність використання ресурсів і визначити резерви збільшення прибутку та зниження ціни одиниці продукції. Згідно з поставленою метою основними завданнями управління витратами підприємства є: отримання точних і повних даних про діяльність підприємства; встановлення витрат за основними функціями управління; їх розрахунок у розрізі виробничих підрозділів підприємства; визначення динаміки, виявлення технічних способів виміру та контролю, мінімізація на одиницю продукції та пошук резервів зниження витрат на всіх етапах діяльності підрозділів підприємства.

Розв'язати ці завдання можливо за допомогою запропонованої системи управління витратами підприємства (рисунком).

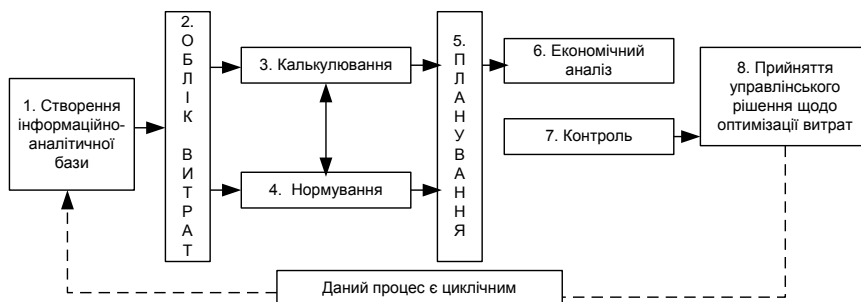


Рис. Модель системи управління витратами підприємства



Як бачимо, всі елементи системи знаходяться в тісному взаємозв'язку і взаємозалежності. У процесі реалізації даної системи перш за все потрібно сформувати інформаційно-аналітичну базу, яка б містила всебічні дані про витрати підприємства. Джерелами інформації аналізу витрат на виробництво є планова собівартість продукції; аналітичні розрахунки, норми й нормативи використання ресурсів; звітність підприємства, а також дані обліку (первинні документи, відомості, зведення, реєстри відпущених матеріалів на виробництво, таблиці про нарахування заробітної плати, норми витрат матеріалів, технологічна документація). На базі цієї інформації здійснюється подальше калькулювання, нормування та планування (поточне і перспективне) витрат. Головною метою економічного аналізу є виявлення можливостей більш раціонального використання виробничих ресурсів, зниження витрат на виробництво та реалізацію і забезпечення прибутку. Аналізуючи рівень витрат, необхідно оцінити загальний рівень витрат на одну гривню товарної продукції, прями матеріальні, прями трудові витрати, а також калькуляційні статті собівартості продукції. Контроль дозволяє розкрити та усунути виникаючі в процесі діяльності відхилення від плану, сформувати відповідні рішення щодо можливостей оптимізації витрат виробництва. За такою системою процес управління витратами є безперервним.

Отже, вдосконалення управління витратами підприємства слід розглядати як один з головних напрямків фінансового менеджменту підприємства. Для максимізації прибутку та ефективного формування і планування витрат підприємства доцільно використовувати запропоновану систему управління, практична цінність якої полягає в тому, що вона дає змогу оптимізувати обсяг витрат підприємства для забезпечення більш високої результативності його діяльності. Подальші дослідження будуть спрямовані на вдосконалення та автоматизацію даної системи.

Література: 1. Фінанси підприємств: Підручник / Кер. авт. кол. і наук. ред. проф. А. М. Поддєрьогін. – 4-е вид. переробл. та доп. – К.: КНЕУ, 2002. – 572 с. 2. Павлова Н. М. Про методику дослідження структури витрат підприємства за видами діяльності та елементами витрат // Фінансовий контроль. – 2006. – №4. – С. 17 – 19. 3. Єрмоленко М. М. Фінансовий менеджмент: Курс лекцій / За ред. д. е. н., проф. М. М. Єрмоленка. – К.: Національна академія управління, 2004. – 508 с. 4. Бланк И. А. Финансовый менеджмент: Учебный курс. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: Ольга, Ника-центр, 2004. – 656 с. 5. Череп А. В. Управление затратами субъектов хозяйствования. Ч. 1. Монография. – Харьков: ВД "ИНЖЕК", 2006. – 368 с. 6. Дайле А. Практика контроллинга: Пер. с нем. / Под ред. М. Л. Лукашевича, Е. Н. Тихоненковой. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 336 с. 7. Богачов В. В. Финансовый инжиниринг. – СПб.: Питер, 2004. – 400 с.

Міненко О. В.

УДК 338.24.01: 37.012.1

ЗНАННЯ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному світі знання необхідні для створення нових знань, а також для того, щоб визначити, які знання, в якій кількості потрібні в даний момент. Саме цілеспрямоване використання знань визначає радикальні зміни структури управління у всіх сферах діяльності людини [1].

Великий інтерес до поняття "знання" виник на Заході; це ознаменувало появу останнім часом публікацій таких відомих авторів, як П. Друкер, Е. Тоффлер, Д.-Б. Куїн, Р. Річ. Усі вони незалежно один від одного пророкували вступ людства в нове "інформаційне" суспільство.

Також проблему управління знаннями розглядали такі російські вчені, як А. Криштафович, Є. Драчов, П. Сєлезньов, Л. Родіна. Однак незначна увага приділялась дослідженням, присвяченим процесу створення знань, тобто дуже часто розглядались в основному придбання, накопичення й використання існуючих знань і ігнорувалось поняття "створення нового знання".

У деяких випадках ототожнюють поняття "знання" та "інформація".

Однак інформація — це дані, виявлені за допомогою аналізу, в результаті якого великий обсяг вхідного матеріалу перетворюється в сукупність невеликих взаємопов'язаних частин. У результаті синтезу формуються більш складні структури, засновані на моделях, що описують процес чи об'єкт та приводять приклади можливих дій. Таким чином, знання, у свою чергу, є "синтетичною" інформацією, оскільки люди, групи людей або навіть цілі культури, які збираючи, обробляючи інформацію формують знання. Інакше знання визначають як набір фактів, понять, правил та евристики, що направлені на розв'язання задач [2].

© Міненко О. В., 2006



Ще одна відмінність знання і інформації полягає в тому, що знання на відміну від інформації містить у собі "власну думку" і переконання, що обумовлюють дію.

Створення знання в організації — це безперервна динамічна взаємодія неформалізованого знання з формалізованим, в центрі якої стоїть індивід (робітник даної організації). У процесі цієї взаємодії можливо використовувати будь-які форми трансформації знань. Виділяють чотири форми трансформації знань [3]:

із неформалізованого в неформалізоване — соціалізація. Як приклад соціалізації можна навести "мозковий штурм", який застосовується для прийняття рішення. Тобто учасники обговорюють проблему використовуючи як власні знання, так і досвід і, можливо, певні аналогії, а потім виробляють якесь єдине рішення;

із неформалізованого у формалізоване — екстерналізація. Результатом таких трансформацій є вироблення аналогій, концепцій, гіпотез чи моделей. Як приклад можна навести процес друкування на комп'ютері, коли неформалізоване знання може бути виражене словами;

із формалізованого у формалізоване — комбінація. Ця форма має на увазі взаємодію різних ступенів формалізованого знання, коли відбувається додавання, сортування, комбінація чи класифікація, що породжує нове знання. Стосовно ведення бізнесу трансформація знань через комбінацію відбувається, коли топ-менеджери змінюють механізм здійснення політики фірми, концепції бізнесу чи продукту;

із формалізованого в неформалізоване — інтерналізація. Ця форма тісно пов'язана з методикою "навчання на практиці", коли досвід через соціалізацію, екстерналізацію і комбінацію перетворюється в неформальне знання індивіда у формі якоїсь моделі чи технологічного ноу-хау і представляє цінність для організації.

Слід зазначити, що процес створення знання відбувається по спіралі. Первинні знання про потреби споживачів (питання "Що?") через соціалізацію й екстерналізацію можуть перетворитись у формалізоване знання про концепцію нового продукту (питання "Для чого?"). Концепція, в якій взаємодіють новостворені та наявні компоненти технології, спонукає до створення системного знання (питання "Як?"), тобто моделювання виробничого процесу, необхідного для виробництва нового продукту, що переходить в операційне знання масового його виробництва через інтерналізацію. І далі — засноване на досвіді операційне знання дає поштовх новому циклу створення знання. Інакше цей процес може мати вигляд: 1. Розповсюдження неявного знання, наприклад, шляхом "мозкового штурму". 2. Створення бачення чи концепції. 3. Перевірка концепції, тобто визначення її цінностей для організації та суспільства. Для виробничої фірми це може відбуватися шляхом співставлення затрат і прибутків. 4. Створення моделі механізму дій чи вироблення стратегії. 5. Перехід знання на інший рівень.

Таким чином, фірми, які швидко проходять ці витки спіралі, і досягають конкурентних переваг.

Однак є певні умови створення організаційного знання чи перехід по "спіралі". По-перше, організація повинна мати чітко окресленні цілі і намагатись їх досягти. По-друге, вона має надавати більше самостійності в діях робітникам, тобто можливість самим приймати рішення залежно від ситуації. Цей процес Ч. Ханді назвав "федералізація" [4]. По-третє, повинна застосовуватись "стратегія ротації", що передбачає переміщення робітників, особливо між відділами з абсолютно різними функціями. Також до створення нових знань спонукають і зміни в оточуючому середовищі чи певний "поштовх". Ці зміни досить часто приводять до перегляду цінностей, цілей, завдань, перспектив, стратегії, а отже, і допомагають створенню нового знання у вигляді вироблення нових моделей прийняття рішень, створенню нового продукту чи використанню нового виробничого процесу [5].

Можна зробити висновок, що компанія, яка створює знання, — це відкрита система, що постійно обмінюється знаннями зі своїм оточенням.

Однак кожна організація має власну специфіку створення, зберігання та управління знаннями залежно від багатьох факторів, зокрема від моделей управління. Виділяють наступні моделі управління: "зверху вниз", "знизу вверх", "із центру – вверх-вниз".

Визначним стратегічним аспектом на сьогоднішній день є попри створення знань також управління ними.

Технології управління знаннями можуть і повинні застосовуватись для підвищення ефективності діяльності організації, зокрема можливість просто та швидко використовувати досвід як організації, так і окремих працівників, забезпечуючи тим самим гнучкість та швидкість прийняття рішень [6].

Ефективність управління знаннями можуть характеризувати відповіді на дані шість запитань: 1. Які знання у нас є на сьогодні і як ми можемо ними розпоряджатись? 2. Які знання нам будуть потрібні в майбутньому і як ми можемо їх отримати чи створити? 3. Які заходи потрібно застосувати, щоб перетворити неявні знання в явні? 4. Як можна сприяти поширенню знань у компанії? 5. Які заходи потрібно проводити для захисту знань компанії?

Як бачимо, основою всього є символи, які при певному їх співвідношенні утворюють дані, яким можна присвоїти певні значення і за допомогою яких отримується інформація, а інформація в контексті дає знання певної ситуації.

Наприклад, маємо чотири символи: "2", "3", "5", "0". Якщо ми запишемо символи з певним синтаксисом чи структурою, то отримаємо "2,50", якщо надати символам певного значення: "Ціна молока — 2,50", то отримаємо інформацію. Інформація в контексті дає знання про ціну молока або



про ситуацію на ринку молочних продуктів. Інформація перетворюється в знання в тому випадку, коли вона не лише відображає контекст та сповіщає, що сталося, але й пояснює причину, а також допомагає при прийнятті рішень [8].

Організація має як використовувати, так і створювати нові знання, а також діяти на їх основі. Якість та швидкість цієї діяльності повинні стати першочерговою метою, яку ставлять перед собою фірми, що бажують бути конкурентноспроможними, а ця конкурентноспроможність усе більше залежить від можливості систематичного розвитку здібностей працівників та оптимізації організаційних процесів у цілому. Визначну роль для "фірми майбутнього" відіграють здатності створювати знання та ефективно ними управляти.

Література: 1. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 256 с. 2. Информационные технологии в бизнесе / Под ред. М. Желены. – СПб.: ПИТЕР, 2002. – 436 с. 3. Нонака И. Компания, создающая знание / И. Нонака, Х. Такеучи. – М.: Дело, 2003. – 320 с. 4. Бойэтт Д.-Г. Путеводитель по царству мудрости / Д.-Г. Бойэтт, Д.-Т. Бойэтт. – М.: Олимп-бизнес, 2004. – 252 с. 5. Хэмел Г. Стратегическая гибкость / Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил. – СПб.: Питер, 2005. – 512 с. 6. Брукинг Е. Интеллектуальный капитал. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с. 7. Фыэй Л. Курс МВА по стратегическому менеджменту / Л. Фыэй, Р. Ренделл. – М.: Олимп-бизнес, 2003. – 336 с. 8. Драчев Е. Л. Эффективная информация и управление знаниями внутри организации / Е. Л. Драчев, П. С. Селезнев // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – №6.

Мельнікова І. Є.

УДК 6585:622 7:339.5

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ВИРОБНИЧИХ ЗАСОБІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ринкові умови господарювання потребують наявності ефективної системи управління на підприємствах України. Пріоритетними об'єктами в циклі управління виступають виробничі засоби. Це пояснюється тим, що умовою ефективного функціонування підприємства є повне забезпечення виробничими засобами та джерелами їх відтворення. Саме за таких умов підприємство зможе забезпечити достатній рівень ліквідності і платоспроможності.

Питання використання виробничих засобів є актуальним, оскільки національні виробники постійно відчують зміни нормативно-законодавчої бази у сфері обліку виробничих засобів, джерел їх формування.

Поняття "виробничі засоби" має комплексний характер. Воно охоплює як основні, так і оборотні ресурси. Теоретичні узагальнення літературних джерел показують, що не існує єдиної думки про склад і структуру виробничих засобів. Вчені-економісти досліджують це питання під різними кутами зору, тобто з позиції фондів, активів, засобів та коштів. Для здійснення виробничо-господарської діяльності підприємство повинно мати у своєму розпорядженні повну величину основних та оборотних фондів, які в сукупності називають активами [1, с. 262].

На думку І. А. Бланка, оборотні активи — це оборотний капітал. Необоротні активи представляють основний капітал підприємства [1, с. 262].

Активи підприємства є актуальним предметом дослідження. Для формування предмета пізнання економіки підприємства зарубіжні вчені виділяють комбінації факторів виробництва [2, с. 27].

В економічній теорії фундаментальним є положення щодо предмета дослідження економіки підприємства, де виробничі ресурси представлені основними й оборотними фондами або засобами.

Традиційно до основних засобів відносять усі активи, які призначені для тривалого використання на підприємстві. До їх складу входять об'єкти, які мають матеріальну форму, нематеріальні активи й фінансові вкладення. Зарубіжні вчені схильні до думки, що у склад активів включають "вартість фірми" [2, с. 443].

Активи — це економічні ресурси підприємства, які мають принести прибуток у результаті очікуваних операцій [3, с. 96]. Активи ділять на поточні (оборотний капітал) та постійні (основний капітал).

Активи включають до свого складу основні засоби праці. Вони представлені матеріально-речовими цінностями, які використовуються як засоби праці протягом тривалого часу і, в міру зносу, частками приносять свою вартість на вартість товарів, послуг, робіт [4, с. 167]. А. В. Чупіс зазначає, що основні виробничі фонди виступають матеріально-технічною основою процесу виробництва [5, с. 82].

© Мельнікова І. Є., 2006

Фонд основних засобів пов'язаний з іншими спеціальними фондами: фондом амортизації, фондом розвитку виробництва, інноваційним фондом [6, с. 169].

З класичної точки зору оборотні засоби – це частина виробничих фондів у вигляді певної сукупності предметів праці, елементи яких цілком споживаються в кожному виробничому циклі і переносять свою вартість на готову продукцію. Вони мають матеріально-речову і вартісну форми [6, с. 151]. Оборотні виробничі фонди за речовим змістом представлені предметами праці та засобами праці, які входять до складу малоцінних і швидкозношуваних предметів. Фонди обігу не приймають безпосередньої участі у виробничому процесі, сфера їх функціонування обумовлює віднесення їх до самостійного елемента, який називають фондом обігу.

Оборотні засоби — це сукупність грошових коштів, які авансовані для створення й використання оборотних виробничих фондів і фондів обігу для забезпечення безпосереднього процесу виробництва та реалізації продукції. Такої думки дотримується більшість вчених-економістів.

Вартість предметів праці, які знаходяться на всіх стадіях виробничого циклу підприємства, складає важливу частину виробничих оборотних фондів. Звертаючись до структури оборотних засобів, слід зазначити, що співвідношення виробничих оборотних фондів та фондів обігу є показником ступеня використання засобів. Чим вищою є частка засобів, які авансовано у виробничі фонди, тим ефективніше здійснюється виробничий процес і тим менше коштів відволікається зі сфери виробництва у сферу обігу. Недоцільно ототожнювати оборотні засоби з обіговими коштами. У свою чергу обігові кошти не слід прирівнювати до матеріальних цінностей, в які вони вкладені. Оборотні засоби й засоби обігу є засобами виробництва.

Економічна сутність обігових коштів визначається їхньою роллю в забезпеченні безперервності процесу відтворення, в ході якого вони проходять як сферу виробництва, так і сферу обігу.

Слід зазначити, що фінансовий стан підприємства цілковито знаходиться у залежності від ефективності використання виробничих засобів.

Теоретичні дослідження дають підставу зробити висновки, що процеси ефективності використання виробничих засобів широко висвітлюються у працях вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Однак їх втілення в практичну діяльність промислових підприємств, як правило, розмежовується з позиції основних та оборотних засобів підприємства відокремлено. Зазначене може призводити до різноспрямованих управлінських дій. У зв'язку з цим доцільно використовувати локальні показники, що інтегровані в систему, які в сукупності вказують на результативність застосування виробничих засобів. Такий підхід сприятиме посиленню управлінських важелів на основі наявності достовірного інформаційного потоку.

Таким чином, на основі теоретично проведених досліджень можна зробити наступні висновки.

Матеріальною основою виробництва є виробничі фонди у вигляді засобів праці. У процесі функціонування засоби праці та предмети праці по-різному переносять свою вартість на собівартість продукції, що й зумовлює їх поділ на основні й оборотні виробничі фонди. З економічної точки зору виробничі фонди виступають як виробничі ресурси підприємства, що знаходяться в його розпорядженні й використовуються для отримання доходу. Відновлення основних засобів виробництва здійснюється за рахунок амортизаційних нарахувань, які є структурним елементом інвестиційних ресурсів підприємства.

Важливим елементом виробничих фондів є оборотні фонди у вигляді певної суми сукупності предметів праці та засобів праці, які включають до складу малоцінних і швидкозношуваних предметів.

Самостійним елементом виробничого процесу є фонди обігу, які безпосередньої участі в ньому не беруть.

Основні виробничі фонди та оборотні виробничі фонди складають матеріальну основу підприємницької діяльності. Вивчення різних точок зору вчених-економістів щодо визначення поняття "виробничі засоби" та їх складових підкреслює необхідність дослідження й визначення методичних підходів, які висвітлюють ефективність їх використання. Ефективність використання виробничих засобів буде забезпечена лише за умови, коли існує раціональна система управління ними.

Література: 1. Бланк И. А. Торговый менеджмент. – К.: Украинско-финский институт менедж. и бизнеса, 1997. – 408 с. 2. Экономика предприятия / Под ред. Ф. К. Беа, Э. Дахтла, М. Швайтцера; [Пер. с нем. – М.: ИНФРА-М, 1999. – XVI. – 928 с. 3. Суторміна В. М. Фінанси зарубіжних корпорацій: Навч. посібник / В. М. Суто74рміна, В. М. Федосов, Н. С. Рязанова. – К.: Либідь, 1993. – 248 с. 4. Бандура О. М. Фінансова діяльність підприємства: Підручник / О. М. Бандура, М. Л. Коробов, К. Л. Петрова. – К.: Либідь, 1998. – 312 с. 5. Управління підприємницькою діяльністю: оцінка, організація, прогнозування / За ред. докт. екон. наук, професора А. В. Чупіса. – Суми: Університетська книга, 1999. – 336 с.

ФАЗИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ ЯК ОБ'ЄКТИВНА ПЕРЕДУМОВА ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО ФІНАНСОВОГО УПРАВЛІННЯ

Більшість вітчизняних підприємств України сьогодні потерпають від фінансових ускладнень, викликаних як зовнішніми загальнодержавними проблемами (нестабільність політичної ситуації, недосконалість законодавчої бази, криза неплатежів, спад виробництва), так і внутрішніми (неефективне використання коштів, недосконалий маркетинг, відсутність виробничого та фінансового менеджменту, розбалансованість фінансових потоків). Сукупність усіх цих факторів викликає необхідність постійної діагностики фінансового стану підприємств з метою упередження кризового розвитку, запобігання банкрутства, формування захисних механізмів антикризового фінансового управління залежно від виявлених факторів та сили їхнього впливу [1].

Термін "антикризове фінансове управління" виник порівняно недавно, але вже знайшов своє визнання й одержав поширення як у науковому, так і в практичному середовищі. Сьогодні це один з найбільш активно використовуваних видів менеджменту, покликаний часом, сучасним станом більшості підприємств України.

Питання сутності, специфіки, завдань і інструментарію антикризового фінансового управління стали предметом наукових досліджень провідних вітчизняних та зарубіжних економістів. Їх вивчення дозволяє зробити такі висновки:

існуючі методики найчастіше мають обмежену сферу застосування; зарубіжні методи не завжди забезпечують об'єктивні результати при використанні їх в умовах, що склалися в Україні;

переважна більшість використовуваних методів призначена для оцінювання ймовірності банкрутства та ознак неплатоспроможності, а не для виявлення можливостей відновлення платоспроможності;

деякі методи, зручні й ефективні для визначення можливостей фінансового оздоровлення підприємства, теоретично недостатньо розроблені вітчизняними фахівцями і не набули широкого застосування на практиці.

Проведений аналіз публікацій, присвячений даній проблемі, також показав, що в багатьох з них антикризове фінансове управління обмежується тільки питаннями банкрутства і санації, роботою антикризових керуючих, що істотно звужує сферу застосування даного терміна. На жаль, у більшості опублікованих робіт розглядаються лише окремі (фрагментарні) питання антикризового управління без виходу на рівень формування належного теоретичного фундаменту й ефективного практичного інструментарію.

В умовах, що склалися в економіці країни, корисними для підприємств, які опинилися в скрутному становищі, можуть бути розробка цілісної методики аналізу їх фінансового стану, визначення фази фінансової кризи (при наявності такої) та доцільність запровадження антикризового фінансового управління для визначення резервів відновлення втраченої платоспроможності.

Формування теоретичних основ антикризового управління припускає, насамперед; розробку теорії кризи підприємства як мікроекономічної системи; виділення типів і видів криз, причин та наслідків їхнього виникнення; дослідження генезису розвитку; виявлення індикаторів окремих фаз і стадій криз.

Зазвичай фінансова криза на підприємстві виражається через загрозу неплатоспроможності, постійну збитковість, нездатність фінансувати поточну діяльність, відсутність у підприємства потенціалу для подальшої прибуткової діяльності та його банкрутство. Важливо при аналізі виділити, яка з трьох фаз кризового стану характерна для конкретного підприємства:

1) фаза кризи, коли підприємству достатньо перейти на режим антикризового управління для продовження поточної діяльності;

2) фаза, яка певним чином загрожує подальшому функціонуванню підприємства, якщо негайно не проведено фінансову санацію;

3) кризовий стан, що робить неможливим подальше існування підприємства і призводить до його ліквідації.

Аналіз проводиться для визначення причин та факторів фінансової неспроможності підприємства. Виникнення кризової ситуації можуть спричинити різні фактори: як екзогенні (високий рівень інфляції, нестабільність законодавства, криза галузі тощо), так і ендогенні (нестача обігових коштів, низький рівень менеджменту, проблеми виробничого характеру, дефіцит фінансових ресурсів).

Стосовно проблематики антикризового фінансового управління інтерес становить дослідження руйнівних криз, оскільки оздоровленню треба не запобігати, а сприяти їх якнайшвидшому настанню і найбільш ефективному вирішенню конфліктів та протиріч, що їх обумовили.



Руйнівні кризи мають системне походження і виникають з визначеною періодичністю, що дозволяє використовувати поняття "цикл розвитку підприємства", де криза розглядається як одна із стадій циклу, подолання якого дозволяє забезпечити подальший розвиток підприємства, збереження його як господарюючого суб'єкта. Причина кризи – загострення до критичного рівня внутрішніх протиріч підприємства як системного утворення, порушення стану рівноваги в його функціональних підсистемах. Наслідком цього є порушення життєздатності підприємства, виникнення дефіциту ресурсів розвитку [2].

Розвиток кризи можна розглядати як процес виникнення спочатку окремих кризових явищ, викликаних загостренням окремих і несуттєвих для загального функціонування підприємства протиріч у конкретних елементах і підсистемах підприємства, потім – локальних криз. Іншими словами, формуються системні протиріччя, що вимагають свого вирішення шляхом корінної реорганізації окремого функціонального напрямку діяльності підприємства або підсистеми управління, потім розвивається системна криза, пов'язана з порушенням параметрів життєздатності і генеруванням загрози для функціонування підприємства в цілому.

Індикаторами життєздатності є найбільш важливі характеристики внутрішнього стану підприємства, порушення яких і призводить до його економічної смерті (самостійної або примусової ліквідації) внаслідок неможливості продовження здійснення нормальної діяльності.

Порушення параметрів життєздатності в нормальній (розвинутій) ринковій економіці має свою логіку, що враховує системні взаємозв'язки між окремими параметрами і дозволяє ідентифікувати окремі стадії розвитку кризи: криза ефективності, криза платоспроможності, криза прибутковості [2].

Варто звернути увагу, що загроза юридичного банкрутства (ініціювання справи про банкрутство з боку кредиторів) супроводжує підприємство постійно. Індикатором її наявності і загострення є обсяг простроченої заборгованості. Однак з економічної точки зору матеріалізація та наслідки цієї загрози залежать від стадії розвитку кризи, від стану параметрів життєздатності або ступеня їхнього порушення.

Базуючись на даному розумінні суті рис і індикаторів кризи, можна сформулювати теоретичні основи антикризового фінансового управління. У такому розумінні антикризове управління — це спеціальним чином сформована на підприємстві підсистема управління, що має відособлений об'єкт управлінського впливу (кризові явища, системні і локальні кризи, їхнє вирішення, подолання й запобігання повторенню в майбутньому), специфічний інструментарій управлінського впливу, істотні ресурсні і тимчасові обмеження, реалізована спеціально підготовленими співробітниками підприємства або зовнішніми консультантами (зацікавленими особами) [2].

Стратегією метою антикризового фінансового управління є найбільш раннє виявлення ознак кризових явищ і фінансового кризового стану (підсистема моніторингу та діагностики), розробка та реалізація ефективних заходів для їх подолання (підсистема санації), створення передумов для недопущення їхнього виникнення і повторення в майбутньому (підсистема профілактики). Тактичні завдання антикризового фінансового управління визначаються стадією кризи, що охопила підприємство і, як правило, формують ієрархічну систему взаємозалежних завдань. Будучи однією з підсистем управління підприємства в цілому, антикризове фінансове управління, у свою чергу, може розглядатися як сукупність різних функціональних підсистем, кожна з яких реалізує цілі антикризового управління в окремій функціональній області, а саме: антикризовий операційний менеджмент, антикризове управління персоналом, антикризове організаційне управління, антикризовий маркетинг, антикризове фінансове управління і т. п.

Досягнення завдань антикризового фінансового управління передбачається проводити за трьома взаємозалежними блоками (етапами): діагностика, програмування виведення з кризи (санація), профілактика [2]. Необхідність здійснення цієї роботи є загально визнаною, однак дискусійним залишається питання щодо її змісту і методичного забезпечення.

Діагностика кризи в сучасному розумінні — це система ретроспективного, оперативного та перспективного цільового аналізу, спрямованого на виявлення ознак і причин кризового стану, оцінку загрози й наслідків банкрутства підприємства, можливостей подолання кризи. Діагностика кризи покликана не тільки ідентифікувати наявність і глибину кризи, реальність та час ініціювання банкрутства, але й дати суб'єктові антикризового управління необхідну інформацію для підготовки відповідних управлінських рішень. Основними етапами діагностичного дослідження є діагностика стану підприємства і загрози його банкрутства, діагностика наслідків банкрутства, діагностика потенціалу виживання (санаційної здатності).

Ще більше і теоретичних, і методичних проблем пов'язано з розробкою антикризової фінансової програми й обґрунтуванням переліку антикризових заходів, їхньою підготовкою і здійсненням. Антикризовий інструментарій достатньо великий і різноманітний, однак окремі антикризові заходи істотно відрізняються за своєю трудовою та ресурсною насиченістю, за часом одержання корисного ефекту, за здатністю генерувати різний рівень втрат для підприємства, його працівників, власників. Не досить розроблене питання про вибір найбільш раціональних антикризових заходів, про оцінку наслідків реалізації окремих антикризових заходів, їхню достатність для нормалізації стану підприємства, про розробку техніко-економічного обґрунтування окремих заходів.

Проблематика профілактики кризових явищ у сучасній літературі, як правило, взагалі не розглядається. Склалася думка, що якого-небудь спеціального інструментарію профілактики не існує, досить забезпечити перепідготовку управлінського персоналу і впровадити сучасні підходи до управління підприємством (маркетинг, логістику, контролінг і т. п.). Але така постановка питання не зовсім коректна. Система превентивних заходів повинна враховувати особливості діяльності і специфіку кризи конкретного підприємства [2].



Проведений аналіз показав, що універсальна методика не може бути однаково ефективною при використанні на різних підприємствах, бо така методика дає лише загальне уявлення про наявність фінансової кризи на підприємстві, її глибину, доцільність або недоцільність проведення подальшого глибокого аналізу для пошуку резервів виходу підприємства з кризи. Тому для того, щоб оцінити і проаналізувати реальні можливості стабільного відновлення платоспроможності конкретного підприємства, підвищення рівня його прибутковості, універсальна методика має бути доопрацьована з урахуванням особливостей розвитку галузі та специфіки даного підприємства. Крім того можна зробити висновки, що існуючий рівень теоретичних і методичних розробок з питань антикризового фінансового управління можна розглядати лише як базовий.

Література: 1. Бабич Л. М. Актуальні проблеми удосконалення організаційно-методичного механізму запобігання банкрутства на підприємстві // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – №4. – С. 71 – 75. 2. Лигоненко Л. А. Антикризисное управление: современное состояние, методическое и кадровое обеспечение // Актуальные проблемы экономики. – 2003. – №4. – С. 59 – 62. 3. Герасименко С. С. Передбачення фінансового стану підприємства при оцінці його здатності до продовження діяльності / С. С. Герасименко, Н. А. Головач // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – №4. – С. 2 – 4. 4. Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" від 30.06.1999 р. №784-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №31. – С. 440. 5. Терещенко О. О. Антикризовий фінансовий менеджмент – вимога "нової економіки" // Ринок цінних паперів України. – 2004. – №9 – 10. – С. 25 – 32.

Клименко В. И.

УДК 330.332.658

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АУДИТУ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Управление инвестиционным проектом предполагает осуществление контроля, и, в частности, – контроля финансовой эффективности. Необходимость такого контроля представляется очевидной, так как отклонения от запланированного развития проекта нарушают интересы его участников. Возможность контроля обеспечивается объективностью (прозрачностью) бухгалтерской финансовой информации. Она сначала носит прогнозный характер, а затем приобретает форму отчетной информации, заложенной в формах отчетности. Аудит здесь играет важную роль, направленную на обеспечение достоверности бухгалтерского учета и отчетности любой организации. Он производится в интересах собственников, инвесторов, партнеров организации, государства в лице налоговых служб.

Собственно аудиту, как научному направлению и виду практической деятельности, посвящена многочисленная литература. Имеется значительная законодательная база аудиторской деятельности [1]. Однако аудиту инвестиционных проектов, на взгляд автора, уделяется недостаточное внимание. Хотя уже автор первого переведенного на русский язык серьезного американского учебника "Аудит" Джек Робертсон приводит в нем представление о том, что аудит – это процесс уменьшения до приемлемого уровня информационного риска для пользователей финансовых отчетов [2]. При этом термин "информационный риск" трактуется как вероятность появления в финансовых отчетах ложных или неточных сведений. Инвесторы, кредиторы, правительственные и частные аналитики, принимая экономические решения, полагают, что информация достоверна, но при этом делают поправку на риск недостоверности информации. Предназначение аудитора состоит в том, чтобы подтвердить достоверность финансовой информации, что позволит пользователям надеяться на то, что информационный риск невелик. Одна из главных задач аудита состоит в снижении риска появления неточных сведений в финансовых отчетах.

Целью работы является разработка методического подхода к аудиту инвестиционного проекта промышленного предприятия.

Для целей использования в инвестиционном проектировании систему аудиторской деятельности в общем виде можно представить как следующую схему:

$$\begin{aligned} \text{Аудиторская деятельность} &= \{\{\text{внешний аудит}\}, \{\text{внутренний аудит}\}\}, \\ \text{Внешний аудит} &= \{\{\text{аудит учета и отчетности}\}, \{\text{услуги, сопутствующие аудиту}\}, \{\text{другие виды услуг}\}\}. \end{aligned}$$

Рассмотрим возможности использования аудита в инвестиционном проектировании на протяжении всего жизненного цикла проекта.

Прединвестиционный аудит. В процессе подготовки долгосрочного инвестиционного решения аудиту отводится роль комплексной экспертизы, осуществляемой в связи с двумя возможными

© Клименко В. И., 2006

системами осуществления проекта – "предприятие – проект" и "проект – предприятие". В первом случае инвестору важно убедиться, что существующее предприятие, которое выступает в роли инициатора проекта, обладает признаками финансовой устойчивости, и для этого используется традиционный аудит. Однако такой информации недостаточно. Важной в этой фазе является проверка прогнозной финансовой информации.

С точки зрения минимизации информационных рисков, аудиторы обращают внимание на то, что при аудите финансовой информации важен объем информации, в отношении которой были использованы статистические, математические и компьютерные технические приемы ее подготовки.

Инвестиционный аудит. Фаза инвестиционного аудита характеризуется реальной деятельностью участников – участников инвестиционного проекта: устанавливаются правовые, финансовые и организационные основы для осуществления проекта, происходит приобретение и передача технологий, прав на владение землей и другими природными ресурсами, ведутся строительные работы, осуществляется набор и обучение персонала и т. д. Все эти виды работ предполагают осуществление затрат, которые и формируют в конечном счете ту стоимость активов, которая будет отражена в системе учета предприятия.

Осуществление реального контроля за всеми действиями обеспечивается реальностью участников проектной деятельности, материальностью совершаемых операций. Организации контролируют ход осуществления проектов с целью исключения серьезных задержек и превышения установленного уровня затрат.

Как утверждает ряд зарубежных специалистов, обычно компании разрешается 10%-е превышение лимита расходов [3, с. 45]. Однако это не снижает важности проведения аудита расходов средств в соответствии с принятым бюджетом.

Всемирный банк уделяет большое внимание этой фазе в управлении проектами. Он разработал специальное "Руководство по финансовому учету, отчетности и аудиту" для использования в странах, где осуществляются соответствующие проекты. Именно этот документ служит основой для организации деятельности аудиторских фирм в случаях, когда они приглашаются для участия в конкурсах на право проведения аудита проектов этого банка [4].

Аудит в фазе эксплуатации. Его называют также постпроектным аудитом, или постаудитом. На данной фазе решается задача оценки проектов после их запуска в эксплуатацию. Американский специалист по вопросам учета Б. Райан долгосрочное инвестиционное решение представляет как процесс из ряда стадий, последней из которых является стадия постпроектного аудита, на которой оценивается реальная эффективность проекта. Последняя затем сравнивается с плановыми приростами наличности [5].

В известной работе "Принципы корпоративных финансов" Р. Брейли и С. Майерс описывают оценку результатов так: "...компании обычно производят "вскрытие" важных проектов сразу после того, как они начинают работать. ... это помогает выявить проблемы, требующие решения, проверить точность прогнозов, а также обнажает вопросы, ответы на которые должны были быть получены до начала осуществления проекта" [6].

Роль постаудита в этой фазе реализации проектов состоит в том, что его результаты позволяют, выявив ошибки, совершенные в ходе осуществления оцениваемого проекта, не повторить их при подготовке следующих и тем самым снизить риски потенциальных инвесторов.

Раскрыв на качественном уровне сущность аудита инвестиционного проекта в общем, перейдем к рассмотрению конкретной методики аудита в прединвестиционной фазе проекта. В частности, проанализируем метод аудита будущей амортизационной политики предприятия. При этом будем опираться на результаты, полученные нами в работе [7]. Здесь был реализован динамический подход к решению проблемы оптимизации амортизационной политики. Решение было получено из задачи линейного программирования следующего вида:

$$S(\vec{a}) = \sum_{t=1}^T \frac{D_t}{(1+q)^t} = \sum_{t=1}^T \frac{d^{T-1}(1-n)G_1}{(1+q)^t} + n \sum_{t=1}^T \frac{\sum_{i=1}^T [d(1-n)]^{T-i} A_i}{(1+q)^t} \rightarrow \max, \quad (1)$$

где компоненты вектора $\vec{a} = [A_1, A_2, \dots, A_T]$ удовлетворяют ограничениям:

$$\sum_{i=1}^T A_i = CT_n - CT_n, \quad A_i > 0, \quad i = 1, \dots, T, \quad (2)$$

а параметры $T, d, n, q, G_1, CT_n, CT_n$ заданы. Здесь T – срок начисления амортизации; A_t – амортизационные отчисления в году t ($t < T$); G_1 – стартовое значение денежного потока; CT_n – первоначальная стоимость основных фондов; CT_n – их ликвидационная стоимость; q – дисконтная ставка; d – экзогенный параметр, характеризующий эффективность использования предприятием чистого денежного потока; n – налоговая ставка.

В выражении (1) вторая группа слагаемых представляет собой переменную часть чистого денежного потока, зависящую от амортизационной политики предприятия.

Чтобы сформулировать задачу аудита амортизационной политики предприятия, вначале сделаем следующие предположения. Будем считать известными величины амортизационных отчислений (вектор $\vec{a} = [A_1, A_2, \dots, A_T]$). Более того, пусть величины амортизационных отчислений одинаковы для всех $t = 1, \dots, T$. То есть $A_t = A_0, i = 1, \dots, T$.

Задача аудита амортизационной политики предприятия в условиях инвестиционной деятельности состоит в выяснении того, как могут измениться параметры d, n, g , если переменная



часть денежного потока изменится на величину ΔS . Содержательно задача состоит в определении наиболее вероятных сценариев будущего поведения предприятия, связанных с амортизационной политикой. Их сущность состоит в выработке решений, направленных на уменьшение риска инвестиционного проекта за счет внутренних возможностей.

Основными направлениями совершенствования аудита инвестиционного проекта промышленного предприятия являются дальнейшие исследования возможности использования аудита в инвестиционном проектировании и разработка соответствующих методических подходов не только на прединвестиционной стадии, но и на протяжении всего жизненного цикла инвестиционного проекта.

Література: 1. Давидов Г. М. Аудит. – К.: Тов. "Знання", КОО, 2001. – 364 с. 2. Робертсон Дж. Аудит. – М.: КРМГ, Аудиторская фирма "Контакт", 1993. – С. 5. 3. Глазунов В. Н. Финансовый анализ и оценка риска реальных инвестиций. – М.: Финстатинформ, 1997. – 136 с. 4. Риск-анализ инвестиционного проекта / Под ред. М. В. Грачевой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 352 с. 5. Ронян Б. Стратегический учет для руководителя. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – С. 227. 6. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов / Р. Брейли, С. Майерс. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 1997. – С. 289. 7. Клименко В. И. Методический подход к формированию собственных источников финансирования инвестиционного проекта промышленного предприятия / В. И. Клименко, Салах Турки / Зб. наук. пр. "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 168. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 108 – 116.

Рогожин В. Д.

УДК 005.336.4

Затейщикова О. О.

ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Проблема залежності економічних результатів діяльності підприємства від інтелектуального потенціалу персоналу вивчається як зарубіжними, так і вітчизняними авторами [1 – 3], але оцінка впливу інтелектуального потенціалу персоналу на економічну ефективність вивчена недостатньо.

Метою даної роботи є оцінка впливу інтелектуального потенціалу персоналу на інноваційний розвиток підприємства.

У рамках даної мети пропонується вирішити наступні завдання: вивчити теоретичні аспекти обраної теми, встановити взаємозв'язок між економічним та соціальним розвитком через моделювання ситуацій впливу інтелектуального потенціалу на інноваційний розвиток підприємства, розробити інтегральний показник інтелектуального потенціалу персоналу.

Конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежить від якості продукції та від того, наскільки часто вона змінюється. Під зміною мається на увазі як удосконалення продукції, так і підвищення її інноваційного та якісного рівня. Однак проблемним аспектом є те, що у зв'язку з частою зміною складу та конструкції виробів виникають додаткові витрати, які пов'язані з так званою кривою досвіду (освоєння). Звичайним у сучасних умовах як для теорії, так і для практики є вирішення даної проблеми за допомогою стандартизації.

Узагалі в літературі виділяється два підходи до інноваційного розвитку підприємства: японський та європейський. Обидва підходи є ефективними й упроваджуються в практику багатьох успішних підприємств.

Застосування на підприємстві як японського, так і європейського підходу вимагає врахування рівня інтелектуального потенціалу персоналу. Адже лише за наявності здібностей персоналу пізнавати та втілювати свої знання, інтегруючи в просторі та часі процеси трансформації всіх видів ресурсів для виробництва матеріальних благ та послуг, можливо здійснювати своєчасне освоєння випуску нових виробів, досягати заданого обсягу випуску продукції, заданих собівартості та трудомісткості.

Аналіз літературних джерел свідчить, що дослідження проблеми, яка стосується визначення ступеня впливу інтелектуального потенціалу персоналу на інноваційний розвиток підприємства, є достатньо обмеженим.

Так, на думку таких вчених, як К. А. Грачова, В. М. Гриньова, Ю. В. Скворцов, Н. Ю. Круглова, Ю. М. Мимрін, С. О. Жданов, від якісної підготовки виробництва, яка впливає на прискорення освоєння нових виробів, залежить зниження трудомісткості та собівартості.

© Рогожин В. Д., Затейщикова О. О., 2006

Взагалі теорія кривих освоєння знаходить широке застосування у світі бізнесу. Заснована дана теорія на припущенні, що кількість витрат (часу, фінансових, матеріальних та трудових ресурсів), необхідних для виконання завдання або випуску одиниці продукції, з кожним разом буде менше, ніж витрачено раніше на те ж завдання [3].

Гіперболічна залежність між собівартістю виробу та його порядковим номером з початку освоєння виробництва виражається за допомогою формули [1]:

$$C_i = C_0 \times t^{-b} (N_i/N_3)^{-A} \times K_n, \quad (1)$$

де C_i – вартість виробництва в умовних одиницях;

N_i – обсяг річного випуску у t -му році;

N_3 – обсяг річного випуску в третьому році від початку серійного виробництва;

b – показник ступеня, що визначає крутизну кривої освоєння;

t – період часу;

C_0, A, K_n – коефіцієнти, що залежать від виду продукції, яка випускається.

Для того, щоб досягти зниження витрат праці на етапі засвоєння, доцільним є прагнення впливати на величину показника b , тобто на закон зміни собівартості. Чим менше величина b , тим крутіше крива освоєння, тим ефективніше виробництво, що засвоюється.

На думку авторів, одним з основних факторів, що впливають на величину показника b , є рівень інтелектуального потенціалу персоналу.

Під інтелектуальним потенціалом персоналу розуміють сукупність особистих інтелектуальних потенціалів персоналу, що характеризуються синергетичними зв'язками. У свою чергу особистий інтелектуальний потенціал – це освіта (підвищення кваліфікації, професійна підготовка та перепідготовка персоналу), вирішення творчих завдань, ступінь зацікавленості працівника до ефективної діяльності (мотивація), рівень фізичного та психологічного стану тощо [4].

Так, висока якість інженерно-конструкторських розробок, у тому числі й документації, висока точність і своєчасність виконання завдання залежать від рівня освіти та кваліфікації виконавців. У свою чергу величина b характеризує частоту введення нової продукції, зміни або вдосконалення існуючої продукції.

Кожна стадія підготовки виробництва характеризується відповідними фінансовими ресурсами та ресурсами часу. Між цими величинами існує кореляційна залежність на зразок залежності "час – вартість".

Практичний досвід багатьох машинобудівних заводів показує [2], що на тих підприємствах, де витрати на розробку інновацій (проекткування) складають менше 20% обсягу витрат на конструкторську підготовку виробництва, витрати на допрацювання та виправлення креслень і технічної документації набагато більше витрат на саме проектування. Але якщо витрати на проектування складають 25 – 30%, частка витрат на виправлення помилок та допрацювання, як правило, менше і не перевищує 50% витрат на проектування.

Так, якщо рівень інтелектуального потенціалу високий, вірогідність того, що продукція змінюватиметься швидше, є високою, а собівартість у даному випадку зменшуватиметься достатньо швидкими темпами.

Якщо спостерігається коливання в обсягах виробництва, які можуть бути викликані неякісним підготовленням конструкторської документації або постійними змінами в ній, то собівартість на кожному етапі освоєння замість зменшення буде постійно зростати, що спричинить низьку ефективність освоєння продукції (рис. 1-а).

У випадку ж, коли інтелектуальний потенціал персоналу є низьким, спостерігатиметься залежність, яка характеризується або дуже повільним та розтягненим у часі зниженням собівартості, в результаті чого виникають значні втрати при освоєнні даного виду продукції, або собівартість практично залишається незмінною, що також супроводжується суттєвими втратами. Причиною великих втрат можна вважати те, що процес морального застарівання продукції в сучасних умовах є дуже швидким, тому рівень інтелектуального потенціалу персоналу, який забезпечує високий інноваційний рівень продукції відіграє при цьому визначну роль (рис. 1-б).

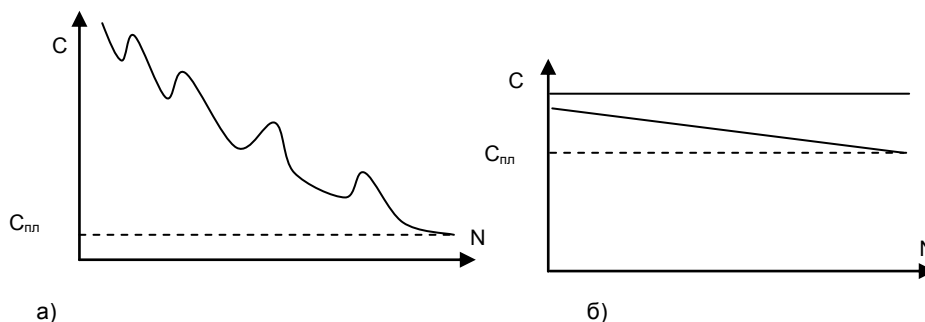


Рис. 1. Варіанти неефективного освоєння продукції



Оцінка впливу інтелектуального потенціалу на інноваційний розвиток підприємства може здійснюватися на основі показника готовності персоналу до виконання науково-дослідних та проектних робіт (I_n). Даний показник розраховується на основі наступних складових: рівень відповідності кваліфікації персоналу складності виконуваних робіт (C_1), частка витрат на навчання персоналу в сукупних витратах підприємства (C_2), активність роботи персоналу (відношення кількості реалізованих раціональних пропозицій до витрат на персонал) (C_3). На підставі факторного моделювання з системи показників оцінки інтелектуального потенціалу персоналу було виділено вищенаведені складові [2].

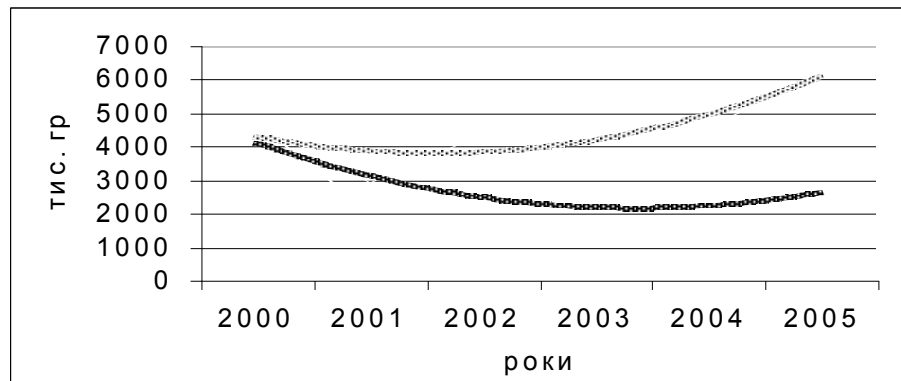
$$I_n = C_1 + C_2 + C_3 + C_0, \quad (2)$$

де C_0 – незалежний коефіцієнт, до складу якого увійшли показники з меншим ступенем впливу.

Апробацію впливу інтелектуального потенціалу на інноваційний розвиток персоналу було здійснено на ДП "Завод ім. Малишева". В якості об'єкта дослідження інноваційного розвитку обрано сільгосптехніку, а саме комбайн "Обрій".

Також необхідно зазначити, що за допомогою експертної оцінки було визначено вагу кожного показника у загальній сукупності.

З рис. 2 видно, що витрати на виробництво в реальних умовах значно вищі за витрати згідно з законом зниження собівартості. Втрати підприємства в даному випадку складають 3 145 тис. грн.



Умовні позначення:

- Реальні витрати на виробництво комбайну "Обрій"
- Витрати на виробництво згідно з законом зниження собівартості

Рис. 2. Залежність витрат на виробництво від часу та рівня інтелектуального потенціалу персоналу

Таким чином, в умовах стрімкого інноваційного розвитку підприємствам усе важче і важче боротися з конкурентами, своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються на ринку. Тому на основі вивчення досвіду зарубіжних компаній пропонується як один з підходів до інноваційного розвитку використовувати японський підхід, заснований на уніфікації та стандартизації виробів. Застосування даного підходу підкріплюється законом зниження собівартості продукції залежно від обсягу виробництва та строку знаходження в серійному виробництві. Даний закон графічно відображається на кривих освоєння, які можна вважати складовою частиною планування як загальної стратегії, наприклад, для прийняття рішень стосовно ціноутворення, капіталовкладень, виробничих витрат, так і стратегії соціального розвитку в рамках ефективного використання інтелектуального потенціалу персоналу підприємства та окремих його складових.

Отже, науковими результатами даної роботи можна вважати визначення впливу інтелектуального потенціалу персоналу на економічні результати діяльності підприємства шляхом зниження собівартості продукції. Подальшого розвитку потребує формування стратегії соціального розвитку на основі кривих освоєння.

Література: 1. Жданов С. А. Основы теории экономического управления предприятием: Учебник. – М.: Изд. "Финпресс", 2000. – 384 с. 2. Мымрин Ю. Н. Техничко-экономический анализ машин и приборов / Ю. Н. Мымрин, К. А. Грачева, Ю. В. Скворцов; [Под общ. ред. М. И. Ипатова и В. И. Постникова. – М.: Машиностроение, 1985. – 248 с. 3. Чейз, Ричард Б. Производственный и операционный менеджмент: Пер. с англ. / Чейз, Ричард Б., Эквилайн, Николас, Дж., Якобс, Роберт, Ф. – 8-е изд. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2004. – 704 с. 4. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2000. – 168 с.

ФУНКЦІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ВУГЛЕДОБУВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

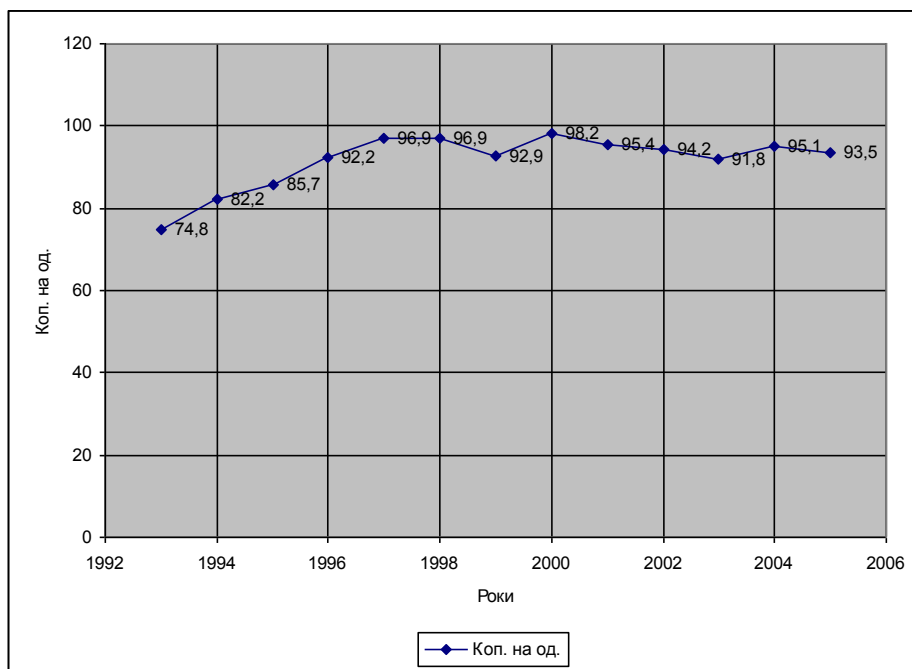
Технологія прийняття управлінських рішень сформована як науковий напрям. Але в дійсності на вітчизняних промислових підприємствах не застосовуються наукові розробки з технології управління. Це підтверджують проведені дослідження на підприємствах вугільної, машинобудівної галузі та інших галузей промисловості.

Основу системи менеджменту промислового підприємства складає управління процесом виробництва та його витратами. Проблема створення оптимальної системи управління витратами є актуальною практично для кожного підприємства [1].

Останнім часом у широкому сенсі питання управління витратами досліджують відомі науковці [1 – 3] та публіцисти [4 – 6]. Проте багато питань, які стосуються розвитку аналізу витрат, стратегічного управління витратами, впровадження нетрадиційних методів їх управління у виробничий процес та інші досліджено не повною мірою.

Мета статті – обґрунтування доцільності функціонального управління витратами вугледобувного підприємства.

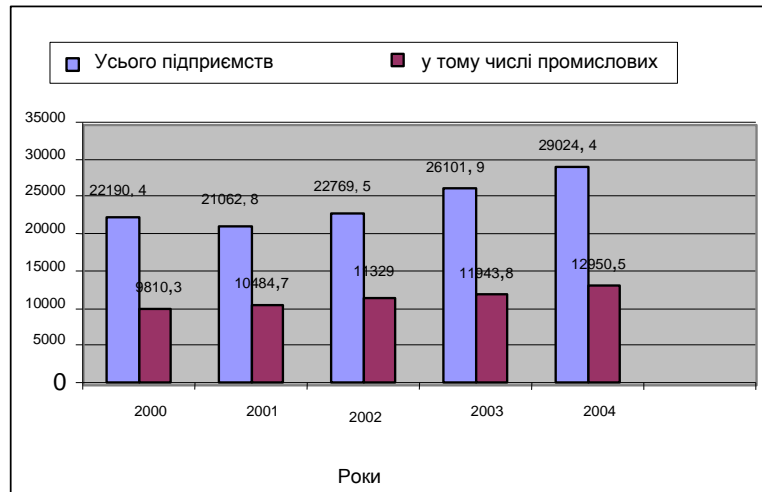
Як свідчать статистичні дані, на багатьох промислових підприємствах спостерігається збільшення сум витрат на виробництво продукції (рис. 1), що призводить до зменшення прибутковості або навіть до їх збитковості. Витрати на одиницю виробленої продукції (робіт, послуг) за 1992 – 2005 роки зросли з 74,8 коп. у 1992 році до 93,5 коп. у 2005 році.



За даними статистичних щорічників України за 2002 – 2005 рр.

Рис. 1. Витрати на одиницю виробленої продукції (робіт, послуг) за 1992 – 2005 роки

Здійснені дослідження дозволили виявити не тільки велику питому вагу збиткових підприємств і організацій в Україні, в тому числі промислових підприємств, а й констатувати явно визначену тенденцію до збільшення суми збитків промислових підприємств з 9 810,3 млн. грн. у 2000 році до 12 950,5 млн. грн. у 2004 році (рис. 2).



За даними статистичних щорічників України за 2002 – 2005 рр.

Рис. 2. Динаміка збитків підприємств і організацій України за 2000 – 2004 роки, млн. грн.

В Україні останніми роками обсяги промислового виробництва зростають, економіка стає на шлях сталого розвитку, що підтверджують наведені в табл. 1 основні показники розвитку промисловості України за 2000 – 2004 роки.

Але поряд з позитивними змінами спостерігається вплив негативних чинників, до яких, у першу чергу, відносяться диспропорції промислового виробництва, відсутність комплексних програм науково-технічного розвитку підприємств, недосконале управління їх діяльністю.

Значним недоліком є низька рентабельність операційної діяльності промислових підприємств і велика питома вага збиткових підприємств, хоча вартість основних засобів промисловості постійно зростає.

Забезпечення ефективності промислового виробництва потребує докорінної зміни організації управління, вдосконалення інноваційної діяльності, зниження витрат і підвищення фінансової стабільності, розвитку зовнішньоекономічних зв'язків, кадрового забезпечення перетворень.

Таблиця 1

Показники розвитку промисловості за 2000 – 2004 рр.

Показник	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.
Обсяг реалізації промислової продукції у фактичних цінах, млн. грн.	182 718,3	210 842,7	229 634,4	289 117,3	400 757,1
Основні засоби промисловості у фактичних цінах, млн. грн.	285 328	311 089	339 259	362 598	371 368
Рентабельність операційної діяльності промислових підприємств, у відсотках	4,8	3,7	2,6	3,3	4,7
Частка збиткових підприємств, у відсотках	42	41	42	40	38

За даними статистичних щорічників України за 2002 – 2004 рр.

Одним з напрямків управління промислового підприємства є функціональне управління витратами, яке розглянемо на прикладі вугледобувного підприємства. Це передбачає, що видобуток вугільної продукції здійснюється в ході виробничих функцій (операцій, процесів), а функції споживають певні ресурси. За допомогою цього методу визначаються операційні, фінансові та інвестиційні витрати за кожною функцією.

З рис. 3 бачимо, що за функціональною системою за витратами операційних функцій визначається розмір факторів, на підставі яких розподіляються ці витрати на собівартість вугільної продукції окремих дільниць. Витрати від фінансової та інвестиційної діяльності одразу відбиваються на фінансових результатах, тоді як їх розмір може знаходитися в прямій залежності від діяльності певної виробничої дільниці шахти. Це свідчить про доцільність визначення факторів для фінансових та інвестиційних функцій витрат підприємства.

Функціональне управління витратами передбачає створення структури підрозділів бухгалтерії для обробки даних окремих виробничих та управлінських підрозділів (обліковий персонал дільниці 1, 2, 3). Така організація облікового апарату наближує персонал до об'єктів обліку, дозволяє краще зрозуміти сутність операцій, що обліковуються, визначає персональну відповідальність за виконання всього облікового циклу робіт.

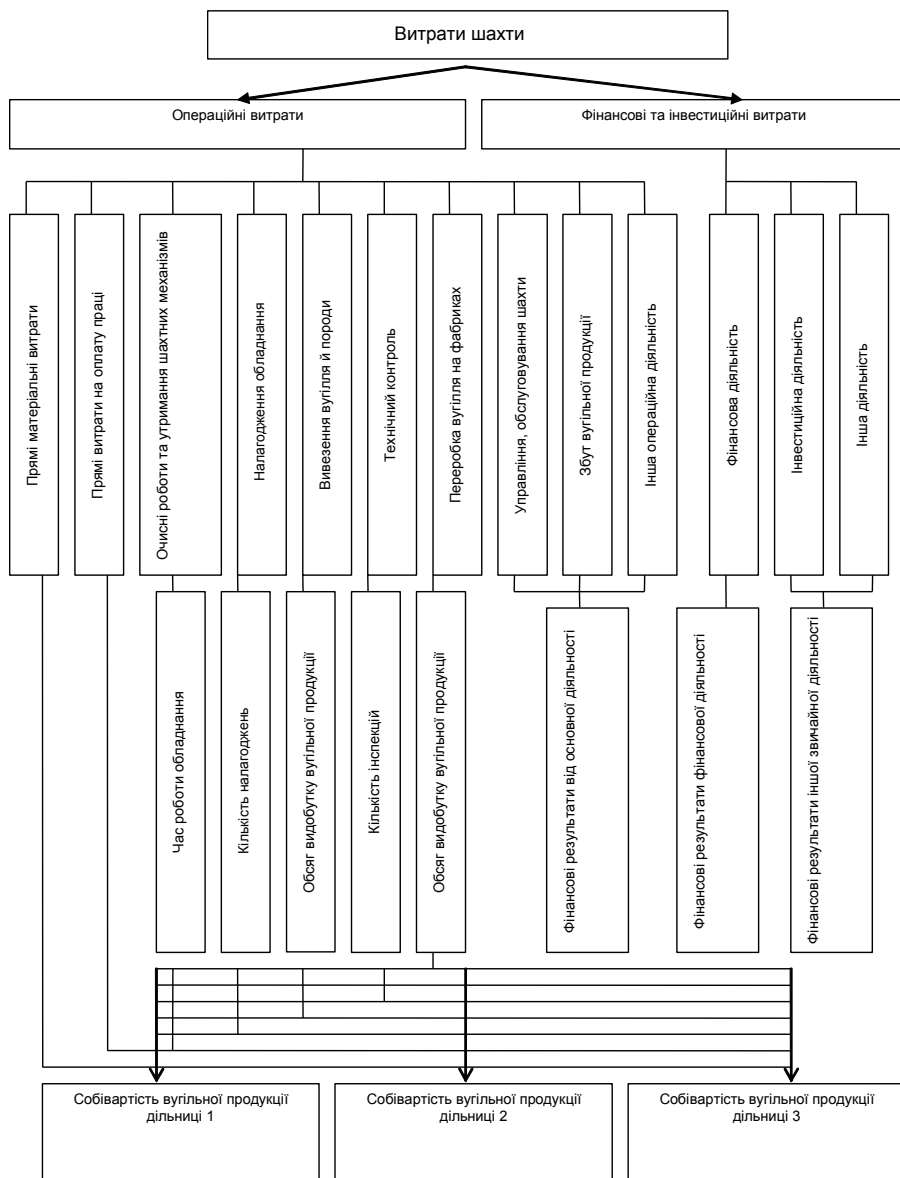


Рис. 3. Схеми функціонального управління витратами на вугільному підприємстві

Перший етап процесу функціонального управління витратами включає збір інформації про витрати функцій, про їх фактори в розрізі окремих дільниць. Це створює можливість вести систему обліку за центрами відповідальності.

Для розрахунку собівартості вугілля по дільницях за функціональним управлінням витрат необхідно знати інформацію про фактори функцій, яку доцільно отримувати в розроблених інформаційних картках кожної дільниці. Інформаційна картка дільниці містить дані про функції витрат, розміри їх факторів, про відповідальних осіб, що подають визначену інформацію щомісяця бухгалтеру відповідного структурного підрозділу. Аналогічні інформаційні картки заповнюються відповідальними особами інших дільниць шахти. Отримані дані про фактори витрат функцій відповідальна особа узагальнює в таблиці (табл. 2).

Таблиця 2

Фактори витрат функцій шахти

Фактори виробничих функцій	Дільниця 1	Дільниця 2	Дільниця 3	Усього
Час роботи обладнання, годин	61005	60931	50240	172176
Кількість переналагоджень, разів	111	80	53	244
Обсяг видобутку вугілля, тис. т	351	248	163	762
Кількість інспекцій, разів	52	41	39	132
Кількість вивозів вугілля й породи, разів	180	151	103	434

У табл. 3 розраховуються ставки розподілу для виробничих функцій витрат і розподіляються витрати функцій по дільницях шахти згідно зі ставкою витрат на одиницю функції.

Розподіл витрат функцій по дільницях шахти

Функція	Розрахунок ставок розподілу, грн. на 1 фактор	Розподіл витрат функцій по дільницях		
		Витрати дільниці 1, грн.	Витрати дільниці 2, грн.	Витрати дільниці 3, грн.
Очисні роботи та утримання шахтних механізмів	$\frac{13416060}{172176} = 77,92$	$61005 \times 77,9 = 4753569,6$	$60931 \times 77,9 = 4747789,6$	$50240 \times 77,9 = 3914700,8$
Налагодження обладнання	$\frac{10377400}{244} = 42530,33$	$111 \times 42530,33 = 4720466,11$	$80 \times 42530,33 = 3402426,4$	$53 \times 42530,33 = 2254107,49$
Вивіз вугілля й породи	$\frac{7441000}{434} = 17145,16$	$180 \times 17145,16 = 3086128,8$	$151 \times 17145,16 = 2588919,72$	$103 \times 17145,16 = 1765951$
Технічний контроль	$\frac{706000}{132} = 5348,48$	$52 \times 5348,48 = 278120,96$	$41 \times 5348,48 = 219287,68$	$39 \times 5348,48 = 208591,36$
Переробка вугілля на фабриках	$\frac{6127000}{762000} = 8,0407$	$351000 \times 8,04 = 2822272,3$	$248000 \times 8,04 = 1994093,6$	$163000 \times 8,04 = 1310634,1$
Усього витрат за виробничими функціями	x	15660557,77	12952517,00	9453984,75

Отже, за допомогою функціонального управління витратами визначаються собівартості виробничих і невиробничих функцій, найточніше розподіляються їх витрати на об'єкти витрат, надається інформація про витрати окремих дільниць шахти. Впровадження функціонального управління витратами створює можливість ввести систему за центрами відповідальності.

Таким чином, розрахунок собівартості вугільної продукції шахти за функціональною системою управління витратами забезпечить найточніше калькулювання собівартості 1 т вугільної продукції, утворить реальну базу для прийняття управлінських рішень, забезпечить певними даними щодо зниження витрат і підвищення ефективності роботи діяльності, надасть можливість підвищити конкурентоспроможність вугільної продукції.

Література: 1. Панасик В. М. Витрати виробництва: управлінський аспект. – Тернопіль: Астон, 2005. – 288 с. 2. Турило А. М. Управління витратами підприємства: Навч. посібник / А. М. Турило, Ю. Б. Кравчук, А. А. Турило. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 120 с. 3. Козаченко А. В. Управление крупным предприятием. Монография / А. В. Козаченко, А. Н. Ляшенко, И. Ю. Ладько. – К.: Либра, 2006. – 384 с. 4. Прохорова В. В. Контролінг – від теорії до реалізації на практиці: Монографія / В. В. Прохорова, А. С. Мартюшева, Н. Ю. Петрусевич, Ю. В. Прохорова. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 200 с. 5. Чухліб О. А. Управлінняське рішення щодо витрат у собівартості продукції // *Фінанси України*. – 2006. – №1. – С. 129 – 137.

Сидорова В. В.

УДК 330.341.1

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Здатність генерувати й впроваджувати досягнення науково-технічного прогресу стає однією з найголовніших умов забезпечення конкурентоспроможності як національної економіки в глобальному конкурентному середовищі, так і окремих товаровиробників на конкретних ринках. Головним чинником, що робить можливим впровадження процесу інновацій, є фінансове забезпечення.

Огляд та узагальнення праць вітчизняних авторів свідчить про те, що триває активна дискусія щодо методів і джерел фінансування інноваційної діяльності підприємств. Цьому питанню присвячені роботи таких вітчизняних науковців, як О. Амош [1], В. А. Вісяцева [2], А. П. Дуки [3], С. Мержі [4], П. Харіва [5] та ін.

Виходячи з проведеного аналізу публікацій, ставиться мета знайти оптимальні та ефективні джерела фінансування інноваційної діяльності вітчизняних підприємств.

Для українських підприємств актуальним є питання постійного пошуку і вибору джерел фінансування інноваційної діяльності. А це з кожним роком робити все складніше. Тому не випадково інноваційна активність промислових підприємств має тенденцію до зменшення за всіма показниками впродовж останніх років, хоча її варіювання достатньо розвинуте як за видами економічної діяльності, територіальним розташуванням, так і за формами власності підприємств.

Узагальнення особливостей інноваційної діяльності дозволило визначити проблеми, що стримують активність підприємств щодо інновацій: відсутність фінансування, коштів у замовника; високі кредитні ставки банківських установ; значні витрати, які пов'язані з нововведеннями; недосконалість законодавчої бази в податковій сфері; високий економічний ризик; низький попит на продукцію; недостатність інформації про ринки збуту.

Зазначені чинники визначають темпи та ефективність інноваційної діяльності, а тому їх ураховують при вирішенні проблем регулювання інноваційної діяльності як на макро-, так і на мікрорівні. Саме проблеми фінансового характеру стоять на перших місцях наведеного переліку. Аналіз статистичних даних свідчить, що фінансові труднощі найбільше впливають на процес науково-технічного розвитку виробництва. Майже всі досліджувані підприємства до загальних фінансових факторів відносять недостачу власних коштів та неможливість залучення державних джерел фінансування. Далі значне місце посідає високий рівень кредитних ставок та відсутність коштів у замовника. Звідси для забезпечення нормального розвитку інноваційної діяльності на підприємствах, у першу чергу, необхідно розв'язувати питання її достатнього фінансування.

Основними гарантованими джерелами фінансового забезпечення, які використовуються для гарантування науково-технічної та інноваційної діяльності, безперечно є бюджетні асигнування, що виділяються на державному і регіональному рівнях; кошти приватного капіталу, наукових установ, вітчизняних, іноземних інноваційних та венчурних фондів; кредитні ресурси спеціальних уповноважених урядом інвестиційних банків; різного роду інвестиції спеціальних позабюджетних фондів, які створюються підприємствами і місцевими органами управління. Але не кожне підприємство може розраховувати на ці способи фінансування. За кошти державних і місцевих бюджетів інноваційні роботи здійснюють в основному підприємства з видобування енергетичних та неенергетичних матеріалів, харчової, легкої промисловості, машинобудування, металургії і металообробки, електроенергетики, газо- та водопостачання. Все ж таки головним джерелом інновацій залишаються власні кошти підприємств, за рахунок яких у промисловості здійснюють нововведення до 72,1% підприємств [1].

Дещо збільшилась частка фінансування інноваційних робіт вітчизняними інвесторами і складає 3,7% загального обсягу фінансування [4], а іноземними – 4,2% обсягу загальних витрат. Посилаючись на досвід деяких країн (зокрема Польщі), можна встановити, що іноземні інвестиції не можуть виявити "імпульсний ефект", взявши на себе функцію "стартового прискорювача" в накопиченні інвестицій [2]. Розраховувати на широкомасштабні прямі іноземні інвестиції можна лише при умові вже досягнутої достатньо високої інвестиційної активності національного капіталу. Іноземний інвестор ніколи не піде на ризики вкладень в економіку з паралізованою інвестиційною системою, в економіку, в якій власний інвестиційний потенціал використовується лише частково. У 2004 році основна маса прямих іноземних інвестицій була поглинена підприємствами сировинних галузей, а також виробництвом з низько- і середньокваліфікованою робочою силою (47,8%), операціями з нерухомістю (69,3%), оптовою торгівлею (39,4%) тощо. В той же час поза межами інтересів іноземних інвесторів зостаються високотехнологічні галузі, наука, освіта. Оскільки вектор політики прямих іноземних інвестицій незмінний, а прогнози майбутніх намірів серйозних іноземних інвесторів для нас невтішні, визначальна орієнтація на власні внутрішні джерела розвитку стає майже безальтернативною ще на тривалий період.

До переваг внутрішнього фінансового забезпечення інноваційної діяльності на промислових підприємствах можна віднести: підвищення фінансової стійкості за рахунок додатково сформованого власного капіталу з прибутку; формування і використання власних коштів, що відбувається стабільно впродовж року; висока норма прибутку інвестиційного капіталу, оскільки не має потреби сплачувати позиковий процент; зниження ризику неплатоспроможності та банкрутства при їхньому використанні. Проте підприємство не завжди зможе профінансувати впровадження інновацій у достатньому обсязі. Тільки в цьому випадку воно звертається до зовнішніх джерел фінансування. Але і тут не кожне підприємство може собі дозволити залучення банківського кредиту через високі кредитні ставки та неможливість отримання довготермінових кредитів (у 2005 році кредити для розвитку використовували 77 підприємств, обсяг яких складав 18%). Здебільшого банки при кредитуванні надають перевагу торгово-посередницьким фірмам, де ці кошти швидше відтворюються і повертаються з більшими, ніж на виробництві, прибутками, що, у свою чергу, знижує ризик кредитора. Оскільки розробка та впровадження інновацій у виробництво є тривалим процесом, то для його фінансування необхідно використовувати середньо- і довготермінові кредити. В Україні ж, згідно зі статистичними даними, використовують переважно короткотермінові кредити (близько 90%) [1], а в динаміці простежується постійне скорочення довготривалого кредитування (їх частка становить близько 10% від загальної суми кредитів). Звідси розраховувати на цей вид фінансування як на реальне джерело інвестування не має сенсу в найближчий час.

Виходячи з того, що ефективні інноваційні технологічні зміни є головним фактором довгострокового соціально-економічного розвитку, треба брати за основу досвід розвинутих держав і так звану "національну інноваційну систему", що становить комплекс інституційних, правових та економічних заходів щодо стимулювання інноваційних змін у країні для забезпечення національних стратегічних переваг і ефективної міжнародної конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках.

Таким чином, відсутність реальних фінансових ресурсів на більшості підприємств, високі ставки податків і банківського кредиту зводять до нуля інвестиційні можливості вітчизняних підприємств не тільки в напрямі технічного переозброєння і впровадження передових технологій, а й для підтримки виробництва на належному рівні. Сьогодні і держава не зможе за рахунок бюджетних коштів здійснювати фінансування інноваційної діяльності в повному обсязі. Тому за бюджетні кошти слід



фінансувати, насамперед, ті напрямки інноваційної діяльності, які відповідають вимогам забезпечення національних інтересів. Необхідно мати виважену державну політику в інноваційній сфері, яка включає: створення умов для залучення зовнішніх інвестицій, забезпечення стабільного податкового середовища, надання державних гарантій фінансування та стимулів для самофінансування, створення належних умов для залучення коштів із різних джерел. Узгодження державних та бізнесових інтересів, активна позиція на підприємствах щодо впровадження інновацій і підтримка цього процесу з боку держави надасть можливість активізувати інноваційну діяльність на вітчизняних підприємствах.

Література: 1. Амоша О. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення // Економіст. – 2005. – №6. 2. Вісящев В. А. Джерела фінансування структурної перебудови економіки регіону для забезпечення його інноваційного розвитку // Науково-концептуальні доповіді VII Міжнар. наук.-практ. конф. "Україна та її регіони на шляху до інноваційного суспільства". – 2001. – №3. – С. 62 – 71. 3. Дука А. П. Фінансове забезпечення науково-технічної та інноваційної діяльності // Фінанси України. – 2004. – №11. – С. 40 – 46. 4. Мержа С. Інноваційна діяльність у промисловості: сучасний стан та напрямки активізації в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №9(51). 5. Харів П. Інноваційна діяльність підприємства, економічна оцінка інноваційних процесів. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 328 с. 6. Сидорова В. В. Особливості державної фінансової підтримки у сфері інноваційної діяльності / В. В. Сидорова, Т. О. Черниш // Управління розвитком. – 2005. – №3. – С.137 – 138.

Романовська Ю. А.

УДК 658.5

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Метою функціонування кожної країни є її сталий розвиток. Досвід свідчить, що активне запровадження інновацій в економіку забезпечує прогресивний вплив на результативність діяльності суб'єкта господарювання. Таким чином, науково обґрунтований підхід до інноваційного напрямку розвитку сучасного промислового підприємства дасть змогу розкрити потенційні можливості, що знайде своє позитивне відображення на кінцевих результатах його життєдіяльності.

Питанням визначення складових розвитку промислового підприємства в науковій літературі приділено багато уваги. Плідно працюють над цією тематикою Т. В. Калінеску, І. Р. Бузько, А. П. Наливайко, В. Г. Чабан, М. Г. Грещак, В. М. Колот [1 – 5]. Дослідження науково-практичних публікацій з проблем інноваційного потенціалу свідчать [1 – 8], що переважна їх більшість не має чітко визначених сутнісних характеристик. Метою даної публікації є розкриття ролі інноваційного потенціалу в розвитку промислового підприємства. Відповідно до поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: визначити сутнісну характеристику інноваційного потенціалу, дослідити роль інновацій у розвитку промислового підприємства.

Протягом останніх років серед вітчизняних економістів [1 – 8] спостерігається зростання наукового інтересу до визначення поняття "розвиток промислових підприємств". Існує багато варіацій трактування цієї категорії. Усі вони наближені до класичного визначення [9, с. 127] – закономірний процес кількісно-якісних змін у межах промислового підприємства, перехід його елементів у нову якість, більш досконалий стан (форму). Як правило, розвиток суб'єкта господарювання розглядається в тісному взаємозв'язку зі сталим розвитком економіки країни [10 – 12], сучасна концепція розвитку яких ґрунтується на стратегії оптимізації всієї громадської діяльності.

Економічне зростання підприємства передбачає незворотні та закономірні зміни технологічного способу виробництва [6 – 8].

Поняття "інноваційний потенціал" нещодавно почало використовуватися в економічній науці як економічна категорія, та однозначне його визначення відсутнє. Інноваційний потенціал [10 – 12] – це сукупність результатів наукових досліджень та розробок, що зумовлює можливе отримання позитивного впливу при їх впровадженні у виробничо-господарські процеси підприємства. Він дає можливість вирішити такі завдання розвитку, як [9, с. 73 – 145]: підвищення ролі наукових та технологічних факторів у подоланні кризових явищ у соціально-економічному розвитку; створення ефективних механізмів збереження, розвитку та ефективного використання науково-технологічного потенціалу; переобладнання, технологічна і структурна перебудова виробництва з метою нарощування випуску товарів, конкурентоспроможних на світовому та внутрішньому ринках; збільшення експортного потенціалу за рахунок наукоємних елементів виробництва; відродження творчої діяльності винахідників та раціоналізаторів виробництва; розвиток людини як особистості, збереження та захист її здоров'я.

© Романовська Ю. А., 2006



Спираючись на еволюцію підходу до розвитку об'єкта, можна окреслити такі принципи формування інноваційного потенціалу [6 – 8]: з'ясування особливої ролі знань в економічному розвитку; визначення конкуренції, яка ґрунтується на інноваціях, у якості головного чинника економічної динаміки; визнання інноваційного процесу інтерактивним, складним, соціальним та таким, який поглинає ресурси; окреслення інституціонального оточення в якості головного засобу, що впливає на рівень науково-технічного розвитку; виявлення впливу внутрішнього середовища підприємства на інноваційну діяльність.

Наведені твердження щодо формування інноваційного потенціалу визначають як ресурсну, так і цільову сутність цієї категорії. Використання ресурсів завжди є цілеспрямованим і організованим щодо реалізації потреб суспільства й суб'єктів господарювання. Цілями інноваційної діяльності можуть бути збільшення прибутку, зростання конкурентоспроможності продукції, збереження ніші на ринку тощо.

Розвиток як економічна категорія може нести в собі як позитивний вплив, так і негативні наслідки щодо об'єкта дослідження. Якщо розглядати розвиток промислового підприємства як можливість отримання певного ефекту від змін, що відбуваються під час цього процесу, то вплив дії інноваційного потенціалу на процеси економічного зростання виробництва можуть характеризувати такі види ефектів [6 – 8; 10 – 12]:

економічний – відображає економічні результати діяльності підприємства та характеризується показниками, що визначають результати виробничо-господарської діяльності;

організаційний – характеризує якість побудови організації, системи управління, прийняття управлінських рішень, реакцію управління на стреси, конфлікти, організаційні зміни;

соціальний – характеризується впливом менеджменту на процеси створення професійних характеристик працівників, формування корпоративного духу, відповідного психологічного клімату в колективі, атмосфери захищеності і причетності до цілей підприємства, перспектив розвитку соціальних інституцій.

Для ефективного здійснення інноваційної діяльності підприємству потрібна така сукупність ресурсів: інтелектуальних (технологічна документація, винаходи, патенти, ліцензії, корисні моделі, промислові зразки); матеріальних (дослідне, експериментальне і лабораторне устаткування); фінансових (власні, запозичені, інвестиційні, бюджетні, грантові кошти); інфраструктурних (власні підрозділи НДР і ДКР, конструкторський відділ, відділ головного технолога, відділ маркетингу нової продукції, лабораторія контролю якості продукції, патентно-ліцензійний відділ); додаткових ресурсів підвищення результатів інноваційної діяльності (партнерські та особисті зв'язки з науково-дослідними інститутами, ВНЗ, у тому числі й закордонними, інформаційний відділ, досвід управління проектами, стратегічне управління підприємством).

Таким чином, інноваційний потенціал є основою для розвитку промислових підприємств та дає змогу визначити напрям подальшого стійкого розвитку суб'єкта господарювання.

Проведене дослідження визначення сутності розвитку промислового підприємства дозволило визначити довгостроковий шлях економічного зростання суб'єкта господарювання, основою якого є реалізація нововведень; з'ясувати, що передумовою і важливою складовою сталого розвитку будь-якого промислового підприємства є його інноваційний потенціал. Тому суб'єктам господарювання необхідно чітко визначити та своєчасно корегувати ресурсний стан інноваційної активності. Вільне володіння цим питанням дасть змогу сформувати ефективну стратегію розвитку, яка приведе до бажаних соціально-економічних цілей.

Подальші наукові намагання автора будуть спрямовані на дослідження місця інноваційного потенціалу в стратегічному суб'єкта господарювання.

Література: 1. Чабан В. Г. Інноваційний потенціал підприємства та його оцінка // *Фінанси України*. – 2006. – №5. – С. 142 – 148. 2. Шира Т. Б. Вплив інноваційно-технологічного потенціалу підприємства на конкурентоспроможність інноваційного продукту // *Фінанси України*. – 2006. – №1. – С. 43 – 50. 3. Калінеску Т. В. Методологія аналізу і оцінки ефективності переміщення сфери діяльності підприємств. Монографія. – Луганськ: Вид. СНУ ім. В. Даля, 2003. – С. 11 – 32. 4. Бузько И. Р. Стратегический потенциал и формирование приоритетов в развитии предприятия / И. Р. Бузько, И. Е. Дмитриенко, Е. А. Сущенко. – Алчевск: ДГМИ, 2002. – С. 21 – 48. 5. Грещак М. Г. Економіка підприємства / М. Г. Грещак, В. М. Колот, А. П. Наливайко. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 203 – 225. 6. Трифилова А. А. Управление инновационным развитием предприятия. Монография. – М.: Финансы и статистика, 2003. – С. 32 – 59. 7. Білоусова Л. И. Теоретические аспекты исследования инновационных процессов в экономике // *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля*. – 2005. – №2(84). – С. 27 – 32. 8. Копылов В. Социальный бюджет развития // *Експерт*. – 2006. – №36 (85). – С. 8. 9. Українська радянська енциклопедія. У 12-ти т. / Гол. ред. кол. М. П. Бажан. – 2 вид. – К.: Гол. ред. "УСЕ". – 492 с. 10. Романовська Ю. А. Структура організаційно-економічного механізму розвитку стратегічного потенціалу підприємств // *Зб. наук. пр. Дніпропетровського національного університету "Економіка: проблеми теорії і практики"*. – Вип. 205. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 494 – 501. 11. Романовська Ю. А. Інноваційна складова організаційно-економічного механізму розвитку стратегічного потенціалу підприємства // *Матеріали наук.-практ. конф. "Проблеми організації та планування інноваційної діяльності підприємств"*. – Харків: ХНЕУ, 2005. – С. 6. 12. Абібуллаєв М. С. Фінансування інноваційної діяльності // *Фінанси України*. – 2001. – №3. – С. 111 – 115.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ ПРОЦЕСУ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ У ВУГІЛЬНУ ПРОМИСЛОВІСТЬ УКРАЇНИ

Вугільна галузь України виступає базовою для вітчизняної економіки. Її ефективний розвиток та збереження можливості подальшого вугледобування є запорукою формування міцного єдиного енергетичного комплексу країни. Але унікальність діяльності вугледобувних підприємств полягає ще і в тому, що практично завжди вони виконують місцеутворювальну функцію. На жаль, в першій частині більшість вугледобувних підприємств знаходяться в занепаді, і, в першу чергу, це відбувається на населенні регіону, де розташовані такі підприємства. Закриття шахт одразу ж призводить до негативного впливу на місцевий ринок праці та економіку, крім звільнення робітників на шахтах, скорочуються робочі місця на підприємствах, що обслуговують шахтну діяльність, місцеві бюджети втрачають надходження від сплати податків підприємствами та населенням.

У своїй більшості вугледобувні підприємства являються державною власністю, але, як показав час, держава є найбільш неефективним власником і не в змозі забезпечити в повному обсязі фінансування роботи вугільної галузі. Тому можливим виходом з кризи для вугільної промисловості України є залучення недержавних інвестицій. Але відношення громадськості до вугільної галузі як заздалегідь нерентабельної відлякує потенційних інвесторів.

Дослідження вугільних підприємств як об'єктів інвестування, знаходить відображення в наукових роботах Г. Г. Пивняка, В. І. Саллі, Л. В. Байсарова [1; 2], Н. С. Сургай [3] та ін. Але в більшості розробках не надано належної значущості соціальному аспекту діяльності вугледобувних підприємств.

Враховуючи вищезазначене, виникає необхідність у розробці механізму залучення інвестиційних ресурсів у вугільну промисловість України, який би забезпечив не тільки ефективну діяльність вугледобувних підприємств, але й стимулював соціально-економічний розвиток зовнішнього середовища їхнього функціонування через підвищення платежів до місцевих бюджетів.

Для досягнення поставленої мети було досліджено взаємовпливові відносини вугледобувних підприємств із зовнішнім середовищем та оцінено їхній внесок у життя територіальної громади як платників до місцевого бюджету.

Частка вугілля в загальному обсязі органічного палива в надрах нашої країни становить 95%. Участь вугільної промисловості України у ВВП України складає 5,1%. Вона виступає невід'ємною частиною складових інших ведучих галузей – електроенергетики та металургії.

Щодо запасів кам'яного вугілля Україна посідає перше місце в Європі. Розмір його розвіданих запасів становить близько 50 млрд. тонн, а прогнозні запаси досягають 118 млрд. тонн. Потенційно цих запасів вистачить на декілька століть. Для України вугілля – практично єдиний вітчизняний енергоносіє, і його частка в паливній базі теплових електростанцій постійно зростає, особливо при існуючих складних газових відносинах між Україною та Росією.

Недоцільність функціонування вугледобувних підприємств з малими запасами, невеликим обсягом видобутку та великою собівартістю вугілля є очевидною. Але насправді таких підприємств небагато, що обґрунтовано результатами оцінки економічної надійності вугільних шахт [1; 2], згідно з якими більшість шахт Донбасу з точки зору забезпеченості запасами є достатньо привабливими для інвесторів. Такі підприємства можуть ефективно функціонувати і мають достатню потужність, але не мають належного технічного устаткування, наслідком чого є низькі економічні показники і висока собівартість видобутку вугілля.

Цілком очевидно, що держава повинна приділяти особливу увагу розвитку вугільної промисловості країни. На жаль, існуючий податково-дотаційний механізм підтримки не допоміг вивести вугледобувні підприємства із затяжної кризи, і єдиним рішенням даної проблеми й дотепер залишається їхня приватизація та залучення недержавних інвестиційних ресурсів.

Будь-який власник підприємства розуміє, що найпотужнішим чинником, який впливає на показники продуктивності праці, а також на ефективність роботи підприємства в цілому, є трудовий потенціал території, на якій дане підприємство функціонує. Безпосередньо це стосується вугледобувних підприємств, які історично призначені виконувати важливу місцеутворювальну функцію, забезпечуючи населення робочими місцями, формуючи інфраструктуру невеликих міст та селищ, впливаючи на формування і використання трудового потенціалу.

Цей вплив здійснюється через:

реалізацію узгоджених економічних і соціальних програм, реалізацію гарантій у галузі оплати праці, робочого часу та відпочинку;

регулювання ринку праці і створення умов для ефективної зайнятості;

забезпечення, згідно з угодами і договорами, на виробничому рівні відповідних умов для ефективного використання трудових ресурсів, збереження довколишнього середовища задля здоров'я.

У таких умовах соціально-економічний напрямок оцінки інвестиційної привабливості набуває особливої актуальності.

Таким чином, для оцінки саме соціальної значущості підприємств будь-якої галузі промисловості як базових місцеутворювальних суб'єктів господарювання доцільно розраховувати частку сплачених ними податків та зборів до місцевих бюджетів (*Пмб*):

$$P_{мб} = \frac{ВП_{мб}}{ЗО_{мб}}, \quad (1)$$

де *ВП_{мб}* – відрахування підприємства до місцевого бюджету, млн. грн.;
ЗО_{мб} – загальний обсяг місцевого бюджету, млн. грн.

Показник доцільно розраховувати для визначення пріоритету окремих суб'єктів господарювання у формуванні місцевих бюджетів з метою встановлення найвпливовіших підприємств, внесок яких у суспільне життя є найбільшим (або потенційно здатен бути найбільшим при їх ефективній діяльності), та залучення до них інвестиційних ресурсів.

Істотним мотивом для початку процесу приватизації та вкладання інвестицій у вугільні підприємства України може виступати так званий податковий механізм залучення інвестиційних ресурсів, в основі якого лежить на першому етапі окупності інвестицій звільнення об'єктів інвестування від сплати податку на прибуток, на другому – пільгове оподаткування прибутку підприємств зі сплатою його суми до місцевого бюджету.

Пільгове оподаткування вугледобувних підприємств – об'єктів інвестування – при одночасному скороченні субсидування дозволило б у невеликі строки стабілізувати діяльність підприємств галузі, скоротити витрати державного бюджету на їхню підтримку, стимулювати соціально-економічний розвиток зовнішнього середовища.

Таким чином, ураховуючи місцеутворюючу природу вугледобувних підприємств, залучення інвестиційних ресурсів у їхню діяльність повинно враховувати інтереси зовнішнього середовища.

Соціально-економічний напрямок оцінки інвестиційної привабливості вугледобувних підприємств дозволяє привертнути увагу потенційних інвесторів до тих підприємств, що здатні подолати кризу за рахунок ефективної взаємодії зі своїм зовнішнім середовищем.

Економічний ефект від впровадженого податкового механізму залучення інвестицій у вугільну галузь полягає в наступному:

податкове стимулювання активує інвестиційний процес на підприємствах за рахунок власних фінансових ресурсів;

першочергова зацікавленість власника комерційного суб'єкта господарювання у підвищенні свого добробуту в поточному і перспективному періоді апріорі припускає досягнення приватним вугледобувним підприємством позитивного фінансового результату, а отже, поповнення доходів бюджету і державних цільових фондів за рахунок виплачуваних податків і внесків;

скорочується обсяг бюджетного субсидування, а, отже, видаткова частина державного бюджету;

сплата пільгової суми податку на прибуток у місцевий бюджет позитивно вплине на сферу муніципальних послуг території, де функціонують підприємства, та забезпечить якісний рівень життя населення.

Література: 1. Пивняк Г. Г. Інвестиції в угольну промисленість: реальність и прогнози / Г. Г. Пивняк, В. І. Салли, Л. В. Байсаров // Уголь України. – 2003 – №12. 2. Пивняк Г. Г. К проблеме повышения эффективности добычи угля в Украине / Г. Г. Пивняк, В. И. Салли // Економіст. – 2003. – №4. 3. Сургай Н. С. Будущее угольной промышленности – в инвестиционно-инновационной модели её развития // Уголь Украины. – 2003. – №7.

УДК 330.322:330.341.1

Корецька-Гармаш В. О.

МОНІТОРИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ВЕНЧУРНИМ ФІНАНСУВАННЯМ

Одним із перспективних методів фінансування інноваційних проектів на території України є залучення венчурних інвестицій, але впровадження в життя цих проектів займає тривалі періоди часу від розробки ідеї і до досягнення проектної потужності підприємства.

Сучасний словник іноземних слів пропонує наступне трактування поняття "моніторинг". Моніторинг – постійне спостереження за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату або первісним пропозиціям [1, с. 544].

© Корецька-Гармаш В. О., 2006



Не існує єдиної точки зору відносно визначення поняття "моніторинг". Так, українські та російські вчені розглядають поняття "моніторинг" як спостереження за якимось процесом [2, с. 305; 3, с. 355; 4, с. 119], нагляд, оцінка та прогноз стану якогось явища або процесу [5, с. 402 – 403], контроль за станом об'єкта, яким управляють [6, с. 343]. Одним із напрямів моніторингу є діагностика [7, с. 224 – 225].

Також трактування поняття "моніторинг" залежить від сфери його застосування. Так, О. В. Заєць, П. Є. Житний і А. В. Кім [8, с. 339] дають визначення поняттю "моніторинг поточної фінансової діяльності". Моніторинг поточної фінансової діяльності – це система систематичного спостереження за найважливішими поточними результатами фінансової діяльності підприємства в умовах кон'юнктури ринку, що постійно змінюється.

В. А. Чернов [9, с. 41] систематичний аналіз ефективності інвестиційного проекту на стадії його здійснення називає економічним моніторингом.

З точки зору В. Г. Федоренко, А. Ф. Гойко моніторинг реалізації інвестиційних проектів [10, с. 390] – це механізм здійснення постійного спостереження за важливими поточними результатами реалізації всіх інвестиційних проектів підприємства (фірми) в умовах кон'юнктури інвестиційного ринку, що постійно змінюється.

А. А. Пересада [11, с. 438] визначає моніторинг інвестиційних проектів як механізм проведення постійного нагляду і контролю за процесом освоєння інвестицій, який, як правило, здійснює інвестор.

Таким чином, можна відзначити, що трактування поняття "моніторинг" без залежності від сфери використання включає в себе спостереження, нагляд, оцінку, прогноз та контроль за результатами діяльності підприємства, а також діагностику, і при виявленні певних відхилень від запланованих показників повинно здійснюватися корегування з метою недопущення негативних наслідків.

Виходячи із вищезазначених трактувань моніторингу, майже ніхто не робив спроб визначити сутність і механізм моніторингу венчурного фінансування інноваційних проектів. Тому в цьому дослідженні ставиться мета визначити механізм моніторингу венчурного інвестування на базі машинобудівних підприємств та металообробки в залежності від типу майбутніх інвесторів.

Венчурне фінансування інноваційних проектів повинно передбачати спостереження та контроль за фінансуванням венчурних проектів, і цей моніторинг може здійснюватися в процесі фінансового моніторингу, коли вже можна оцінити фактичні показники ефективності інвестицій¹, розраховувати дисконтовані грошові надходження за проектом, визначити можливий термін окупності інвестицій та інші показники.

Механізм моніторингу венчурного фінансування інноваційних проектів подано на рисунку. Як видно з рисунка, на початку відбувається відбір перспективних венчурних проектів на базі досліджуваних підприємств. Наступним кроком є вибір варіанта сценарію в залежно від мети, яку хоче досягнути венчурний інвестор. Якщо він не має наміру ризикувати і хоче отримати гарантований прибуток, то для нього необхідно розробити песимістичний сценарій. Згідно із сценарієм, спочатку розраховуються фактичні показники ефективності проекту: термін окупності інвестицій (PP), дисконтований чистий грошовий потік (NPV), внутрішня норма доходності (IRR), індекс рентабельності інвестицій (PI). Потім відбувається порівняння отриманих результатів із запланованими значеннями показників (планові значення встановлюються на підприємствах самостійно, виходячи з умов реалізації проекту), в результаті чого отримуються певні відхилення розрахованих показників від запланованих.

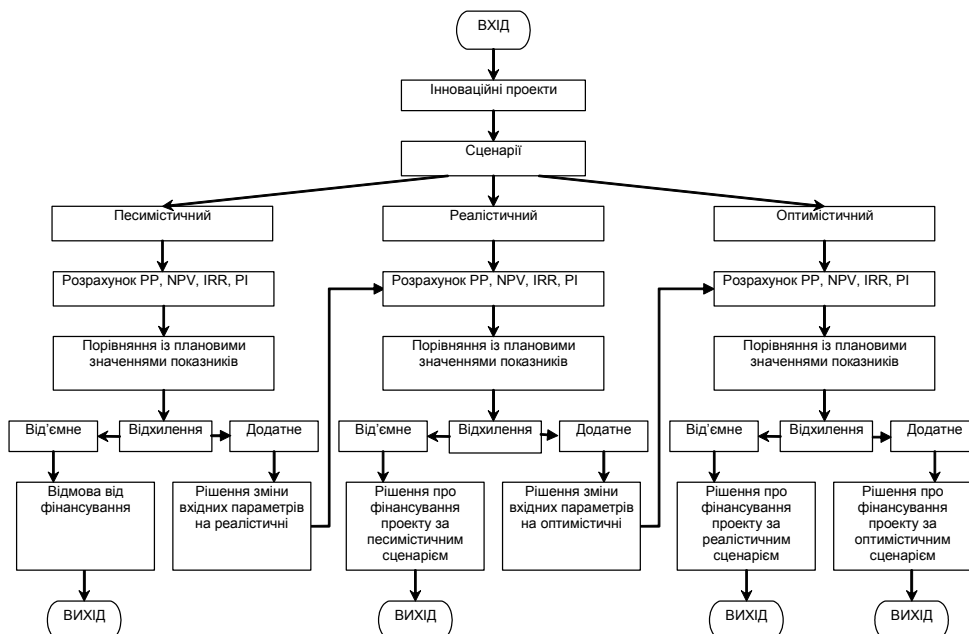


Рис. Моніторинг венчурного фінансування на підприємствах

¹ PP – термін окупності інвестицій;
NPV – дисконтовані чисті грошові надходження;
IRR – внутрішня норма доходності проекту;
PI – індекс рентабельності інвестицій.



Венчурний інвестор може здійснювати моніторинг [12, с. 254]: а) користуватися доступом до внутрішньої інформації підприємства; б) самотужки регулярно застосовувати прості методи, що дозволяють встановлювати напрямок (збільшення або зменшення) і приблизний темп зміни об'єктованої (оцінної) вартості нового бізнесу; в) наполягати на тому, щоб час від часу підприємство наймало спеціалізованих оцінювачів бізнесу, очікуючи від них детальних висновків з оцінки абсолютної величини вартості підприємства.

Механізм проведення постійного спостереження і контролю та корегування виявлених відхилень у процесі венчурного фінансування проектів можна назвати моніторингом венчурних проектів.

Моніторинг венчурних проектів слід здійснювати за сценарієм у залежності від типу інвестора та мети фінансування: 1) отримання гарантованого прибутку; 2) нарощування капіталу; 3) наявність надприбутку. У випадку, якщо тип майбутнього інвестора невідомий, то спочатку слід використовувати песимістичний варіант сценарію, за яким інвестор при низькому рівні ризику може отримати гарантований розмір прибутку, потім найбільш імовірний – середній рівень ризику при середньому розмірі прибутку та насамкінець – оптимістичний, коли великий рівень ризику забезпечує великий розмір прибутку. Наявність моніторингу за певними видами сценаріїв дозволяє інвесторам самостійно обирати той, що їм буде найбільше підходити.

Запропонований механізм моніторингу має практичну цінність і дає можливість венчурним інвесторам приймати відповідні рішення щодо фінансування інноваційних проектів на базі досліджуваних підприємств.

Література: 1. Современный словарь иностранных слов / Под ред. Л. М. Баш, А. В. Боброва. – М.: ЦИТА-ДЕЛЬ-ТРЕЙД, 2006. – 960 с. 2. Золотоголов В. Г. Экономика: Энциклопедический словарь. – Мн.: Книжный дом, 2004. – 720 с. 3. Козаченко Г. В. Управление инвестициями на предприятии / Г. В. Козаченко, О. М. Антипов, Г. І. Дібніс. – К.: Лібра, 2004. – 368 с. 4. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. – К.: Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. – 448 с. 5. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2001. – 896 с. 6. Управление организацией: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Г. Поршнева, А. Я. Кибанова, В. Н. Гунина. – М.: Изд. дом "ИНФРА-М", 2001. – 824 с. 7. Калінеску Т. В. Методологія аналізу і оцінки ефективності переміщення сфери діяльності підприємств. – Луганськ: Вид. СЛУ ім. В. Даля, 2003. – 280 с. 8. Заєць О. В. Банківська справа / О. В. Заєць, П. С. Житний, А. В. Кім. – Луганськ: Вид. СЛУ ім. В. Даля, 2005. – 656 с. 9. Чернов В. А. Инвестиционная стратегия. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 160 с. 10. Федоренко В. Г. Инвестознание / В. Г. Федоренко, А. Ф. Гойко. – К.: МАУП, 2000. – 408 с. 11. Пересада А. А. Управление инвестиционным процессом. – К.: Лібра, 2002. – 472 с. 12. Инвестиции / Под ред. В. В. Ковалева, В. В. Иванова, В. А. Лялина. – М.: ООО "ТК Велби", 2003. – 440 с.

УДК 338.22 (477)

Пономаренко Е. Э.

НАПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Развитие предпринимательства в Украине привлекает внимание как практиков, так и ученых различных дисциплин. В связи с этим за последние годы появилось большое количество публикаций различного рода по данной проблематике, что, однако, ничуть не означает, что исследованы все основные ее аспекты. В литературе указывается, что своего решения ждут, в частности, такие вопросы, как дальнейшее углубленное изучение самого феномена предпринимательства, численность предпринимателей, социальная природа и структура предпринимательства, управление развитием предприятий, а также основные направления развития предпринимательской деятельности в целом в современных условиях украинского общества. Под современными условиями понимается процесс развития рыночных отношений, процесс, в котором на протяжении довольно длительного периода функционирует экономика Украины.

Актуальность проблемы развития предпринимательства заключается в том, что от уровня обозначенного развития напрямую зависит уровень развития экономики страны с вытекающими отсюда уровнем жизни, уровнем прироста производительности экономики и т. д.

В общем виде исследуемая в данной статье проблема состоит в определении основных направлений развития предпринимательской деятельности, которые на современном этапе свойственны украинскому предпринимательству в целом и харьковскому в частности. Причиной выделения региона есть тот факт, что в связи с этническими, историческими, экономическими особенностями для различных регионов нашей страны характерными являются различные отрасли направления развития и функционирования предпринимательства.

Изучение предпринимательства положено трудами А. Смита, Д. Рикардо, Р. Кантильона, Ж.-Б. Сэя, создавшими классическую концепцию рыночной экономики. В дальнейшем предпринимательство и связанные с ним социальные функции анализировались как экономистами, так и со-

© Пономаренко Е. Э., 2006



циологами, среди которых отметим имена Ф. Уокера, Й. Шумпетера, Ф. фон Хайека, П. Друкера, А. Шапиро и др. Особо следует выделить работы М. Туган-Барановского, Н. Кондратьева, внесших большую ясность в понимание мотивации предпринимательского поведения. И это далеко не все ученые, которые в своих трудах так или иначе касались вопроса предпринимательства. Однако, несмотря на то, что количество работ велико, проблема развития всегда актуальна, поскольку изменчива. Внешняя среда задает свои условия и устанавливает свои правила для предпринимательства.

Целью данной статьи является изучение направлений и проблем развития предпринимательской деятельности. Этот процесс осуществляется путем рассмотрения понятий предпринимательства и предпринимательской деятельности, анализа данных о соответствующей деятельности в Харьковской области, выделения приоритетных направлений развития предпринимательской деятельности региона.

Предпринимательство как определенный способ хозяйствования утвердился в экономике развитых стран в результате многовековой эволюции человеческой деятельности. Само понятие предпринимательской деятельности неразрывно связано с экономикой и экономической теорией.

Только в XVIII столетии началось глубокое изучение предпринимательства, что было связано как с развитием в этот период общественной мысли в целом, так и с существенным возрастанием роли предпринимательства в экономической системе развитых стран Европы и Северной Америки. Первым, кто стал изучать предпринимателя как ключевую фигуру социально-экономической системы, является Р. Кантильон, фактически положивший начало научному исследованию предпринимательской тематики и заложивший фундаментальные основы для последующих теоретических исследований в этом направлении.

Важное место в создании теории предпринимательства сыграл Адам Смит, который полагал, что сбалансированная экономическая система является самодостаточным организмом, способным к саморегуляции и устойчивому развитию. Регулирующим механизмом здесь выступает свободная конкуренция, а предприниматели являются ключевыми фигурами такой конкуренции. По его мнению, предприниматель – промышленник, активный, образованный, талантливый изобретатель, прогрессивный земледелец или смелый деловой человек, ряды которых умножаются во всех странах по мере открытий и расширения рынка.

Над этим вопросом также работали Д. Рикардо, К. Маркс. В их работах предприниматель описывается как функционирующий в процессе производства капиталист. Его роль заключается в присвоении прибыли, созданной рабочей силой.

Первым российским автором, исследовавшим предпринимательство, считают И. Т. Посошкова, издавшего в 1724 году свой знаменитый, предназначенный императору труд — "Книгу о скудости и богатстве". В этой работе И. Т. Посошков рассматривает предпринимательство в качестве решающего условия социально-экономического развития страны, повышения благосостояния государства и его граждан.

Обобщая экономический подход к пониманию феномена предпринимательства, подчеркнем, что экономическая теория трактует предпринимателя как субъекта, выполняющего в экономике некую специфическую функцию. Предпринимательство присутствует в поведении рыночных субъектов помимо и сверх объективных экономических законов. Теория предпринимательства перерастает экономическую науку и вторгается в область субъективных, психологических и социальных аспектов.

И, наконец, в период с 60-х годов XX века до нашего времени широко разрабатываются концепции предпринимательства как основного фактора рыночных процессов. В исследованиях Л. Мизеса, Ф. Хайека, И. Кирцнера и других предпринимательство объясняется как реакция человека на потенциальные источники выгоды. Сущность предпринимательства рассматривается с различных позиций — экономической, социальной, управленческой, личностной. В социологических энциклопедиях содержатся определения предпринимательства. Предпринимательство понимается как различные формы не запрещенной законом негосударственной хозяйственной активности во всех отраслях народного хозяйства (коммерческое посредничество, производственная, торгово-закупочная, инновационная, консультативная и другая деятельность).

Однако для современной Украины предпринимательство является относительно новым явлением. 7 февраля 1991 года, когда вступил в силу Закон Украины "О предпринимательстве", данный вид деятельности был официально легализован. До этого при советской власти частная предпринимательская деятельность и коммерческое посредничество находились под запретом, за них была установлена уголовная ответственность. В связи с этим вопросы теории предпринимательства расценивались крайне критически и не изучались.

Перемены в общественно-политической жизни Украины привели к коренной перестройке экономических отношений. Переход от командной экономики к рыночной обусловил сложное экономическое положение в стране, и выходом из сложившегося положения является создание условий для дальнейшего развития рыночных отношений и успешного функционирования предпринимательства. Под этими условиями понимается приемлемое налоговое законодательство, стабильное политическое положение, обозначение четкой правовой основы деятельности предпринимателя, повышение уровня самоорганизации предпринимательского сообщества и предпринимательской культуры в целом (полезным был бы возврат к традициям предпринимательской деятельности в Российской империи в XIX – начале XX столетий, когда существовали торгово-промышленные палаты, союзы предпринимателей), борьба с коррупцией и обеспечение защищенности от посягательств преступных элементов. Что касается самого производственного процесса, то для успешного функционирования предприятий промышленности, их развития и, соответственно, повышения их эффективности, конкурентноспособности продукции необходимо сокращение длительности воспроизводственных процессов на предприятии, а также грамотное с экономической точки зрения осуществление



частичных производственных процессов, которые выполняются при изготовлении изделия. Эти условия выполнимы при наличии экономически высокообразованного управленческого аппарата. Именно этим аппаратом должны приниматься решения о внедрении новых техник и технологий на производстве, так как этот процесс не всегда обоснован и выгоден для предприятия и общества (речь идет о несопоставимости затрат на соответствующее внедрение с экономическим эффектом от него). Со стороны государственных органов для повышения эффективности предпринимательства необходима логичная, последовательная и твердая политическая линия.

В ходе анализа данных по промышленности и предпринимательской деятельности Харькова были получены следующие результаты: в сфере промышленного производства Харьковщина занимает 5 место в стране. Регион обладает высоким потенциалом во многих отраслях. В регионе сконцентрировано 667 промышленных предприятий, на которых работает 234 тыс. чел. В регионе действуют 14,1 тыс. предприятий малого бизнеса, на которых работают 167 тыс. чел., из которых 54,8 тыс. занимаются самостоятельной предпринимательской деятельностью. В области активно развивается инфраструктура фондового рынка, в частности, действуют филиал Украинской фондовой биржи, 75 институциональных торговцев ценными бумагами, 34 инвестиционных компаний и фондов. В целом сформирована рыночная инфраструктура, способная обеспечить развитие предпринимательства. В регионе действует 13 бирж, 20 страховых компаний, 7 кредитных союзов, 3 бизнес-инкубатора, 9 бизнес-центров, более 200 аудиторских фирм.

Изученные данные говорят о том, что предпринимательство Харьковщины склонно к развитию и при обозначенных выше условиях (политических и экономических) мы сможем наблюдать это развитие в будущем. Что касается отраслей развития, то в производственной сфере наиболее привлекательными для вложения сил и средств являются следующие: машиностроение; предприятия по производству продуктов питания, товаров народного потребления; предприятия фармацевтической и химической промышленности; предприятия по переработке отходов.

В процессе проведенного исследования была изучена суть предпринимательства, его значение для государства, выявлены основные направления развития предпринимательской деятельности Харьковской области, а также очерчены проблемы, которые являются актуальными на современном этапе развития экономики Украины. Основным выводом может служить заключение о том, что деятельность любого предприятия, прежде всего, должна быть продуктивной и обеспечивать потребности общества в товарах и услугах. Изучение данной тематики в дальнейшем вырисовывает перспективу практического влияния на предпринимательство Украины путем предоставления прогнозов развития рынка и мер, необходимых к принятию органами государственной власти.

Литература: 1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. – 11-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 800 с. (Серия "Теория и практика менеджмента"). 2. Дыльнова З. М. Предпринимательство в структуре гражданского общества современной России. Монография. – Саратов: Изд. СГУ, 2006. – 18 п. л. 3. Дыльнова З. М. Предпринимательство: экономический и социологический взгляд на проблему // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия "Социология". – 2006. – №1. – 1 п. л. 4. Райсс М. Оптимальная сложность управленческих структур // Проблемы теории и практики управления. – 1994. – №5. 5. Дафт Р. Менеджмент. – 6-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2004. – 864 с. (Серия "Классика МВА"). 6. Саниахметова Н. А. Юридический справочник предпринимателя. – 7-е изд., перераб. и доп. – Харьков: ООО "Одиссей", 2005. – 992 с.

УДК 658.310.8.012.32

Сытник Е. А.

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫМ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Проблемы эффективности управления административным персоналом изучались многими украинскими и российскими учеными, среди них: Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Х. А. Беков [1], Т. В. Басария [2], В. А. Быковыкин [3], А. П. Волгин, А. М. Литягин [5].

Труды таких зарубежных ученых, как К. Боумен, Э. Деван, Д. Кендрик, П. Ф. Друкер, Р. Дж. Эклз, Р. Саймонс [6], С. Лизера, М. Мескон Й., К. Ниссинен, Р. С. Каплан, Д. П. Нортон, Т. Питерс, П. Поренне, Т. Санталайнен, С. Д. Синк, Н. Тичи, Р. Уотермен, Ф. Хедоури, внесли неоценимый вклад в науку управления персоналом, но следует отметить, что в отечественных условиях они могут использоваться в ограниченном объеме, поскольку, естественно, не учитывают специфику современного этапа развития экономики Украины.

© Сытник Е. А., 2006



На современном этапе развития менеджмента персонала на украинских предприятиях важное значение приобретают адаптация и практические рекомендации по применению тех или иных методик для оценки эффективности управления персоналом на фирмах, кроме того, отсутствуют общепринятые методики оценки эффективности управления административным персоналом, нет форм статистической отчетности, в которых проводилась бы оценка в чистом виде [7].

В оценке эффективности управления административным персоналом большое значение имеет изучение факторов, влияющих на мотивацию персонала.

Решение этих проблем будет способствовать дальнейшему росту эффективности управления персоналом, что отвечает первоочередным задачам, стоящим перед экономической наукой. Это обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Оценка административного персонала имеет особое значение в силу значимости их работы. Рассматривая эволюцию методов оценки можно выделить четыре наиболее объективных подхода к оценке управленческого персонала:

1. Гуманистический подход к оценке руководителей содержит такие положения: сущность в раскрытии лучших сторон, успехов оцениваемого руководителя; в тактичной форме указать недостатки в работе, предложить средства преодоления недостатков.

2. Ситуационный подход к оценке руководителей — принцип анализа деятельности в ситуациях [2].

3. Личностно-опосредованный подход, опирающийся на "теорию качеств".

4. Непосредственно-деятельностный подход – оценка труда непосредственно по деятельности [6].

Недостаточная разработанность этих проблем приводит к тому, что на пути реализации вышеуказанных подходов возникают весьма серьезные трудности. Наиболее трудноформализуемыми являются:

а) что считать результатом деятельности руководителя;

б) что подлежит оценке.

В разработке проблемного поля предпринимались попытки оценивать труд руководителя с помощью количества информации, перерабатываемой этим руководителем [7]. В этом случае можно выделить ряд недостатков: информацию можно оценить только формально; несоизмеримость информации различного содержания; сложность в осуществлении редукции видов информации, проблематичность в сравнении работы различных руководителей. Есть попытки проводить оценку по затратам времени [3]. Однако возможности нормирования управленческого труда весьма ограничены.

В чистом виде результат труда руководителя можно представить как управленческое решение. В идеальной форме управленческое решение одновременно содержит и предполагаемый материализованный результат деятельности. Однако, оценивая решение опосредовано, проблематично получить достаточное представление о тех результатах деятельности, которые вытекают из характера взаимосвязи "руководитель – исполнитель".

Чаще всего в практике управления оценка работы руководителя осуществляется на основе результатов выполнения возглавляемым им коллективом заданий [1]. Однако следует учесть, что, наряду с тем, что такие показатели не исчерпывают всех сторон деятельности руководителя, скрывается сам процесс выполнения заданий.

Классические качественные методы оценки, используемые для оценки эффективности управленцев – такие, как оценка по методу черт, оценка на основе анализа труда, функциональная оценка, методика определения стиля руководства, оценка по результатам деятельности коллектива, метод анализа структуры управленческой деятельности, целевой метод оценки, – несомненно, весьма полезны. Но ни один из них не может напрямую показать, насколько успешно административный персонал компании реализует её стратегию. Энергия руководителей — важнейший и самый дефицитный ресурс компании, особенно в наши дни безграничных деловых возможностей. Благодаря исчезновению торговых барьеров, возникновению новых рынков и технологических прорывов новые возможности появляются теперь чуть ли не каждый месяц, и все они требуют внимания руководителя и до отказа заполняют его расписание.

Но если энергия руководителей расходуется впустую, а их внимание расплывается между слишком многими возможностями, то шансы реализовать даже лучшие стратегии и осуществить миссию организации невелики. Это простое обстоятельство и предопределяет сложную и важную задачу компании сегодня — сделать так, чтобы руководители тратили силы только на действительно заслуживающие внимания проекты и проблемы.

Для мониторинга решения этой проблемы руководителей предлагается использовать новый показатель, так называемую рентабельность управления (ROM), который можно определить из выражения [5]:

$$ROM = \frac{\text{Производительно затраченная энергия организации}}{\text{Затраты времени и внимания руководителей}}$$

Как и другие показатели этой группы, рентабельность используемого капитала и рентабельность активов, ROM отражает отдачу дефицитного ресурса — в данном случае времени и внимания руководителя. Он показывает, обеспечивает ли избранный руководителями план действий оптимальное использование этого ресурса. Кроме того, он отвечает на вопрос, получаете ли вы максимальную отдачу от каждого часа своего времени, потраченного на реализацию стратегии компании.

ROM не количественный показатель, выражающийся числом или процентом. Скорее, это качественный показатель: числитель и знаменатель, равно как и все отношение, можно оценить лишь приблизительно.



Учитывая специфику данного показателя для рынка Украины, можно определить факторы, которые влияют на ROM в ту или иную сторону.

Факторы, повышающие ROM:

1. Служащие точно знают, какие клиенты, проекты, направления инвестирования или виды деятельности не вписываются в стратегию компании.

2. Основные показатели эффективности выбираются с единственной целью – заставить всех сотрудников постоянно быть начеку и не допустить того, чтобы стратегия компании потерпела крах.

3. Руководители четко знают ключевые диагностические показатели.

4. Руководители занимаются бумажной работой и разрабатывают управленческие процедуры, только если это способствует улучшению финансовых результатов компании.

5. Служащие знают, чего их начальник добивается в первую очередь, и постоянно работают над решением поставленной перед ними задачи.

Факторы, понижающие ROM:

1. Стратегия компании состоит просто в том, чтобы "стремиться все выше и выше", как сказано в ее туманном, сформулированном в самых общих выражениях заявлении о миссии.

2. В компании используются "усредненные" показатели эффективности, позволяющие никому не обидеть и не оставить без вознаграждения.

3. Сотрудники не знают точно, по каким показателям оценивается их работа, или этих показателей столько, что за всеми невозможно уследить.

4. Системы планирования, управления и разработки бюджета никак не связаны друг с другом.

5. Служащие имеют слабое представление о приоритетах руководителей высшего звена компании.

Как и все относительные показатели, ROM прямо пропорционален числителю (производительно затраченной энергии организации) и обратно пропорционален знаменателю (потраченому времени и вниманию руководителей). Время стоит дорого, поэтому рентабельность управления – результат целеустремленности руководителей и их умения общаться с подчиненными [2].

Таким образом, в данной статье рассмотрена актуальная проблема украинской экономики – оценка эффективности управления административным персоналом. Рассмотрены основные парадигмы оценки управления административным персоналом, проанализирована целесообразность их использования в чистом виде. Очерчен круг проблем, которые встают на пути объективной качественной оценки управленца. В частности, как инструмент решения данной проблемы, рассмотрена возможность применения нового качественного показателя – рентабельности управления (ROM), – а также особенности его внедрения на предприятиях Украины. В статье проанализировано влияние тех или иных факторов на величину ROM с учетом специфики ведения бизнеса на Украине. Проведенный анализ проблемы позволит в дальнейшем оптимизировать методы и формы оценки деятельности управленца, не допустить снижения качества его труда и эффективности управленческих решений.

Направлениями дальнейших исследований в данной статье являются оптимизация кадровой политики на предприятиях Украины и переход украинского менеджмента персонала на качественно новый уровень.

Литература: 1. Базаров Т. Ю. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур / Т. Ю. Базаров, Х. А. Беков, Е. А. Аксенова. – М., 1995. – 56 с. 2. Басария Т. В. Методы оценки управленческого персонала в современной компании / Ломоносовские чтения 2003 г. Аспиранты. Секция социологии организаций и менеджмента // <http://lib.socio.msu.ru> 3. Быковкин В. А. Новый менеджмент (управление предприятиями на уровне высших стандартов: теория и практика эффективного управления). – М.: ОАО "Изд. "Экономика", 1997. – 40 с. 4. Литягин А. М. Семинар "Оценка эффективности персонала". – М.: Кадровый клуб, 2002. 5. Измерение результативности компании / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 80 с. 6. Князев В. Н. Психологические основы ситуационного подхода к оценке персонала. – М., 1998. – 68 с. 7. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента // Человек и труд. – 1997. – №6.

УДК 658.01

Бобровников В. А.

СТРУКТУРНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Серед низки основних економічних процесів на підприємствах у найбільш широкому сенсі слід виділити такі, як загальний менеджмент (управлінська сфера діяльності) [1]; сукупність технологій (операційна сфера діяльності) [2]; інформаційна взаємодія всередині підприємства та з довкіллям (інформаційна сфера діяльності) [3]. Можна відзначити такі системи, як мережний менеджмент, концепція бізнес-процесів та ін. [4]. В останні роки вказані системи управління набули певного розвитку, і у зв'язку з новою концепцією постіндустріалізму особливої актуальності набуває ідея створення структур, здатних до саморегуляції та самоадаптації.

© Бобровников В. А., 2006



Така постановка питання є доволі привабливою, оскільки теоретично вона зможе забезпечити як ефективну взаємодію між основними економічними процесами всередині підприємства, так і вельми гнучку динаміку поведінки підприємства в довіллі. Природні адаптивні системи можуть слугувати гарними прикладами такої ефективності. Однак слід зауважити, що вирішення цього завдання засобами суто класичного менеджменту неможливо, оскільки класичне управління використовує парадигму, засновану на сполученні примусу/заохочення. Різноманітні мотиваційні концепції також спираються на дану класичну парадигму; класичною за своєю суттю є й концепція бізнес-процесів, яка зараз активно мусується в літературі.

Окрім класичної парадигми управління, існують ще принаймні дві, які є перспективними щодо використання при вирішенні даної проблеми. Перша парадигма – кібернетична. Вона розглядає управління як саморегуляцію (на основі принципу гомеостазису). Цей підхід був розроблений на фундаментальному рівні вже доволі давно видатним кібернетиком С. Біром [3], причому дана теорія розроблялася спеціально для управління великим промисловим підприємством.

Другою парадигмою є так звана теорія хаосу, або хаотична парадигма. Даний принцип заснований на здатності великих систем до самоорганізації і, окрім того, до постійних раптових змін власної структури відповідно до умов навколишнього середовища за критерієм оптимальної ефективності взаємодії з довкіллям. Такі системи належать до класу дисипативних; слід зазначити, що в природі практично всі великі системи є дисипативними. У цьому сенсі дисипативними виступають також і соціальні утворення – держави та великі спільноти людей. Теорія дисипативних систем розроблена вельми ґрунтовно; провідна першість у цій царині належить І. Пригожину [5; 6].

Основою устрою будь-якої дисипативної системи (ДС) є взаємодія двох потоків: потоку типу транспортного та потоку типу інноваційного. Транспортний потік стабілізує всю систему, а інноваційний потік вносить до неї постійні збурення у вигляді флуктуацій, тобто дестабілізувати її. Сам принцип дії такої дисипативної системи є доволі складним; він детально описується теорією неврівноважених процесів зокрема, а графічною ілюстрацією слугує стандартна біфуркаційна діаграма. У загальному вигляді ДС діє наступним чином. У початковий момент стійкість усієї системи є максимальною за даних умов, але, враховуючи постійний вплив флуктуацій, стійкість системи невпинно знижується. Це відбувається тому, що прагнення транспортної підсистеми здійснювати стабілізацію вимагають витрат певних ресурсів системи, які є обмеженими, а флуктуації привносять збурення постійно та непорядковано. Тому настає такий момент, коли стійкість ДС падає практично до мінімуму, транспортна підсистема перестає забезпечувати стабілізацію, і всередині ДС починає панувати хаос. Але так триває недовго (практично лише мить), і в наступний момент часу ДС "стрибає" в новий структурний стан, за яким її стійкість набуває свого максимального значення. І далі цей процес повторюється знову і знову.

Отже, більш детально устрій дисипативної структури управління (ДСУ) підприємством (організацією) виглядає наступним чином. ДСУ концептуально складається з двох підсистем: транспортної (ТП) та інноваційної (ІП). Слід зазначити, що дані підсистеми не є підрозділами в класичному сенсі; транспортна підсистема становить відповідний принцип архітектурного поєднання елементів управління (рівнів та об'єктів управління) і принцип взаємодії між ними, а інноваційна підсистема є фактично властивістю структури щодо флуктуативної чутливості.

Як уже зазначалося вище, основою для побудови транспортної підсистеми ДСУ є п'ятирівнева нейрофізіологічна схема (вона дуже гарно наведена в [3]). Дана схема є принципом, за яким здійснюється процес управління на підприємстві і який визначає спосіб взаємодії складових частин, підрозділів підприємства, а також характер інформаційних зв'язків між ними. Слід зазначити, що на відміну від класичного підходу до структурування організацій даний підхід дуже чітко визначає сам об'єкт кібернетичного управління. Власне це і є однією з визначальних особливостей запропонованої в роботі [3] концепції. Такими об'єктами можуть бути, наприклад, цехи, інші частини підприємства, філії, територіальні підрозділи, а також "нематеріальні" утворення, такі, як напрямки діяльності, функціональні зони і т. ін. Це створює додаткові можливості для архітектурного компонування системи управління в цілому.

Цікавою є особливість взаємодії ІП з ТП у рамках загальної динаміки всієї системи. Сприймавши флуктуацію, ІП в обов'язковому порядку транслує її до ТП (цей процес забезпечується розгалуженою мережею інформаційних каналів), та ж, у свою чергу, також обов'язково сприймає цю флуктуацію (тобто ідентифікує її та вносить до пам'яті організації). Далі ця флуктуація обов'язково спричиняє збурення (управлінського ґатунку), яке за своєю суттю дестабілізує загальну дію системи, але це збурення гаситься, тобто транспортна підсистема здійснює стабілізацію. З кожної новою флуктуацією даний процес повторюється, причому флуктуації надходять до ТП безперервно та неузгоджено.

Такими видаються основи архітектурного та інформаційного забезпечення здатної до самоадаптації системи управління організацією взагалі та підприємством зокрема. З урахуванням викладеного вище, принцип дії ДСУ виглядає наступним чином. Уся система безперервно та неузгоджено піддається впливу збурень флуктуативного характеру, які прагнуть дестабілізувати її дію, але ці збурення стабілізуються транспортною підсистемою. Слід нагадати, що тут йде мова про процеси управлінського ґатунку перш за все. Внаслідок того, що ресурси ДСУ (а це є звичайне підприємство) обмежені, його система управління рано чи пізно прийде в такий стан, в якому стабілізація буде неможливою. Графічно це означає втрату стійкості та просування до точки біфуркації. У цю мить у системі починає панувати цілковитий хаос (усталені управлінські процеси вже не діють), але в наступний момент ДСУ раптово змінює свій структурний стан, у якому стійкість є оптимальною і за яким стабілізація знову можлива.

Найбільше теоретичне й суто практичне ускладнення викликає остання фаза дії ДСУ, а саме – встановлення в системі цілковитого хаосу та "стрибок" у новий структурний стан. З точки зору класичного менеджменту ці речі є абсолютно несумісними з дією системи управління бюрократично-ієрархічного типу та неможливими в принципі. Аналіз даного процесу дозволяє стверджувати наступне.



Під хаосом слід розуміти такий стан системи управління, за яким порушується усталений хід інформаційних процесів та управлінських впливів, які вже не дають потрібного ефекту й очікуваних результатів. У принципі, цей стан речей є відомим у класичному менеджменті. Але на відміну від бюрократії (яка в такому стані опиняється під загрозою дезінтеграції) ДСУ здатна використовувати хаос. Річ у тім, що навіть традиційна ієрархічна структура управління з інформаційної точки зору не є застиглою. Якщо порівняти інформаційні процеси з офіційною структурою організації, то ці дві схеми не будуть відповідати одна одній. Більш того, в кожній організації постійно виникають та зникають певні приховані, "фантомні" процеси інформаційно-управлінської взаємодії між її частинами. Термін життя цих потоків є різним, і також різним є їх ефективність. Менеджери користуються цим, і в залежності від ситуації застосовують той чи інший "фантомний" процес. У критичних же ситуаціях менеджер взагалі може відмовитись від усталеної системи ієрархічних зв'язків взагалі.

Класичний менеджмент визначає дані явища як неформальні комунікації, однак з кібернетичної точки зору їх сутність є значно глибшою. Це можна визначити як флуктуації структури управління організацією; в певні моменти часу в кожній організації виникають та зникають "фантомні" структури управління. На відміну від бюрократичної ДСУ здатна фіксувати наявність таких структур-фантомів (за термінологією І. Пригожина — сканувати власний простір станів). Така здатність притаманна ДСУ завдяки одній необхідній умові її існування – обов'язковій наявності великої кількості ступенів свободи. В управлінському сенсі це означає втілення відповідних парадигм, що тягне за собою збільшення розмаїття дій її членів плюс наявність розгалужених, паралельних інформаційних каналів всередині організації. Коли в ДСУ починає панувати хаос, це означає, що усталена структура перестала діяти (забезпечувати стабілізацію збурень та ефективність організації загалом), і різні частини організації починають використовувати наявні ступені свободи та розмаїття власних дій. З кібернетичної точки зору це означає миттєве виникнення й зникнення різноманітних "фантомних" структур (ДСУ сканує власний простір станів, вибираючи найбільш оптимальний з них). Коли таку оптимальну фантомну структуру буде знайдено (а це буде відчутно одразу завдяки раптовому підвищенню ефективності), цей інформаційний спосіб взаємодії не зникне одразу, а буде використовуватись і надалі. Слід зазначити, що таких максимально ефективних структур може виникнути одразу декілька (за різними критеріями ефективності), але ДСУ все ж таки обере один з них у якості основного (за певним інтегральним критерієм ефективності, який влаштовує всіх без винятку членів організації).

Фактично це означає "стрибок" ДСУ в новий структурний стан з реалізацією властивості свободи вибору (неможливо попередньо передбачити або спланувати, якою саме буде ця нова структура). Після здійснення даного стрибка ця нова структура приймається в якості основної, формальної.

Таким чином, побудова організаційної структури управління за принципами ДСУ є теоретично та практично можливою. Також слід зазначити ще раз, що цей процес потребує перегляду усталених уявлень і стереотипів щодо бачення устрою організації, устрою її системи управління, принципів її дії та класичної системи поглядів на менеджмент загалом. Також, окрім суто практичного втілення в реально діючі системи управління підприємствами, дана концепція може бути використана в якості потужного та гнучкого інструментарію при проведенні управлінських обстежень систем управління організації різних типів.

Література: 1. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 704 с. 2. Гэлловей Л. Операционный менеджмент. – СПб.: Питер, 2002. – 320 с. (Серия "Теория и практика менеджмента"). 3. Бир С. Мозг фирмы: Пер. с англ. – М.: Радио и связь, 1993. – 416 с. 4. Менеджмент XXI века: Пер с англ. / Под ред. С. Чоудхари. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 448 с. (Серия "Менеджмент для лидера"). 5. Николис Г. Познание сложного. Введение: Пер. с англ. / Г. Николис, И. Пригожин. – М.: Мир, 1990. – 336 с. 6. Пригожин И. От существующего к возникающему: Время и сложность в физических науках: Пер. с англ. / Под ред. Ю. Л. Климонтовича. – М.: Наука, 1985.

УДК 65.012.65

Бондаренко Л. М.

Добринь С. В.

ВИБІР ПАРТНЕРІВ З КООПЕРАЦІЙНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Центральним елементом процесу планування коопераційних зв'язків (КЗ) підприємства є вибір партнерів зі співробітництва. Саме від прийняття цього рішення переважною мірою залежить визначення глибини, широти та тривалості здійснення коопераційних відносин, оскільки здійснення такого вибору, насамперед, передбачає визнання готовності потенційних партнерів прийняти на себе коло численних зобов'язань щодо постачання й споживання певних обсягів продукції з чітко визначеними параметрами. Крім того, вибір партнерів за постачальницько-споживацькими зв'язками у великій мірі обумовлює також прогностичні оцінки надійності та стабільності поставок, що виступають певним підґрунтям для укладання планів підприємства в цій сфері, зокрема, стосовно часового розподілу надходження ресурсів, форм і методів оплати, обсягів та вартості страхових запасів та ін.

© Бондаренко Л. М., Добринь С. В., 2006

ISI

"Управління розвитком", спецвипуск, №7' 2006



У сучасній економічній літературі різноманітні аспекти вибору партнерів для розвитку коопераційних зв'язків отримали відображення в роботах ряду авторів, таких, як: С. Г. Бабенко, Ф. В. Горбонос, Д. О. Іванов, С. О. Календжян, Є. М. Палига, Д. С. Мірошник, Роб Аалдерс, Г. В. Семєко, Хейвуд Дж. Брайан та ін. [1 – 8]. Проте до цього часу актуальною проблемою залишається вирішення завдань процесу вибору пріоритетних партнерів-постачальників та розробки механізмів для обґрунтування цього вибору.

Основною метою дослідження в статті є теоретичне обґрунтування та розробка методичних підходів щодо вибору пріоритетних партнерів-постачальників в умовах розвитку коопераційного співробітництва.

Процес вибору постачальниками підприємства складається з двох етапів: вибір постачальників і планування КЗ та власне управління поставками, моніторинг і контроль дій постачальників.

На першому етапі здійснюється забезпечення взаємозв'язку та спадкоємності між різними складовими системи планів підприємства при відборі постачальників шляхом формування складного комплексу стратегічних цілей, аналізу потенційних можливостей, вимог та критеріїв оцінки, яким мають задовольняти потенційні господарські партнери підприємства (рис. 1).

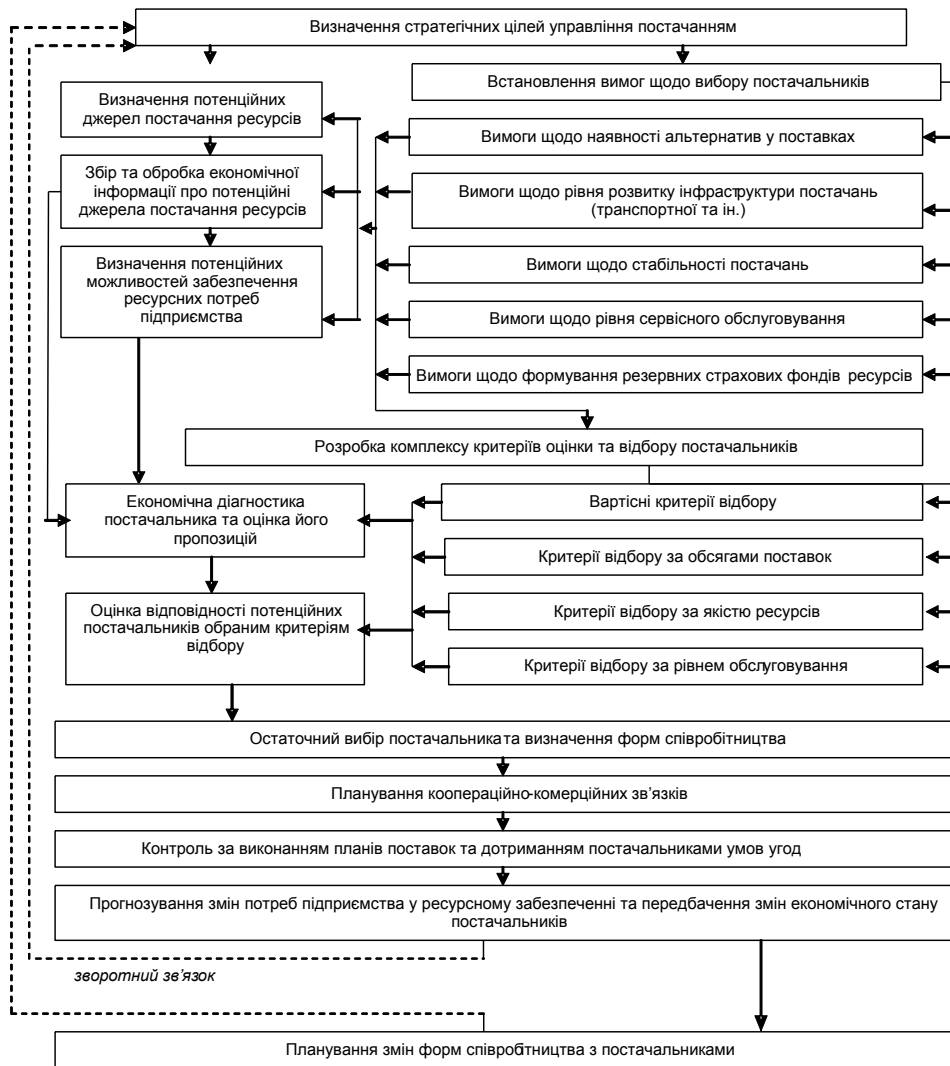


Рис. 1. Послідовність відбору постачальників підприємства

Застосування зазначених на рис. 1 вимог для оцінки і відбору постачальників здійснюється шляхом формування системи критеріїв, на базі яких відбувається оцінка потенційних постачальників за ознаками відповідності їхнього потенціалу щодо характеру та обсягів задоволення ресурсних потреб підприємства. До складу такого роду критеріїв належать наступні:

критерії відбору за рівнем обслуговування – відповідають вимогам щодо уникнення різного виду ускладнень при застосуванні комплектуючих у виробничому процесі підприємства-замовника (критерій оптимальності – мінімізація витрат на споживання предметів поставок);

вартісні критерії – вимоги підприємства передбачають відбір постачальників за параметром мінімізації вартості отримання та споживання наданих виробничих ресурсів;

критерії обсягів поставок – визначають відповідність та адекватність постачальницьких можливостей певного джерела отримання ресурсів щодо обсягів потреб підприємства в ресурсному забезпеченні

(критерієм оптимальності слід вважати міру близькості потенціалу постачальника до потреб підприємства, оскільки наслідки будь-яких розбіжностей між цими параметрами можуть обумовити або незадоволення запитів підприємства, або – ймовірно – зниження якості обслуговування підприємства постачальником); критерії відбору за якістю ресурсів – встановлюють критично важливі характеристики ресурсів, які має забезпечити постачальник для досягнення максимально корисного ефекту застосування предметів поставок на підприємстві-замовнику (критерій оптимальності – максимізація властивостей за ієрархічно побудованим комплексом якісних ознак продукції).

Досягнення відповідності постачальника всьому наведеному різноманітному комплексу вимог на практиці буває досить складним, оскільки навіть між окремими критеріями можуть існувати природні протиріччя (наприклад, розбіжність між задоволенням різноспрямованих вимог по лінії "ціна – якість"). Тому найважливішою умовою обґрунтованого вибору постачальника або партнера із КЗ, насамперед, є встановлення значущості та ієрархічний розподіл наведених критеріїв та вимог, від правильності здійснення якого залежить не тільки оптимальність визначення партнера з комерційних відносин, але й адекватність вибору застосованих у зв'язках із ним форм і методів організації співробітництва.

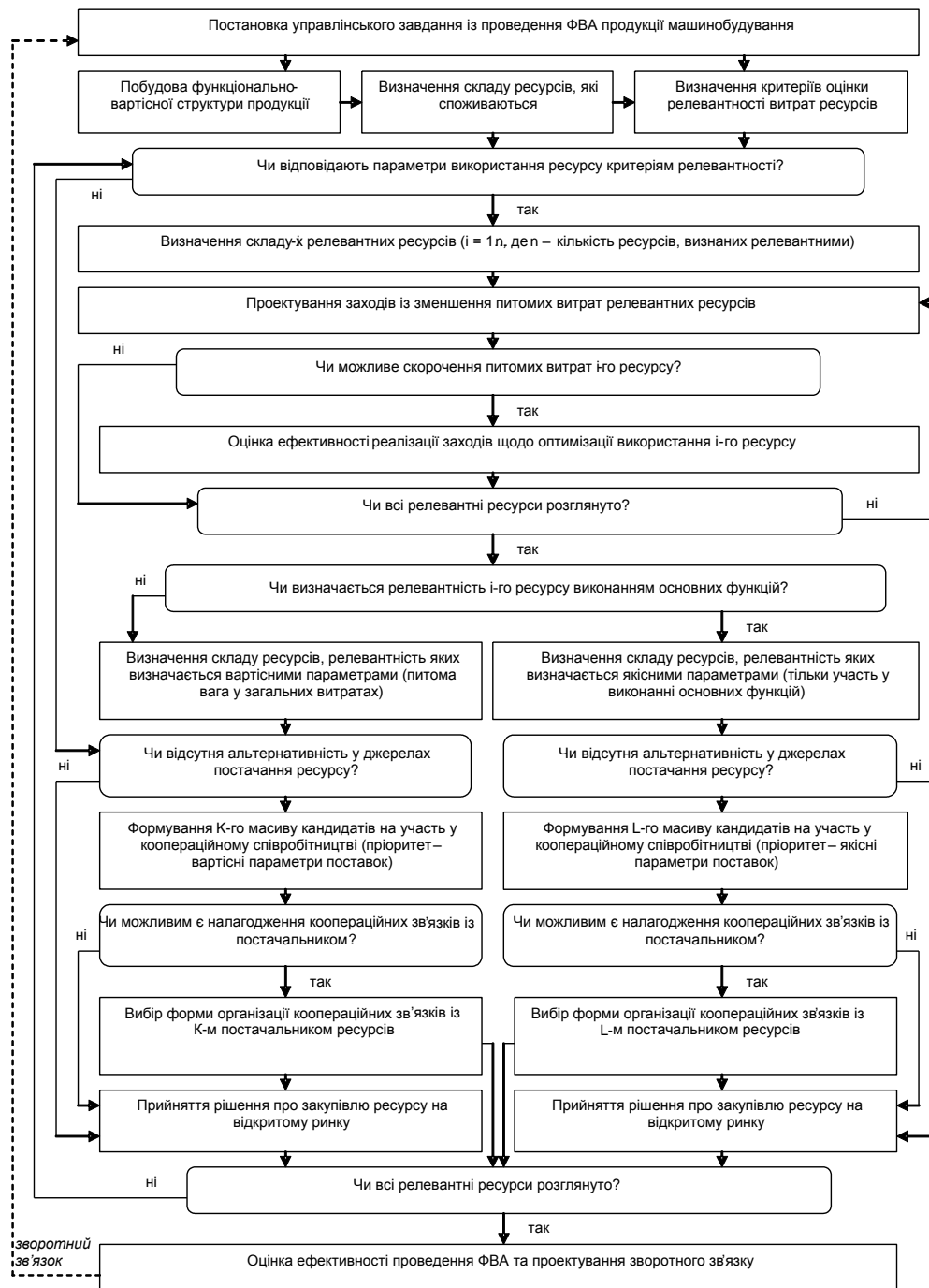


Рис. 2. Схема алгоритму визначення кандидатів до участі в КЗ



Найбільшого поширення серед науковців та практиків набув підхід до вибору постачальників, заснований на пріоритетності вартісних критеріїв відбору. Особливістю даного підходу є врахування не тільки поточних витрат на придбання необхідних підприємству сировини та напівфабрикатів, але й визначення чутливості результатів діяльності підприємства до змін умов постачання окремих матеріалів і комплектуючих (оцінка релевантності ресурсів). Тому з огляду на переважання на підприємствах машинобудівного комплексу технологічної, подетальної та індивідуальної спеціалізації, а також відповідно до досить високого рівня концентрації виробництва окремих видів продукції проміжного та кінцевого призначення в галузі для обґрунтування вибору партнерів і визначення форм організації КЗ авторами пропонується використання більш традиційного підходу, заснованого на методиці функціонально-вартісного аналізу (ФВА). Кінцевою метою ФВА є пошук найбільш економічних з погляду споживача і виробника варіантів того чи іншого практичного рішення.

Загальною метою ФВА є визначення резервів підвищення ефективності використання ресурсів та розробка заходів щодо реалізації цих резервів. Проте можливості щодо застосування такого роду заходів звичайно є досить обмеженими через дію причин технологічного, економічного, організаційно-правового та іншого походження. Тому логічним здається застосування ФВА щодо постачальників окремих релевантних видів комплектуючих, які у складі кінцевої продукції виконують або беруть певну участь у виконанні основних функцій, або за вартістю займають помітне місце у структурі собівартості відповідного виробу, заходів щодо налагодження КЗ.

З наведеного алгоритму (рис. 2) видно, що в разі неможливості впровадження заходів щодо оптимізації споживання певних видів релевантних ресурсів (тобто ресурсів, витрати яких обумовлюють виконання основних функцій продукції або за питомою вагою в собівартості перевищують певні заздалегідь встановлені межі), саме для забезпечення надійного, якісного та економічного постачання таких ресурсів для виготовлення кінцевої продукції пропонується налагодження КЗ із певними постачальниками.

До складу постачальників, відносно яких доцільним є вивчення перспектив налагодження коопераційних відносин, пропонується додати також виробників нерелевантних ресурсів, стосовно джерел отримання яких альтернативи також немає.

Слід додати, що використання результатів здійснення ФВА при відборі потенційних кандидатів у кооперанти дозволяє також визначити пріоритетні сфери співробітництва, що надалі мають стати основою для поточного планування КЗ та розробки конкретних заходів щодо оптимізації виробничо-господарських зв'язків у межах коопераційного ланцюга.

Центральним елементом процесу планування КЗ підприємства є вибір партнерів зі співробітництва. Саме тому в статті були обґрунтовані вибори та розроблені методичні підходи щодо пріоритетних партнерів-постачальників в умовах розвитку коопераційного співробітництва.

Застосування запропонованого методичного підходу дає можливість формалізувати процес вибору потенційних партнерів, що, у свою чергу, має вплив на визначення глибини, широти та тривалості здійснення коопераційних відносин, оскільки здійснення такого вибору, насамперед, передбачає визнання готовності потенційних партнерів прийняти на себе коло численних зобов'язань щодо постачання та споживання певних обсягів продукції з чітко визначеними параметрами. Вибір партнерів з постачальницько-споживацькими зв'язками обумовлює також прогнозні оцінки надійності і стабільності поставок, що є підґрунтям для укладання планів підприємства у цій сфері, зокрема стосовно часового розподілу надходження ресурсів, форм і методів оплати, обсягів і вартості страхових запасів та ін.

Література: 1. Бабенко С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці. Монографія. – К.: Вид. "Наукова думка", 2003. – 332 с. 2. Горбонос Ф. В. Кооперація: методологічні і методичні основи. – Львів: Львівський державний аграрний університет, 2003. – 264 с. 3. Іванов Д. О. Логістика. Стратегічна кооперація. – М.: Вершина, 2006. – 176 с. 4. Календжян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компании. – М.: Дело, 2003. – 272 с. 5. Аалдерс Роб. ИТ аутсорсинг. Практическое руководство / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 300 с. 6. Палига Є. М. Підходи до формування партнерських відносин / Є. М. Палига, Д. С. Мірошник. — Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2000. – 232 с. 7. Семєко Г. В. Совместное предпринимательство: Учебн. пособие — М.: ИКД "Зерцало-М", 2004. – 120 с. 8. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ / Пер. с англ. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2004. – 176 с.

ПИТАННЯ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У довгостроковій перспективі врахування інноваційного чинника стає вирішальною умовою подальшого розвитку сучасних економічних систем. Стале соціально-економічне зростання в Україні може бути досягнуте лише на інноваційній основі при активному використанні сучасних науково-інноваційних розробок; лише за такої умови реалізуються плани високої якості зростання, ресурсозабезпечення, ефективності виробництва, випуску конкурентоспроможної продукції.

Практика економічно розвинених країн свідчить, що стійке зростання економіки в умовах глобальної економічної конкуренції зумовлене високим рівнем впровадження у виробництво нових технологій і розробок. При цьому приріст виробництва забезпечується за рахунок формування сприятливого інвестиційного клімату, який дає змогу посилити зовнішні фінансові вкладення, зокрема у високоефективні інноваційні продукти. Фінансування інноваційно-технологічних розробок розглядається як чинник соціально-економічного зростання країни. Фінансова складова сприяє розв'язанню економічних, соціальних, екологічних й інших проблем розвитку сучасного суспільства.

Інноваційна активність національної економіки визначається результатами діяльності підприємств, які розробляють, впроваджують нововведення у промисловості, сфері послуг, сільськогосподарських та інших галузях господарювання. Інноваційна діяльність підприємства залежить від його інноваційного потенціалу, який розглядають як сукупні можливості підприємства щодо ефективного впровадження нових технологій у господарський обіг. Такими можливостями вважають сукупність фінансових, кадрових, матеріальних та інших ресурсів.

Важливу роль у підвищенні інноваційної активності підприємств відіграє вибір і реалізація відповідної стратегії інноваційного розвитку підприємства. Для визначення майбутньої стратегії підприємства потрібна інформація щодо величини інноваційного потенціалу та рівня його використання. Моніторинг і оцінка рівня інноваційного потенціалу є актуальними завданнями, оскільки їх виконання дає змогу приймати стратегічні й тактичні рішення щодо інноваційного розвитку підприємства та розвитку його стійких конкурентних переваг.

Останні десятиліття позначені посиленням конкуренції, особливо на ринках високотехнологічних продуктів. Сьогодні економічні умови змушують виробника докорінно переглянути технічні, технологічні, інноваційні та фінансові можливості ціноутворення, систему оподаткування, процеси демонополізації, можливості розвитку підприємства. Інакше кажучи, перед підприємствами постають питання об'єктивної оцінки наявних можливостей (внутрішнього потенціалу) та зовнішніх чинників впливу.

Серед внутрішніх чинників, що сприяють зростанню ефективності інновацій, слід виділити такі, як: спроможність керівників підприємства і персоналу виділяти та оцінювати економічні, соціальні й технологічні зміни у зовнішньому середовищі; орієнтація керівників підприємства на довгострокову перспективу і наявність чітких стратегічних цілей; розвинена система збуту й маркетингу, спроможна досліджувати та оцінювати ринкові тенденції; здійснення безперервного пошуку нових ринкових пропозицій; вміння аналізувати й реалізовувати нові ідеї.

Зовнішніми чинниками впливу є: загроза старіння наявних продуктів, виникнення нових потреб у покупців, зміна смаків і переваг споживачів, скорочення життєвого циклу товарів.

Успішність управління інноваційними процесами залежить від стадії життєвого циклу виробу.

Життєвий цикл виробу (ЖЦВ) — час від початку формування ідеї до закінчення фізичного існування останнього екземпляра виробу. Розглянемо основні складові ЖЦВ та місце серед них інноваційно-технологічної складової (рисунок).

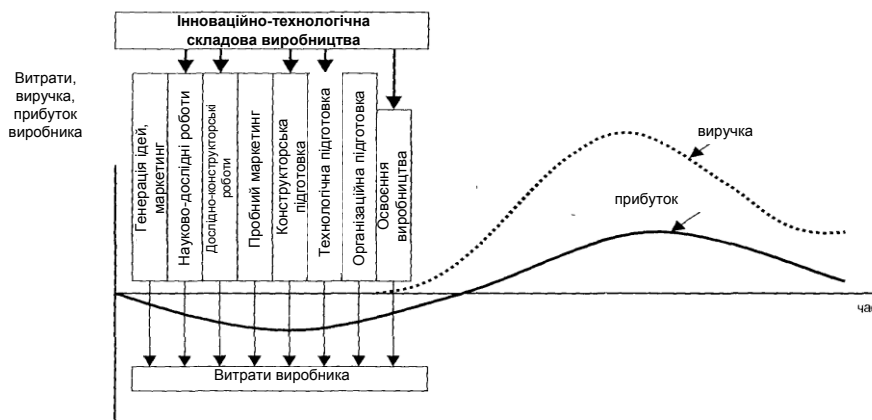


Рис. Місце інноваційно-технологічної складової у життєвому циклі виробу



Як бачимо, значну частину витрат становлять саме інноваційно-технологічні. Виконання кожного етапу залежить від наявного потенціалу. У зв'язку з тим, що будь-яку складову можна обмежити виконанням конкретних завдань, критеріями формування параметрів оцінки слід визнати саме дії в межах кожної складової. Головні параметри ЖЦВ, що характеризують складові інноваційно-технологічного потенціалу, наведено в таблиці.

Таблиця

Параметри ЖЦВ, що характеризують складові інноваційно-технологічного потенціалу

Стадія	Початок стадії	Закінчення стадії
Технічна та економічна експертиза проєктів	Комплектація груп оцінки проєктів	Подання звіту з експертизи проєктів, вибір проєкту-переможця
НДР	Затвердження замовлення на НДР	Затвердження акта про закінчення НДР
ДКР, конструкторська підготовка	Затвердження замовлення на ДКР	Наявність комплексу конструкторської документації, скоригованої за результатами іспитів дослідного зразка
Освоєння виробництва	Прийняття ухвали про серійне виробництво і комерційну реалізацію виробів	Початок серійного виробництва

Тривалість усіх стадій життєвого циклу виробу впливають на його економічну ефективність, а отже, і на конкурентоспроможність. Тому саме спроможність підприємства активізувати наявний інноваційно-технологічний потенціал дає змогу підвищити ефективність (коефіцієнт корисної дії) кожного етапу, що у майбутньому позначиться на конкурентоспроможності продукту.

Отже, оцінка інноваційно-технологічного потенціалу підприємства з урахуванням запропонованого поділу стадій життєвого циклу виробу на технологічні складові уможливить розв'язання проблем, що виникають у процесі виробництва на кожному з його етапів. Такий підхід сприятиме ефективному використанню внутрішніх фінансових ресурсів підприємства й залученню зовнішніх інвестицій, що, у свою чергу, забезпечуватиме раціональний вибір інноваційної стратегії підприємства та допоможе підвищити конкурентоспроможність інноваційного продукту.

На сьогодні ще не сформований загальний підхід до сутності інноваційного потенціалу підприємств, розроблення методів і критеріїв оцінки, а рівень теоретичної та методологічної розробки не дає змоги задовольнити потреби підприємств. Нині немає можливості централізованого статистичного дослідження інноваційного потенціалу українських підприємств. При оцінці інноваційного потенціалу використовують переважно статистичні показники, що головним чином стосуються характеристики науково-технічної, виробничо-технологічної та інших складових загального потенціалу підприємства, інноваційну ж вони, як правило, відображають опосередковано. Тобто здебільшого інноваційний потенціал окремих підприємств не вимірюють і тому цілеспрямовано не розвивають.

Аналіз практики вітчизняних і закордонних підприємств свідчить, що від своєчасності й адресності розподілу фінансових ресурсів багато в чому залежить кінцевий результат будь-якої господарської діяльності, в тому числі й ефективність підприємства в інноваційній сфері.

Поняття "інноваційний потенціал" нещодавно увійшло до термінів економічної науки як економічна категорія, але в сучасній економічній літературі, в тому числі й українській, відсутнє однозначне його визначення. Більшість авторів керуються так званим ресурсним підходом, тобто уявляють інноваційний потенціал як сукупність ресурсів, виділяючи найчастіше такі його елементи, як наукова, інформаційно-технологічна, організаційна, матеріально-технічна, фінансова складові. При цьому всі складові мають узгоджуватись між собою й виконувати визначені функції.

Окремі визначення враховують цільову характеристику інноваційного потенціалу, що найповніше розкриває сутність цієї економічної категорії. Використання ресурсів завжди є цілеспрямованим і певним чином організованим для реалізації потреб суспільства й суб'єктів господарювання. Цілями інноваційної діяльності можуть бути збільшення прибутку, збільшення конкурентоспроможності продукції, збереження ніші на ринку тощо.

Інноваційний потенціал підприємства становить наявні та приховані можливості залучення й використання ресурсів, спрямованих на сприйняття, впровадження нововведень, які можуть бути залучені для досягнення цілей економічних суб'єктів. Таке визначення акцентує увагу на тому, що інноваційний потенціал є тим підґрунтям, на підставі якого розробляються, впроваджуються на підприємстві нововведення, які надалі зможуть задовольняти потреби суб'єктів господарювання.

Для ефективного здійснення інноваційної діяльності підприємству потрібна така сукупність ресурсів: інтелектуальних (технологічна документація, винаходи, патенти, ліцензії, корисні моделі, промислові зразки); матеріальних (дослідне, експериментальне і лабораторне устаткування); фінансових (власні, запозичені, інвестиційні, бюджетні, грантові кошти); інфраструктурних (власні, підрозділи НДР і ДКР, конструкторський відділ, відділ головного технолога, відділ маркетингу нової продукції, лабораторія контролю якості продукції, патентно-ліцензійний відділ); додаткових ресурсів підвищення результатів інноваційної діяльності (партнерські та особисті зв'язки з науково-дослідними інститутами, ВНЗ, у тому числі й закордонними, інформаційний відділ, досвід управління проєктами, стратегічне управління підприємством).



Наявність та масштаби розвитку таких ресурсів інноваційної діяльності визначають готовність тепер і в перспективі ефективно впроваджувати та освоювати підприємством нові технології. Від величини інноваційного потенціалу залежить вибір тієї чи іншої стратегії інноваційного розвитку. Так, якщо у підприємства наявні всі необхідні ресурси, то воно може піти шляхом стратегії лідера, розробляючи та впроваджуючи принципово нові (базисні) інновації. Якщо інноваційні можливості обмежені, то доцільно їх нарощувати й вибирати стратегію послідовника, тобто реалізовувати, поліпшуючи технології. При виборі тієї чи іншої стратегії розроблення і впровадження нових технологій на сьогодні не достатньо обмежуватися лише оцінкою та впровадженням чинників інноваційної сфери. Треба також ураховувати наявність ресурсів для подальшого виробництва інновацій. Причиною тому є різке скорочення життєвого циклу інновацій.

Таким чином, оцінка інноваційного потенціалу дає можливість проаналізувати фінансову стійкість підприємства до інноваційного розвитку та визначити інноваційну стратегію. Впровадження нових технологій на підприємствах без попередньої оцінки його інноваційного потенціалу може спричинити негативні наслідки. Підприємству може не вистачити коштів для завершення початого проекту, що негативно відіб'ється на забезпеченні поточної виробничо-господарської діяльності або й узагалі призведе до зупинки інноваційного проекту.

Зупинка реалізації інноваційного проекту може зумовити також розвиток ризику запізнілої комерції, коли новинка готова до виходу на ринок, але може бути вже застарілою. Аби уникнути таких проблем, підприємству треба на етапі розроблення перспективних планів вилучити проекти, які не можна виконати з точки зору фінансового забезпечення.

Література: 1. Гречан А. П. Теоретичні засади визначення інноваційного потенціалу підприємства // Економіка та держава. – 2005. – №7. – С. 34 – 37. 2. Коробейников О. П. Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятия / О. П. Коробейников, А. А. Трифилова, И. А. Коршунов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – №3. – С. 24 – 37. 3. Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. – СПб.: Наука, 1997. – С. 286. 4. Гунин В. Н. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 7. – М.: ИНФРА-М, 2000. – С. 38. 5. Новикова І. В. Інноваційний потенціал підприємства: оцінка та фінансово-інвестиційне забезпечення розвитку: Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. – К.: КНЕУ, 2003. – С. 45 – 51.

УДК 330.341.1:621.311.1

Сударкіна С. П.

Кітченко О. М.

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ В УКРАЇНІ

У теперішній час у світі спостерігається стійка тенденція до збільшення виробництва й споживання енергії. Не обійшла стороною ця ж тенденція й Україну, для якої проблема забезпеченості паливно-енергетичними ресурсами на сьогоднішній день є однією з найгостріших. Ця проблема активно обговорюється в наукових працях і публікаціях багатьох авторів: А. К. Шидловського, М. М. Мхітаряна, І. М. Карпа, М. Мейгера, В. Дубовика, А. В. Праховника та ін. Огляд останніх робіт, присвячених цій тематиці, свідчить про те, що питанням енергозбереження й ефективного використання енергоресурсів приділяється велика увага. Хоча, на погляд авторів, питання, пов'язані з теперішнім станом та проблемами енергозбереження, потребують більш детального дослідження.

Сьогодні, незважаючи на те, що Україна є одним з найбільших світових виробників вугілля й електроенергії, вона також є одним з найбільших світових споживачів первинної енергії. Незалежно від того, що країна володіє потужною енергосистемою, вона відноситься до енергодефіцитних країн із загальним паливним енергетичним балансом – 200,6 млн. т у. п. (тонн умовного палива). Паливно-енергетичний баланс України формується частково за рахунок власних паливно-енергетичних ресурсів – 45,5 %, або 91,2 млн. т у. п., а також за рахунок імпорту ресурсів з Росії, Туркменістану й Казахстану – 54,5%, або 109,4 млн. т у. п. (таблиці) [1].

Таблиця

Споживання власних і імпортних енергоресурсів за 2005 рік

№ з/п	Енергоресурс	Власні ресурси		Імпорт		Усього	
		млн. т у. п.	%	млн. т у. п.	%	млн. т у. п.	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Вугілля	41,5	20,7	2,0	1,0	43,5	21,7
2	Нафта	6,1	3,1	19,6	9,8	25,7	12,9

© Сударкіна С. П., Кітченко О. М., 2006

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Природний газ	23,5	11,7	64,3	32,0	87,8	43,7
4	Уран, гідроресурси й інші відновлювані джерела	20,1	10,0	23,5	11,7	43,6	21,7
Усього енергоресурсів		91,2	45,5	109,4	54,5	200,6	100

Залежність України від імпорту енергоресурсів не тільки не дає можливості динамічно розвиватися економіці, але й робить її уразливою від постійного зростання цін на енергоносії на світовому ринку. За прогнозами фахівців, у найближчому майбутньому у зв'язку зі скороченням запасів природного газу й нафти, ціни на енергоносії будуть стрімко збільшуватися. Це не кращим чином відіб'ється на стані економіки країни. У зв'язку з цим, на погляд авторів, для України проблема енергозбереження набуває найбільш актуального характеру.

Метою даної роботи є аналіз основних проблем, що існують у сфері енергозбереження.

Одна з головних проблем у секторі електроенергетики України останнім часом – це сильне фізичне й моральне зношування основних фондів, унаслідок чого країна зазнає величезних втрат при виробництві електроенергії. Більш ніж 96 % устаткування теплових електростанцій відпрацювало свій ресурс, 73 % – перевищило граничний, понад 53 % енергоблоків експлуатуються більше 200 тис. год., це перевищує прийняту у світі межу фізичного зношування й морального старіння [2]. Протягом останніх 15 – 20 років не проводилася реконструкція шахт. Унаслідок цього різко скоротилися виробничі потужності вуглевидобувних підприємств, знизилася якість вугілля й зростає його собівартість, а також збільшилася кількість аварій та нещасних випадків на виробництві. Ця ситуація зробила продукцію вуглевидобувної галузі неконкурентоспроможною на світовому ринку.

Через незадовільний стан теплових комунальних мереж відбуваються величезні втрати теплової енергії при постачанні її від джерела до кінцевого споживача, що, у свою чергу, викликає збої в постачанні електроенергії, відсутність гарячої води й тепла у квартирах, організаціях і установах, а також простої в роботі промислових підприємств. Це спричиняє неплатежі й збільшення заборгованостей населення та організацій перед комунальними службами.

Відсутність енергозберігаючих технологій є однією з головних причин високої енергоємності ВВП. Останні дослідження говорять про те, що в Україні на один долар виробленої продукції витрачається приблизно 90 кг у. п., що в 3 – 4 рази перевищує показники економічно розвинених країн. Це приводить до того, що більша частина коштів, які надходять до бюджету України, направляється не на розвиток і модернізацію виробництва, а на оплату імпортованих енергоресурсів. У зв'язку із цим збільшується собівартість продукції окремих галузей промисловості, що робить вітчизняні товари й послуги неконкурентоспроможними.

Альтернативні джерела енергії також варті уваги. Хоча багато країн Євросоюзу вже давно й ефективно використовують енергію сонця, вітру, геотермальну енергію та ін., в Україні, що володіє потужним потенціалом вторинних і відновлюваних ресурсів, використання таких видів енергії все ще залишається мрією.

Ресурсний потенціал відновлюваних джерел енергії:

енергія вітру – технічний потенціал становить 30 млрд. кВт/рік;

сонячна енергія – технічний потенціал становить 345 млн. кВт/рік;

енергія малих рік – технічний потенціал становить 8 252 млн. кВт/рік;

енергія біомаси – технічний потенціал становить 13,4 млн. т у. п./рік;

потенціал відходів лісу – 115 тис. т у. п./рік;

геотермальна енергія – 32,6 млн. т у. п./рік.

Аналіз стану використання альтернативних джерел енергії показав, що найменше уваги приділяється проблемі розвитку малої гідроенергетики. Тут однією з головних проблем є відсутність чітко сформульованої політики в області малої гідроенергетики на законодавчому рівні. Її сьогодишній стан оцінюється як критичний, хоча в порівнянні з іншими відновлюваними джерелами енергії (сонячними, вітровими) істотною перевагою малої гідроенергетики є кращі техніко-економічні показники, менша залежність від природних умов, що забезпечує більшу надійність і ефективність енерговіддачі [3].

В Україні за останні десять років не було введено в експлуатацію ні однієї такої установки. Загальна потужність наявних установок становить приблизно 13 000 – 14 000 кВт. Ще в умовах колишнього СРСР вітроенергетиці приділялося недостатньо уваги. Частка енергії, яка виробляється такими установками, була й залишається незначною й не може використовуватися в промислових масштабах. Собівартість виробленої кВт/г такої енергії не на багато менша, а іноді й перевищує собівартість енергії, яка виробляється традиційними джерелами. Це пов'язано з особливостями ресурсів, що використовуються (при відсутності вітру ці установки не виробляють достатню кількість енергії), тим самим не задовольняються потреби великих споживачів, для ефективної роботи яких необхідна наявність потужного й безперебійного джерела енергії.

У теперішніх умовах повної залежності України від постачання імпортного газу використання таких установок стає все більш привабливим. Такі установки можна ефективно застосовувати для забезпечення енергією дрібних локальних споживачів.

У цілому ж використання альтернативних джерел енергії дає реальну економію витрат на енергоносії при їх транспортуванні, дає регіонам можливість самостійно розпоряджатися енергією, яку вони отримують, орієнтуючись на власні потреби.

Прогнозоване зростання попиту на електроенергію, зростання цін на первинну енергію, екологічні проблеми, які весь час поглиблюються, змушують нас звернути увагу також і на використання атомної енергії.



Основними факторами, що обумовлюють розвиток атомної енергії у світі, є економічний і екологічний. Аналізуючи теперішній стан даної галузі, можна констатувати, що на сьогодні немає однозначної відповіді на питання, використовувати атомну енергію чи ні. Останнім часом у світі найбільш активно застосовують ядерну енергію країни Азії (Китай, Північна Корея, Індія). Думки країн ЄС з цієї проблеми розділилися. Франція й Фінляндія продовжують нарощувати потенціал атомної енергетики, вкладаючи істотні кошти в будівництво нових ядерних блоків. Німеччина, Бельгія, Швеція та інші прагнуть скоротити програми з атомної енергетики.

Однією з позитивних сторін при використанні атомної енергії є її відносна дешевизна в порівнянні з вартістю первинної енергії, хоча на розробку, будівництво й забезпечення безпечних умов роботи АЕС потрібні значні кошти. З іншого боку, залишається невирішеною проблема утилізації й зберігання відпрацьованого ядерного палива, що гальмує розвиток атомної енергетики не тільки в Україні, але й у світі. Такі країни, як США, Великобританія, частково відмовилися від використання атомних станцій через труднощі, що виникають із утилізацією ядерного палива.

На сьогодні в Україні експлуатуються чотири АЕС (Рівненська, Хмельницька, Південноукраїнська й Запорізька), які сумарно виробляють більш ніж 46 % від загального виробництва електроенергії в Україні. Енергоблоки цих станцій відновили в середньому більше половини своїх строків експлуатації і вимагають значних коштів для подальшої модернізації й ремонту. Подальший розвиток атомної енергетики в Україні можливий лише за рахунок державного субсидування цієї галузі. Для України першочерговим є завдання реалізації проектів зі збільшення потужності й строків експлуатації існуючих енергоблоків.

Розвиток атомної енергетики в Україні, як одного з найбільш дешевих джерел електроенергії, є пріоритетним завданням, тим більше, що Україна має для цього науково-технічний і промисловий потенціал, а також має істотні природні запаси сировини для задоволення потреб атомної енергетики України.

Підбиваючи підсумки, можна говорити про те, що сьогодні для України, яка реально зіштовхнулася із проблемою нестачі енергетичних ресурсів, на перше місце виходять питання, пов'язані з енергозбереженням і енергозберігаючими технологіями. Основними проблемами тут є: фізичне й моральне зношування основних фондів; використання неефективних та несучасних технологій; висока енергоємність ВВП; недостатня увага, що приділяється питанням використання альтернативних джерел енергії; екологічні проблеми; відсутність інвестицій і державної підтримки.

І все-таки ми можемо говорити, що Україна в змозі впоратися з більшою частиною цих проблем. Для цього необхідно повністю переглянути державну політику у сфері енергозбереження. Особливу увагу потрібно приділити проектам, пов'язаним з використанням атомної енергії, й великим проектам з енергозбереження. Слід створити фінансові механізми, що дозволяють впроваджувати такі проекти в скорочені терміни.

Література: 1. Енергетична стратегія України на період до 2030 року й подальшу перспективу (основні положення) – проєкт. Підготовлено Міністерством палива й енергетики України разом з Національною академією наук України на виконання розпорядження Президента України від 27 лютого 2001 року №42/2001, постанови Верховної Ради України від 24 травня 2001 року №2455-III і доручення Кабінету Міністрів України від 11 червня 2001 року №7492/3. 2. Паливно-енергетичний комплекс України на порозі третього тисячоліття. – К.: Укр. енцикл. "Знання", 2001. – 400 с. 3. Віхарев Ю. Малі ГЕС: сьогодні й майбутнє / Ю. Віхарев, А. Карамушка // Енергетична політика України. – 2005. – №6.

УДК 331.2

Тараненко А. А.

СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Системою оплати праці називається спосіб визначення розмірів винагороди залежно від витрат, результатів праці. Ті або інші конкретні системи оплати праці виділяються в рамках більш загальних форм оплати праці. Розрізняють наступні форми індивідуальної заробітної плати:

тарифна, при використанні якої індивідуальна винагорода агента не пов'язана явно з кількісними показниками його діяльності, а визначається її змістом, кваліфікаційними вимогами й іншими нормативами [1; 2; 3].

погодинна, при використанні якої індивідуальна винагорода залежить від відпрацьованого часу з урахуванням кваліфікації і якості праці;

відрядна, при використанні якої індивідуальна винагорода залежить від кількості виробленої продукції;

участь у доході (участь у прибутках, виплати бонусу), наприклад, придбання акцій компанії (опціони);

© Тараненко А. А., 2006



премії – додаткова в порівнянні із заробітною платою винагорода, виплачувана в певних випадках.

Окремою формою заробітної плати, що стимулює продаж, є комісійна.

Відзначимо, що, наприклад, поділ погодинної й відрядної заробітної плати ґрунтується на мірі праці (тобто способі виміру кількості) — відповідно — часі й кількості зробленої продукції. Обидві ці форми є регулярними (виплачуваними в рамках діючого трудового контракту) і залежать відомим працівникові чином від показників його діяльності. При використанні опціонів винагорода не залежить настільки від результатів саме індивідуальної діяльності; премії (як правило) не є регулярною формою заробітної плати. Погодинна форма заробітної плати може реалізовуватися у вигляді наступних систем оплати:

- проста погодинна;
- почасово-преміальна.

Відрядна форма заробітної плати (іноді її називають поштучною) може реалізовуватися у вигляді наступних систем оплати:

- пряма відрядна;
- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- непрямо-відрядна;
- акордна.

Зв'язок між погодинною й відрядною формами оплати може бути встановлено в такий спосіб. Якщо у відрядній оплаті зафіксовані норми часу на виконання певних завдань, то її можна розглядати як погодинну. При цьому на практиці, якщо працівник справляється зі своїм завданням (з виконанням вимог не тільки кількості, але і якості) швидше відведеного часу, то йому може оплачуватися увесь час за нормою, незалежно від фактично витраченого часу.

Розглянемо перераховані вище системи оплати більш детально. Проста погодинна система оплати відповідає використанню фіксованих (постійних, тобто не залежних від яких-небудь показників діяльності працівника) ставок оплати за одиницю часу.

При використанні почасово-преміальної системи оплати (рис. 1) до суми заробітку за тарифом (за умови виконання і/або перевиконання нормативів, наприклад, плану x) додається премія (позначимо її ставку Δa), вимірювана, наприклад, у відсотках до тарифної ставки. Пряма відрядна система оплати характеризується прямо пропорційною залежністю розміру винагороди від обсягу випуску (кількості зробленої продукції) за єдиними твердими відрядними розцінками (ставками), що не залежать від обсягу випуску.

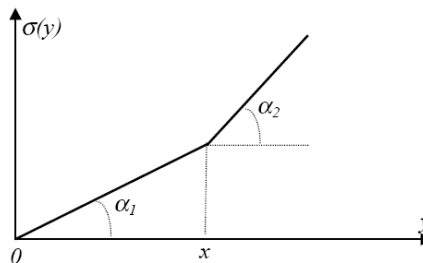


Рис. 1. Почасово-преміальна система оплати (норматив — x ; $a_2 = (1 + \Delta a) a_1$ або $a_2 = a_1 + \Delta a$)

При використанні відрядно-преміальної системи оплати, крім базового тарифу, виплачується премія, наприклад, за перевиконання нормативів (рис. 2).

Слід зазначити, що в літературі відрядно-преміальна й відрядно-прогресивна системи оплати не завжди розділяються досить чітко, тому можна в загальному випадку вважати, що при перевиконанні нормативів використовується підвищений тариф або ставка оплати.

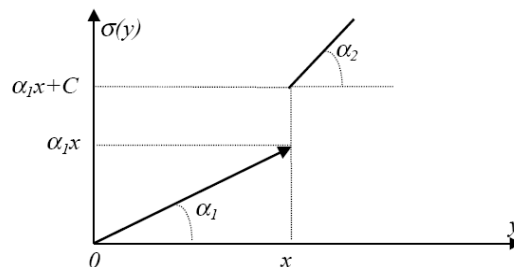


Рис. 2. Відрядно-преміальна система оплати (норматив — x)

Відрядно-прогресивна система оплати, в рамках якої виробіток понад установлену норму оплачується за підвищеними розцінками, з погляду формального аналізу повністю аналогічна почасово-преміальній системі оплати (з точністю до конкретизації міри праці).

Непрямо-відрядна система оплати використовується, наприклад, для оплати праці допоміжних робітників. При цьому розмір їхнього заробітку може становити певний відсоток від заробітку основних (робітників, що обслуговуються ними). Цій системі оплати відповідає система стимулювання, заснована на перерозподілі доходу.

При використанні акордної системи оплати сукупний індивідуальний заробіток виплачується за фіксовані стадії роботи або за виконання повного комплексу робіт. Різновидом акордної системи оплати є так звані акордно-преміальні системи оплати, в яких додаткова премія виплачується за якість робіт, скорочення строків і т. п.

Можливо засновувати стимулювання працівника на величині доходу підприємства — встановити винагороду, яка дорівнює певній (наприклад, постійній) частці доходу, така участь у доході (прибутку) так само застосовується як форма індивідуальної заробітної плати.

Специфічна форма заробітної плати, що стимулює продаж, тобто комісійні, може з однієї сторони розглядатися як система стимулювання, заснована на перерозподілі доходу (або прибутку) від продажу, або як пропорційна система стимулювання (якщо дохід від продажу одиниці товару заданий, то фіксування комісійних означає встановлення прямо пропорційної залежності між величиною заохочення й числом проданих товарів, що відіграє в цьому випадку роль дії агента). Якщо винагорода визначається як фіксований відсоток від прибутку, то при трактуванні дії працівника як величини прибутку участь у прибутку є прямою відрядною системою оплати (пропорційна система стимулювання). Такий підхід охоплює наступні використовувані на практиці комісійні форми: фіксована грошова сума за кожну продану одиницю продукції, фіксований відсоток від маржі за контрактом, фіксований відсоток від обсягу реалізації, фіксований відсоток від базової зарплати при виконанні плану з реалізації.

Розглянемо таку форму індивідуальної заробітної плати, як премія. Будемо розрізняти премії, передбачені системою оплати праці в організації (які відносять на собівартість), тобто "регулярні", і премії заохочувального характеру — одноразові (що виплачуються організацією за рахунок власних коштів), які не є обов'язковими (наприклад, премії до ювілейних дат).

Заохочувальні премії не залежать явно від індивідуальних показників діяльності за обліковий період і тому розглядатися не будуть. Найчастіше премії ґрунтуються на результатах довгострокових досягнень працівника. Діапазони часу, що враховуються працівнику, у закордонній практиці обмежуються, як правило, трьома-п'ятьма роками [4]. Розрізняють регулярні премії наступних двох видів (які відрізняються показниками й умовами преміювання). У першому випадку абсолютна величина премії, наприклад, при виконанні і/або перевиконанні планових завдань встановлена заздалегідь. У тому числі величина премії може бути пропорційна базовому окладу (без урахування преміальних, прогресивних і інших надбавок). У другому випадку абсолютна величина премії визначається як заздалегідь установлений відсоток від заробітку за розрахунковий період. Такі складні системи преміювання використовуються досить рідко. Для їхнього формального опису варто було б увести додаткову операцію над базовими системами стимулювання — "зміни масштабу" на певних підмножинах безлічі припустимих дій працівника. Можна припустити, що теоретико-ігровий аналіз таких систем стимулювання досить трудомісткий, тому виключимо їх із дослідження.

Важливу роль, крім основної заробітної плати, також відіграє додаткова заробітна плата у формі різних доплат (у тому числі доплати за суміщення, понаднормову роботу й т. п.), надбавок (за кваліфікацію, вислугу років, стаж роботи в даній організації) та одноразових винагород. На відміну від премій, наприклад надбавки, вона включаються до складу заробітної плати регулярно. Основна й додаткова заробітні плати спільно можуть розглядатися як деяка єдина сумарна система стимулювання. Вище було перелічено основні форми й системи заробітної плати, розглянуті у вітчизняній літературі зі стимулювання й оплати праці. Системи заробітної плати, які використовуються за кордоном, природно, трохи відрізняються від них, однак не настільки сильно. Так, наприклад, виділяються наступні компоненти винагороди працівника [4; 5]: базова заробітна плата (однакова для деякої групи працівників, наприклад, даної кваліфікації, посади); індивідуальна компонента винагороди працівника (обумовлена його особистим внеском); компонента, загальна для підрозділу; участь у доходах компанії в цілому; одноразові премії й т. п. Визначення базової заробітної плати є завданням тарифікації, що носить скоріше економічний, ніж управлінський характер. Розглянуті в цій роботі системи стимулювання відповідають системам заробітної плати, що залежить від результатів діяльності працівника і/або колективу (відповідно три компоненти: індивідуальна, загальна для підрозділу, тобто "колективна", і залежна від результатів діяльності організації в цілому). Моделі колективних форм і систем заробітної плати (в тому числі винагороди за підсумками роботи підрозділу, організації й участь у прибутку, тобто перерозподіл доходів, та ін.) розглядаються в роботі [5]. Як системи оплати, які використовуються в Україні, так і системи оплати, що використовуються за кордоном, як, наприклад: система двох ставок, система контрольованого денного виробітку, надбавки за кваліфікацію, плата за знання й компетенцію, системи Тейлора, Роуена, Барта, Гантта, Меррика, "емпіричні" системи та ін. [4; 5], також можуть бути формально описані відповідною базовою системою стимулювання.

З метою посилення стимулюючої функції тарифної оплати важливо змінити підходи і до тарифікації робіт, оскільки вона поки не сприяє перетворенню тарифної оплати в стимул високоякісної праці.

Розвиток української економіки свідчить, що при відсутності централізованого управління системою оплати праці й недосконалості її нових ринкових регуляторів необхідні заходи щодо ре-



формування заробітної плати. Реформа оплати праці є важливою в курсі реформ національної економіки України. Від наукового обґрунтування втримання реформи оплати праці, правильного вибору шляхів реформування заробітної плати багато в чому залежать перспективи економічних перетворень. Цілі реформи оплати праці повинні відповідати потребам економічного розвитку, підкорятися заходам зі стимулювання промислового виробництва.

Література: 1. Адамчук В. В. Организация и регулирование оплаты труда. – М.: Финстатинформ, 1996. – 176 с. 2. Адамчук В. В. Экономика труда / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. – М.: Финстатинформ, 1999. – 432 с. 3. Адамчук В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 408 с. 4. Вайсбурд В. А. Организация оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой. – Самара: СГЭА, 1996. – 94 с. 5. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юрист, 1998. – 496 с.

Гончарук А. Г.

УДК 330.45:519.234:338.583:338.45

ВИРОБЛЕННЯ ВАЖЕЛІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ В ПРОМИСЛОВОСТІ

Загострення конкуренції на внутрішньому та міжнародних ринках, підвищення вартості енергоносіїв і сировини вимагають пошуку шляхів підвищення ефективності використання виробничих ресурсів у промисловості України. У таких умовах необхідною є розробка дієвої системи важелів управління ефективністю в промисловості, що вимагає першочергової оцінки ефективності її складових (галузей, підприємств) і виділення серед них передових ділянок, які є локомотивом зростання ефективності всієї промислової системи, та "вузьких місць", що стримують це зростання. У зв'язку з цим виникає проблема вибору адекватної системи оцінки ефективності і відповідного ранжирування елементів системи, на основі якої можливо виявлення резервів та вироблення важелів підвищення ефективності використання ресурсів.

Метою цього дослідження є розробка та обґрунтування системи оцінювання й вироблення важелів щодо підвищення ефективності в промисловому виробництві.

Традиційно для оцінки економічної ефективності у промисловості прийнято використовувати такі показники, як продуктивність праці, фондовіддача та ін., які є інформативними, але ізольовано оцінюють ефективність лише окремих виробничих факторів. Використання біфакторних вимірників ефективності також може призвести до викривленого уявлення про ефективність об'єкта дослідження через упущення з розгляду інших важливих чинників [1]. У зв'язку з цим доцільним є застосування аналітичної концепції відносної ефективності, що запропонована Фарреллом [2], а згодом розвинута до необмеженої кількості факторів та продуктів і переформульована в задачу математичного програмування Чарнсом та ін. [3]. Цей метод отримав назву Data Envelopment Analysis (DEA), сутність якого полягає в тому, що досліджується складний об'єкт з безліччю витрат (входів) та продуктів (виходів) й аналізується його діяльність у навколишньому середовищі функціонування. Ефективність тут визначається як частка від ділення суми всіх виходів на суму всіх входів. Для кожного об'єкта дослідження визначається величина ефективності, після чого виконується порівняння спостережень, що відбувається за допомогою методу лінійного програмування із використанням різних моделей. DEA визначає серед об'єктів дослідження ефективні одиниці шляхом побудови границі ефективності, а для всіх інших — міру їх неефективності. Докладний опис методу та моделей DEA викладено в роботі [4].

Переваги непараметричного методу DEA визначаються тим, що він не вимагає явної специфікації функціональних зв'язків між витратами, продукцією і статистичним розподілом неефективності, не передбачає припущень щодо типу поведінки об'єктів дослідження і дозволяє визначати ефективні та неефективні виробництва, обчислювати кількісну міру ефективності. Крім того, цей метод передбачає одночасне використання як вартісних, так і натуральних величин, що дозволяє узагальнювати численні різномірні входи та виходи.

Основний недолік DEA — він не передбачає тестів на помилки у вихідних даних і може бути досить чутливим до них [5], може бути усунений на етапі відбору даних для аналізу шляхом використання перевірених і надійних показників, що характеризують входи та виходи.

В останнє десятиріччя метод DEA знаходить застосування для оцінки ефективності в різних галузях суспільного життя. На сьогодні існує кілька модифікацій постановки завдань і їх рішень методом DEA [6]. Орієнтація моделі визначається тим, над якими чинниками об'єкти дослідження мають кількісно найбільший контроль. І оскільки промисловість України працює переважно у конкурентному ринковому середовищі, де обсяги випуску визначаються попитом і вплив виробників обмежується лише ресурсами та виробничими потужностями, це визначає вибір моделі на користь орієнтації на вхідні ресурси (input-орієнтовані моделі).

© Гончарук А. Г., 2006

Одним з найбільш вдалих розширень DEA стала модель суперфективності, що запропонована Андерсоном та Перерсенем [7]. Вона усуває недолік більшості моделей DEA — обмеження значень ефективності інтервалом [0...1] — та дозволяє будувати повну ієрархію ефективності серед об'єктів, що досліджуються. Саме ця модель лягла в основу методики оцінювання та вироблення важелів підвищення ефективності, що пропонується в даній статті.

Розглядається модель суперфективності з постійним ефектом масштабу, необхідні і достатні умови нездійсненності для якої полягають у появі нульових значень у предметній області, тобто наявності нульових ресурсів або випусків у вихідних даних [8]. Таким чином, уникнути нездійсненності аналізованих моделей можна, виключивши з розгляду нульові значення входів та виходів.

Методика, що пропонується у статті, передбачає проведення оцінки ефективності від загального до окремого: спочатку на підставі агрегованих показників за допомогою DEA моделі суперфективності і ранжирування визначаються групи галузей промисловості з високою, середньою та низькою ефективністю; потім аналізується ефективність підприємств, що входять до складу групи-лідерів та групи-аутсайдерів; наприкінці оцінюється ефективність окремих промислових підприємств за кожної галуззю, що аналізується. Таким чином, у результаті чергового виконання міжгалузевого, групового і галузевого аналізу виділяються найбільш ефективні об'єкти дослідження (галузі, підприємства), а також "вузькі місця". Окрім оцінювання, методикою також передбачається вироблення важелів підвищення ефективності на кожному з трьох рівнів управління промисловістю через виявлення резервів зниження витрат ресурсів та факторів, що істотно впливають на ефективність. Запропонований механізм вироблення управлінських рішень щодо підвищення ефективності в промисловості подано на рис. 1.

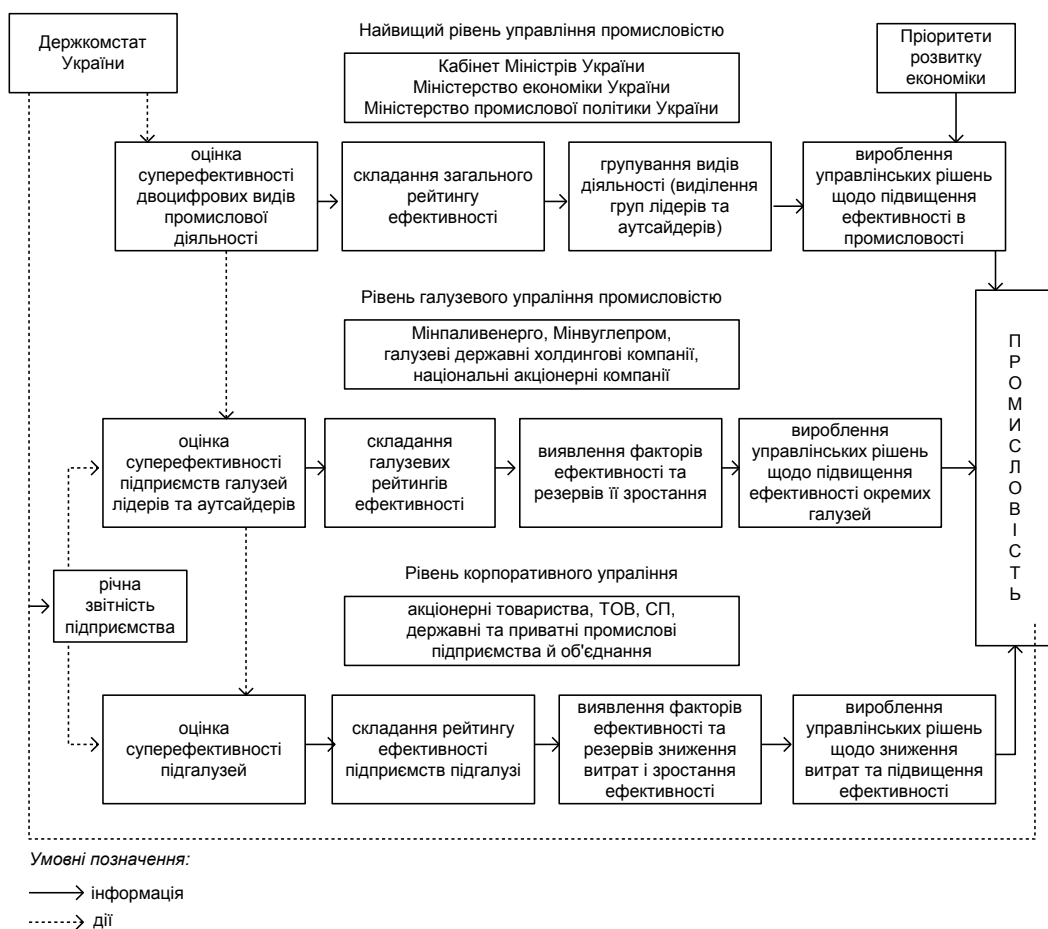


Рис. 1. Схема управління ефективністю в промисловості України

Розроблену методику було використано при проведенні аналізу ефективності в промисловості України, результати якого викладено далі.

На першому етапі (міжгалузевому аналізі) розглянуто 14 основних видів промислової діяльності, відповідно до діючої в Україні Класифікації видів економічної діяльності (КВЕД), у розрізі двоцифрових галузей, за допомогою DEA моделі суперфективності підданих ранжируванню, за результатами якого виділено 3 групи — з найбільшою, найменшою й середньою ефективністю (рис. 2).

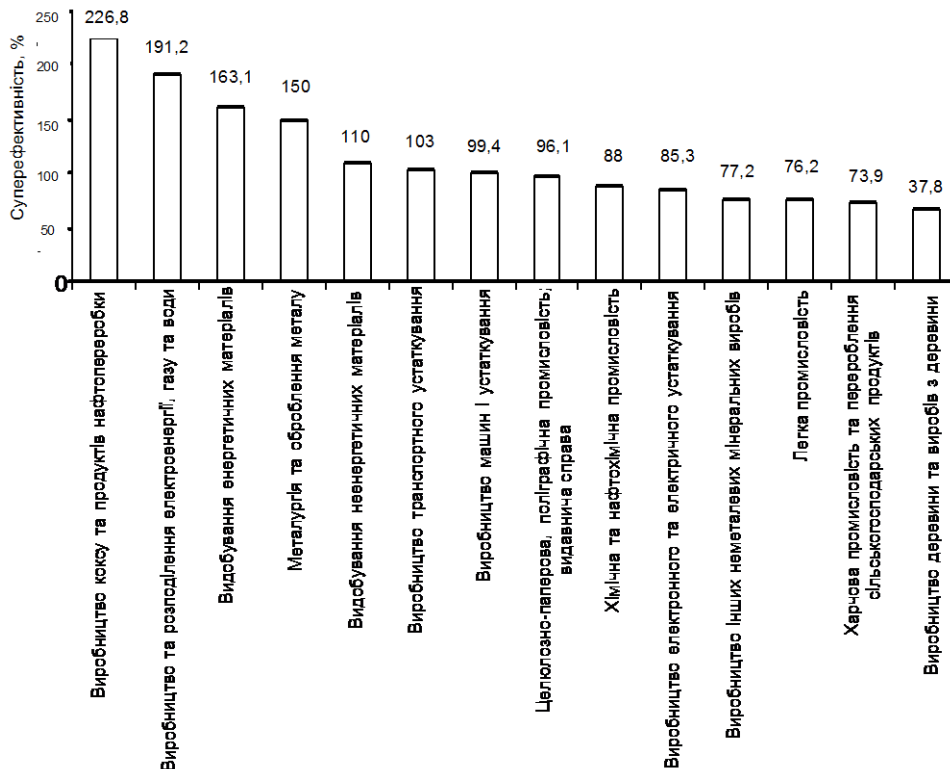


Рис. 2. Результат ранжирування видів промислової діяльності з використанням DEA моделі суперективності (власні розрахунки автора з використанням офіційної статистики [9])

За результатами ранжирування виявлено убутну ефективність промислового виробництва по ланцюгу: видобуток — первинна переробка — виробництво засобів виробництва — виробництво споживчих товарів.

На другому етапі (груповий аналіз) з метою виявлення чинників високої та низької ефективності проведено аналіз для груп галузей лідерів і аутсайдерів. Об'єктом дослідження тут є діяльність окремих підприємств, тому набір входів та виходів відображає склад спожитих ресурсів (трудова, матеріальних, фінансових і основного капіталу) та результатів господарювання підприємств. Розглядаючи особливості 676 підприємств, що ввійшли до вибірки, було виділено 3 ознаки: чисельність персоналу, регіональна приналежність і склад власників підприємства.

Установлено, що більша кількість ефективних підприємств групи галузей-лідерів перебуває в секторах середнього та великого бізнесу і зростає, рухаючись від заходу до сходу країни. Четверть цих підприємств у тій чи іншій мірі контролює держава і більше половини — вітчизняні недержавні інвестори, серед яких більшість складають великі АТ, багато з яких є елементами великих промислово-фінансових груп. Слід також зазначити високий відсоток іноземного капіталу, що є присутнім у статутному фонді більше чверті ефективних підприємств групи лідерів. Відсутність блокуючих пакетів акцій ефективних підприємств в іноземних інвесторів указує на неефективність такої форми інвестування. Переважна більшість неефективних підприємств групи галузей-аутсайдерів відноситься до розряду малого і середнього бізнесу й розташована в західній і центральній частині країни. У 97% з них відсутня будь-яка частка держави й у 94% — частка іноземних інвесторів. Найчастіше на неефективних підприємствах у ролі власника виступають резиденти — фізичні особи і приватні фірми (44% підприємств), ТОВ (24%), — або взагалі відсутній істотний власник (12%).

На третьому етапі (галузевому аналізу) відбувається подальша деталізація аналізу до галузевого рівня, що дозволяє підвищити ступінь однорідності продукції й зробити висновки, необхідні для вироблення важелів управління ефективністю на рівні окремих галузей і підприємств промисловості.

Результати цього етапу аналізу вказують на наступне:

характерні риси, пов'язані з розмірами підприємств, виявлено у легкій промисловості, видобутку енергетичних матеріалів, металургії й обробці металів, деревообробній промисловості, де найбільш оптимальним з погляду ефективності є середній розмір підприємств, із чисельністю персоналу від 200 до 1000 чоловік;

найбільший вплив географічного фактора на ефективність галузі виявлено в енергетиці й деревообробній промисловості; якщо для першої розташування підприємств у центральному регіоні має найменші переваги, то для останньої цей регіон є найбільш оптимальним з погляду ефективності;

виявлено неефективність держави як власника в енергетиці, видобуванні енергетичних матеріалів і легкій промисловості, а також як основного власника контрольного пакета у виробництві інших неметалевих мінеральних виробів і металургії, в той час як у деревообробній та нафтопере-



робній промисловостях її присутність позитивно відображається на ефективності підприємств; присутність іноземних інвесторів у цілому позитивно відбивається на ефективності нафтопереробної та легкої промисловостей, а також як основних власників у металургії та енергетиці, й негативно — як власників блокуючих пакетів в останніх двох галузях; присутність вітчизняних недержавних інвесторів у цілому позитивно позначається на ефективності харчової промисловості, а також як основних власників у енергетиці та легкій промисловості, й негативно — як основних власників у нафтопереробній і деревообробній промисловості;

існують значні резерви зростання ефективності за рахунок скорочення вхідних ресурсів за всіма аналізованими галузями.

Таким чином, запропонований підхід, що базується на використанні непараметричного методу DEA, дозволяє:

1) оцінювати та ранжувати галузі промисловості за ефективністю, тобто виділяти найефективніші, найнеефективніші та середнеефективні галузі;

2) визначати важливі ознаки та фактори, що істотно впливають на ефективність у промисловості, врахування яких є важливим важелем підвищення ефективності на різних рівнях управління;

3) виявляти резерви підвищення ефективності за рахунок поліпшення використання виробничих ресурсів та позбавлення надлишкової їх частини неефективними підприємствами, що має важливе значення для прийняття рішень щодо управління ефективністю на рівні окремих підприємств і галузей промисловості.

Література: 1. Гончарук А. Г. Эффективность экономики Украины: анализ и прогнозирование: Монография. — Одесса: Астропринт, 2005. — 332 с. 2. Farrell M. J. The measurement of productive efficiency / J. of the Royal Statist. Society, S. A. — 1957. — Vol. 120. — №3. — P. 253 — 290. 3. Charnes A. Measuring the efficiency of decision making units / Charnes A., Cooper W., Rhodes E. // Europ. J. of Operational Research. — 1978. — Vol. 2. — P. 429 — 444. 4. Cooper W. Handbook on Data Envelopment Analysis / Cooper W., Seiford L., Zhu J. — Boston: Kluwer Academic Publishers, 2004. — 608 p. 5. Cherchye L. New Tools for Dealing with Errors-in-Variables in DEA / Cherchye L., Kuosmanen T., Post T. // Public Economics Working Paper Series, Centre for Economic Studies, Catholic University Leuven. — Leuven, 2000. — 20 p. 6. Coelli T. An Introduction to Efficiency and Productivity Analysis / Coelli T., Prasada Rao D., Battese G. — New York: Springer, 2005. — 348 p. 7. Anderson P. A Procedure for Ranking Efficient Units in Data Envelopment Analysis / Anderson P., Petersen N. C. // Management Science. — 1993. — Vol. 39. — №10. — P. 1261 — 1264. 8. Zhu J. Robustness of the efficient DMUs in data envelopment analysis // Europ. J. of Operational Research. — 1993. — Vol. 90. — P. 451 — 460. 9. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Держкомстат України. — К.: Консультант, 2005. — 592 с.

УДК 330.322

Орлов П. А.

Рубан В. В.

РАНЖИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В большинстве отечественных и зарубежных работ по оценке эффективности инвестиционных проектов [1 — 3] содержится описание корректных методов расчета показателей (критериев) эффективности инвестиционных проектов — таких, как чистый дисконтированный доход (NPV), индекс доходности дисконтированных инвестиций (PI), внутренняя норма рентабельности инвестиций инвестиционного проекта (IRR), модифицированный коэффициент внутренней рентабельности проекта (MIRR), дисконтированный срок окупаемости инвестиций (DPP) и др.

Эффективность предусматривает сопоставление полезного результата с затратами или ресурсами, которые его обеспечили. С этой точки зрения показатель NPV, что широко используется за рубежом и в странах СНГ, является показателем эффекта, а IRR, MIRR, DPP и PI следует отнести к показателям эффективности.

Общеизвестный недостаток критерия IRR — то, что в отдельных случаях для проекта может быть или два значения, или ни одного.

Часто эта проблема решается путем выбора одного ведущего критерия или приоритетности их использования [3]. Одни рекомендуют использовать только показатель NPV, другие — только IRR, третьи рекомендуют использовать все вышеперечисленные [2].

Нельзя согласиться с А. С. Мелкумовым, который показатель NPV считает измерителем эффективности инвестиций.

© Орлов П. А., Рубан В. В., 2006



В зарубежной литературе чаще всего приводится следующая формула NPV проекта реальных инвестиций [1, с. 94]:

$$NPV = \sum_{t=0}^n Ct (1+i)^t, \quad (1)$$

где Ct – денежный поток в конце периода t ;

i – стоимость денег во времени для данной фирмы (норма дисконтирования);

n – жизненный цикл инвестиционного проекта.

Более удобной и понятной представляется следующая формула этого показателя, но уже с учетом стоимостной оценки сопутствующих социальных, экономических и экологических полезных результатов:

$$NPV = \sum_{t=0}^T (Pt + At + \mathcal{E}_t - H_t + Lt)(1+i)^t - K_{\Sigma} \quad (2)$$

где T – продолжительность жизненного цикла инвестиционного проекта, лет;

P_t – явная прибыль от реализации проекта в году t ;

A_t – амортизация на реновацию в году t ;

\mathcal{E}_t – стоимостная оценка сопутствующих социальных, экологических и экономических полезных результатов, полученных в году t ;

H_t – налог на прибыль в году t ;

t – год, результаты и затраты которого приводятся к расчетному;

Lt – ликвидационное сальдо или выручка от реализации имущества, выбывающего в году t , за вычетом связанных с этим расходов;

K_{Σ} – суммарные капитальные вложения на реализацию проекта, приведенные к начальному моменту времени;

i – норма дисконта в долях единицы.

При этом искусственно вводить нулевой расчетный год для учета фактора времени представляется целесообразным только в тех случаях, если начало реализации проекта планируется в первой половине года. Если же начать реализацию проекта предполагается во второй половине года, то в качестве расчетного следует принимать первый год, а не нулевой, как в формуле (2).

Отсутствует единая трактовка экономической сущности показателя NPV. Так, Д. Норткотт пишет: "Чистая текущая стоимость проекта — это разница между текущей стоимостью прибыли и затратами на инвестиции" [4, с. 43]. Здесь не уточняется, какая прибыль имеется в виду — экономическая или бухгалтерская (явная). Кроме того, существует несколько различных показателей прибыли.

Авторы считают, что NPV — это текущая чистая экономическая прибыль (убыток) от реализации инвестиционного проекта. Инвестиционный проект может быть внедрен, если NPV больше или равен нулю. Равенство NPV нулю означает, что проект обеспечит получение только чистой нормальной прибыли, которую инвестор мог бы получить и при использовании инвестиционных ресурсов для других целей.

Некоторые недостатки, присущие коэффициенту внутренней рентабельности проекта (IRR) в тех случаях, когда денежные потоки два и более раз меняют знак с минуса на плюс, приводят к тому, что многие авторы завышают значимость показателя NPV.

Во многих практических задачах было бы сильным упрощением оценивать инвестиционные решения каким-то одним критерием, например, критерием NPV или IRR. Поэтому многие ученые и менеджеры справедливо считают, что было бы ошибкой игнорировать информацию, присущую каждому критерию — NPV, IRR, PI, DPP. "По сути, многие солидные фирмы — такие, как IBM, GE, "Royal Dutch Petroleum" — рассчитывают и анализируют все четыре критерия, поскольку каждый из них дает какую-то дополнительную релевантную информацию" [2, с. 231].

В отличие от NPV индекс доходности является относительным показателем. Благодаря этому он очень удобен при выборе одного проекта из ряда альтернативных, имеющих примерно одинаковые значения NPV, либо при формировании портфеля с максимальным суммарным значением NPV.

Сравнивая показатели NPV и PI, следует обратить внимание на то, что результаты оценки с их помощью эффективности инвестиций находятся в прямой зависимости: с ростом абсолютного значения чистого приведенного дохода возрастает и значение индекса доходности и наоборот. Более того, при нулевом значении чистого приведенного дохода индекс доходности всегда будет равен единице. Это означает, что как критериальный показатель целесообразности реализации инвестиционного проекта может быть использован только один (любой) из них.

По существу дисконтированный срок окупаемости проекта (DPP) дает информацию о риске и ликвидности проекта; NPV показывает прирост благосостояния акционеров компании; IRR оценивает доходность инвестиций и содержит информацию о "резерве безопасности проекта"; PI также дает информацию о "резерве предела безопасности". При этом "... в каждом конкретном случае принятия инвестиционного решения один критерий оказывается более весомым, чем другой..." [2, с. 232].

Чаще всего ранжируемые инвестиционные проекты будут иметь различные продолжительности жизненных циклов. В этих условиях выбор инвестиционного проекта только по показателю NPV является некорректным. В такой ситуации при осуществлении многокритериального выбора инвестиционных проектов, по мнению авторов, целесообразно вместо показателя NPV использовать показатель среднегодовой величины чистого текущего дохода проекта, который определяется отношением NPV к продолжительности жизненного цикла инвестиционного проекта NPV/T , а также IRR, PI, DPP и такой качественный показатель, как соответствие проекта стратегии предприятия. В

зависимости от специфики проектов возможно изменение состава показателей и увеличение количества качественных показателей.

Многокритериальный выбор инвестиционных проектов может быть осуществлен методами максимальной свертки, отношений предпочтения, нечеткого логического вывода, аддитивной свертки, анализа иерархий и другими [5].

Так, в случае использования метода анализа иерархий, например, требуется упорядочить пять инвестиционных проектов (ИП₁;..., ИП₅) среди которых нет такого, который доминировал бы по всем критериям.

Для ранжирования инвестиционных проектов методом анализа иерархий, основанном на использовании оценок группы экспертов [5], строят иерархию проблемы упорядочения проектов на основе совокупности критериев NPV/T, IRR, PI, DPP и соответствие проекта стратегии предприятия.

Для получения комплексной оценки инвестиционных проектов требуется определить:

степень приоритетности каждого инвестиционного проекта относительно каждого из рассматриваемых критериев;

степень важности самих критериев.

Затем необходимо провести "иерархическое взвешивание" в виде произведения матрицы приоритетов, столбцами которой являются векторы приоритетов инвестиционных проектов относительно рассматриваемых критериев, на вектор-столбец важности самих критериев. В результате такого взвешивания проекты получают интегральную оценку.

Степень приоритетности инвестиционных проектов относительно конкретного критерия в рамках предлагаемого подхода определяется путем проведения парных сравнений инвестиционных проектов по девятибалльной шкале отношений [5 – 7].

Проводя парные сравнения инвестиционных проектов, каждый эксперт должен ответить на вопрос: какой инвестиционный проект имеет более высокий приоритет (значимость) по сравнению с другим с точки зрения рассматриваемого критерия. При этом он использует прогноз денежных потоков, а также любую иную информацию, указывающую на превосходство одного инвестиционного проекта над другим.

Формирование структуры модели принятия решения в методе анализа иерархий — достаточно трудоемкий процесс. Однако в итоге удается получить детальное представление о том, как именно взаимодействуют факторы, влияющие на приоритеты альтернативных решений, и сами решения, формируются рейтинги возможных решений и рейтинги, отражающие важность факторов. Процедуры расчетов рейтингов в методе анализа иерархий достаточно просты, что выгодно отличает данный метод от других методов принятия решений.

Таким образом, в статье обоснованы методические подходы к многокритериальному ранжированию инвестиционных проектов с различной продолжительностью жизненных циклов, с учетом использования не только количественных, но и качественных показателей.

Литература: 1. Бирман Г. Экономический анализ инвестиционных проектов: Пер. с англ. / Г. Бирман, С. Шмидт. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 632 с. 2. Бригхем Ю. Финансовый менеджмент: Полный курс: В 2-х т. / Ю. Бригхем, Л. Гапенски. – СПб.: Экономическая школа, 1997. – Т. 1. – 498 с.; Т. 2. – 670 с. 3. Ковалев В. В. Финансовый анализ: методы и процедуры. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 560 с. 4. Норткотт Д. Принятие инвестиционных решений: Пер. с англ. / Под ред. А. И. Шохина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 248 с. 5. Андрейчиков А. В. Анализ, синтез, планирование решений в экономике / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 368 с. 6. Калугин В. А. Многокритериальная оценка инвестиционных проектов // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2004. – №4. – С. 61 – 64. 7. Калугин В. А. Многокритериальные методы принятия инвестиционных решений. – СПб.: Химиздат, 2004. – 212 с.

УДК 658.114.33

Ляпун М. М.

ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОЄКТІВ УТВОРЕННЯ ДИ- ВЕРСИФІКОВАНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ОБ'ЄДНАНЬ

Методологічні засади планування диверсифікаційних процесів розглядалися в працях І. Ансоффа, Р. Акоффа, Є. Ленського, Ю. Іванова, Б. Мільнера, А. Шермана та ін. [1 – 6]. У літературі запропоновано багато методів пошуку оптимального варіанта здійснення такого роду процесів, проте до цього часу багато теоретичних та методичних аспектів економічного обґрунтування проєктів утворення диверсифікованих інтеграційних об'єднань залишаються остаточно не вирішеними й вимагають ретельного дослідження.

Метою дослідження в статті є теоретичне обґрунтування та розробка методичних підходів щодо економічного обґрунтування проєктів утворення диверсифікованих інтеграційних об'єднань.

© Ляпун М. М., 2006



Економічне обґрунтування процесу утворення диверсифікованих об'єднань є дуже важливим етапом формування стратегії розвитку підприємства. Основними передумовами прийняття рішення про диверсифікацію виступають наступні.

1. Звичні для підприємства ринки насичені, попит скорочується.
2. Підприємство має тимчасово вільні фінансові ресурси, що може інвестувати в інший бізнес.
3. Очевидні можливості для створення ефекту синергії між існуючими і новими напрямками діяльності.
4. Антимонопольне законодавство не дає можливості розвивати виробництво в освоєній галузі.
5. Диверсифікованість дає можливість скоротити рівень податків за рахунок освоєння нових галузей, де існують податкові пільги.
6. Диверсифікованість створює можливість більш вільного виходу на міжнародні ринки.
7. Диверсифікованість дає можливість розвивати перспективні кооперативні зв'язки з прогресивними (насамперед, науково-дослідними) установами з метою формування довгострокових конкурентних переваг.

Таким чином, складність здійснення процесу обґрунтування вибору шляхів здійснення диверсифікації пов'язана з наступними основними особливостями стратегічного розвитку підприємства: необхідність визначення економічних вигод та витрат, розрахунок синергетичного ефекту від проведення процесу диверсифікації;

- необхідність виявлення як мотивів, так і напрямків диверсифікації;
- утворення під час диверсифікації деяких податкових, правових, кадрових та бухгалтерських проблем;
- необхідність урахувати те, що не всі процеси диверсифікації здійснюються на взаємовигідних та бажаних умовах; під час ворожих поглинань можуть знадобитися значно більші ресурси, ніж під час процесу інтеграції-диверсифікації, що здійснюється на дружніх умовах;
- необхідність аналізувати ринок у цілому для того, щоб передбачити відповідні дії конкурентів.

Існує велика кількість підходів до обґрунтування доцільності утворення диверсифікованих об'єднань. На думку автора, всіх їх можна об'єднати в декілька основних груп, що ґрунтуються на основі оцінки:

- 1) балансової вартості підприємств – майбутніх учасників;
- 2) грошових потоків у часі;
- 3) забезпечення конкурентних переваг;
- 4) зниження трансакційних витрат;
- 5) узгодженості процесів утворення диверсифікованого об'єднання із загальнокорпоративною стратегією;
- 6) Z-моделі Альтмана.

Вигоди, що отримані під час проведення процесу утворення диверсифікованого об'єднання, можуть бути здобуті завдяки наступному.

1. Ефект синергії. Для оцінки ефекту синергії використовують різницю значень різних показників до диверсифікації та їх прогнозних значень після здійснення диверсифікації.
2. Економія від усунення дублювання управлінських функцій при регулюванні розвитку різногалузевих виробництв.
3. Потенціальний дохід, що може бути отриманий від скорочення витрат на збут диверсифікованого об'єднання.
4. Додаткові прибутки, що можуть бути отримані від зростання масштабів виробництва та більш ефективного використання ресурсів.
5. Економія на податках, отримана завдяки диверсифікації.
6. Додатковий прибуток, що можливо буде отриманий від спрощення залучення кредитних ресурсів завдяки укрупненню підприємства.
7. Одержання додаткового доходу від зростання котирування акцій після оприлюднення інформації про диверсифікацію.

Проте слід відзначити, що даний підхід не у всіх випадках дає об'єктивні результати. Під час такого обґрунтування багато залежить від особи, що його проводить. Так, реальні вигоди від утворення диверсифікованого інтеграційного об'єднання можуть бути дуже завищеними за рахунок оптимістичної оцінки майбутніх грошових потоків. З іншого боку, аналітик може не побачити реальних вигод, та диверсифікація не буде мати місця.

У деякій мірі схожого підходу до обґрунтування процесу утворення диверсифікованих інтеграційних об'єднань дотримується І. Ансофф [1]. Весь процес обґрунтування напрямку розвитку підприємства Ансофф розглядає тільки з двох аспектів: внутрішній розвиток та купівля нового виробництва для диверсифікації його в об'єднання.

Шостий з наведених методів обґрунтування процесу утворення корпоративних інтеграційних об'єднань передбачає використання Z-моделі Альтмана. У даному випадку розраховується Z-рахунок Альтмана для окремих підприємств та для цілого диверсифікованого об'єднання. Для оцінки ефективності утворення корпоративного інтеграційного об'єднання пропонується змінити класичний вигляд Z-моделі на наступний:

$$R^* = X1 + X2 + X3 + X4 + X5 > 0, \quad (1)$$

де $X1$ — показник загальної платоспроможності підприємства;

$X2$ — рентабельність власного капіталу підприємства;

$X3$ — коефіцієнт капіталізації підприємства;

$X4$ — коефіцієнт менеджменту, обумовлений як відношення виторгу від реалізації до поточних зобов'язань підприємства;

$X5$ — коефіцієнт забезпеченості підприємства власними засобами.

На відміну від Z-моделей, які використовуються для завдань оцінки фінансової стійкості акціонерного об'єднання з урахуванням ранжирування ступеня впливу кожного фінансового показника на загальну платоспроможність, у моделі, що застосовується для експрес-аналізу ефективності створення вертикально корпоративних інтеграційних об'єднань, немає необхідності вводити додаткове ранжирування фінансових показників.

Порівняння величин Z-моделі до та після утворення корпоративного інтеграційного об'єднання дозволяє зробити висновок про ефективність створення вертикально інтегрованої компанії. Якщо величина Z корпоративного інтеграційного об'єднання після диверсифікації зростає в порівнянні з величинами Z підприємств до такого процесу, то диверсифіковане об'єднання має більшу фінансову стійкість, ніж окремі підприємства. Використання цього методу характеризується відносно простотою розрахунків. Слід зазначити, що для експрес-аналізу ефективності створення диверсифікованого об'єднання досить звітів про діяльність підприємств та не потрібно додаткової економічної інформації, що, як правило, є строго конфіденційною.

Методика використання даного методу полягає в наступному. Визначається рейтингове число для кожного підприємства, що передбачається включити до складу корпоративного інтеграційного об'єднання до диверсифікації. При цьому розраховуються фінансові показники, що входять до складу розрахункової формули. Потім рейтингові числа підприємств підсумуються. Після цього визначаються фінансові показники диверсифікованого інтеграційного об'єднання, що утворено в результаті диверсифікації, та розраховується рейтингове число, значення якого визначає доцільність диверсифікації.

Таким чином, існує велика кількість факторів і чинників, що охоплюють різні сторони діяльності підприємств, згідно з якими можна проводити економічне обґрунтування процесу утворення диверсифікованих об'єднань. Проте дуже важко враховувати всіх їх під час такого обґрунтування. Також треба відмітити, що багато з показників, наведених вище, складно правильно оцінити та проаналізувати. Тому потрібно виділити декілька таких, що чітко характеризуватимуть усі сторони процесу диверсифікації, але не будуть занадто захаращувати його, та виключити малоінформативні показники з великою погрішністю.

На думку автора, найбільш доцільним є вибір варіанта економічного обґрунтування процесів диверсифікації в залежності від мети їх проведення. Проте найбільш ефективним та універсальним є використання засобів фінансового прогнозування грошових потоків у часі. Важливим моментом, що слід урахувати під час використання цього методу, є правильно оцінка синергетичних ефектів, що можуть виникнути в майбутньому об'єднанні, та відбір спеціалістів для проведення оцінки майбутніх синергій. Так, реальні вигоди від утворення диверсифікованого об'єднання можуть бути дуже завищеними за рахунок оптимістичної оцінки майбутніх грошових потоків. З іншого боку, аналітик може не побачити реальних вигід, та інтеграція не буде мати місце.

На додаткове вивчення вимагають проблеми економіко-математичного моделювання процесів утворення диверсифікованих інтеграційних об'єднань на ґрунті комплексного використання описаних методичних підходів.

Література: 1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 520 с. 2. Акофф Рассел Л. Планирование будущего корпорации: Пер. с англ. – М.: Сирин, 2002. – 256 с. 3. Ленский Е. В. Корпоративный бизнес / Под ред. О. Н. Сосковца. – Мн.: Армита-Маркетинг, 2001. – 480 с. 4. Иванов Ю. В. Слияния, поглощения и разделение компаний: стратегия и тактика трансформации бизнеса. – М.: Альпина Паблишер, 2001. – 244 с. 5. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 480 с. 6. Sherman, Andrew J. Mergers and acquisitions from A to Z: strategic and practical guidance for small- and middle-market buyers and sellers. – AMACOM. – 1998. – 272 p.

УДК 331.5

Анненкова Е. В.

Олейник А. Д.

УПРАВЛЕНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

Проблема обеспечения промышленных предприятий высококвалифицированными кадрами является одной из важнейших.

Исследованию данной проблемы посвящены научные труды таких известных ученых, как Д. Богиня, Ю. Забродин, В. Колпаков, Э. Либанова, Е. Маслов, Г. Пальчевич, С. Пирожков, В. По-

© Анненкова Е. В., Олейник А. Д., 2006



номаренко, Г. Щекин и др. В их работах глубоко раскрыты многие теоретические вопросы стратегии и тактики управления трудовым потенциалом страны. Вместе с тем вопросы воспроизводства трудового потенциала для промышленного комплекса региона разработаны недостаточно. Поэтому цель статьи заключается в предложении и обосновании системы воспроизводства высококвалифицированного трудового потенциала для обеспечения эффективной деятельности промышленных предприятий региона.

Так, согласно определению, приведенному в современном экономическом словаре, "трудо-вой потенциал страны, региона, предприятия – это располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками" [1].

Е. Маслов под трудовым потенциалом понимает "совокупную трудовую дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда, исходя из возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков" [2].

Г. Пальчевич рассматривает трудовой потенциал как "сложную и динамичную систему, в составе которой выделяются отдельные структурные компоненты, которые во взаимозависимой и согласованной совокупности определяют развитие природного, физического, социального и интеллектуального потенциала людей и обеспечивают создание необходимых материальных и духовных ценностей общества" [3].

Каждое государство заинтересовано в росте трудового потенциала, увеличении количества образованных людей. Украина по уровню образования населения занимает достойное место даже среди высокоразвитых стран. Так, количество специалистов с высшим и средним специальным образованием на 1000 работающих в Германии составляет 190 чел., во Франции – 220, в Японии – 230, в США – 360, в Украине – 336 чел. [4]. Высшее образование в целом в Украине имеют 11,8% граждан. Харьковская область занимает по данному показателю третье место (17,7%) после г. Киева (26%) и г. Севастополя (21,4%) [5].

В регионе подготовку кадров осуществляют 78 высших учебных заведений (из них 38 относятся к III – IV уровням аккредитации). Подготовка младших специалистов обеспечивают учебные заведения первого уровня аккредитации; бакалавров – колледжи, а также учебные заведения II – IV уровней аккредитации; специалистов и магистров – высшие учебные заведения III – IV уровней аккредитации [6].

Однако, несмотря на такие показатели, промышленные предприятия региона испытывают дефицит предложения высококвалифицированного инновационного инженерного труда, потребность в котором будет неуклонно возрастать по мере обновления технической и технологической базы промышленных предприятий, повышения требований к качеству продукции и уровню её конкурентоспособности в соответствии с мировыми стандартами. По данным Главного управления промышленности, транспорта и связи Харьковской облгосадминистрации, на промышленных предприятиях региона сегодня остро не хватает высококвалифицированных главных, ведущих и старших инженеров-конструкторов, инженеров-технологов и других специалистов.

По мнению авторов, это связано с недостатками существующей системы подготовки инженерных кадров для промышленных предприятий. Сегодня нужен принципиально иной подход к управлению воспроизводством трудового потенциала промышленных предприятий региона, в основе которого:

во-первых, переход на подготовку кадров в соответствии со стратегией развития отраслей, подотраслей и предприятий промышленности;

во-вторых, профориентация и отбор претендентов среди выпускников средних школ на подготовку в вузах по техническим специальностям с углубленным изучением экономических дисциплин;

в-третьих, создание эффективной системы государственного распределения выпускников вузов III – IV уровней аккредитации, получивших инженерные и инженерно-экономические специальности;

в-четвертых, создание действенной интеграционной системы подготовки кадров для промышленных предприятий в форме отраслевого научно-производственного центра обучения.

Основное направление деятельности отраслевого научно-производственного центра подготовки кадров должно базироваться на создании целостной системы профессиональной ориентации молодежи и учащихся средних школ с целью их отбора и дальнейшей подготовки в центре. Эти задачи в современных условиях пока ещё не решаются в силу разрыва связей между производством и учебными заведениями. Поэтому воспроизводство трудового потенциала в регионе на базе создания отраслевого научно-производственного центра является актуальной проблемой.

Создание такого центра позволит повысить качество подготовки специалистов для промышленных предприятий, возродить на новых началах тесную связь образования, науки и производства, усилить инновационную направленность научных разработок в регионе, которых всё ещё очень мало. Так, в 2004 г. в Харьковской области было выполнено 8,6 тыс. разработок, но только 7% из них имели инновационный характер [6].

На рисунке представлена предлагаемая схема воспроизводства трудового потенциала промышленных предприятий региона.

1	Разработка стратегии развития промышленных предприятий региона
2	Оценка адекватности имеющегося трудового потенциала перспективам развития промышленных предприятий региона
3	Разработка стратегии воспроизводства высококвалифицированного трудового потенциала промышленного комплекса региона
4	Создание отраслевого научно-производственного центра или высших технических училищ при ведущих промышленных предприятиях региона
5	Организация профориентации молодежи в средних школах с целью координации набора абитуриентов на инженерные специальности
6	Создание современной системы обучения и необходимых условий для эффективной подготовки кадров для промышленных предприятий региона в ПТУЗах и вузах I – IV уровней аккредитации, в отраслевом научно-производственном центре
7	Трудоустройство выпускников ПТУЗов и вузов на предприятиях (предоставление первого рабочего места)
8	Разработка и внедрение системы социальных гарантий (достойный уровень заработной платы, кредиты на строительство жилья, медицинское страхование и т. д.)
9	Постоянное профессиональное и инновационное развитие трудового потенциала промышленных предприятий в отраслевом научно-производственном центре
10	Периодическая оценка степени профпригодности и сертификация персонала
11	Мониторинг реализации стратегии развития промышленных предприятий региона и их кадрового обеспечения

Рис. Схема воспроизводства трудового потенциала

Таким образом, на основании вышеизложенного можно констатировать, что воспроизводство трудового потенциала для промышленных предприятий региона необходимо рассматривать как стратегическое задание реформирования экономики, наиважнейший социально-экономический приоритет в системе национальных интересов. Решение всех обозначенных проблем требует постоянного мониторинга данного процесса с целью отслеживания определяющих показателей состояния качественного развития трудового потенциала промышленных предприятий региона.

Литература: 1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 2-е изд., исправ. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 480 с. 2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. – М.: Экономика, 1999. – 320 с. 3. Пальчевич Г. Т. Сучасні тенденції формування компонентної структури трудового потенціалу // Сб. науч. тр. "Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие". Т. 2. – Донецк: НАН Украины, Институт экономики промышленности, 2003. – С. 131 – 138. 4. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. – М.: Academia, Наука, 1999. – 280 с. 5. Дорогунцов С. Освітня сфера в інформаційному суспільстві / С. Дорогунцов, В. Куценко // Вісник НАН України. – 2002. — №11. – С. 3 – 10. 6. Харківська область в 2004 році (Статистичний щорічник) / За заг. ред. М. Л. Чмихало. – Харків: Головне управління статистики в Харківській області, 2005. – 608 с. 7. Любимцев Ю. Модернизация предприятий (сущность, направления) / Ю. Любимцев, Э. Калачев // Экономист. – 2001. – №8. – С. 35 – 39.

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗОНЫ ОПТИМАЛЬНЫХ ЗНАЧЕНИЙ СТРУКТУРЫ КАПИТАЛА

В современных условиях структура капитала является тем фактором, который оказывает непосредственное влияние на эффективность хозяйственной деятельности предприятия, его финансовое состояние.

Проблеме оптимизации капитала в современной экономике уделяется большое внимание. Среди известных специалистов, которые занимались рассмотрением данного вопроса, можно выделить Е. Бриггема, И. А. Бланка, В. В. Ковалева, Ю. М. Воробьева, Е. С. Стоянова, Ф. Модильяни, М. Миллера и др. В работах этих ученых рассматривались различные подходы к обоснованию структуры капитала предприятия: на основе максимизации уровня рентабельности, минимизации общей его стоимости, на основе степени риска структуры капитала. Однако в данных работах утверждается, что стоимость капитала имеет ярко выраженный минимум, который соответствует определенной точке.

Предположим, что кривая минимума стоимости капитала — это не точка, а скорее интервал. Тогда кривая средневзвешенной стоимости капитала не имеет явно выраженного минимума, но из-за различий в росте стоимости акционерного и заемного капиталов существует участок низких значений стоимости капитала. При приближении задолженности к 100% из-за резкого роста стоимости акционерного капитала (связанного с издержками банкротства) стоимость капитала фирмы максимизируется. Оптимальная структура капитала фирмы достигается при низком финансовом рычаге, когда стоимость заемного капитала растет медленно, что снижает стоимость капитала, но это не конкретное значение соотношения заемного и собственного капитала, а некий интервал его значений, что дает финансовому менеджеру фирмы определенную свободу в формировании финансовых источников.

Это значит, что линия средневзвешенной стоимости капитала пологая, фактически вся кривая может быть горизонтальной прямой. В связи с этим является целесообразным определение зоны оптимальных значений структуры капитала.

Под зоной оптимальных значений структуры капитала будем понимать некое соотношение собственного и заемного капитала, при котором за счет собственных средств погашаются как прежние, так и новые долги, и, таким образом, обеспечивается цель роста стоимости компании.

Формируя критерии данной зоны, отметим, что главным условием ее существования является платежеспособность предприятия на всем интервале.

В своей работе [1] А. В. Грачев предлагает методику расчета абсолютной платежеспособности предприятия, при этом утверждает, что для оценки платежеспособности предприятия за период вполне достаточно соотнести платежный ресурс предприятия и накопленный долг. Данный показатель — коэффициент абсолютной платежеспособности за период — и покажет достигнутый уровень платежеспособности, то есть способность предприятия отвечать по своим накопленным долгам за счет собственных накопленных ресурсов в денежной форме.

Анализируя бухгалтерскую и финансовую отчетность предприятия, предлагается следующая схема определения зоны абсолютной платежеспособности (рис. 1).

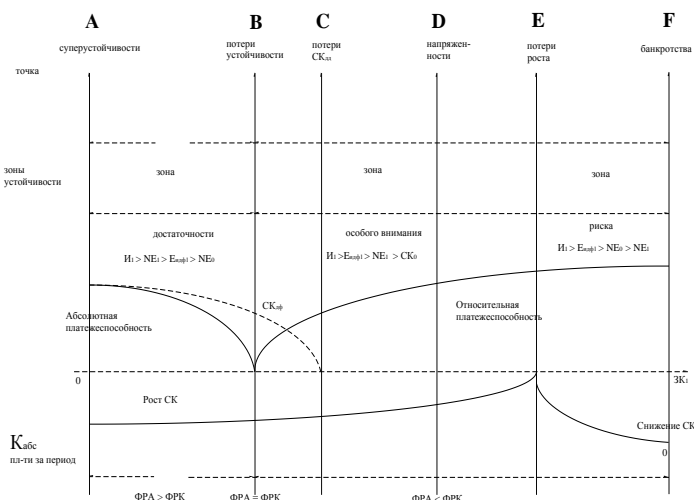


Рис. 1. Классификация платежеспособности

При этом различают семь точек платежеспособности, каждая из которых устанавливает строгие ограничения в соответствии с условием финансовой устойчивости на величину накопленного долга и общую сумму заемного капитала на конец отчетного периода (I_1 – имущество предприятия на конец отчетного периода, $I_{ндф1}$ – имущество в неденежной форме на конец периода, $СК_1$ – собственный капитал на конец периода, $СК_0$ – собственный капитал на начало периода).

Данная методика позволяет понять причины роста или снижения собственного капитала в увязке с той или иной зоной финансовой устойчивости, структурой активов и капитала, а также величиной накопленного долга. При этом обосновываются экономические предпосылки для укрепления платежеспособности и роста собственного капитала с целью приближения к зоне достаточности, особенно зоны особого внимания, а также ограничения на переход к зоне риска.

Сформулированные выводы методики определения зоны абсолютной платежеспособности дают возможность использовать ее в качестве методологической базы при определении зоны оптимальных значений структуры капитала.

На следующем этапе следует отобрать и проанализировать факторы, влияющие на формирование данной зоны. Можно выделить следующие основные факторы: объем продаж, прибыльность, процентные ставки, движение денежных средств, сравнение различных компаний одной отрасли, позиция кредиторов, цена капитала, позиция владельца/администрации.

Проанализировав особенности влияния каждого из факторов на координаты зоны оптимальных значений структуры "капитал", определяем возможности привлечения заемного капитала, а также формируем пороговые значения соотношения собственного и заемного капиталов.

При этом интервал оптимальных значений структуры капитала является динамичной (подвижной) системой, подвержен изменениям множества как внешних, так и внутренних переменных факторов экономической устойчивости и поэтому не имеет определенных нормативных значений и определяется для каждого предприятия индивидуально.

Таким образом, определив зону платежеспособности предприятия и проанализировав факторы, влияющие на координаты зоны оптимальных значений структуры капитала, можно предложить следующий алгоритм определения данной зоны, представленный в виде блок-схемы (рис. 2).

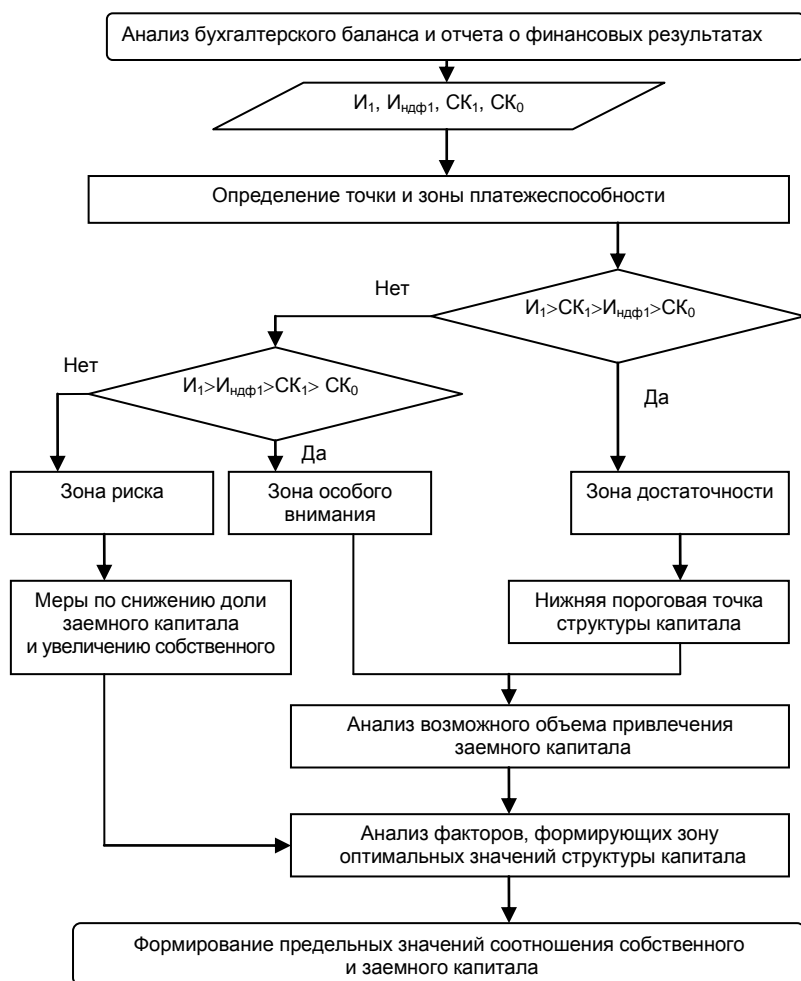


Рис. 2. Блок-схема формирования зоны оптимальных значений структуры капитала



В процессе исследования было определено, что не при всех значениях соотношения собственного и заемного капиталов достигается цель роста стоимости компании. В связи с этим задача финансового менеджера состоит в выведении компании в зону оптимальных значений структуры капитала.

Формирование зоны оптимальных значений финансирования предполагает определение такого интервала, на котором структура капитала позволяла бы обеспечить рост рентабельности собственного капитала и в минимальные сроки достичь поставленной цели. Поддержание структуры капитала в данной зоне является необходимым фактором в обеспечении экономического роста предприятия.

Предложенный алгоритм определения зоны оптимальных значений структуры капитала позволяет повысить качество управленческих решений на всех этапах управления капиталом предприятия. В дальнейшем предполагается методическое наполнение предложенной блок-схемы с целью определения координат зоны оптимальных значений структуры капитала.

При этом учитываем, что одинаковой для всех предприятий зоны оптимальных значений структуры капитала не существует. Поэтому каждое решение по структуре капитала должно приниматься предприятием в соответствии с его общей стратегией.

Предложенный алгоритм может быть использован различными предприятиями и призван помочь в выборе наиболее эффективной политики финансирования.

Литература: 1. Грачев А. В. Рост собственного капитала, финансовый рычаг и платежеспособность предприятия // Финансовый менеджмент. – 2002. – №2. 2. Балабанов И. Т. Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта. – М.: Финансы и статистика, 1998. 3. Брэггем С. Ф. Основы финансового менеджмента: Пер. с англ. – К.: Молодь, 1997. – 1000 с. 4. Ивашковская И. В. От финансового рычага к оптимизации структуры капитала компании // Управление компанией. – 2004. – Т. 42. – №11. – С. 18 – 21. 5. Киреева Е. Ф. Капитал предприятия: формы, источники финансирования. Цена капитала и оптимизация его структуры // Финансовый менеджмент: Учебное пособие. – Мн., 2004. – С. 23 – 41. 6. Теплова Т. В. Финансовый менеджмент: управление капиталом и инвестициями: Учебник для вузов. – М., 2001. – 504 с. 7. <http://www.cfin.ru>

Черпак А. Є.

УДК 65.012.432

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТА САМООНОВЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

Останнім часом увага науковців і практиків у різних кінцях світу зосереджена на подальшому вдосконаленні концепції управління знаннями та дослідженні різних аспектів практичного її застосування в процесі організаційного розвитку, попередження кризових ситуацій, зміни організаційної культури, підвищення конкурентоспроможності підприємства через набуття ним ключових компетенцій, які виявляються, зокрема, в генерації унікальних знань щодо ринку та шляхів удосконалення обслуговування клієнтів, швидшому, ніж у конкурентів, розповсюдженні знань усередині організації.

Така багатоаспектність можливостей застосування концепції управління знаннями в практиці управління сучасними підприємствами, орієнтованими на якнайкраще задоволення потреб споживачів, зумовила й адекватну багатоваріантність шляхів вирішення проблем, пов'язаних з її застосуванням, що відображено, зокрема, в працях таких відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: Е. Балашова, У. Буковича, А. Вулдріджа, Т. Гаврилової, Д. Кудрявцева, Дж. Миклтуэйта, Б. Мильнера, И. Нонаки, П. Сенге, І. Сокирник, Х. Такеучи, Е. Тулугурової, Р. Уильямса та ін.

Але перехід до розгляду внутрішнього середовища організації як середовища знань зумовлює також необхідність ревізії існуючих підходів до управління процесами створення інформаційної бази розробки стратегій та надає додаткові інструменти забезпечення її реалізації, оскільки саме через систему управління знаннями в організації потрібно поширювати серед працівників бачення цілей та шляхів їх досягнення, прищеплювати специфічні цінності організації, які стосуються обслуговування клієнтів, навчати методів реалізації стратегії. Крім того, на думку автора, незважаючи на розмаїття існуючих наукових і практичних розробок на терені управління знаннями в організаціях, за їх результатами досі не створений дієвий механізм самооновлення організації, основою якого виступає побудована в організації комплексна та цілеспрямована система управління знаннями.

Причиною цього є те, що традиційно в науці управління процес оновлення організації асоціюється із результатом організаційного розвитку та управління змінами. Але такий підхід, на думку автора, звужує можливості використання внутрішнього потенціалу розвитку організації, насамперед, творчого потенціалу її працівників. Для реалізації цього потенціалу їм потрібні знання та ефективні канали їх розповсюдження, створення яких і є основним завданням управління знаннями.

© Черпак А. Є., 2006

Слід зазначити, що аналіз наукової літератури з проблематики організаційного розвитку та управління знаннями показав, що досі відсутнє загальноприйняте визнання можливості самооновлення організації через налагодження ефективного управління знаннями, а також не розроблено визначення такої категорії, як "самооновлення організації".

Таким чином, метою цієї статті є висвітлення можливостей самооновлення організації на основі застосування концепції управління знаннями, формулювання визначення процесу самооновлення організації та узагальнення характеристик організації, що самооновлюється.

На думку автора, самооновлення організації – це свідомо керований процес накопичення, створення, придбання знань та їх безперервного поширення в організації, що дозволяє членам організації самовдосконалюватися і, таким чином, несвідомо змінювати традиційні способи організаційної діяльності на більш нові, ефективніші, що в результаті приводить до розвитку організації і відображається в оновленні та/чи укріпленні ключових компетенцій компанії, які дозволяють їй краще задовольняти потреби своїх клієнтів.

"Пророком" організації, що сама навчається, тобто самооновлюється, став Пітер Сенге, який своєю працею "П'ята дисципліна" започаткував новий напрямок розвитку організацій. Основною його заслугою є те, що П. Сенге визначив п'ять основних понять ("дисциплін"), які повинні прийняти співробітники організації, щоб вона стала організацією, що самонавчається. Зокрема, члени організації, які прагнуть навчатися, повинні [1, с. 23]:

відмовитися від своїх старих ментальних моделей та навчитися бути відкритими для інших ("індивідуальна майстерність");

виробити "спільну концепцію";

колективно працювати над досягненням спільної мети ("групове навчання");

виявити й проявити свої приховані переконання та вірування, які активно впливають на мислення і перешкоджають навчанню ("пізнавальні моделі");

зрозуміти природу діяльності своєї організації ("системне мислення" — п'ята дисципліна).

Слід відмітити, що розвиток організаційної культури – це також один із дієвих інструментів створення організації, що самооновлюється.

В організації, що самооновлюється, процес управління знаннями розпочинається з вибору знань, які планується культивувати. Найчастіше – це навички та традиції, що надають компанії конкурентні переваги і, фактично, є її ключовими компетенціями. Ключові компетенції, що "живуть у головах" співробітників компанії, можна поділити на три складові знань: загальні, спеціальні галузеві та спеціальні корпоративні знання. Саме з них організація, що самооновлюється, обирає знання, які буде розповсюджувати. Така організація створює власну базу знань на основі сукупних якостей і кваліфікації своїх співробітників, традицій колективної поведінки, а також неформальних, професійних знань, отриманих співробітниками у процесі вирішення щоденних проблем [2, с. 163].

Основними характеристиками організації, що самооновлюється, є наступні [2, с. 164 – 168, 178 – 179]:

постійне поповнення "скарбниці" знань шляхом поглинання зовнішніх ідей та їх збирання всередині організації (наприклад, шляхом направлення працівників на довгострокові стажування в інші компанії, в тому числі за кордоном, конференції та семінари; співробітництво із дослідними центрами; запровадження ділового співробітництва із конкурентами; створення стратегічних альянсів із конкурентами та ін.);

забезпечення циркуляції отриманих знань усередині організації, для чого, зокрема, необхідно:

а) створити мережу для передачі офіційної інформації, яка б охоплювала всю організацію і передбачала висхідні, низхідні та кросс-функціональні можливості передачі знань;

б) виявити бар'єри (існуючі та можливі) на шляху передачі знань і усунути їх;

в) створити інститути "офіцерів знань" — людей, спеціально відповідальних за збір та розповсюдження знань, і "менторів" — досвідчених працівників, завдання яких полягає у спостереженні за успіхами в роботі молодих колег та допомога їм, у тому числі шляхом передачі необхідних знань;

насада до проведення експериментів, що означає готовність до визнання помилок.

Експерименти дозволяють компаніям розширити асортимент продукції, що відкриває додаткові можливості для виживання в умовах невизначеності зовнішнього середовища; здійснити глибоку ревізію існуючих способів діяльності компанії і тим самим захистити її ключові компетенції від деградації. Нерідко навіть маленькі експерименти призводять до зміни природи всієї компанії. На жаль, дуже багато компаній надто рідко визнають помилки, а тому не можуть виносити з них уроки, навчатися на цих помилках. Таке прагнення до успіху може зменшити здатність організації до самооновлення;

наймання на роботу дуже різноманітних людей та заохочення співробітників, які прагнуть до експериментів і не бояться допускати помилки.

В організаціях, що самооновлюються, забезпечується просування кар'єрними сходами людей, що допустили помилки в процесі творчих експериментів, "вербування на роботу" тих, хто може допустити помилки (тобто людей, які не бояться ризикувати і здатні змінювати модель поведінки від загальноприйнятої на девіантну), та людей, які раніше працювали у зовсім інших сферах діяльності – вони зможуть застосувати навички і знання роботи в іншій сфері до ключових компетенцій нинішньої організації. Творчі конфлікти конче необхідні для розвитку. Наприклад, у компанії "Хітачі", яка виробляє комп'ютерні дисководи, у групах поряд із спеціалістами-комп'ютерниками працюють інженери-ядерники та хіміки;

корпоративна кадрова політика, орієнтована на пошук та виявлення молодих талантів. Наприклад, компанія "Мікрософт" практикує співпрацю із провідними професорами університетів для легшого та швидшого виявлення молодих талантів, а також бере на замітку людей із широкими



поглядами та сферами інтересів, наприклад тих, хто, не дивлячись на академічне минуле, музичну освіту і т. ін., цікавиться комп'ютерами (ці люди здатні застосувати знання, отримані в інших сферах, для вдосконалення продуктів у сфері інформаційних технологій);
генерування знань недоступними іншим компаніям способами.

Компанії, що самооновлюються, набирають молодих і недосвідчених працівників, роками навчають їх на роботі й у неробочий час, у тому числі базовим постулатам власної організаційної культури, дозволяють експериментувати з організаційними ресурсами, призначають досвідчених наставників, направляють на стажування в інші компанії. У результаті під дією неповторних ситуаційних факторів перетворюють цих талантів у справжніх "зірок", перехопити яких прагнуть конкуренти. Жодна університетська освітня програма не компенсує дефіцит специфічних корпоративних знань, які можна отримати тільки працюючи в компанії.

Однак важливо пам'ятати, що створити організацію, яка самооновлюється, дуже складно і для більшості організацій це так і залишається недосяжною метою. Основною причиною цього є те, що навчання – дуже складний процес, і організації, як і люди, можуть страждати від нездатності навчатися [2, с.169].

Крім цього і традиційних проблем з інноваціями, в сучасному світі організації, що прагнуть ефективно управляти знаннями та забезпечити своє самооновлення, мають також проблему з утримання цінного персоналу. Дійсно, цінними є ті працівники, які нелояльні до компанії, тобто ті, які постійно бачать перспективу свого працевлаштування в інших організаціях чи сферах, – саме це рухає їх саморозвиток – бути завжди конкурентоспроможним на ринку праці. Утримати таких працівників важко, і не рідко вони диктують власні умови роботодавцям. Крім того, якщо звільняється лідер, нерідко з ним іде і вся команда.

Ту ситуацію, яку яскраво спостерігаємо у спорті, кінобізнесі, де зірок перекупувають за великі суми коштів, поступово можна спостерігати і у світі більш традиційного бізнесу. В усьому світі організаційні структури кіностудій найпершими перебудувалися під нові умови найму персоналу. Колись талановитих акторів вони наймали на роботу, укладали з ними довгострокові контракти, які ті мали відпрацьовувати протягом досить тривалого часу, отримуючи стабільну зарплатню. Нині у структурах кіностудій немає посад акторів: усіх їх наймають за контрактами, через агентів, на один фільм – за тією ціною, яка на сьогодні склалася на конкретного спеціаліста у конкретних умовах ринку. До аналогічних умов найму персоналу поступово переходить усе більше бізнесових організацій, особливо тих, які працюють як віртуальні компанії.

Тому в нинішніх умовах для збереження персоналу, який здатен підтримувати дух самооновлення в організації, керівники все частіше роблять талановитих працівників партнерами та компаньйонами, делегують їм більше повноважень, дозволяють використовувати організаційні ресурси та потужності для розробки власних проєктів, надають співробітникам довгострокові творчі відпустки чи просто вільний час.

Таким чином, можна зробити наступні висновки. Процес управління знаннями лежить в основі процесу самооновлення організації. Самооновлення організації – це об'єктивний, свідомо керований процес накопичення, створення, придбання знань та їх безперервного поширення в організації. Основними характеристиками організації, що самооновлюється, є постійне поповнення бази знань шляхом поглинання зовнішніх ідей та їх збирання всередині організації; забезпечення циркуляції отриманих знань усередині організації; проведення експериментів; кадрова політика, орієнтована на пошук та виявлення молодих талантів, наймання різноманітних людей та заохочення співробітників, які прагнуть експериментів і не бояться допускати помилки; генерування знань недоступними іншим компаніям способами.

Науковою новизною цієї статті є вдосконалення понятійно-категоріального апарату науки управління через визначення процесу самооновлення організації як об'єктивного процесу, в основі якого лежить процес управління знаннями в організації. Перспективними напрямками подальших досліджень проблематики самооновлення організації, на думку автора, є створення комплексного механізму самооновлення організації в умовах нової інформаційної економіки, нового інтелектуального суспільства – суспільства знань.

Література: 1. Сокирник І. Управління знаннями в контексті стратегічних змін в організаціях // Вісник КНТЕУ. – 2006. — №1. – С. 43 – 50. 2. Миклтуэйт Дж. Магія менеджмента / Дж. Миклтуэйт, А. Вулдрідж; [Пер. с англ. М. В. Измєстєва. – М.: ООО "Изд. АСТ": ООО Транзиткнига", 2004. – 414 с. 3. Балашов Е. А. Менеджмент знаний: поход к внедрению // Методы менеджмента качества. – 2002. – №7. – С. 24 – 29. 4. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс. – М.: ИНФРА-М, 2002. 5. Гаврилова Т. Система управления знаниями / Т. Гаврилова, Д. Кудрявцев, Е. Тулугурова // &Стратегии. – 2004. – №11. – С. 16 – 20. 6. Гаврилова Т. Бизнес держится на знаниях сам того не зная // Персонал-Микс. – 2004. – №2. – С. 107 – 112. 7. Гуиар Ф. Ж. Преобразование организации / Ф. Ж. Гуиар, Дж. Н. Келли; [Пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 376 с. 8. Как преуспеть в новой экономике: двенадцать признаков нового общества // <http://www.management.com.ua/ct/ct012.html> 9. Масленникова Н. Управление развитием организации. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2002. – 304 с. 10. Мильнер Б. Управление знаниями – вызов XXI века // Вопросы экономики. – 1999. — №9. – С. 108 – 118. 11. Нонака И. Компания – создатель знаний / И. Нонака, Х. Такеучи. – М.: Олимп-Бизнес, 2003. 12. Сенге П. Пятая дисциплина. – М.: Олимп-Бизнес, 2003. 13. Руми-зен М. К. Управление знаниями: Пер. с англ. – М.: ООО "Изд. АСТ", 2004. 14. The organization of the future / Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith, Richard Beckhard, editors. – 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ПОКАЗНИКА ПРИБУТКОВОСТІ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ

Як правило, розроблення ресурсозберігаючих заходів у вітчизняних господарських суб'єктах здійснюється відокремлено за підрозділами та службами з подальшим зведенням у підсумковий план реалізації таких заходів. Таким чином, порушується принцип комплексності планування і впровадження ресурсозбереження, не враховуються синергетичні ефекти, що можуть виникати при його реалізації. Крім того, часто досить важко простежити, як саме вплине виконання певного ресурсозберігаючого заходу на зміну доходів та прибутку підприємства. Остання обставина має вирішальне значення при розробленні стратегії розвитку господарського суб'єкта, призводячи до ігнорування ролі ресурсозбереження у підвищенні економічної ефективності діяльності підприємства.

Більшість сучасних показників, за допомогою яких пропонується оцінювати економічну ефективність ресурсозбереження на виробництві, досить слабо відображають взаємозв'язок між витратами на ресурсозбереження та приростом доходу (або прибутку) господарського суб'єкта [1 – 6].

Труднощі визначення прямого впливу ресурсозбереження на приріст прибутку підприємства утримують багатьох керівників від прийняття рішень на користь впровадження ресурсозберігаючих заходів. У зв'язку з цим виникає необхідність застосування показника, який відображав би зміну прибутку підприємства за рахунок зміни обсягів споживання ресурсів, досягнутої шляхом ресурсозбереження. Розроблення такого показника – коефіцієнта прибутковості ресурсозбереження – визначило мету даного дослідження.

Зазначимо декілька вихідних припущень при визначенні коефіцієнта прибутковості ресурсозбереження.

1. Оскільки об'єктом дослідження є промислове підприємство – виробник продукції, то найбільш доцільно розробити показник, який відображає вплив ресурсозбереження на зміну прибутку від реалізації продукції. Зазначений вид прибутку є основним для підприємства-виробника, і дослідження його зміни під впливом ресурсозбереження досить важливе. Крім того, для даного господарського суб'єкта переважна більшість ресурсозберігаючих заходів пов'язана з виробництвом, тому корегування зв'язку "ресурсозбереження – прибуток від реалізації" є ключовим.

2. У практиці промислових підприємств найбільш поширений метод ціноутворення "середній витрати + прибуток", тому розрахунок досліджуваного показника, на погляд авторів, доцільно здійснювати з урахуванням саме цього методу. Відповідно до нього виручка від реалізації (ВР) розраховується за формулою:

$$BP = CB + \Pi = CB + k_n \times CB, \quad (1)$$

де CB – собівартість реалізованої продукції;

Π – прибуток від реалізації продукції;

k_n – коефіцієнт прибутковості (націнка на собівартість).

З урахуванням зазначеного механізму формування виручки від реалізації продукції, припустимо, що величина зниження собівартості (ΔCB), отримана під впливом впровадження ресурсозберігаючих заходів, повністю переходить до прибутку, збільшуючи його обсяг. При цьому величина виручки від реалізації продукції не змінюється, тобто:

$$\Pi = \Pi + \Delta CB = k_n \times CB + k_{CB} \times CB = (k_n + k_{CB}) \times CB, \quad (2)$$

де Π – прибуток від реалізації продукції після впровадження ресурсозберігаючих заходів;

k_{CB} – коефіцієнт зниження собівартості продукції внаслідок ресурсозбереження.

3. Собівартість реалізованої продукції розглядається як сума витрат усіх видів ресурсів (матеріальних, паливно-енергетичних, трудових, фінансових тощо) на її виготовлення та реалізацію і може бути представлена таким чином:

$$CB = \sum_{i=1}^n B_{pi} = \sum_{i=1}^n \Pi B_{pi} \times CB, \quad (3)$$

де B_{pi} – витрати ресурсу i -го виду на виробництво й реалізацію продукції;

ΠB_{pi} – питома вага витрат ресурсу i -го виду на виробництво й реалізацію продукції в загальному обсязі собівартості;

n – кількість видів ресурсів, що використовуються для виробництва й реалізації продукції.

Відповідно до формули (3), k_{CB} може бути представлений так:

$$k_{CB} = \left(\sum_{i=1}^n B_{pi} - \sum_{i=1}^n B_{pi} \right) / \sum_{i=1}^n B_{pi} = \sum_{i=1}^n k_{\downarrow pi} \times \Pi B_{pi}, \quad (4)$$



де B_{pi} – витрати ресурсу i -го виду на виробництво й реалізацію продукції після впровадження ресурсозберігаючих заходів;

$k_{\downarrow pi}$ – коефіцієнт зниження витрат ресурсів i -го виду внаслідок ресурсозбереження; $k_{\downarrow pi} = (B_{pi} - B_{pi}') / B_{pi}$.

З урахуванням зроблених припущень коефіцієнт прибутковості ресурсозбереження (k_{np}) становитиме:

$$k_{np} = (\Pi - \Pi) / \Pi = \Delta CB / \Pi = (k_{CB} \times CB) / (k_n \times CB) = k_{CB} / k_n = \left(\sum_{i=1}^n k_{\downarrow pi} \times PB_{pi} \right) / k_n, \quad (5)$$

де Π – прибуток від реалізації продукції після впровадження ресурсозберігаючих заходів;

k_{CB} – коефіцієнт зниження собівартості продукції внаслідок ресурсозбереження.

Зауважимо, що формула (5) може застосовуватися за умови, якщо підприємство випускає лише один вид продукції. Для багатонаменклатурного виробництва прибутковість ресурсозбереження доцільно визначати за такою формулою:

$$k_{np}^{\delta} = \sum_{j=1}^m PB_{nj} \times k_{npj} = \sum_{j=1}^m PB_j \times \left(\sum_{i=1}^n k_{\downarrow pij} \times PB_{pij} \right) / k_{nj}, \quad (6)$$

де k_{np}^{δ} – коефіцієнт прибутковості ресурсозбереження для багатонаменклатурного виробництва;

PB_{nj} – питома вага j -го виду продукції у загальному обсязі прибутку від реалізації на підприємстві;

k_{npj} – коефіцієнт прибутковості ресурсозбереження за j -м видом продукції;

m – кількість видів продукції, що реалізуються підприємством;

$k_{\downarrow pij}$ – коефіцієнт зниження витрат ресурсів i -го виду за j -м видом продукції внаслідок ресурсозбереження;

PB_{pij} – питома вага витрат ресурсу i -го виду на виробництво і реалізацію в загальному обсязі собівартості продукції j -го виду;

k_{nj} – коефіцієнт прибутковості (націнка на собівартість) j -го виду продукції.

Запропонований коефіцієнт прибутковості ресурсозберігаючої діяльності характеризується рядом переваг, які уможливають використання показника для цілей управління розвитком підприємства. Серед таких переваг слід виділити наступні:

показник є репрезентативним, оскільки відображає зміну прибутку від реалізації продукції під впливом ресурсозбереження (даний вид прибутку становить близько 70 – 95% сукупного прибутку промислових підприємств);

простота розрахунку отримання підсумкового показника дозволяє прийняти обґрунтоване управлінське рішення щодо подальшого розвитку підприємства з найменшими витратами часу і коштів, спрогнозувати зміну його прибутку за рахунок ресурсозбереження;

за допомогою коефіцієнта можна визначити вплив на прибуток зміни витрати будь-якого ресурсу, застосовуваного у виробництві, причому розрахунки можна вести за широким спектром як ресурсовитрат, так і ресурсозберігаючих заходів, видів продукції;

обчислення запропонованого показника на основі розрахунку впливу зміни поточних ресурсовитрат на прибуток дозволяє визначити абсолютний приріст прибутку внаслідок реалізації конкретного ресурсозберігаючого заходу за певний період часу. Порівняння отриманої величини з капітальними витратами на впровадження заходу забезпечує обґрунтоване оцінювання економічної ефективності ресурсозбереження на основі як поточних, так і капітальних витрат, визначення строків окупності ресурсозберігаючих проектів (у тому числі з урахуванням фактора часу). У свою чергу, результати таких розрахунків є вагомим аргументом у прийнятті управлінських рішень керівництвом підприємства на користь ресурсозбереження.

Таким чином, підвищення ролі ресурсозбереження в управлінні розвитком українських промислових підприємств, зростанні ефективності виробництва має супроводжуватися формуванням адекватної системи показників ефективності ресурсозберігаючих заходів, тісно пов'язаних з результатами економічної діяльності господарського суб'єкта. Альтернативою існуючим показникам у цій сфері може бути коефіцієнт прибутковості ресурсозбереження, що визначає зміну рівня прибутку підприємства під впливом зміни ресурсовитрат, отриманої внаслідок реалізації ресурсозберігаючих заходів. Застосування запропонованого коефіцієнта можливе в умовах як моно-, так і багатонаменклатурного виробництва і забезпечує прийняття обґрунтованого управлінського рішення щодо розвитку підприємства за мінімальних витрат часу та коштів на основі аналізу взаємозв'язку "ресурсозбереження – прибуток".

Література: 1. Балашова Р. І. Оцінка ефективності діяльності підприємств нових форм господарювання на основі показників ресурсозбереження: Автореферат дис... канд. екон. наук: 08.06.01. – Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України, 1999. – 16 с. 2. Сфімова Г. В. Оцінка економічної ефективності інвестицій в енергозбереження в промисловості (на прикладі машинобудування): Автореферат дис... канд. екон. наук: 08.07.01. – Одеса: УДМУ, 2002. – 20 с. 3. Методические рекомендации по оценке ресурсосберегающей эффективности прогрессивных наукоемких технологий // Аудит и финансовый анализ. – 1998. – №2. – С. 188 – 205. 4. Петенко І. В. Організаційно-економічний механізм формування і реалізації ресурсозберігаючих технологій у вугільній промисловості: Автореферат дис... докт. екон. наук: 08.07.01. – Донецьк: ДонДАУ, 2002. – 36 с. 5. Рубан Л. О. Маркетингова стратегія підприємств в галузі ресурсозбереження: Автореферат дис... канд. екон. наук: 08.06.02. – Харків: ХДЕУ, 2000. – 16 с. 6. Сотник І. Н. Проблеми і перспективи совершенствования методического инструментария оценки эколого-экономической эффективности ресурсосбережения // Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. – 2004. – Вип. 3. – С. 44 – 55.

АНАЛИЗ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях рыночной экономики значительно повышается роль финансовых ресурсов, необходимых для формирования оптимальной структуры активов предприятия, наращивания его производственного потенциала, а также финансирования текущей хозяйственной деятельности, поскольку предприятия, изменившие форму собственности с государственной на акционерную, должны сами заботиться о своем выживании. Таким образом, анализ финансового обеспечения инновационно-инвестиционными ресурсами предприятий в условиях рыночных преобразований украинской экономики актуален и необходим.

Проблема формирования и эффективного использования финансовых ресурсов в современных условиях рассматривается в большом количестве работ отечественных авторов: А. И. Амоши, Ю. В. Макогона, И. А. Бланка, И. Т. Балабанова, М. Д. Бильк, С. Б. Довбни, Н. Ф. Самсонова и мн. др.

Целью данной работы является анализ структуры и динамики ресурсов, привлекаемых промышленными предприятиями Украины для их инновационно-инвестиционной деятельности.

Выход Украины из экономического кризиса непосредственно связан с улучшением финансового состояния субъектов хозяйствования всех форм собственности во многих сферах деятельности. Что касается крупных промышленных предприятий, то для повышения конкурентоспособности их продукции, снижения цены и улучшения финансового состояния необходима модернизация устаревшего оборудования, их техническое переоснащение с использованием современных технологий, поскольку изношенность основных фондов Украины является самой высокой среди стран СНГ [1]. Решение вышеперечисленных задач возможно при наличии финансовых ресурсов.

Анализ структуры финансовых ресурсов предприятий Украины показал, что самым надежным источником средств, необходимых для инновационных преобразований, являются собственные средства предприятия. Однако этих средств украинским предприятиям катастрофически не хватает. Причина этого заключается в убыточности большого количества украинских предприятий (рис. 1).

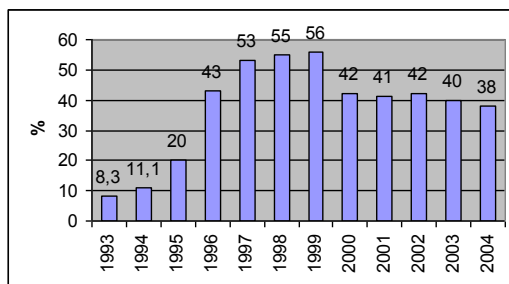


Рис. 1. Динамика части убыточных предприятий Украины [2; 3]

Однако статистические данные свидетельствуют об уменьшении количества убыточных предприятий в Украине. Особенно заметно эта тенденция проявилась в период с 2000 по 2004 г. Несмотря на вышеизложенное, установлено, что в целом по Украине финансирование за счет собственных средств на протяжении 1999 – 2004 гг. постоянно росло и составило в 2004 г. 3501,5 млн. грн. (77,2% от общего объема инвестиций). Одним из факторов, позволивших выйти предприятиям из кризиса, является капитализация прибыли предприятий и использование собственных средств (рис. 2).

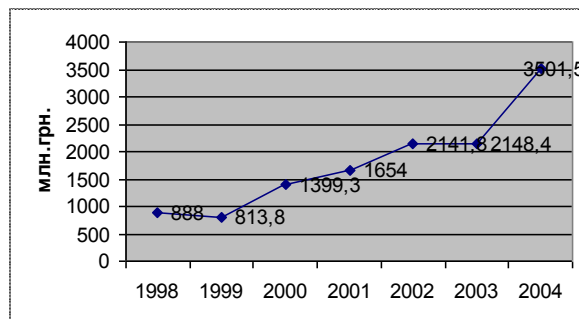


Рис. 2. Динамика объема финансирования инновационной деятельности предприятий Украины за счет собственных средств [2; 3]



На рис. 3, 4 представлена динамика объема финансирования инновационной деятельности в промышленности Украины за счет привлеченных источников. Анализ показал, что объем финансирования за счет местных бюджетов незначителен, но определенный рост все же наблюдается (0 в 1998 – 1999 гг., а в 2003 г. финансирование уже составило 3,1 млн. грн.). Однако в 2004 г. оно снизилось до 1,6 млн. грн. Этот период совпал с предвыборной кампанией, политической нестабильностью и непредвиденными затратами.

Финансирование за счет госбюджета производилось неравномерно. Своего пика оно достигло в 1999 г. – 118,4 млн. грн., а минимума в 2000 г. – 7,7 млн. грн.

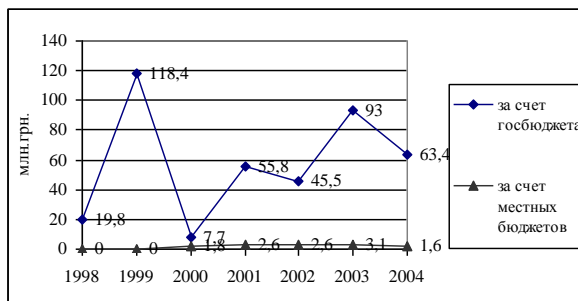


Рис. 3. Динамика объема финансирования инновационной деятельности в промышленности Украины за счет бюджетов [2; 3]

Анализ финансирования инновационной деятельности зарубежных инвесторов показал (рис. 4), что иностранные инвестиции несколько превышают отечественные, но начиная с 2002 года их объемы резко снизились. Объясняется это политической нестабильностью в стране и недоверием иностранных инвесторов, основанном на существующей в стране коррупции, несовершенном инвестиционном законодательстве, громоздкой судебной системе.

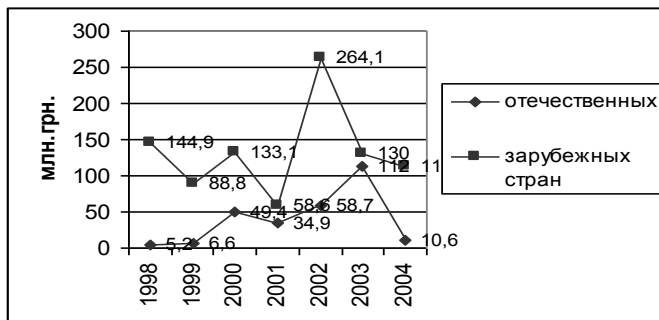


Рис. 4. Динамика объема финансирования инновационной деятельности предприятий за счет средств инвесторов [2]

По состоянию на конец 2004 г. структура инвестиций по источникам финансирования выглядела следующим образом (рис. 5).

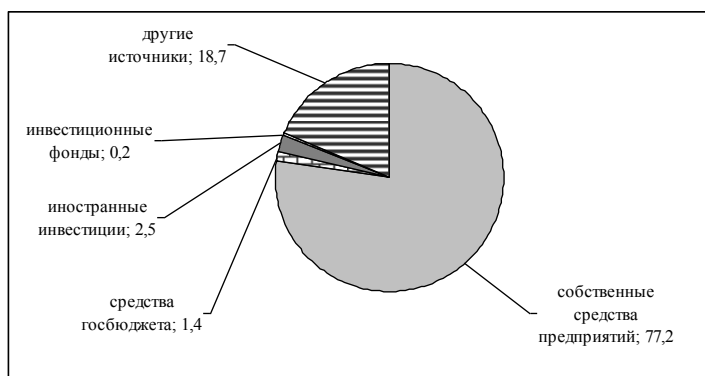


Рис. 5. Структура инвестиций по источникам финансирования (2004 г.) [2; 3]

Таким образом, очевидно, что в структуре инвестиций преобладающее место занимают собственные средства предприятий (77,2%) и другие источники (18,7%). К сожалению, данные о структуре "других источников" отсутствуют, но, очевидно, что большей их частью являются банковские кредиты. На долю остальных источников финансирования приходится в общей сложности 4,1%. Целесообразно сравнить прошлогодние данные с данными настоящего периода (рис. 6).

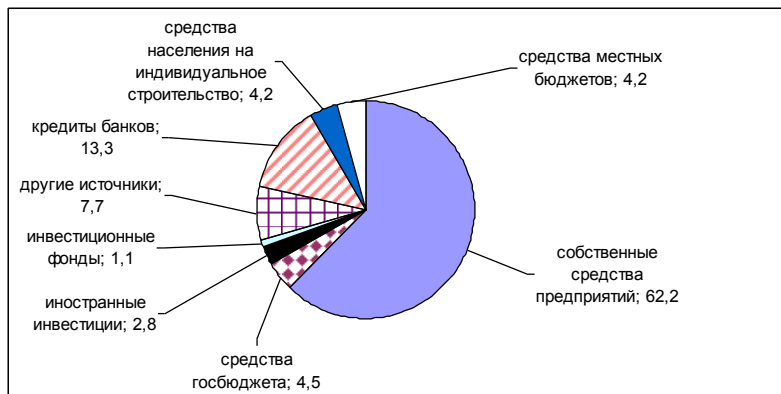


Рис. 6. Структура инвестиций по источникам финансирования (2006 г.) [4]

Анализ показал, что в структуре инвестиций заметно уменьшилась доля собственных ресурсов предприятий, возросла доля госбюджета и местных бюджетов, несколько увеличился объем иностранных инвестиций, что, несомненно, связано со стабилизацией политической обстановки в Украине. Уменьшение доли собственных ресурсов в структуре инвестиций свидетельствует о том, что для обеспечения инновационной деятельности предприятия стали привлекать инструменты фондового рынка. Однако проблема обеспечения предприятий финансовыми ресурсами все еще весьма актуальна и требует новых методов ее решения.

Таким образом, из результатов вышеизложенного очевидно, что проблема обеспечения финансовыми ресурсами отечественных предприятий остается по-прежнему актуальной. Нехватка собственных средств предприятий может быть компенсирована ресурсами как иностранных, так и отечественных инвесторов. Среди отечественных инвесторов необходимо отметить перспективную роль небанковских финансово-кредитных организаций, и в том числе особенно страховых компаний. Несмотря на то, что в настоящее время наблюдается рост страхового рынка, количество страховых компаний достигло 405, расширяется ассортимент реализуемых страховых услуг, страховые организации в недостаточной степени участвуют в инновационно-инвестиционной деятельности Украины.

Таким образом, сделаем выводы:

1. Основным источником инновационной деятельности предприятий в Украине являются их собственные средства, которых недостаточно для масштабного технического и технологического перевооружения производства.

2. Снижение доли собственных средств в структуре инвестиций свидетельствует о привлечении других источников: средств госбюджета, местных бюджетов, инструментов фондового рынка.

3. Повышение доли иностранных инвестиций в финансировании предприятий свидетельствует об улучшении инвестиционного климата, что связано со стабилизацией политической ситуации в Украине.

4. Проблема обеспечения финансовыми ресурсами предприятий остается актуальной и решать ее необходимо с привлечением как иностранных, так и отечественных инвесторов.

Литература: 1. Гальчинский А. Проблема госинвестиций в том, что они всегда связаны с коррупцией // Бизнес. – 2006. – №40. 2. Статистичний щорічник України за 2000 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2001. 3. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2005. 4. Саливон С. // ssd@business. ua

УДК 658.8.012.12

Золотарев С. К.

Золотарева А. С.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В настоящее время экономика Украины находится на стадии развития рыночных отношений. Деятельность каждого предприятия и организации уже невозможна без эффективного изучения нужд потребителей, повышения качества, конкурентоспособности продукции и стимулирования сбыта, то есть без применения маркетинга.

© Золотарев С. К., Золотарева А. С., 2006



Современный маркетинг предполагает наличие не только высококачественного товара по доступным ценам, его доступность для целевого рынка и правильную ценовую политику, но и постоянные коммуникации компании с существующими и потенциальными клиентами, каналами сбыта, розничной торговлей, поставщиками, различными государственными органами и другими заинтересованными лицами и потребителями.

Актуальность проблемы состоит в том, что наличие коммуникативной политики и правильное ее формирование и использование являются необходимыми условиями для повышения эффективности деятельности организации.

Изучением сущности коммуникативной политики, присущих ей элементов и инструментов, методов ее формирования занимались многие экономисты, среди которых — Ф. Котлер, Г. Л. Багиев, Т. И. Лукьянец, В. В. Хачванкян, Т. Д. Маслова, В. В. Липчук, В. М. Шепель, Н. Г. Федько, С. Гаркавенко, Е. М. Азарян, Т. О. Примак.

Существует достаточно большое количество толкований понятия коммуникативной политики. Ф. Котлер считает, что коммуникативная политика — это перспективный курс действий предприятия и наличие у него такой обоснованной стратегии использования комплекса коммуникативных средств и организации взаимодействия со всеми субъектами маркетинговой системы, которая обеспечивает стабильную и эффективную деятельность по формированию спроса и продвижению товаров и услуг на рынок с целью удовлетворения потребностей покупателей и получения прибыли. Аналогичное определение дают также Г. Л. Багиев [1, с. 482] и С. Гаркавенко [2, с.413]. Наиболее широкое определение приводит Т. И. Лукьянец, назвав коммуникативную политику наукой, которая рассматривает систему общих руководств, критериев и ориентиров сферы взаимоотношений между предприятиями и организациями — с одной стороны, и их клиентами — с другой, с целью достижения маркетинговых целей [3, с. 24].

Учитывая аспекты формирования коммуникативной политики, следует отметить, что вся коммуникативная политика предприятия основана на общении с различными субъектами предпринимательской деятельности и внешней средой. Общение формирует целый комплекс важнейших действий фирмы, необходимых для эффективной работы организации. Ряд экономистов выделяет этапы разработки и формирования маркетинговых коммуникаций. Однако следует отметить, что не многие выделяют эти этапы для маркетинговых коммуникаций в целом.

В своих работах Ф. Котлер выделяет восемь этапов, которые большим образом конкретизируют и детализируют процесс разработки маркетинговых коммуникаций [4, с. 391]. В работах Н. Г. Федько выделяются только пять этапов [5, с. 54].

Целью данной статьи является рассмотрение этапов коммуникативной программы как необходимого условия для формирования эффективной коммуникативной политики организации.

Детальная разработка этапов и формирование их последовательности в процессе коммуникации может дать возможность рассмотрения негативных моментов, которые могут возникнуть в будущем, и принять соответствующие меры по их устранению.

1. Первый этап: определение целевого сектора.

Начальный этап разработки эффективных коммуникаций — формирование четкого представления о целевой аудитории. Особенности целевой аудитории оказывают решающее влияние на решения коммуникатора о том, когда, где, как и к кому он будет обращаться и в чем будет заключаться его сообщение.

Анализ целевой аудитории помогает идентифицировать мнение потребителей об имидже компании, ее товарах и продукции конкурентов.

2. Второй этап: постановка коммуникативных целей организации.

После определения целевого сегмента рынка и его характеристик менеджмент компании должен принять решение относительно того, какого отклика аудитории она будет добиваться: познавательного, эмоционального или поведенческого. Какое воздействие должны оказывать коммуникации: заронить в сознание аудитории новые мысли, изменить установку, подтолкнуть к действиям? Все они предполагают, что в процессе приобретения товара покупатель "проходит" в определенной последовательности через познавательную, эмоциональную и поведенческую стадии. Существует три модели последовательностей стадий.

Выбрав правильную последовательность, специалист по маркетингу получает возможность выбрать наиболее адекватные методы коммуникации.

3. Третий этап: разработка сообщения.

Определив желаемую ответную реакцию, специалисты по маркетингу переходят к разработке эффективного сообщения. В идеальном случае сообщение привлекает внимание целевой аудитории, вызывает интерес, возбуждает желание и стимулирует действия потребителей. На практике лишь немногие обращения реально воздействуют на совершение покупки, но модель "внимание — интерес — желание — действие" отражает желательные качества любых коммуникаций. Процесс создания обращения предполагает получение ответов на четыре вопроса: что сказать (содержание сообщения), как логически построить обращение (его структура), какие символы использовать (оформление обращения) и от кого должно исходить (источник сообщения). От того, насколько правильно фирма использует те или иные инструменты воздействия на потребителя, зависит его реакция.

4. Четвертый этап: выбор коммуникативных каналов.

Для передачи сообщения отправитель должен выбрать эффективные каналы коммуникации. В целом фирмы могут применять два типа коммуникативных каналов: личные и неличные. Личные каналы подразумевают прямое общение. Эффективность личных коммуникаций определяется



уровнем индивидуализации презентации и обратной связи. Неличные коммуникативные каналы включают в себя медиа, атмосферу и мероприятия.

5. Пятый этап: формирование бюджета маркетинговых коммуникаций.

Затраты на продвижение значительно варьируются в отраслях и компаниях. Большинство фирм сейчас испытывают ограничения по ресурсам. В этой ситуации вполне реальным становится перемещение затрат на маркетинг "на потом", частично по причине непонимания важности данной функции управления, частично по недостатку знаний в области маневрирования ресурсами внутри маркетинговой функции. Существует около десятка способов формирования бюджетов. Каждый способ подразумевает определение цели и стратегии ее достижения, а затем разработку тактики и просчет затрат, необходимых для выполнения этих задач.

6. Шестой этап: разработка, управление и контроль за комплексом маркетинговых коммуникаций. Определив бюджет на коммуникации, необходимо решить вопрос распределения средств между пятью основными инструментами продвижения: реклама, стимулирование сбыта, связи с общественностью, личные продажи и прямой маркетинг. Как правило, способы распределения бюджетов очень различаются даже в рамках предприятий одной отрасли.

7. Седьмой этап: оценка результатов коммуникационной деятельности.

После реализации плана продвижения коммуникатор должен оценить его воздействие на целевую аудиторию. Проводятся различные опросы, анкетирование, с помощью которых выясняется, запомнилось ли рекламное сообщение, какие ощущения вызвало, как повлияло на изменение отношения к компании и ее продукции.

8. Восьмой этап: разработка и управление интегрированными маркетинговыми коммуникациями.

Учитывая фрагментацию массовых рынков на ряд мини-рынков, развитие новых видов медиа и повышение требовательности потребителей, компании должны расширять диапазоны коммуникативных средств, рекламных сообщений и целевых аудиторий. Это требует обращения к интегрированным маркетинговым коммуникациям. ИМК – это концепция планирования маркетинговых коммуникаций, исходящая из необходимости оценки стратегической роли их отдельных направлений и поиска оптимального сочетания для обеспечения четкости, последовательности и максимизации воздействия коммуникативных программ посредством интеграции всех дискретных сообщений [3, с. 402].

Из вышеизложенного можно сделать следующие заключения:

1. Разработка этапов коммуникативного процесса организации дает более или менее четкий план разработки и формирования коммуникативной политики организации в целом.

2. Наличие этапов формирования коммуникативной политики дает возможность управлять, конкретизировать и корректировать действия организации в определенной последовательности, что, в свою очередь, позволяет не пропустить какой-либо сомнительный момент в реализации аспектов коммуникативной политики.

3. Каждая организация может разработать свои этапы коммуникаций и детализировать либо укрупнять их по своему усмотрению.

4. Разработанные этапы коммуникативной политики могут быть применены не только для коммуникаций организации на внешнем уровне, но и на внутреннем.

5. Этапы коммуникативной политики дают возможность контролировать использование запланированного бюджета маркетинга.

Литература: 1. Багиев Г. Л. Маркетинг: Учебник для вузов / Г. Л. Багиев, В. М. Тарасевич, Х. Анн; [Под общ. ред. Г. Л. Багиева. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 736 с. 2. Гаркавенко С. Маркетинг: Підручник. – К.: Лібра, 2002. 3. Лукьянец Т. И. Маркетинговая политика коммуникаций: Учеб. пособие. – 2-е изд., доп. и испр. – К.: КНЕУ, 2004. – 524 с. 4. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс / Пер. с англ.; [Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – 496 с. 5. Федько Н. Г. Маркетинг. Коммуникации. Серия "Учебники и учебные пособия" / Н. Г. Федько, В. П. Федько. – Ростов н/Д.: Феникс, 2002. – 384 с.

УДК 334.722.8

Егиазарова К. Ю.

ПРЕИМУЩЕСТВА И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ АКЦИОНЕРНОЙ ФОРМЫ СОБСТВЕННОСТИ

Выбор приоритетов социально-экономического развития предполагает доминирование таких форм собственности, которые позволяли бы наиболее оптимальным образом сочетать интересы владельцев средств производства, наемных работников и государства.

Отечественные ученые предлагают широкий спектр показателей оценки эффективности управления собственностью с точки зрения финансовых результатов и прибыли. И. В. Зятыковский,

© Егиазарова К. Ю., 2006

В. Якубенко предлагают понятие "эффективный собственник" рассматривать с точки зрения наиболее эффективного использования производственного и социального потенциала в конкурентной борьбе с другими производителями [1, с. 131].

Критерием выбора приоритетов в развитии форм собственности может стать способность стимулировать рост производительности труда и профессионального уровня наемных работников. В результате будет иметь место увеличение их доходов и укрепление благосостояния. Поэтому в качестве третьего критерия может быть назван критерий социальный.

Проблемы демократизации экономики Украины и оценка эффективности собственности рассмотрены в работах И. Бланка, В. Гееца, А. Гальчинского, И. Зятьковского, Р. Квасничей, М. Павлышенко, В. Якубенко и др. Ими рассматривается соответствие отечественной экономики целям рыночных преобразований, обосновывается необходимость повышения эффективности деятельности субъектов хозяйствования, определяются новые направления ее оценки.

По мнению ученых М. Павлышенко, Г. Кочеткова, В. Суляна и др., акционерная форма собственности как раз позволяет органически объединить коллективное производство с целями социально ориентированной экономики и интересами всех ее участников. Ее возможности следует активно использовать в период трансформации экономической системы и избрать в качестве приоритета развития. Данная форма собственности реально служит целям демократизации экономики, она дает возможность приблизить работников к результатам общественного труда и создает условия для контроля рентабельности деятельности. Таким образом, акционерная собственность соответствует тем критериям выбора направлений развития, которые были предложены в начале статьи.

Акционерные предприятия являются такой формой хозяйствования, которая предполагает существование разнообразных вариантов размещения акций и установления контроля над деятельностью. Наиболее перспективным для развития процессов демократизации в Украине представляется распоряжение контрольными пакетами с привлечением менеджеров, трудового коллектива предприятий, а в необходимых случаях — государства. В Западных странах доминирует такая модель корпорации, при которой в корпорацию включены акционеры, финансовые структуры, организованные работники и государство [2; с. 13]. Если в США в 1975 г. насчитывалось более 1600 предприятий, в которых часть акционерного капитала была передана работникам, то в конце 90-х годов — более 10 тысяч. Численность работников таких предприятий возросла с 248 тысяч до 10,5 млн. человек [3; 4]. Различные модели управления акционерным обществом позволяют добиться более эффективного воздействия на процессы производственной и финансовой деятельности, роста финансовых результатов, то есть соблюдается критерий рентабельности.

Предприятия, основанные на коллективной собственности, позволяют преодолеть разъединение трудовых ресурсов со средствами производства. Возрастает заинтересованность каждого работника в качестве и результативности своего труда, повышении квалификационного уровня, так как от этого зависит его благосостояние. В странах Запада пятая часть ВВП вкладывается в производство знаний (прямые инвестиции в человека), что также благоприятствует демократизации общества [5, с. 24]. Связь непосредственных производителей со средствами производства, справедливое распределение общественного продукта соответствует социальному критерию выбора форм собственности и хозяйствования.

Схематически процессы определения целей социально-экономического развития и выбора приоритетов в области форм собственности и хозяйствования можно изобразить следующим образом (рисунок).

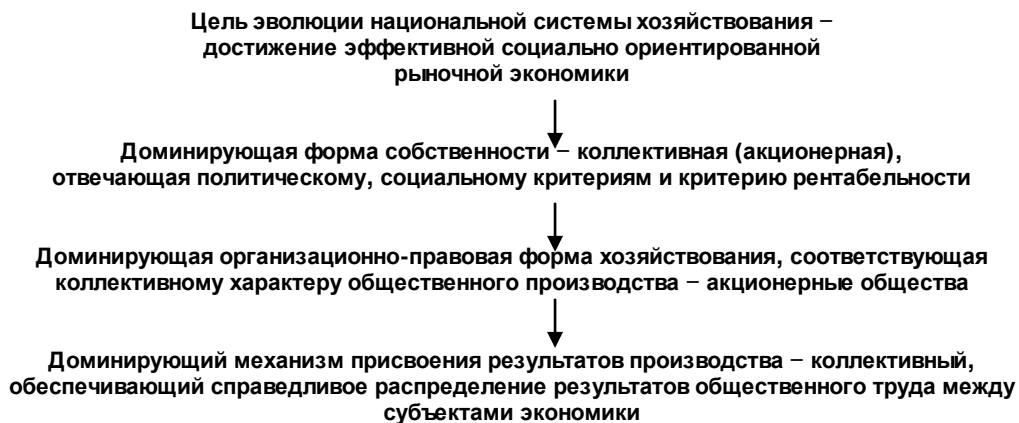


Рис. Приоритеты социально-экономического развития, форм собственности и хозяйствования в социально ориентированной экономике

В Украине за период становления рыночных отношений получила развитие такая организационно-правовая форма хозяйствования, которая сочетает в себе интересы владельцев капитала, работников и государства и которая может обеспечить эффективные процессы производства и справедливого присвоения его результатов – это акционерные общества [4]. Однако имеющаяся правовая база не создает достаточных условий для реализации возможностей коллективной формы собственности и продвижения экономики в направлении утверждения приоритетов социа-

льной справедливости. Финансовые показатели деятельности акционерных предприятий, отраженные в статистических данных, не позволяют в настоящее время считать их эффективно работающими субъектами хозяйствования. За период с 2001 по 2004 год сумма убытков, полученных акционерными обществами в Украине, выросла с 21 до 29 млрд. грн. Динамика численности акционерных обществ свидетельствует об их сокращении: с 2001 по 2005 год количество таких предприятий сократилось на 5371 объект [6, с. 86].

Такая ситуация объясняется тем, что главной целью создания в процессе приватизации большинства из действующих акционерных предприятий было установление контроля за деятельностью приватизируемых объектов. По этой же причине в структуре всех акционерных обществ преобладают закрытые, а не открытые общества, что, в свою очередь, препятствует формированию денежных потоков финансового рынка и перераспределению финансовых ресурсов.

С целью реализации преимуществ акционерных предприятий и превращения их в эффективных собственников и производителей необходимы определенные организационные, правовые и экономические преобразования, которые приведут к главному результату: собственности на средства производства должна объединить собственников и производителей, а не разъединять их.

Таким образом, основные направления совершенствования акционерной формы собственности можно представить следующим образом с помощью таблицы.

Таблица

Цели и пути совершенствования акционерной формы собственности в Украине

Цели совершенствования акционерной собственности	Пути совершенствования акционерной собственности
Превращение акционерных обществ в эффективных субъектов хозяйствования	Принятие законодательства, регламентирующего финансово-хозяйственную деятельность акционерных обществ
Защита интересов всех групп акционеров, в том числе владеющим небольшим количеством акций	Изменение порядка принятия решений общим собранием акционеров, пересмотр направлений дивидендной политики акционерных обществ
Обеспечение справедливого присвоения результатов производства	Повышение доходов физических лиц для расширения их участия в деятельности рынка ценных бумаг

Проблемы совершенствования акционерной формы собственности и деятельности акционерных предприятий представляют перспективы для дальнейшей научной деятельности. Последовательное решение этих проблем позволит вывести общество и экономику на более высокий уровень развития, сформировать средний класс и обеспечить успешную реализацию возможностей рыночной экономики по достижению социальных ориентиров.

Література: 1. Зяцьковський І. В. Оцінка ефективності власності в умовах трансформаційної економіки // *Фінанси України*. – 2006. – №6. – С. 129 – 142. 2. Кочетков Г. Б. Корпорация: американская модель / Г. Б. Кочетков, В. Б. Супин. – СПб.: Питер, 2005. – 320 с. 3. Гальчинський А. Проблеми демократизації економіки // *Економіка України*. – 2005. – С. 4 – 12. 4. Закон України "О хозяйственных обществах" №1576-ХП от 19.09.1991 с изменениями и дополнениями // *Все о бухгалтерском учете*. – 199. – №29. 5. Павлишенко М. Демократизація власності – основа демократизації суспільства // *Економіка України*. – 2006. – №9. – С. 12 – 25. 6. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – К.: Консультант, 2005. – 592 с. 7. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – К., 1993. 8. Друзик Я. С. Мировая экономика: страны, регионы, континенты: Учебное пособие. – Мн.: ООО ФУАинформ, 2002. – 528 с. 9. Эрхард Л. Полвека размышлений. Речи и статьи. – М.: Руссико, 1993.

УДК 658.5

Ларіна К. В.

МАРКЕТИНГОВИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ТЕХНІЧНИМ ПЕРЕОЗБРОЄННЯМ ВИРОБНИЦТВА

Проблема використання маркетингового підходу до управління промисловими підприємствами займає все більше місця в теоретичних дослідженнях економічної науки та практичній діяльності менеджерів підприємств. Одним з малодосліджених і актуальних у теорії та практиці управління підприємствами є завдання побудови ринкових механізмів формування стратегії технічного переозброєння, яка б дала можливість забезпечити ефективний розвиток підприємства для підвищення його конкурентоспроможності.

© Ларіна К. В., 2006



Важливим етапом у формуванні такої стратегії виступає визначення напрямків і варіантів технічного переозброєння виробництва, оскільки в умовах обмеженості фінансових та матеріальних ресурсів першочерговим є вирішення локальних завдань щодо підвищення організаційно-технічного рівня виробництва й удосконалення технологічного процесу підприємства. Формування ефективної стратегії технічного переозброєння стає можливим в умовах, якщо підприємство здійснює орієнтоване на ринок управління.

Під технічним переозброєнням діючого виробництва пропонується розуміти процес розвитку виробничої системи через реалізацію комплексних заходів щодо впровадження прогресивної техніки, ресурсозберігаючих технологій, механізації та автоматизації, вдосконалення організації й управління виробництвом, які направлені на якісні та кількісні зміни в структурі основних виробничих фондів підприємства з метою досягнення стратегічних і тактичних цілей та підвищення конкурентоспроможності підприємства [1].

Маркетинговий підхід до управління актуалізує його загальну мету. Як визначено Р. А. Фатхутдіновим, маркетинговий підхід передбачає орієнтацію управляючої підсистеми на споживача при вирішенні будь-яких завдань [2], пріоритетами вибору критеріїв управління виступають: підвищення якості процесів, якості об'єкта управління (продукції відповідно до запитів споживачів), економія ресурсів у процесі виробництва об'єкта за рахунок впровадження заходів науково-технічного прогресу, вдосконалення системи менеджменту.

У роботі Л. С. Шевченко [3] уточнено, що маркетинговий підхід до конкурентного управління полягає в максимальному задоволенні потреб споживачів, створенні найкращої (в порівнянні з конкурентами) споживчої цінності за рахунок забезпечення потрібного споживачам рівня продукції, постійного оновлення асортименту, встановлення справедливої в розумінні споживача ціни.

Використання маркетингового підходу в управлінні дасть можливість отримувати своєчасну інформацію щодо запитів споживачів, їх змін, дасть відповідь на питання, які товари і послуги необхідно розробити та запропонувати ринку, які напрямки функціональних підсистем реалізовувати для забезпечення виробництва необхідної продукції.

Вплив зовнішнього середовища зумовлює необхідність використання двох підходів у маркетингу: стратегічного і операційного.

В. С. Пономаренко вважає, що сутність стратегічного підходу в маркетингу полягає в "...орієнтації на стратегічні цілі (загальні і конкурентні) і в провідній ролі відносно інших часткових функцій менеджменту (постачання, виробництво, збут, НДДКР). Приймаючи концепцію стратегічного маркетингу, монокорпорація розробляє зовнішні та внутрішні стратегії досягнення загальних і конкурентних цілей" [4]. Він пропонує схему, на основі якої формуються варіанти сполучення стратегій зовнішніх (товар, технологія, ринок) і внутрішніх (типи виробництва) у взаємозв'язку з конкурентними (ціна, якість, можливість, новизна) та функціональними (маркетинг, постачання, виробництво, збут, НДДКР) стратегіями.

Таким чином, важливою передумовою для прийняття рішень щодо вибору напрямків технічного розвитку підприємства виступає маркетингова стратегія, яка дозволяє визначити перспективи у сфері продуктів, ринків і технологій.

Базуючись на діаграмі Ейлера-Венна [5], пропонується схема використання стратегічного маркетингу для цілей технічного переозброєння виробництва (рис. 1).

На схемі відображено взаємозв'язок між організаційно-технічним рівнем виробництва (рівень техніки, технології та організації), на який впливає реалізація заходів технічного переозброєння, і обсягом реалізації продукції, який залежить від ефективності маркетингової стратегії.

Оскільки при формуванні маркетингової стратегії повинні бути враховані три основні фактори: ринок, продукція, техніка і технологія, то на підставі стратегічного маркетингового аналізу існуючої та перспективної продукції повинні плануватися і прийматися технічні рішення щодо змін у технології виробництва, організаційно-технічному рівні, зростанні виробничих потужностей, підвищенні ефективності виробництва.

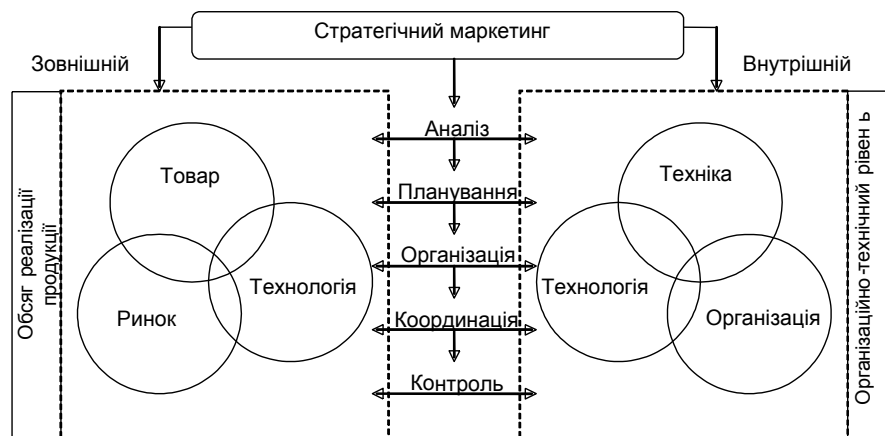


Рис. 1. Схема використання стратегічного маркетингу для цілей технічного переозброєння



Аналіз, планування і координація дій, спрямованих на прийняття оптимальних рішень щодо варіанта технічного переозброєння, дозволять підприємству досягти поставлених стратегічних і тактичних цілей завдяки використанню внутрішнього та зовнішнього потенціалу.

У контексті такої концепції основне завдання ефективного управління технічним переозброєнням виробництва полягає в прийнятті рішень щодо оптимального варіанта технічного переозброєння (рис. 2).



Рис. 2. Схема визначення варіанта технічного переозброєння

Реалізація заходів обраного варіанта технічного переозброєння повинна забезпечити відповідні зміни в організаційно-технічному рівні, необхідні для виробництва такої продукції, на яку існує або прогнозується попит на ринку і яка б могла забезпечити високий рівень споживчої задоволеності в порівнянні з товарами конкурентів.

Від ринкових перспектив реалізації продукції, виробленої за допомогою певної техніки і технології, залежатимуть фінансові результати виробничо-господарської діяльності підприємства, зростання яких буде сприяти подальшому фінансуванню реалізації напрямків технічного переозброєння підприємства.

Вибір варіантів технічного переозброєння виробництва в рамках стратегічного планування технічного розвитку підприємства повинен базуватися на результатах стратегічного аналізу (досліджень впливу факторів зовнішнього середовища прямого і непрямого впливу) та діагностики внутрішнього середовища підприємства [6].

Важливим аспектом в аналізі факторів зовнішнього середовища прямого впливу виступає аналіз задоволеності споживачів продукцією підприємства [7], а також аналіз конкурентного середовища, методичні підходи до проведення якого досить широко описані в економічній літературі [6]. Результатом діагностики є визначення ключових факторів успіху в галузі (КФУ), тобто дій з реалізації стратегії, використання конкурентних можливостей та задоволення потреб споживачів (рис. 3) [6].

Важливим аспектом діагностики внутрішнього середовища підприємства виступає комплексна оцінка організаційно-технічного рівня виробництва у взаємозв'язку з оцінкою ефективності маркетингової діяльності підприємства, а також аналіз фінансового стану підприємства.

Узагальнення результатів стратегічного аналізу здійснюється на основі SWOT-аналізу, який є інструментом визначення сильних і слабких сторін підприємства, можливостей і загроз зовнішнього середовища, встановлення взаємозв'язків між ними, які можуть бути використані для формування стратегії [6].

На наступному етапі необхідно здійснити прогнозування обсягів попиту на продукцію для визначення перспективної структури та обсягів продажів продукції підприємства. Неправильний прогноз динаміки зростання ринку та попиту на продукцію може призвести до прийняття помилкових рішень щодо варіантів технічного переозброєння підприємства, що може негативно вплинути на показники ефективності виробничо-господарської діяльності промислового підприємства. Тому прогнозування пропонується здійснювати методом побудови нейронної мережі з використанням модуля Neural Networks пакета STATISTICA v. 6.0., оскільки нейронні мережі дозволяють успішно вирішувати неформалізовані завдання завдяки процедурі навчання мережі. Використання нейронної мережі дозволить отримати високу ефективність і точність прогнозу.

Результати стратегічного аналізу і прогнозування попиту на продукцію виступають аналітичною основою стратегічного планування діяльності підприємства, варіантів технічного переозброєння виробництва, які повинні забезпечити розвиток виробничої системи для виробництва продукції, яка задовольнить потреби споживачів.

Моделювання стратегії технічного переозброєння пропонується здійснювати методом структурних рівнянь модуля SEPATH пакета STATISTICA v. 6.0. Структурне моделювання дозволить побудувати адекватну модель – рівняння залежності між обсягом реалізації продукції і найбільш значущими для конкретного підприємства показниками організаційно-технічного рівня виробництва. Така модель може бути використана для визначення тих мінімально необхідних або цільових змін факторів внутрішнього середовища (організаційно-технічного рівня виробництва), які необхідно внести в поточний стан елементів внутрішнього середовища для їх адаптації до отриманих прогнозних даних обсягів попиту на продукцію.

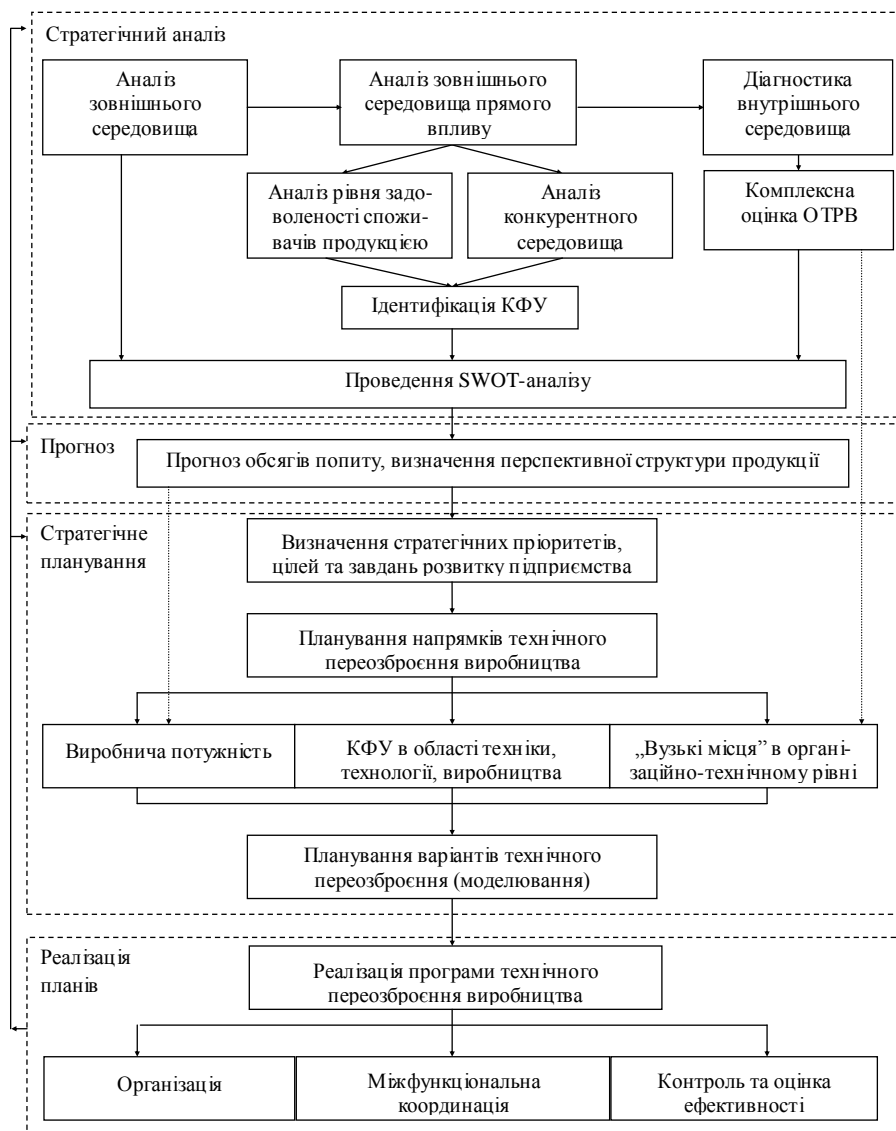


Рис. 3. Процес управління технічним переозброєнням підприємства

Використання маркетингового підходу при формуванні стратегії технічного переозброєння виробництва надасть можливість урахувати ринкові перспективи реалізації технічних заходів, приймати оптимальні рішення щодо масштабів і напрямків технічного переозброєння, підвищити ефективність процесу управління цим процесом.

Таким чином, у статті обґрунтовано роль стратегічного маркетингу в управлінні технічним переозброєнням виробництва. Визначено, що в контексті маркетингового підходу основне завдання ефективного управління технічним переозброєнням виробництва полягає в прийнятті рішення щодо оптимального варіанта технічного переозброєння. Запропоновано модель процесу управління технічним переозброєнням підприємства, яка базується на результатах стратегічного аналізу і прогнозування попиту на продукцію.

Література: 1. Тімонін О. М. Економічна сутність технічного переозброєння підприємств в ринкових умовах / О. М. Тімонін, К. В. Ларіна // Матеріали 7-ої міжнар. наук. конф. студентів і молодих учених "Економіка і маркетинг в XXI сторіччі". В 2-х ч. Ч. 2. – Донецьк: ДРУК-ІНФО, 2006. – С. 155 – 157. 2. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент: Учебник. – 7-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2005. – 448 с. 3. Шевченко Л. С. Конкурентное управление: Уч. пособие. – Харьков: Эспада, 2004. – 520 с. 4. Пономаренко В. С. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах. Наукове видання / Під ред. В. С. Пономаренка. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 452 с. 5. Селиванов С. Г. Теоретические основы реконструкции машиностроительного производства / С. Г. Селиванов, М. В. Иванова. – Уфа: Гилем, 2000. – 312 с. 6. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент / В. Д. Немцов, Л. С. Довгань. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 560 с. 7. Ларіна К. В. Оцінка споживчої задоволеності на базі лояльності // Управління розвитком. – 2006. – №3. – С. 30 – 31.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ УКРАИНЫ

В настоящее время одна из базовых отраслей промышленности – угольная – переживает глубокий кризис. За последнее время совокупная добыча угля сократилась более чем в 2 раза и в настоящее время стабилизировалась на отметке ≈ 80 млн. т угля в год.

Негативные явления в отрасли, которые наблюдались в последние годы, а также низкая эффективность внедренных программ реформирования угольной промышленности приводят к тому, что все чаще поднимается вопрос о целесообразности дотирования предприятий отрасли. Однако отказ от добычи и потребления собственного угля в качестве энергоносителя ставит под угрозу энергетическую безопасность страны. На сегодня у Украины, которая по оценкам экспертов обеспечена углем на несколько сотен лет, нет другой альтернативы, кроме наращивания объема угледобычи. Учитывая то, что половина производимой в Украине электроэнергии вырабатывается на тепловых электростанциях, а также структуру собственных энергетических ресурсов (95,4% — уголь, 2% — нефть, 2,6% — природный газ), поиск возможностей вывода отрасли из кризиса является своевременным и актуальным. Проблемам поиска действенных способов вывода угледобывающей промышленности Украины посвящены работы многих отечественных ученых (А. И. Амоша, А. И. Кабанов, Л. Н. Рассуждай и др.). Однако направления повышения эффективности отраслевого менеджмента изучены недостаточно, что и обуславливает актуальность данного исследования.

Целью исследования является разработка практических рекомендаций относительно повышения эффективности менеджмента в угольной отрасли Украины.

Согласно тенденциям развития мировой экономики, экономический рост отдельного производства, отрасли, региона всегда сопровождается внедрением технических и технологических нововведений, инноваций [1; 2]. Провозглашенный правительством инновационный курс развития национальной экономики предполагает широкое использование субъектами хозяйствования новых технологий, внедрение в производство новых научных разработок, стимулирование инвестиционно-инновационной активности предприятий. Для угольной промышленности Украины инновационный путь развития является единственно возможным для преодоления кризиса последних лет.

На сегодняшний день утверждена и действует "Концепция развития угольной промышленности Украины". В ней представлен комплекс мероприятий, которые направлены на достижение стратегической цели – повышение эффективности функционирования угледобывающих и углеперерабатывающих предприятий для обеспечения собственной угледобычи с целью удовлетворения потребностей национальной экономики. Важнейшим положением концепции является то, что развитие угольной промышленности должно происходить на основе инвестиционно-инновационной модели. Существенное повышение угледобычи предусматривается осуществлять за счет создания и внедрения высокопродуктивной техники нового технического уровня преимущественно отечественного производства, разработки и внедрения эффективных материало- и энергосберегающих технологий добычи угля из тонких пластов, а также современных систем автоматизации производственных процессов и управления ими на основе информационных технологий [3].

Основной акцент в преодолении кризисных явлений на угледобывающих предприятиях делается сегодня на проведении реконструкции и модернизации основных технологических звеньев. Такой подход позволяет остановить спад производства, а иногда приводит и к росту. Однако самый надежный, хотя и более трудный, подход к повышению конкурентоспособности и обеспечению стабильности заключается в проведении не только модернизации производства, но и организации на предприятиях современного менеджмента, базирующегося на инновационной модели.

Новая концепция управления заключается в том, что любое предприятие, работающее неэффективно, при компетентном менеджменте превращается в эффективное и наоборот.

Из-за того, что среди руководителей, работающих в угольной промышленности, наблюдается недостаток в менеджерах и специалистах, техническая реструктуризация предприятий не сопровождается изменениями в менеджменте предприятия. Это является причиной того, что большинство предприятий так и не смогли довести до логического завершения программы, направленные на стабилизацию их деятельности. Можно сделать вывод о том, что выход из сложившейся в угольной промышленности ситуации невозможен без реформирования структуры и методов управления предприятиями отрасли. Это связано с тем, что эффективность работы предприятия, возможность применять инновации, адаптивность к изменяющимся условиям внешней среды напрямую зависят от профессионализма управленческого персонала, качества принимаемых им решений.

Для повышения эффективности управления в западных компаниях в последние годы широко используются такие инновационные формы управления персоналом, как лизинг персонала, аутсорсинг и аутстаффинг. Эти технологии управления кадрами появились относительно недавно (лизинг персонала возник в 70-е гг. XX в., аутстаффинг и аутсорсинг в 80-е гг. XX в., в русском языке впервые упоминаются в начале 90-х гг.), но при этом заняли важное место в теории и практике кадрового менеджмента.



Лизинг персонала предполагает предоставление сотрудников, находящихся в штате одной компании, клиенту (то есть другой компании) на относительно длительный срок – от 3-х месяцев и до нескольких лет.

Аутстаффингом называют выведение сотрудников за штат.

Применение аутстаффинга основано на том, что наиболее эффективных сотрудников компании клиента переводят в штат специализированного агентства, которое занимается решением всех кадровых вопросов, а также предоставляет внаем сотрудников как компании-клиенту, так и сторонним организациям, нуждающимся в сотрудниках данного профиля. Такое агентство становится формальным работодателем для сотрудников компании-заказчика и берет на себя полную юридическую и финансовую ответственность за них. Сотрудники компании-заказчика переводятся в штат агентства, которое занимается выплатой зарплаты, налогов, работой с персоналом и следит за соответствием трудовых отношений законодательству.

Услуги различных компаний, предлагающих аутстаффинг, могут включать в себя такие составляющие, как расчет и выплата заработной платы; расчет и выплата пособий по временной нетрудоспособности и компенсаций за отпуск, оформление командировочных расходов; расчет и отчисление установленных налогов и отчислений; оформление бухгалтерских отчетов и справок; прекращение трудовых отношений с сотрудником по требованию клиента и др.

Периодически (чаще всего ежемесячно) провайдер услуг аутстаффинга передает заказчику подробные отчеты о проделанной работе, на основании которых выставляется счет. В счет за услуги входит зарплата выведенных сотрудников, налоги, начисляемые на фонд оплаты труда, и оплата услуг по аутстаффингу [4].

Аутсорсинг – форма, родственная аутстаффингу, однако агентство самостоятельно занимается подбором и обучением сотрудников с целью их дальнейшей передачи для выполнения работ сторонним организациям. Обычно выделяют несколько видов аутсорсинга: производственный, аутсорсинг бизнес-процессов, IT-аутсорсинг.

Производственный аутсорсинг подразумевает, что компания отдает часть своей цепочки производственных процессов или целиком весь цикл производства сторонней компании. Кроме того, возможен вариант продажи части своих подразделений другим компаниям и дальнейшее взаимодействие с ними уже в рамках аутсорсинга. Производственный аутсорсинг позволяет компании, во-первых, сосредоточиться на разработке новых продуктов и услуг; во-вторых, увеличить гибкость производства – так как на небольших предприятиях проще заниматься перестройкой производственного процесса и диверсифицировать выпускаемую продукцию.

Аутсорсинг бизнес-процессов (АБП) включает передачу сторонней организации отдельных бизнес-процессов, которые не являются для компании основными. Из их числа в аутсорсинг могут быть переданы управление персоналом, бухгалтерский учет, маркетинг, реклама, логистика. Аутсорсинг бизнес-процессов является необычайно динамично развивающимся видом, причем наибольший рост аутсорсинг проявляет в сфере финансов и бухгалтерского учета [5].

Как преимущества найма сотрудников по договорам аутстаффинга (аутсорсинга) выступают: большая гибкость компании, экономия средств и снижение степени риска, связанного с капиталовложениями в человеческий капитал (например, возникновение трудовых споров, решаемых в судебном порядке, уход ключевых сотрудников к конкурентам и др.), накопление практического опыта сотрудниками-аутсорсерами вследствие решения большого количества однотипных задач на предприятиях со схожими условиями производства, повышение управляемости персоналом, возможность сосредоточить усилия на тех операциях, которые эффективно выполняются силами компании, и тех, которые стратегически целесообразно сохранить под ее контролем.

Угрозами, связанными с внедрением таких форм управления, могут стать: длительность согласования задач, увеличение времени реакции на возникающие проблемы, работа с людьми, непосредственно не вовлеченными в работу компании, снижение мотивации у работников.

Для угледобывающих предприятий Украины организация работы с помощью указанных форм управления кадрами может стать одной из возможностей преодоления кризиса на наиболее отстающих предприятиях за счет привлечения работников, зарекомендовавших себя как действенных антикризисных менеджеров.

Однако, на взгляд автора, особенности угольной промышленности не позволяют применить ни одну из указанных форм управления кадрами в чистом виде. В первую очередь, это обусловлено тем, что и необходимость повышать качество менеджмента существует на всех уровнях управления отраслью. Поэтому создавать организацию, которая будет специализироваться на предоставлении аутстаффинговых (аутсорсинговых) услуг, целесообразно исключительно в рамках отрасли. Соответствующая организация, созданная вне отрасли, что подразумевает аутсорсинг, не будет востребована, поскольку управление угледобывающими предприятиями осуществляется централизованно, и сторонняя организация будет рассматриваться как помеха. Поэтому в рамках Министерства угольной промышленности Украины предлагается создать на основе модели аутстаффинга департамент антикризисной политики. Первоочередной задачей такого департамента будет формирование штата из числа работников, зарекомендовавших себя как действенных антикризисных менеджеров, а затем налаживание сотрудничества между департаментом и отдельными предприятиями – потребителями услуг аутстаффинга.

Можно утверждать, что шахт, которые не сталкивались с проблемами последние 10 – 15 лет, в Украине нет. При этом нельзя говорить о том, что предприятия, в настоящее время работающие эффективно, изначально имели более благоприятные условия. Поэтому все угледобывающие предприятия можно разделить на те, которые преодолели негативные явления, и те, которые еще



не нашли путей решения проблем. Эффективный менеджмент, способность руководителя думать о перспективе, применение комплексного подхода, использование инноваций позволили ряду предприятий превратиться из разряда убыточных в стабильно работающие. Руководители высшего и среднего звена успешно работающих в настоящее время шахт могут стать основой отраслевой аутстаффинговой организации. Выведение из штата организации работником должно рассматриваться как признание его заслуг, вознаграждение, а не как очередные кадровые перестановки.

Руководство департамента сможет направлять привлеченных для аутстаффинга работников на те предприятия, главной проблемой которых в настоящее время является несоответствие системы управления требованиям сегодняшнего дня, совершенствование менеджмента на которых позволит решить существующие проблемы. Предприятия, которые вывели своих сотрудников за штат, могут пользоваться преимущественным правом использования аутстафферов при возникновении трудностей в производственно-хозяйственной деятельности.

Научная новизна проведенного исследования заключается в обосновании применения таких форм управления угледобывающими предприятиями, как аутсорсинг и аутстаффинг, выявлении особенностей применения данных систем в рамках предприятий угледобывающей промышленности.

Дальнейшие исследования в данной области должны касаться разработки структуры соответствующих организаций, выделения полномочий и ответственности работников-аутстафферов, создания правовых основ соответствующего вида деятельности.

Литература: 1. Корчевий Ю. П. Доповідь на засіданні президії НАН України // Вісник НАН України. – 2004. – №5. – С. 43 – 48. 2. Бублей В. В. Задачи государственного управления научно-техническим развитием угольного производства // Менеджер. – 2003. – №1. – С. 50. 3. Тополов В. С. Концепция развития угольной промышленности Украины / Материалы Международного энергетического форума. – 2004. 4. Марина Кательникова. Аутстаффинг в России: что, зачем, как? // <http://www.begin.ru/db/hrm> 5. Аутсорсинг // <http://yartpp.ru/outsourcing.htm>

УДК 658.012

Назарова Г. В.

Булах Г. В.

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЯК ЗАСІБ ДОСЯГНЕННЯ БАЛАНСУ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН

Розвиток економіки країни в умовах становлення ринкових відносин базується на залученні інвестиційних ресурсів у промисловість. Підвищення ефективності системи корпоративного управління на сьогодні є одним із актуальних завдань економічного розвитку держави. Довгостроковий зріст продуктивності корпорації, покращення інвестиційного клімату та прибутковості інвестицій, максимізація прибутку й підвищення конкурентоспроможності компанії – все це неможливо досягти без досягнення балансу інтересів зацікавлених сторін корпорації.

Проблематика корпоративного управління досліджується багатьма вітчизняними науковцями — О. Вінник, А. Воронковою, В. Свтушевським, В. Задихайлом, О. Кібенко, Г. Козаченком, Г. Назаровою, А. Сірком, російськими науковцями – Т. Долгопятовою, М. Книшом, С. Масютіним, В. Машенком, І. Храбровою, В. Шейним, зарубіжними вченими — Р. Акоффом, А. Демб, С. Майерсом, М. Хаммером. Ці дослідження мають узагальнюючий характер, не зупиняючись на окремих важливих питаннях, серед яких — узгодження позицій, цілей, інтересів усіх учасників корпоративних відносин.

Метою даної статті є визначення доцільності розробки мотиваційного механізму як одного із засобів досягнення балансу інтересів учасників корпоративних відносин.

Мотиваційний механізм – це система економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових засобів впливу на спонукальні мотиви трудової поведінки працівника, групи людей, колективів з метою розвитку внутрішньої потреби в більш ефективній трудовій віддачі [1]. О. Кучинська визначає, що під мотиваційним механізмом слід розуміти комплекс важелів або блоків, приведення яких у режим активної взаємодії забезпечує зростання економічної активності населення і продуктивності трудової діяльності [2]. Отже, мотиваційний механізм складає певний процес впливу на спонукальні мотиви трудової діяльності та поведінки за допомогою системи різних засобів для досягнення більш ефективної трудової віддачі.

Перш за все треба визначити коло учасників корпоративних відносин (тобто зацікавлених осіб); їх інтереси в процесі діяльності корпорації та мотиваційні важелі кожного з них.

Учасників корпоративних відносин умовно можна поділити на дві групи: зацікавлені сторони, що належать до внутрішнього середовища корпорації, та зацікавлені сторони, що належать до зов-

© Назарова Г. В., Булах Г. В., 2006



нішнього середовища (рисунок). До першої групи учасників відносяться: акціонери, управлінці, вище керівництво акціонерного товариства, персонал. До другої групи учасників корпоративних відносин належать: постачальники, споживачі, кредитори, громадськість, органи державної влади, місцева адміністрація [3].

Також класифікувати учасників корпоративних відносин можна за характером та змістом інтересів. Згідно з цією ознакою перша група зацікавлених осіб – це фінансові інвестори, до яких відносяться акціонери та кредитори. До другої групи належать так звані нефінансові інвестори, до якої відносяться працівники, постачальники, суспільство.

Кожен із зазначених учасників корпоративних відносин бере участь у діяльності корпорації і має свої власні інтереси та прагне досягти їхньої реалізації. Але не завжди інтереси окремих учасників корпоративних відносин співпадають з інтересами корпорації в цілому. Як наслідок цього виникає конфлікт інтересів, що призводить до дисбалансу діяльності корпорації, зниження інвестиційної привабливості підприємства та його конкурентоспроможності, а також до зміни надійності компанії та погіршення її репутації. Тому однією з головних цілей корпоративного управління є створення балансу та узгодженості інтересів зацікавлених осіб.

Досягнення цього балансу є дуже складним та тривалим процесом. На практиці досягти балансу інтересів усіх учасників корпоративних відносин є недосяжним, але максимальне наближення до цього балансу і є головною метою діяльності корпорації.

Будь-який конфлікт інтересів зацікавлених осіб, будь-то конфлікт міжгруповий або міжособистісний, призводить до дисбалансу діяльності всієї корпорації. Тому доцільно було б проаналізувати інтереси кожного учасника корпоративних відносин, виявити, до яких конфліктів може призвести зіткнення різних інтересів окремих груп зацікавлених осіб, та спробувати за допомогою мотиваційного механізму схилити до компромісного рішення і врегулювання цих конфліктів.

Стислий зміст інтересів учасників корпоративних відносин наведена на рисунку.

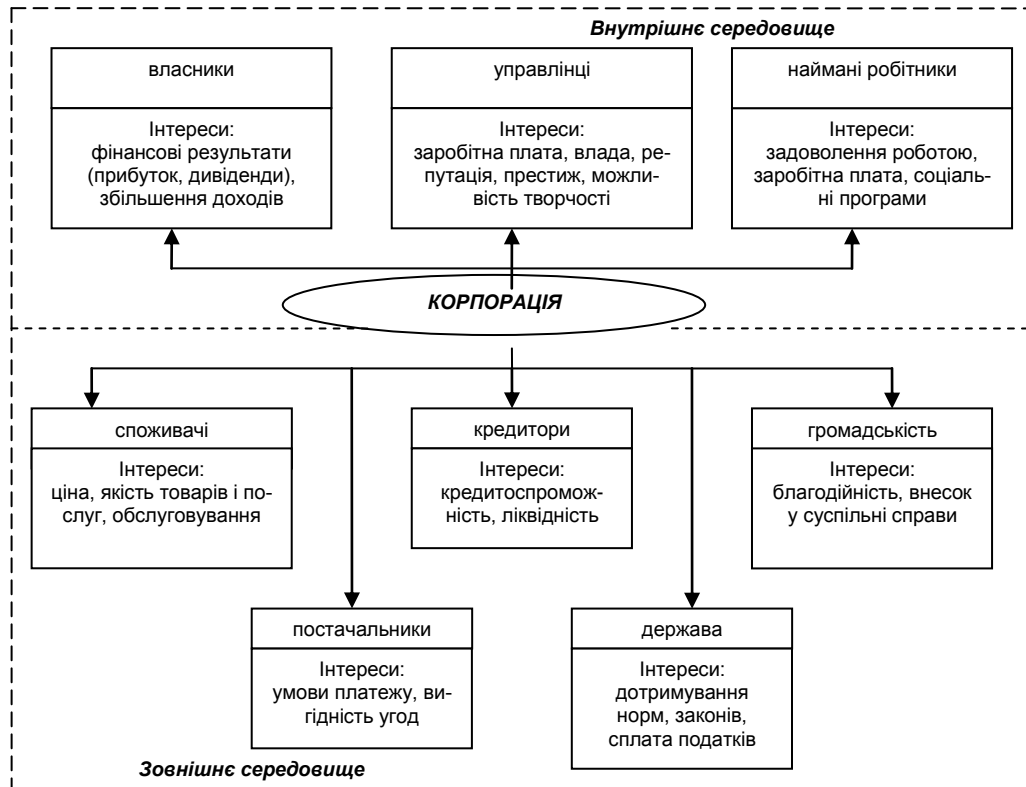


Рис. Учасники корпоративних відносин та їх інтереси

Як відомо, існують різні групи інвесторів, які вкладають капітал у діяльність компанії. Фінансування цієї діяльності здійснюється як за рахунок власного капіталу, тобто акціонерного, так і за рахунок залученого капіталу, тобто коштів кредиторів. Тому особливу значимість набуває різниця в інтересах акціонерів та кредиторів. Цей конфлікт відбувається тому, що у випадку отримання корпорацією високого прибутку та успішного інвестування вся вигідність операції припадає на частку власників корпорації. У випадку ж провалу програми інвестування найзначніші збитки понесуть кредитори [4]. Тому доцільно було б у даному випадку створити такі умови для мотивації кожної групи цих зацікавлених осіб, які б спонукали їх до прийняття компромісних рішень. Реалізація мотиваційного механізму кредиторів може бути здійснена за допомогою ряду методів, зокрема, створення нормативно-правової бази, укладання угод з вигідними умовами кредитування, підвищення ліквідності операцій.

В акціонерній формі господарювання закладена основна риса корпоративного управління – це відокремлення процесів володіння та управління корпорацією. Конфліктність ситуації складає неспівпадання інтересів двох груп зацікавлених осіб. Тобто конфлікт виникає між власниками і менеджерами корпорації. Крім розбіжностей інтересів у цільовому використанні отриманих прибутків, виникає ще одна проблема. Сутність її полягає в тому, що іноді дії в інтересах власників не завжди можуть бути виправдані з погляду ефективності корпоративного управління безпосередньо товариством як підприємством, наприклад, бажання власників на якомусь етапі отримати максимальні дивіденди вступає в суперечку з необхідністю здійснення менеджментом кроків, спрямованих на завоювання нових сегментів ринків або технічне переобладнання підприємства [5]. Тому для вирішення цього виду конфлікту (конфлікт між власниками та менеджерами) доцільно розробити систему мотивації для менеджерів, яка задовольнила б інтереси цієї групи учасників корпоративних відносин. До мотиваційного механізму цієї групи зацікавлених осіб можна включати ряд методів, а саме методи матеріального стимулювання ("золоті парашути", опціони на придбання акцій, передача акцій товариства в довірче управління директорам), участь у прибутку компанії, підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання, створення творчої атмосфери, методи PR.

Однією із груп зацікавлених осіб, яка відноситься до нефінансових інвесторів, є наймані робітники компанії. Вони здійснюють інвестиції в компанію у формі надання їй власних сил, знань, специфічних навичок та вмінь, що можуть бути використані компанією. Демократизація трудових відносин дає змогу значно покращити мотивацію персоналу до ефективної праці, підвищити її продуктивність, запобігти виникненню виробничих конфліктів [6]. Важливо мотивувати працівника до більш високої трудової віддачі через методи матеріального стимулювання (системи і форми оплати праці, система бонусів, плани додаткових виплат, соціальні пакети тощо), методи нематеріального стимулювання (організація робочого місця, умов праці, розміщення різних позитивних записів про досягнення працівника, усна та письмова подяка, звання "кращий робітник місяця", регулювання робочого часу та ін.), організаційні методи (участь в управлінні компанією, програми професійно-кваліфікаційного розвитку працівника, кар'єрне зростання), методів страхування тощо.

Держава зацікавлена у стабільності всіх суспільних зв'язків, ефективному функціонуванні державних інститутів (у тому числі тих, що контролюють діяльність корпоративного сектору), всебільному визнанні ініційованих ним правил ведення бізнесу. Своєчасна та в повному розмірі сплата податків корпоративними підприємствами складає ще одну групу інтересів держави як зацікавленої особи [7]. Тому розробка мотиваційного механізму державою щодо корпоративних підприємств повинна створити такі умови існування й діяльності корпорацій, які б дозволили останній своєчасно та в повному розмірі сплачувати податки, не відхилятися від них; створити умови стабільності, чітких легітимних правил здійснення діяльності корпорації. У свою чергу, державу як учасника корпоративних відносин доцільно мотивувати через методи оподаткування та створення нормативно-правової бази компанії.

Ще одним з нефінансових інвесторів, який здійснює інвестування в діяльність корпорації, є суспільство та органи місцевої влади. Розвиток інфраструктури або сприятливих для компанії умов оподаткування з метою залучення нових компаній та збільшення їх конкурентоспроможності здійснюється за допомогою органів місцевої влади [7]. Різні види благодійних акцій й внесків у суспільні справи регіона, які здійснюють корпорації певної місцевості, створюють зацікавленість місцевих органів самоврядування до їх діяльності. В цьому випадку також необхідно формувати мотиваційний механізм, за допомогою якого одна з груп зацікавлених осіб прагнула б створювати нормальні, стабільні та сприятливі умови для діяльності корпорацій певного регіону, а інша група зацікавлених осіб з боку корпорації допомагала б розвитку регіону, створюючи нові робочі місця, проводячи благодійні акції, беручи участь у його суспільному житті.

Аналізуючи розглянуті матеріали, можна зробити висновок, що формування мотиваційного механізму учасників корпоративних відносин є дуже важливим на шляху розвитку корпоративної діяльності підприємства. Завдяки мотиваційному механізму можна спробувати впливати на кожну групу учасників корпоративних відносин щодо досягнення ними балансу корпоративних інтересів, прийняття компромісних рішень при виникненні конфлікту. Мотивуючи окрему групу зацікавлених осіб, можна знизити рівень виникнення корпоративних конфліктів до мінімуму, впливати на прийняття кожним учасником корпоративних відносин рішень, що будуть позитивно відбиватися на розвитку корпорації в цілому.

Подальшими розвідками в даному напрямку є створення нормативної бази для розробки методик застосування мотиваційного механізму учасників корпоративних відносин.

Література: 1. Лукьянченко Н. Д. Мотивация персонала: Учебное пособие / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская. – Донецк: ДонНУ, 2004. – 324 с. 2. Кучинська О. О. Важлива складова мотиваційного механізму трудової діяльності // Регіональні перспективи. Мотивація ефективної праці в ринковій економіці. – Кременчук. – 2002. – №3 – 4. – С. 84 – 86. 3. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями: Монографія. – 2-ге вид., допов. і переробл. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2004. – 420 с. 4. Корпоративное управление. Владельцы, директора и наемные работники АО: Пер. с англ. – М.: Джон Уайм энд сайз, 1996. – 240 с. 5. Свтушевський В. А. Основи корпоративного управління: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2002. – 316 с. 6. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні. Монографія / В. М. Гриньова, О. С. Попов. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. – 324 с. 7. Корпоративное управление крупным промышленным комплексом: Учебное пособие / Ю. Г. Лысенко, В. Н. Андриенко, Т. Ю. Беликова; [Под общ. ред. Ю. Г. Лысенко и В. Н. Андриенко. – Донецк: ООО "Юго-Восток, ЛТД", 2003. – 244 с.

ВЗАЄМОДІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ ЗОВНІШНІМ СЕРЕДОВИЩЕМ

Актуальним завданням є розробка комплексного підходу до проблеми управління фінансовими ресурсами через дослідження взаємодії підприємства й зовнішнього середовища.

Традиційно зовнішнє середовище підприємства характеризується сукупністю економічних, соціальних, політичних, правових та технологічних факторів [1 – 4]. Подібна класифікація факторів зовнішнього середовища дає лише загальне уявлення про її склад і не несе в собі значного економічного навантаження, придатного для здійснення управління об'єктом. Тому необхідно здійснити декомпозицію системи "підприємство — зовнішнє середовище".

Класики менеджменту [4] відзначають посилення складності й взаємозв'язку, підвищення рухливості та невизначеності факторів зовнішнього середовища й посилення їхнього впливу на функціонування господарських об'єктів у даний час і, отже, збільшення необхідності їхнього обліку при визначенні стратегії розвитку об'єкта та його організаційної структури управління.

У сучасних умовах становище ускладнюється ще й наявністю таких факторів: недовірена розробка всіх механізмів функціонування ринкової економіки, відсутність у працівників теоретичних знань і практичного досвіду діяльності в ринкових умовах, традиційність і шаблонність мислення.

У зв'язку з тим, що інформація, яка визначає відносини (будь то внутрішні зв'язки чи зв'язки між параметрами об'єкта і зовнішнього середовища), не може бути повною (з огляду на складність об'єктів дослідження), виникає два альтернативних методологічних підходи до формалізації процедур стратегічного управління: або проводити стратегічні дослідження, намагаючись включати в розрахунки всі шари впливу між елементами об'єкта і середовища, або ґрунтуватися на параметрах, що пов'язують безпосередньо точки входу та виходу (фактор і результат). Перший спосіб припускає ускладнення механізму розрахунку, але з огляду на складність розглянутих систем він ніколи не буде повним; другий — неминуче несе в собі невизначеність результату. Практична доцільність останнього підходу зростає, якщо вдається оцінити величину невизначеності (тобто ризик прийняття неправильного стратегічного рішення), використовуючи спеціальний математичний апарат, наприклад, методи теорії нечітких множин [5].

Вихідними даними при проведенні дослідження взаємодії підприємства і зовнішнього середовища є знання, що характеризують значення істотних параметрів зовнішнього середовища й самого об'єкта, а також знання про відносини між параметрами об'єкта та мікросередовища (рисунок).

Формалізовано виконання зовнішніх функцій може бути представлено в такому вигляді:

$$\begin{aligned} V_i^{BIX} &= h(F, e_r); \\ \delta V / \delta F &> 0, \delta^2 V / \delta F^2 < 0; \\ \delta V / \delta e_r &> 0, \delta^2 V / \delta e_r^2 < 0, \end{aligned} \quad (1)$$

де V_i^{BIX} — вектор-функція на точках виходу;

F — кількість факторів на виконання функцій;

e_r — зусилля суб'єкта управління щодо здійснення управління фінансовими ресурсами.

Загальні зусилля суб'єкта управління можуть бути спрямовані на наближення вектора V_i^{BIX} => V_i^{BX} ($e_r = V_i^{BIX}$ => V_j^{BX}) чи V_i^{BX} => V_i^{BIX} ($e_i = V_i^{BX}$ => V_i^{BIX}).

Тобто

$$e = e_r + e_i, \quad (2)$$

де e_i — зусилля суб'єкта управління, спрямовані на зміну вимог зовнішніх контрагентів.

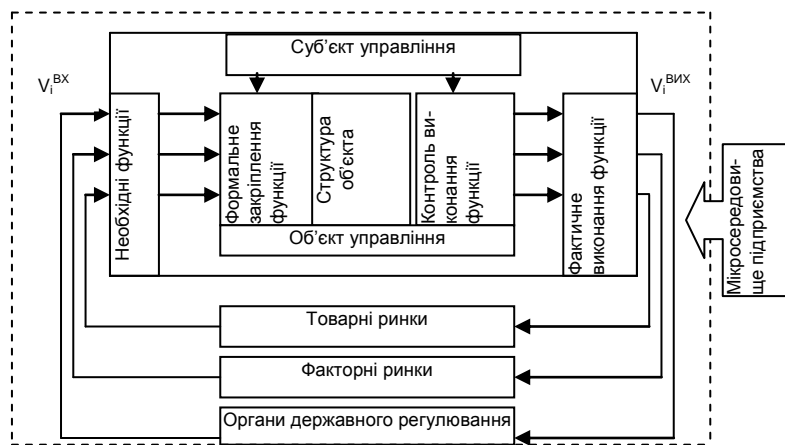


Рис. Взаємодія підприємства із мікросередовищем

Умовою здійснення управління фінансовими ресурсами є наступна нерівність:

$$S \leq Z, \quad (3)$$

де $S = f(e_r)$;

$$Z = \sum z_i \times (V_i^{BX} - V_i^{BHX});$$

S — витрати на розробку й реалізацію проекту управління фінансовими ресурсами;

Z — витрати, пов'язані з задоволенням вимог контрагентів без управління фінансовими ресурсами;

z_i — індивідуальні штрафні санкції відносно i -ої вимоги;

Цільова функція:

$$\pi = \Sigma PQ - \Sigma wF - Z - S \quad (4)$$

$$\text{Max} = U(\pi, e).$$

Обмеження даної моделі:

$$e = e_r + e_i$$

$$S = f(e_r)$$

$$Z = \sum z_i \times (V_i^{BX} - V_i^{BHX}) \quad (5)$$

$$S \leq Z.$$

Побудова моделі подібного типу припускає на першому етапі ідентифікацію параметрів зовнішніх функцій об'єкта на точках входу, і на другому — виявлення фактичного здійснення функцій на точках виходу. Під функцією економічного об'єкта в загальному значенні будемо розуміти систематично здійснювану взаємодію об'єкта з іншими, зовнішніми для даного, об'єктами, зацікавленими в такій взаємодії. Таким чином, у кожній функції підприємства повинен бути зовнішній "споживач".

Пропонується в умовах даного дослідження функції підприємства розділити на основні й додаткові. Під основними функціями розуміємо взаємодію із зовнішнім середовищем підприємства, під додатковими — такі функції, без яких підприємства можуть обійтися (за відсутності спеціальної регламентації, що зобов'язує виконувати ці функції).

Аналіз робіт [2 – 4; 6] дозволив розшифрувати зміст основних функцій та визначити їх реципієнтів на підприємстві (таблиця).

Таблиця

Зміст і реципієнти функцій підприємства

Найменування функції	Зміст функції	Реципієнти даної функції
Виробнича	Виробництво товарів, послуг, робіт для задоволення потреб економіки	Юридичні та фізичні особи, що є реальними чи потенційними споживачами продукції підприємства
Маркетингово-реалізаційна	Маркетинг і реалізація зробленої продукції	Потенційні та реальні споживачі реальної чи потенційної продукції підприємства. Ринок даної продукції в цілому
Ресурсно-попитова	Попит на трудові, матеріальні, фінансові, інформаційні й інтелектуальні ресурси, технології та способи організації виробництва	Підприємства-постачальники сировини, матеріалів, що комплектують, торгово-середницькі організації, громадяни. Навчальні заклади, що готують кадри для роботи на підприємстві. Науково-дослідні та дослідно-конструкторські організації, що впроваджують свої розробки на підприємстві. Потенційні працівники підприємства
Фінансово-інвестиційна	Генерація фінансових потоків, у тому числі пов'язаних із взаємним кредитуванням, інвестуванням, придбанням, володінням й емісією цінних паперів	Фінансово-кредитні організації, що кредитують дане підприємство і здійснюють його депозитарне обслуговування, індивідуальні й інституціональні інвестори (акціонери)
Бюджетна	Наповнення місцевого, регіонального і державного бюджету	Бюджети і позабюджетні фонди всіх рівнів, органи управління всіх рівнів
Соціальна	Забезпечення громадян роботою відповідно до освіти і схильностей. Забезпечення працівників та непрацездатних членів їхніх родин засобами до існування. Виховання навичок колективної роботи. Реалізація потреби в приналежності до колективу, в соціальній оцінці особистості	Зайняті на підприємствах; колишні працівники підприємства, що вийшли на пенсію; потенційні працівники підприємства

Оскільки функції підприємства реалізуються через його внутрішню структуру як системи-носія функції, а виявляються через зовнішню структуру, в якій діє підприємство як система, то внутрішня структура підприємства повинна носити нормативний характер.



Таким чином, у проведеному дослідженні здійснено декомпозицію системи взаємодії "підприємство — зовнішнє середовище", в ході якої розроблена схема взаємодії підприємства з мікросередовищем і сформульована формалізована модель виконання зовнішніх функцій, що дозволяє виявити послідовність інформаційного дослідження підприємства.

Напрямом подальшого досліджування у визначеній предметній галузі є розробка та впровадження механізму управління фінансовими ресурсами підприємства в умовах ринкових трансформацій.

Література: 1. Антикризисное управление. Учебник / Под ред. В. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 612 с. 2. Бланк И. А. Стратегія й тактика управління фінансами. – К.: МП "ИТЕМ Лтд", СП "АДЕФ-Україна", 1996. – 356 с. 3. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с. 4. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 620 с. 5. Кофман А. Введение теории нечетких множеств в управлении предприятиями / А. Кофман, Хил Алуха Хайме; [Пер. с исп.; под. ред. В. В. Краснопрошина, Н. А. Лепешинского. – Мн.: Высшейшая школа, 1992. – 224 с. 6. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. – Харків: Основа, 1999. – 620 с.

Бровко К. М.

УДК 330.46:658.3

Бузінова Г. В.

НЕОБХІДНІСТЬ ВИЗНАЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Специфіка сучасних економічних процесів, яка полягає у глобалізації ринків, інтеграції підприємств і інноваційній спрямованості стратегічного розвитку суб'єктів господарювання, вказує на пріоритетну значущість персоналу як носія інтелектуального потенціалу та зумовлює необхідність його вартісної оцінки з огляду на можливість створення інноваційного продукту.

Працівник – це засіб досягнення мети організації (механістична концепція), і працівник – це особистість з властивими індивідуальними професійними, психологічними і соціальними особливостями, які дають змогу працювати як індивідуально, так і в колективі (органічна концепція). Синтез цих двох визначень сприяє виділенню двох аспектів персоналу організації: як активну (порівняно з технічними засобами, будівлями, спорудами тощо) складову організації, що реалізує призначення організації в соціально-економічній системі, та як джерело потенціалу, необхідного для прояву цієї активності. Потенціал, перетворений на результат, стає людським капіталом як організації, так і працівника зокрема.

Людський потенціал – це якості людини, які принципово впливають на результати її діяльності [1].

Людський потенціал – одна з оціночних і прогностичних характеристик конкретної спільності людей, певного типу соціуму та організації соціального життя [2].

Людський капітал – це капітал у формі інтелектуальних здібностей і практичних навичок, одержаних у процесі освіти та практичної діяльності людини.

Людський капітал – це здатність людини до участі у виробничому процесі.

Інтелектуальний потенціал персоналу – це здатність накопичувати, використовувати та відтворювати нові знання [3].

Інтелектуальний потенціал утворює поняття інтелектуального капіталу.

Інтелектуальний капітал – це капітал, втілений у людях у формі їх освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду. Віддача такого капіталу відбувається у вигляді якості і продуктивності праці працівників [4].

Інтелектуальний капітал включає у свій склад індивідуальний капітал, який формується в межах окремих виробничих одиниць, єдність якого на макрорівні становить сукупний інтелектуальний капітал. Інтелектуальний капітал – соціально-економічна система, яка характеризується специфічними властивостями, зумовленими духовною природою його факторів. Основою інтелектуального капіталу є здатність до праці, яка дає змогу утворювати надлишкову додану вартість [5].

У процесі використання інтелектуального капіталу як ресурсу підприємства створюється інтелектуальний продукт. Інтелектуальний продукт – це упредметнений у об'єктах техніки, нових матеріалах, книгах тощо інтелектуальний ресурс як множинність результатів інтелектуальної діяльності [3].

По мірі створення інтелектуального продукту виникають відносини інтелектуальної власності.

Інтелектуальна власність – це виняткові права на літературні, художні і наукові твори, програми для електронно-обчислювальних машин та бази даних, суміжні права на винаходи, промислові зразки, корисні моделі, а також прирівняні до результатів інтелектуальної діяльності і засоби індиві-

© Бровко К. М., Бузінова Г. В., 2006

дуалізації юридичної особи (фірмові найменування, товарні знаки, знаки обслуговування) та інші результати інтелектуальної діяльності і засоби індивідуалізації, охорону яких передбачено законодавчо [6].

Інтелектуальна власність – власність на інтелектуальний продукт, який входить до сукупності об'єктів авторського та винахідницького права: науково-технічні розробки, літературні, художні і наукові твори тощо [7].

Інтелектуальна власність – це сукупність виняткових прав громадянина або юридичної особи на результати інтелектуальної діяльності, а також на деякі інші прирівняні до них об'єкти, конкретний перелік яких встановлюється законодавством країни [3].

Інтелектуальна власність – це власність на результати інтелектуальної діяльності, інтелектуальний продукт, який входить до сукупності об'єктів авторського та винахідницького права [4].

Узагальнення підходів до визначення понять інтелекту, інтелектуального потенціалу, капіталу та продукту дає змогу графічної розбудови процесу перетворення інтелектуального ресурсу підприємства на інтелектуальний продукт (рис. 1).

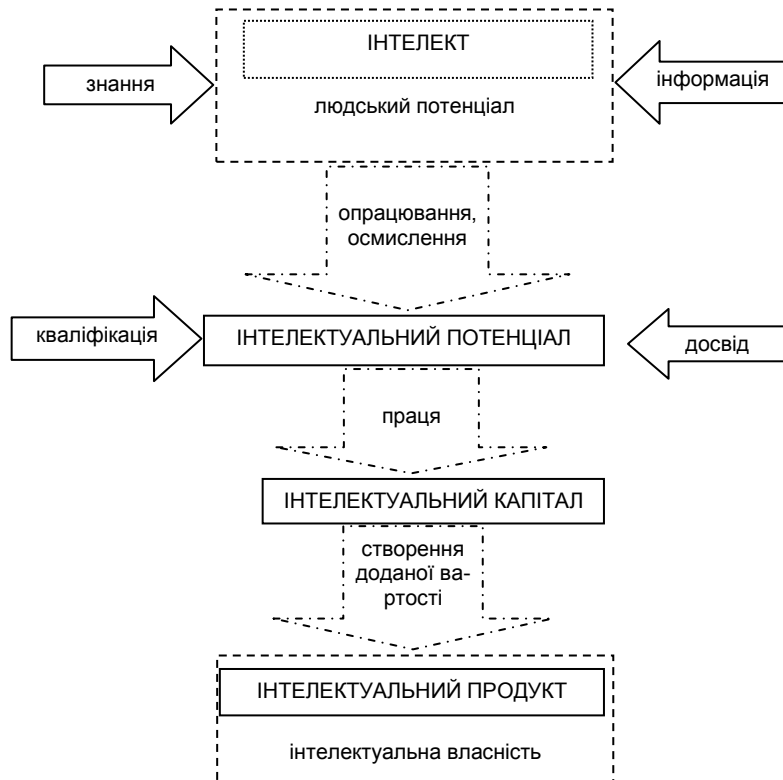
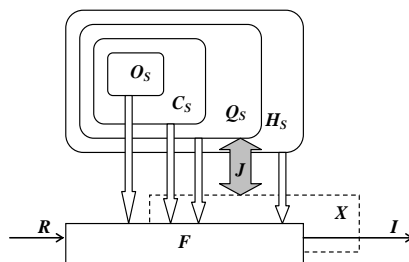


Рис. 1. Створення інтелектуального продукту підприємства

Взаємозв'язок категорій управління інтелектуальним потенціалом зображено на рис. 2.



Умовні позначення:

H_s – людський потенціал;

Q_s – інтелектуальний потенціал;

C_s – інтелектуальний капітал;

O_s – інтелектуальна власність;

X – компетенція;

J – компетентність;

F – діяльність працівника;

R – ресурси працівника (інформація, знання, досвід, кваліфікація);

I – результат діяльності працівника – створення інтелектуального продукту.

Рис. 2. Схема взаємозв'язку основних категорій управління інтелектуальним потенціалом



Компетенція – коло повноважень, галузь питань, які підлягають веденню працівника [8].

Компетентність – обізнаність, авторитетність та досвідченість працівника в певному колі питань або явищ [8].

Удосконалення методу Л. Дубліна та А. Лотка щодо визначення вартості людини дало змогу одержати методику вартісної оцінки інтелектуального потенціалу персоналу підприємства (1).

$$Q_s = \sum_{x=a}^{\infty} \left(\frac{V^{x-a}}{(1+i)^x} \times P_x \times I_x \times E_x - (Y_x + C_x) \right), \quad (1)$$

де $\frac{1}{(1+i)^x}$ – дисконтний множник, який ураховує норму дисконтування – i (інфляційні процеси, альтернативне використання капіталу, ризик);

V^{x-a} – річна додана вартість, створена працівником у віці a упродовж $(x-a)$ років унаслідок реалізації інтелектуального потенціалу, тис. грн.;

P_x – ймовірність того, що працівник доживе до віку a ;

I_x – ймовірність того, що працівник реалізує свій інтелектуальний потенціал;

E_x – частка доданої вартості, утвореної внаслідок реалізації інтелектуального потенціалу працівника;

Y_x – річний зарібок працівника, тис. грн.;

C_x – річні витрати, пов'язані з відтворенням продуктивних здібностей працівника;

x – порядковий номер розрахункового року;

a – вік працівника, років.

Таким чином, динамічні інноваційні процеси та світові економічні трансформації зумовлюють необхідність урахування інтелектуального потенціалу працівника як найважливішої стратегічної складової розвитку підприємства. Авторами вивчено підходи до визначень основних категорій управління інтелектуальним потенціалом та запропоновано схему утворення інтелектуального продукту. Результатом авторського дослідження стала методика кількісної оцінки інтелектуального потенціалу працівника підприємства, яка має перспективи практичного використання і полягає в оцінці персоналу з огляду на можливість реалізації інтелектуального потенціалу та створення інтелектуального продукту.

Література: 1. <http://ru.wikipedia.org> 2. Солнцева Г. Н. Человеческий потенциал / Г. Н. Солнцева, Г. Л. Смолян // Человек. – 1997. – №5. 3. Мухин В. И. Адаптивные стратегии в задачах управления с однородными процессами наблюдаемых. Дискретная математика. РАН. — М.: Наука, 1993. – Т. 5. – Вып. 2. – С. 126 – 137. 4. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, П. М. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 480 с. 5. Иванюк И. А. Международный маркетинг: Монография. – Волгоград: ВолгГТУ, 2001. – 96 с. 6. Паладій М. Ефективна реалізація інтелектуального потенціалу — пріоритетний напрямок політики держави // Інтелектуальна власність. – 2006. – №9. 7. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / Авт. и сост. А. Б. Борисов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Книжный мир, 2005. – 860 с. 8. <http://ushdict.narod.ru>

Орлов П. А.

УДК 655.531.4

Мищенко В. В.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Проблема оценки конкурентоспособности машин и оборудования производственного назначения является весьма актуальной и сложной. Её решению посвящены работы А. В. Гличева, М. Портера, Ж.-Ж. Ламбена, П. Г. Перервы, И. Петровича, А. Катаева [1 – 3] и многих других ученых. Вследствие сложности этой проблемы некоторые ее аспекты остаются недостаточно разработанными. Нет и общепринятого определения термина "конкурентоспособность продукции".

По мнению авторов, конкурентоспособность продукции – это интегральная характеристика, отражающая ее качество, цену, эффективность маркетингового сопровождения, влияние факторов

© Орлов П. А., Мищенко В. В., 2006

внешней среды, имидж производителя, прибыльность ее реализации на конкретном конкурентном рынке в определенное время. Эта категория применима к определенному рынку и моменту времени. Продукция, которая пользуется спросом на конкурентном рынке в данный момент времени и реализуется с прибылью, является конкурентоспособной. Продукцию же, пользующуюся спросом, но реализуемую с убытком, следует считать неконкурентоспособной.

Факторы, определяющие конкурентоспособность продукции, можно разделить на зависящие от предприятия и не зависящие от него. К зависящим от предприятия можно отнести качество продукции, цену, качество сервисного обслуживания, наличие сертификата соответствия, сертификата на систему менеджмента качества, качество послепродажного обслуживания, рекламу, имидж.

К не зависящим от предприятия относятся: курс национальной валюты, величины таможенных пошлин, качество государственного регулирования экономики, обоснованность налогово-амортизационной политики, инфляция, изменения конъюнктуры международных рынков, изменения экологических и социальных стандартов, наличие государственной поддержки национальных производителей, интеграция страны в экономические сообщества. Эти факторы оказывают особо сильное влияние на конкурентоспособность экспортируемой и импортируемой продукции. Так, искусственное завышение курса гривни, как это произошло и в 2005 г., приводит к подрыву конкурентоспособности отечественной продукции на внешних рынках.

Наиболее объективную оценку конкурентоспособности машины получают на рынках промышленно развитых стран, где выше уровень конкуренции и чаще возникает необходимость вступать в соревнование с лучшими мировыми образцами.

Из-за низкой конкурентоспособности продукции на грани исчезновения находится целая отрасль сельскохозяйственного машиностроения. Перестали существовать Харьковский завод тракторных двигателей и завод "Серп и молот" с суммарной производственной мощностью более 300 тыс. двигателей для тракторов и комбайнов в год. Почти на четыре месяца в 2005 году останавливалось ОАО "ХТЗ". При этом следует учитывать, что низкая конкурентоспособность продукции этих и других предприятий сельскохозяйственного машиностроения в значительной степени сложилась под влиянием факторов, не зависящих от предприятий. Прежде всего это то, что в результате бездарного реформирования, основанного на распаивании земли и ликвидации колхозов, большинство сельскохозяйственных предприятий оказались убыточными или малорентабельными, а многие вообще были разорены. При большой потребности в новой сельскохозяйственной технике они не могут ее приобрести из-за отсутствия средств для этого. В таких условиях основным критерием выбора техники чаще всего выступает только низкая цена. Но очень трудно или вообще невозможно создать современные сельскохозяйственные машины, которые были бы доступны по ценам большинству отечественных сельскохозяйственных предприятий и обеспечили безубыточность производителя. По этой причине появилось и успешно функционирует малое предприятие, которое организовало, по сути, восстановительный ремонт и реализацию старых тракторов производства "ХТЗ" по значительно более низким ценам, чем цены на новые трактора ОАО "ХТЗ".

Несмотря на пристальное внимание ученых к проблеме оценки конкурентоспособности машин, она до сих пор не получила удовлетворительного решения. Так, некоторые ученые отождествляют понятия "конкурентоспособность" и "качество", предлагая оценивать конкурентоспособность на основе расчета интегральных экономических показателей качества машин. Следует исходить из того, что высокое качество – это необходимое условие конкурентоспособности продукции, но не достаточное.

Большое влияние на конкурентоспособность продукции, и особенно машиностроительной, оказывает имидж ее производителя, который быстро и легко можно уронить, но очень трудно бывает восстановить. Так, из-за того, что известная японская компания Мицубиси в течение нескольких лет скрывала информацию о дефектах выпускаемых грузовых автомобилей, ее имидж резко снизился, что сопровождалось падением объемов продаж. Это явилось одной из главных причин того, что за первое полугодие 2004 года ее убыток составил 733 млн. долл. Компания вынуждена была продать достаточно большой пакет акций иностранным инвесторам, чтобы избежать банкротства.

При этом следует учитывать достаточно большую инертность реакции потребителей на улучшение качества машин после ранее допущенного снижения. В этой связи представляют интерес данные директора маркетинговой фирмы Дитера Франке, касающиеся английских автомобилей "Ягуар", продававшихся в Германии. После того как репутация этих автомобилей в Германии упала из-за ухудшения их качества, фирма "Ягуар" внедрила японскую систему обеспечения качества и существенно повысила его, но потребовались годы настойчивой рекламы, чтобы адекватно изменить отношение покупателей к этим машинам. Имели место случаи, когда в США появлялись персональные компьютеры малоизвестных фирм более высокого качества, чем фирмы ИБМ, но потребители продолжали отдавать предпочтение продукции этой очень известной фирмы.

Важнейшим направлением повышения конкурентоспособности является разработка и освоение новой продукции. Но при этом следует учитывать необходимость качественного маркетингового сопровождения этого процесса и четкого соблюдения плановых сроков запуска продукции в серийное производство и сроков поставок ее клиентам. Несоблюдение этих требований чревато большими проблемами для предприятия, падением его имиджа. Показательным в этом отношении является опыт компании AIRBUS по освоению выпуска самолета A380, имеющего высокие характеристики качества. Была проведена эффективная рекламная кампания и по объему заказов на этот самолет компания AIRBUS существенно обошла своего главного конкурента — американскую компанию "Боинг". Однако была допущена большая задержка в выполнении своих обязательств по поставкам этого самолета клиентам. Так, в октябре 2006 года задержка поставки для некоторых



крупных клиентов превысила 1,5 года, поэтому часть клиентов объявила о возможном отказе от крупных контрактов. В результате этого акции компании падают в цене, снижается ее имидж, а с ним и конкурентоспособность самолета А380 и компании.

По мнению авторов, следует различать, с одной стороны, фактическую конкурентоспособность, формируемую всей совокупностью влияющих факторов, а с другой — потенциально возможную конкурентоспособность, зависящую в существенной мере от потребительских свойств машин и оборудования и этапа жизненного цикла, абстрагируясь от влияния других факторов, включая инерцию оценок потребителей. Например, в момент появления на рынке первых персональных компьютеров фирмы "ЭППЛ" они имели более низкую фактическую конкурентоспособность по сравнению с продукцией таких известных производителей, как компания "IBM", но более высокую потенциально возможную конкурентоспособность, базирующуюся на огромном преимуществе в потребительских свойствах. Постепенно потенциально возможная конкурентоспособность переросла в фактическую. Изначально же не только потребители, но и крупные специалисты в области вычислительной техники не верили в успех персональных компьютеров.

Оценка потенциально возможной конкурентоспособности машин особенно важна на ранних стадиях ее разработки. Это позволяет избежать потерь от постановки на производство неконкурентоспособной продукции. Оценка конкурентоспособности проектируемой машины должна производиться одновременно с обоснованием ее цены и издержек, связанных с ее производством и реализацией. Необходимость такого подхода обусловлена существенным влиянием цены и издержек производства на уровень конкурентоспособности.

Точность оценки конкурентоспособности зависит от обоснованности выбора образцов конкурирующих машин и учета стадий жизненного цикла, на которых они находятся, прогноза появления более совершенных. Чем больше будет охвачено образцов аналогичных машин, тем выше точность оценки конкурентоспособности продукции. При этом важно ориентироваться на лучшие мировые образцы.

Предложено большое количество методов оценки конкурентоспособности продукции. Большинство из них предназначено для оценки конкурентоспособности машин производственного назначения. К наиболее распространенным методам относятся: метод удельной цены, метод доли рынка, экспертный метод, "метод радара, или паука", метод, основанный на интегральном экономическом показателе качества машин, метод, основанный на интегральном показателе качества машин с учетом качества сервисного и послепродажного обслуживания. Авторы являются сторонниками последнего из перечисленных методов. Остановимся на некоторых из предлагаемых методов.

Метод, основанный на использовании интегрального экономического показателя качества машин, получил достаточно широкое распространение.

Для оценки конкурентоспособности необходимо было рассчитать величины интегральных экономических показателей качества для сравниваемых машин.

Интегральный экономический показатель качества машин, который обобщает большинство наиболее существенных свойств машин производственного назначения, на стадии серийного производства рекомендовано рассчитывать по формуле:

$$K_{инт} = \mathcal{E}_m / (\mathcal{C} + \mathcal{Z}_m), \quad (1)$$

где \mathcal{E}_m – полезный эффект от эксплуатации машины за срок ее службы;

\mathcal{C} – затраты на приобретение машины;

\mathcal{Z}_m – затраты на содержание, эксплуатацию, техническое обслуживание и ремонт (без учета амортизации на реновацию) за нормативный срок службы машины, проведенные к моменту ее приобретения.

Сумма \mathcal{C} и \mathcal{Z}_m в знаменателе формулы называется ценой потребления машины.

И более конкурентоспособной рекомендовалось считать машину, имеющую более высокое значение этого показателя.

Недостатки анализируемого подхода заключаются в том, что расчеты интегральных экономических показателей качества производятся не за экономически рациональные сроки службы машин до списания, а за нормативные, то есть принятые для обоснования норм амортизации на реновацию. Не учитывается и то обстоятельство, что экономически рациональные сроки службы у сравниваемых машин могут оказаться различными, а также необходимость учета сопутствующих экономических, социальных и экологических результатов в стоимостном выражении. Для повышения точности оценки необходимо показатели обеих машин рассчитать за один и тот же период, равный экономически рациональному сроку службы менее долговечной машины. При этом из цены потребления более долговечной машины следует вычесть ее остаточную стоимость к моменту исчерпания экономически рационального срока службы менее долговечной машины.

Расчет величин $K_{инт}$, по мнению авторов, следует производить не за нормативный, а за экономически рациональный срок службы машины. При этом необходимо учитывать, что при оценке интегральных экономических показателей качества для сравниваемых машин производственного назначения могут оказаться разными экономически рациональные их сроки службы до списания. В такой ситуации расчет цен потребления машин за различные периоды и приведение результатов к начальному моменту будут иметь определенные погрешности. Сравнимые машины окажутся в несопоставимых условиях с точки зрения учета фактора времени. В результате дисконтирования искусственно будут занижены суммарные затраты по варианту использования машины с более продолжительным сроком службы до списания. Для повышения точности оценки необходимо показатели обеих машин рассчитать за один и тот же период, равный экономически рациональному сроку службы менее долговечной машины. При этом из цены потребления более долговечной машины следует вычесть ее остаточную стоимость к моменту исчерпания экономически рационального срока службы менее долговечной машины.

При оценке конкурентоспособности машин для уборки урожая из затрат на ее содержание и эксплуатацию с меньшими потерями следует вычесть цену дополнительно собираемой за год продукции по сравнению с конкурирующей машиной, за вычетом затрат на ее сбыт и НДС.

Кроме того, не учитывается, что машины могут отличаться по качеству производимой продукции и сопутствующим экологическим и социальным полезным результатам. Например, мельницы различных моделей, которые реализуются в настоящее время в Украине, отличаются различным выходом муки высшего сорта в общем количества производимой продукции. Преимущество в этом отношении имеет мельница с более высоким выходом муки высшего сорта. Сельскохозяйственные машины отличаются качеством выполняемых работ, величиной потерь убираемого урожая и т. д.

В случае с мельницами из затрат на эксплуатацию мельницы с более высоким выходом муки высшего сорта, чем у конкурирующей, необходимо вычесть дополнительную прибыль от реализации большего количества муки высшего сорта.

С учетом данных обстоятельств формула для расчета интегрального показателя качества машин будет иметь вид:

$$K_{инт} = \frac{\mathcal{E}_{T_0}}{C_n + \sum_1^{T_0} (3t - C_{от}) \alpha t}, \quad (2)$$

где \mathcal{E}_{T_0} – полезный эффект от эксплуатации машины за экономически рациональный срок ее службы;

3 – затраты на содержание, эксплуатацию, техническое обслуживание и ремонты (без амортизации на реновацию в году t).

C_n – цена приобретения машины;

T_0 – экономически рациональный срок службы машины до списания;

$C_{от}$ – стоимостная оценка положительных экономических, социальных и экологических полезных результатов от использования машины в году t ;

α – коэффициент приведения разновременных затрат и результатов к начальному моменту времени.

На стадии серийного производства машин, по мнению авторов, должны использоваться данные о фактических ценах, приведенных к единым базисным условиям поставки, например EXW, DDP, по всем сравниваемым машинам, реализуемым в данном сегменте рынка.

Учет стоимостных оценок сопутствующих экономических, социальных и экологических полезных результатов от использования машин, по мнению авторов, позволяет повысить достоверность расчетов их интегральных экономических показателей качества.

Кроме того, при оценке конкурентоспособности машин производственного назначения с учетом качества и конкурентоспособности. По сути, оценивалось преимущество одной машины перед другой по качеству, а не по конкурентоспособности. Хотя интегральный экономический показатель качества учитывает влияние некоторых налогов, таможенных пошлин, он не учитывает таких факторов, как качество сервисного и послепродажного обслуживания машин, имидж производителя.

Метод оценки конкурентоспособности машин производственного назначения с учетом качества сервисного и послепродажного обслуживания может применяться как на стадии проектирования, так и на стадии серийного производства. Методология оценки остается практически одной и той же, но на стадии проектирования имеется значительно больше возможностей увеличить конкурентоспособность разрабатываемой машины.

Литература: 1. Петрович И. Определение конкурентоспособности товаров производственного назначения в системе маркетинга / И. Петрович, А. Катаев // Экономика Украины. – 1997. – №10. – С. 30 – 37. 2. Гличев А. В. Основы управления качеством. – М.: Изд. АМИ, 1998. – 478 с. 3. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

УДК 338.51

Орлов П. А.

Алдохіна Н. І.

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО ЦІНОУТВОРЕННЯ ТА ЗБІЛЬШЕННЯ ОБСЯГІВ ЗБУТУ ПІДПРИЄМСТВ – ВИРОБНИКІВ СІЛЬГОСПТЕХНІКИ В УКРАЇНІ

Правильно встановлений рівень ціни на продукцію підприємства є визначальним фактором, що зумовлює обсяг збуту й прибутку, а відповідно – і ступінь життєздатності підприємства, рівень його рентабельності та фінансової стійкості.

© Орлов П. А., Алдохіна Н. І., 2006



Проблемі ціноутворення, зокрема на нову продукцію, присвячено багато наукових робіт вітчизняних та закордонних вчених-економістів: Є. І. Пуніна, П. Г. Перерви, В. М. Тарасевич, Т. Т. Негла та багатьох інших. Однак найчастіше мало уваги в таких роботах приділяється проблемі встановлення граничних цін, тому виникає необхідність більш детальної розробки цього питання.

Досить складна проблема ціноутворення на машини й обладнання виробничого призначення відрізняється ще більшою складністю в умовах України через нестабільність макросередовища, нормативної бази, низьку купівельну спроможність споживачів та ін. Зокрема, у сільському господарстві України частка збиткових підприємств за період 2000 – 2005 рр. коливалася у межах 34 – 48% [1]. Тому виробники сільськогосподарської техніки дуже часто стикаються з низькою платоспроможністю потенційних покупців. Тому особливого значення набуває також пошук цінових та нецінових факторів збільшення обсягів збуту продукції підприємств — виробників сільгосптехніки в Україні.

Виробник і покупець визначають ціну з різних позицій: виробник прагне не залишитися в збитку від виробництва товару (на його думку, нижньою межею ціни є його витрати); для покупця верхньою межею ціни є грошове вираження корисності товару, тобто така ціна, при якій йому буде байдуже – купувати даний товар чи товар конкурента. У переважній більшості випадків ринкові ціни на обладнання знаходяться в межах між витратами на їх виробництво (нижня межа ціни) та грошовим вираженням споживчої вартості (верхня межа ціни), і ці граничні значення ціни для обладнання можна й необхідно розраховувати з достатньою точністю. На думку авторів, процес ефективного ціноутворення включає наступні етапи (рисунок).

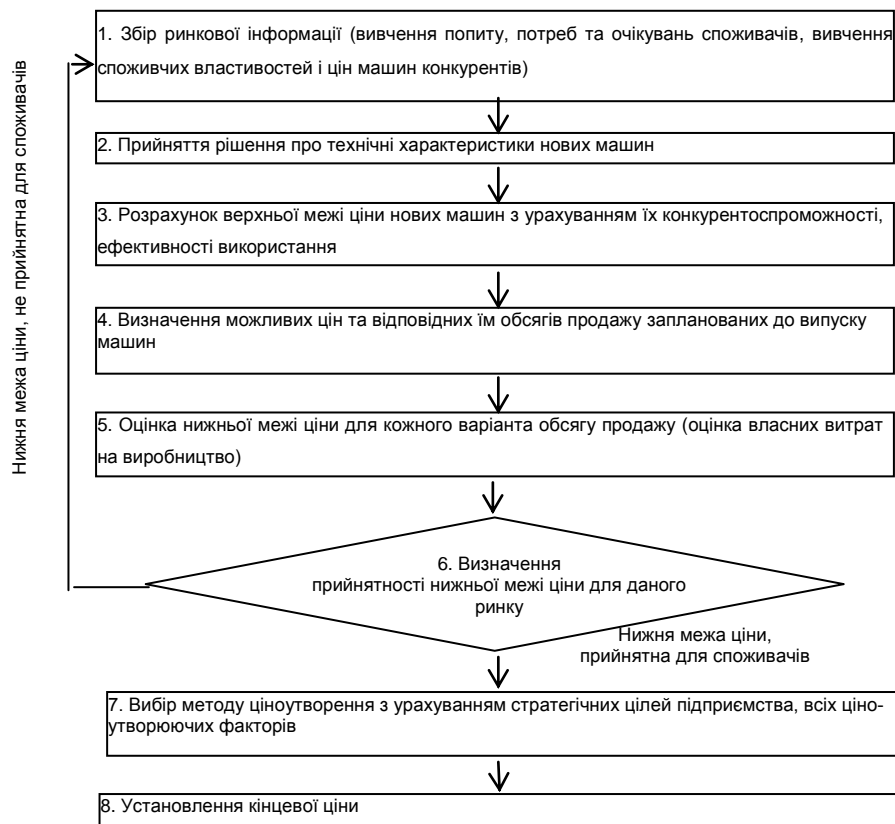


Рис. Основні етапи процесу ефективного ціноутворення на машини й обладнання виробничого призначення

Методами, за допомогою яких варто визначити граничні ціни нового обладнання, є: витратний (для розрахунку нижньої межі ціни) і методи визначення цін залежно від ефективності експлуатації обладнання й рівня конкурентоспроможності (для розрахунку верхньої межі ціни).

Один із методів, що дозволяють визначити верхню межу ціни з урахуванням рівня конкурентоспроможності обладнання, передбачає використання показника ціни споживання:

$$C_{\text{ем.н.}} = C_0 + \sum_{t=1}^T B_{0t} \times \alpha_t - \sum_{t=1}^T B_{nt} \times \alpha_t, \quad (1)$$

де $C_{\text{ем.н.}}$, C_0 – відповідно верхня межа ціни нового обладнання й ціна базового обладнання, грн.;

T – термін служби обладнання, років;

B_{0t} , B_{nt} – витрати з експлуатації базового й нового обладнання в році t (без урахування амортизації), грн.;

α_t – коефіцієнт приведення різночасних витрат і результатів.



Для врахування розбіжностей у характеристиках обладнання при визначенні верхньої межі ціни пропонується такий підхід:

якщо обладнання відрізняється за якістю виробленої з його допомогою продукції, пропонується верхню межу ціни нової машини ($C_{ам.н.}$) розраховувати в такий спосіб:

$$C_{ам.н.} = C_{\bar{o}} + \sum_{t=1}^T B_{\bar{o}t} \times \alpha_t - \sum_{t=1}^T B_{нт} \times \alpha_t + \sum_{t=1}^T (\Delta\Pi_t - Под_t) \times \alpha_t, \quad (2)$$

де $C_{\bar{o}}$ – ціна придбання базової машини, грн.;

$B_{нт}, B_{\bar{o}t}$ – витрати на експлуатацію, ремонт і утримання (без амортизації) нової й базової машини в році t , грн.;

$\Delta\Pi_t$ – зміна прибутку від реалізації продукції, виробленої новою машиною в році t у порівнянні з конкуруючою, грн.;

$Под_t$ – податок на зміну прибутку (з урахуванням економії (перевитрати) витрат) у році t ;

якщо терміни служби нового й базового обладнання різні і є розбіжності в продуктивності, супутніх результатах, верхню межу ціни пропонується визначати за формулою:

$$C_{ам.н.} = C_{\bar{o}} \times \frac{V_n}{V_{\bar{o}}} + \sum_{t=1}^T B_{\bar{o}t} \times \frac{V_n}{V_{\bar{o}}} \times \alpha_t - \sum_{t=1}^T B_{нт} \times \alpha_t + \sum_{t=1}^T \Delta E_t \times \alpha_t \pm S_o \times \alpha_t, \quad (3)$$

де T – період, рівний меншому з термінів служби порівнюваних машин, років;

V_n і $V_{\bar{o}}$ – потенційний середньорічний обсяг продукції (робіт, послуг), вироблений за допомогою відповідно нової й базової машини;

ΔE_t – зміна чистого прибутку від реалізації продукції, а також різниця вартісних оцінок корисних супутніх соціальних, екологічних результатів, забезпечуваних даними видами машин у році t , грн.;

S_o – залишкова вартість машини, що має більший термін служби, на момент списання машини, що має менший термін служби, грн. ("+" – нова машина має більший термін служби, "-" – базова машина має більший термін служби).

Проблема визначення нижньої межі ціни нового обладнання зводиться до визначення витрат на його виробництво до того, як ці витрати будуть здійснені. Визначення абсолютної нижньої межі ціни, яка дорівнює в короткостроковому періоді величині змінних витрат на її виробництво та збут, особливих труднощів не викликає. Значно складнішим завданням є встановлення її повної собівартості в умовах можливої зміни ціни, особливо на стадії проектування. Аналіз відомих методів визначення собівартості на стадії проектування (кореляційного аналізу, бальної оцінки, питомих показників, агрегатний метод, метод експертної оцінки) дозволив зробити висновок про необхідність урахування впливу обсягу виробництва машин на величину питомих умовно-постійних витрат та середньої собівартості однієї машини.

Пропонований процес розрахунку нижніх меж ціни складається з таких основних етапів: 1) визначаються змінні витрати на виробництво й реалізацію одиниці обладнання будь-яким з існуючих методів; 2) здійснюється розрахунок суми постійних витрат на весь обсяг випуску обладнання для кожного варіанта ціни й обсягу продажу в межах виробничої потужності за певний період; 3) підсумовуванням питомих змінних і постійних витрат визначається собівартість однієї одиниці обладнання для кожного можливого варіанта ціни й обсягу продажів.

У випадку, якщо розрахована нижня межа ціни неприйнятна для ринку, на який планує вийти виробник, може бути доцільною зміна характеристик нового обладнання з метою зниження витрат на його виробництво. Варто відмітити, що в деяких випадках на певних сегментах ринку підприємство може на якийсь час установлювати ціну нижче повної собівартості аж до рівня тільки змінних витрат.

Велике значення має також обґрунтоване відображення амортизації основних засобів у собівартості нового обладнання. Зараз в Україні широко використовуються прискорені системи нарахування амортизації основних фондів. При цьому для рентабельних підприємств це дозволяє одержати пільги по податку на прибуток унаслідок заниження оподаткованого прибутку. Однак прискорені системи нарахування амортизації штучно завищують собівартість продукції. Розрахунок амортизаційних відрахувань прискореними методами повинен використовуватися тільки для визначення оподаткованого прибутку, а при оцінці собівартості проектного обладнання необхідно орієнтуватися на норми економічної амортизації, які враховують реальне зношування засобів праці в умовах конкретного підприємства.

Остаточна ціна повинна забезпечувати досягнення стратегічних цілей підприємства й устатковуватися з урахуванням впливу основних факторів: структура ринку й можлива реакція конкурентів; верхня межа ціни, обґрунтована з урахуванням конкурентоспроможності й економічної цінності для споживачів кожного сегмента; нижня межа ціни; цінова стратегія підприємства; еластичність попиту за ціною; призначається ціна на один виріб або гаму виробів; податки; мито (при експорті);



інфляція; умови платежу; можливість диверсифікованості цін; ефект масштабу і накопиченого досвіду; наявність резервів виробничої потужності; стадія життєвого циклу товару.

Неабиякого значення в умовах України набуває врахування купівельної спроможності потенційних споживачів і еластичність попиту за ціною. Склалася ситуація, коли існує величезна потреба сільськогосподарських підприємств у придбанні нових машин як для заміни застарілих, так і для розширення парку, але її неможливо задовольнити через відсутність необхідних ресурсів. У результаті парк сільськогосподарських машин скоротився за період з 1990 по 2005 р. у 2,7 раза [2]. Очевидно, без здійснення державою додаткової підтримки сільгоспвиробників не обійтись.

Так, за допомогою державних лізингових компаній сільськогосподарські підприємства України можуть одержувати сільськогосподарські машини вітчизняного виробництва у фінансовий лізинг. Однак державні лізингові компанії з метою збільшення прибутку часто встановлюють ціну техніки на рівні, що перевищує ринковий. Це значно завищує розмір лізингових платежів для лізингодержувача, а чималу вигоду від цих операцій мають саме ці лізингові компанії. Ще одним напрямком державної підтримки є часткова компенсація сільськогосподарським підприємствам вартості придбаної ними складної сільськогосподарської техніки. Практика використання двох вищезазначених форм державної підтримки сільгоспвиробників свідчить про більшу ефективність використання бюджетних коштів на часткову компенсацію в порівнянні з лізингом. Так, за даними Міністерства фінансів України, при значно більших обсягах державного фінансування операції фінансового лізингу поступаються по ефективності частковій компенсації. Отже, для сприяння оновлення парку техніки сільгоспідприємств, а відповідно, і збільшення обсягів продажу у підприємств — виробників такої техніки одним із державних заходів повинно бути збільшення обсягів фінансування часткової компенсації сільськогосподарським підприємствам вартості сільгосптехніки.

Еластичність попиту за ціною на машини виробничого призначення в Україні є значною через низькі доходи споживачів. У такій ситуації ціна найчастіше виступає як основний критерій при ухваленні рішення про купівлю сільськогосподарських машин. Тому одним із заходів, спрямованих на збільшення обсягів збуту, може стати використання можливості змінювати за бажанням споживачів комплектацію машини з відповідною зміною відпускної ціни. Також треба здійснювати диференціацію цін за географічною ознакою та їх диверсифікацію.

При ціноутворенні необхідно враховувати й темпи інфляції. Але підвищення цін з метою зниження втрат від інфляції повинне здійснюватися тільки після оцінки можливої реакції споживачів і конкурентів.

Установлення цін, а також будь-які зміни цін на нові машини, якість яких споживачам важко оцінити за зовнішніми ознаками, повинні супроводжуватися рекламно-пропагандистською діяльністю.

Крім того, у виробників машин є можливість домагатися успіху за рахунок установлення раціонального співвідношення цін у рамках товарної лінії, наприклад, цін на машини й запасні частини до них, а також на додаткове устаткування й пристрої. Так, деякі фірми занижують ціни на свої машини, стимулюючи тим самим збільшення обсягу збуту, але при цьому завищують ціни на запасні частини до них.

Відмінною рисою ефективного ціноутворення є використання різних знижок для споживачів. Використання знижок робить ціноутворення більш гнучким і ефективним, сприяє збільшенню обсягів продажів та прискоренню надходження доходу за виготовлену продукцію.

Щодо рекламних засобів, то їх використання постачальниками сільгосптехніки й запасних частин повинне здійснюватися з урахуванням доступності каналів поширення інформації та їх значущості для покупців. В умовах обмеженості доступу більшості сільгоспвиробників до друкованих і електронних засобів масової інформації найбільш діючим каналом поширення інформації про нову сільськогосподарську техніку є прямі комерційні пропозиції виробників і постачальників, а також участь у спеціалізованих виставках та ярмарках [3].

Низька якість машин, що постачаються, і нерозвиненість ринку сервісних послуг обумовлюють особливу значущість для покупців таких параметрів оцінки машин, як наявність і вартість запасних частин та вартість ремонту. Однак значущість даних параметрів недооцінюється постачальниками [3].

Розглянута методологія встановлення цін застосовна як до нових, так і до вже вироблених машин на всіх стадіях життєвого циклу. Вона може бути застосована й для обґрунтування цін на машини побутового призначення (холодильники, автомобілі) для тих груп споживачів, які на перший план висувають їхню економічність.

Література: 1. <http://www.ukrstat.gov.ua>. 2. Desmet Pierre, Monique Zollinger. Le Prix: De l'analyse conceptuelle aux methodes de fixation. – Paris: Economica, 1997. – 252 p. 3. Нэгл Т. Т. Стратегия и тактика ценообразования / Т. Т. Нэгл, Р. К. Холден. – СПб.: Питер, 2001. – 428 с. 4. Копченев А. А. Анализ средств рекламного воздействия на потребителя сельскохозяйственной техники // Практический маркетинг. – 2003. – №1. 5. Цены и экономика капитализма: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. Е. И. Пунина и С. Б. Рычкова. – М.: Прогресс, 1989. – 460 с. 6. Ярославский А. Современное состояние обеспечения сельскохозяйственных предприятий основными видами техники и эффективность мероприятий государства относительно развития рынка техники для агропромышленного комплекса // <http://www.lol.org.ua/rus/fruits/showart.php?id=23129>.

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ НОВОЇ ПРОДУКЦІЇ У ВИРОБНИЧІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Підготовка нового виробництва та вдосконалення якісних параметрів продукції, що виробляється, є обов'язковою умовою забезпечення сталого економічного зростання підприємства в умовах ринкової конкуренції. Підвищення якості товарів і послуг, які пропонуються споживачеві, — один з найбільш вагомих резервів підвищення прибутку підприємства.

Дослідження теоретичних та методичних аспектів управління процесами підготовки нової продукції здійснювалося в роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, таких, як Г. Гольдштейн, П. Гошал, М. Круглов, Дж. Б. Куїнн, Г. Мінцберг, Б. Твісс, О. Тищенко, А. Уїлсон, М. Уїлсон, Р. Фатхутдінов, Х. Хершген, Г. Черчілль та ін. [1 – 9].

Проте для підготовки виробництва вдосконаленої високоякісної продукції необхідним також є залучення чималих обсягів фінансових ресурсів, можливості для акумулювання яких для вітчизняних підприємств у сучасних умовах досить обмежені. Іншим джерелом труднощів і перешкод у процесі модернізації й удосконалення якості продукції може бути також недостатній рівень організації управління цим процесом на всіх стадіях його виконання. Вирішення зазначених проблем вимагає проведення додаткових досліджень, особливо – у сфері економічного обґрунтування пріоритетів розробки нової продукції, встановлення оптимального рівня витрат на підготовку нової продукції.

Метою дослідження у статті є теоретичне обґрунтування та розробка методичних підходів щодо управління витратами на забезпечення якості нової продукції.

Витрати на забезпечення якості продукції становлять сукупність витрат підприємства, що виникають при забезпеченні і гарантуванні задовільної якості, а також пов'язані з витратами через недосягнення необхідного рівня якості створюваних товарів та послуг. Витрати на якість пов'язані з усіма видами діяльності підприємства, їхня оптимізація є одним із найважливіших завдань комплексної системи управління витратами.

У ринковій економіці найважливішою умовою існування і розвитку підприємства є виробництво конкурентоспроможної продукції. Конкурентоспроможність продукції, як відзначає більшість економістів, досягається сполученням ціни і якості [4; 5; 7 – 9]. Проте це сполучення носить суперечливий характер, що обов'язково має братися до уваги при формуванні системи управління витратами.

Протиріччя полягає в тому, що висока якість продукції поряд із підвищенням конкурентоспроможності, збільшенням обсягу продажів і зростанням частки ринку підприємства звичайно законотворно призводить до підвищення витрат, а отже, до зростання цін або зниження рентабельності продукції. Обидва зазначені варіанти розвитку подій є однаково небажаними: підвищення ціни знижує обсяг продажів і частку ринку підприємства, а падіння рентабельності негативно позначається на економічній зацікавленості підприємства у виробництві продукції. Кожне підприємство в ринкових умовах змушене так або інакше вирішувати це фундаментальне протиріччя.

При цьому необхідно враховувати, що витрати на якість пов'язані не тільки безпосередньо з виробництвом продукції, але і з управлінням цим виробництвом. Укрупнені витрати, пов'язані з якістю продукції, можна розділити на науково-технічні, управлінські та виробничі. Науково-технічні й управлінські витрати пов'язані із підготовкою, забезпеченням і контролем за умовами виробництва якісної продукції, тобто як би визначають наявність та розмір виробничих витрат. Оптимальний же баланс між якістю і витратами при розробці, виробництві, реалізації, експлуатації й утилізації досягається грамотним управлінням на основі досліджень та економічних розрахунків. Полегшити розрахунок такого балансу дозволяє алгоритм, поданий на рис. 1.

Одним з основних етапів наведеного алгоритму є з'ясування можливого обсягу продажів. Визначення цього обсягу є принциповим для розв'язування протиріччя між витратами і якістю продукції. Інвестиції підприємства в підвищення якості продукції виявляться економічно доцільними тільки при визначеному обсязі збуту. Як правило, радикальне поліпшення характеристик потребує великих витрат, окупити котрі можна тільки при масовій реалізації продукції.

Оскільки підприємство не може досягти переваг перед конкурентами за всіма характеристиками товарів, то необхідно здійснити вибір пріоритетів і розробити стратегію, що найбільшою мірою відповідає тенденціям розвитку ринкової ситуації та найкращому способу використання сильних сторін підприємства.

З цією метою автором пропонується проводити позиціонування продукції на основі побудови матриці "витрати – результати – якість", яка дає наочне уявлення про позиції продукції, виробленої підприємством і його конкурентами. Кожний квадрат даної матриці відбиває різноманітні результати, пов'язані зі станом продукції.

Відмінною рисою запропонованої матриці є врахування відповідності якості продукції не результатам діяльності підприємства (ціні продукції), а їхнім співвідношенням із витратами на досягнення отриманих результатів. Матриця дозволяє визначати напрямки роботи підприємства відносно зміни параметрів конкурентоспроможності продукції (рис. 2).

Витрати на створення, підтримку виробництва якісної продукції й іміджу самого підприємства відбуваються як усередині його, так і за його межами.

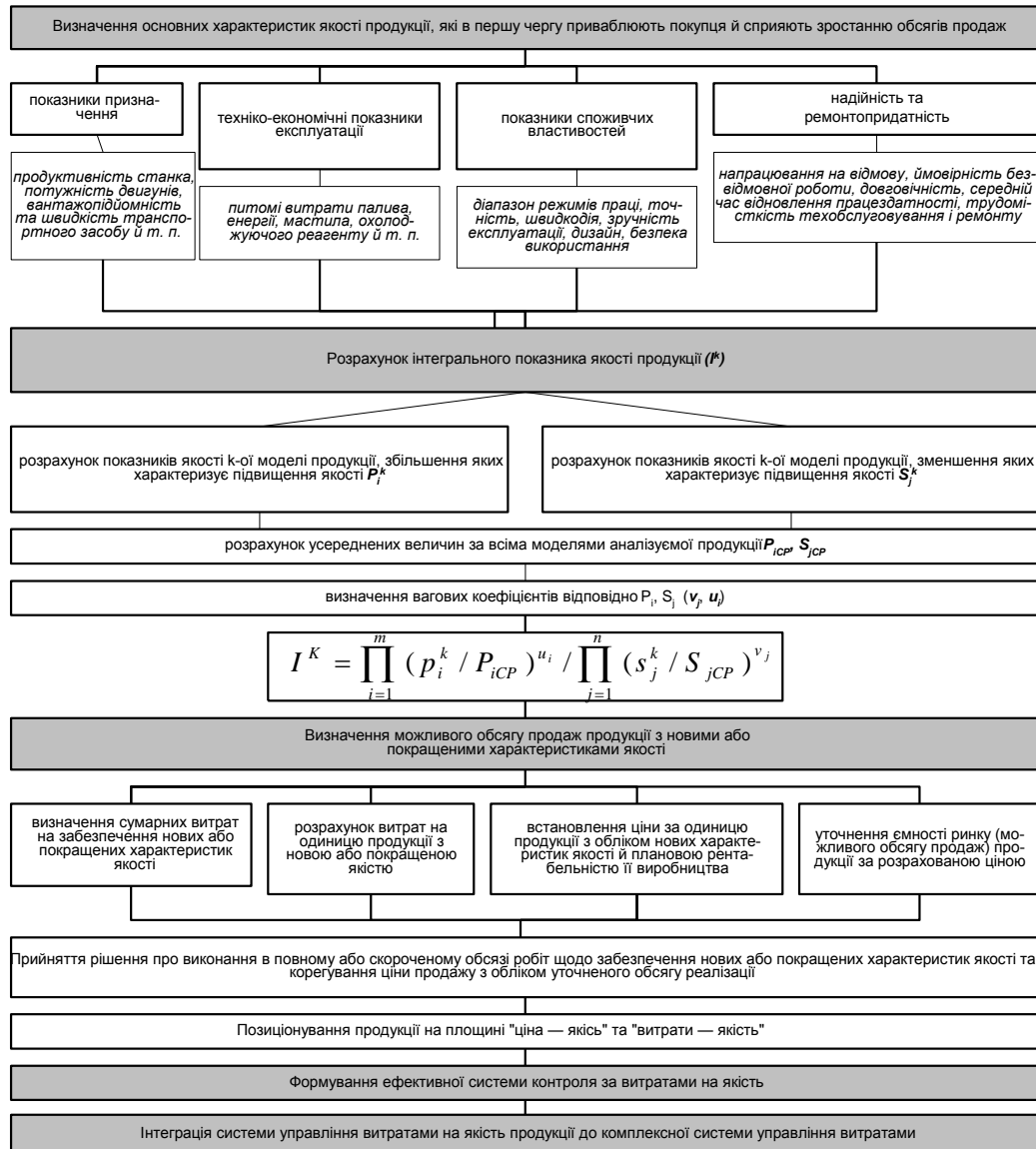


Рис. 1. Алгоритм проведення аналізу та управління витратами на якість

Слід також зазначити, що недостатній рівень забезпечення якості промислової продукції негативно впливає на рентабельність виробництва, а з іншого боку – мала завантаженість виробничих потужностей, незадовільні умови праці, відтік висококваліфікованих кадрів відбиваються на якості продукції. Основними причинами зниження якості є зменшення інноваційної активності, збитковість підприємств, стан технологічного устаткування.

Якість	Висока	Необхідна підтримка існуючої позиції, здійснення безперервного контролю за витратами на виробництво й реалізацію	Достатньо стійке положення на ринку, але є можливості для зростання ефективності (зростання ціни, зниження витрат)
	Низька	Для підвищення ефективності виробництва необхідно знижувати собівартість і підвищувати якість. Для збільшення частки ринку – знижувати ціну	Найбільш несприятливе положення. Необхідно підвищувати якість при збереганні поточних витрат і ціни продукції, що дозволить збільшити частку ринку
		Низьке	Високе

Співвідношення витрат і результатів діяльності

Рис. 2. Характеристика квадрантів матриці "витрати – якість"

Одним із джерел, що дозволяють оцінити якість продукції, яка виробляється безпосередньо на підприємстві, є аналіз претензійної роботи. Крім того, обов'язковому ретельному аналізу підлягають витрати на брак і його виправлення, які у залежності від новизни продукції необхідно відносити до базових або додаткових. Їхній розмір може істотно коливатися й складатися з витрат на виробництво забракованої надалі продукції при наявності невиправного браку або додатково до цього витрат на його виправлення, якщо брак не остаточний. Витрати на якість можуть включати оплату морального або фізичного збитку, нанесеного споживачу неякісною продукцією. У останньому випадку витрати, пов'язані з якістю продукції, а точніше її відсутністю, можуть бути надто великими. На рис. 3 показана група витрат за їхніми видами у взаємозв'язку з виробництвом нової продукції, її вдосконаленням і витратами на брак та його виправлення.

Умови сучасної ринкової конкуренції вимагають від підприємств постійного вдосконалювання і відновлення виробів, що випускаються. Постійне відновлення продукції є одним із головних резервів забезпечення стабільного положення підприємства на ринку. У результаті випуску нових виробів, що відрізняються підвищеною якістю, споживачі одержують можливість одержання виробу, якому властиві більш ефективні експлуатаційні характеристики, що приводить до підвищення попиту на вироблену підприємствами продукцію і підвищення його конкурентоспроможності. Для оновленої продукції характерне зниження експлуатаційних витрат, пов'язаних із необхідністю ремонту і заміни окремих деталей, а це веде до економії засобів на ремонт та обслуговування виробів у споживачів.

Постійне відновлення продукції є досить трудомістким і дорогим процесом. У процесі організації виробництва нових виробів витрати на їх розробку й освоєння в початковий період часу зростають і тільки при налагодженні серійного випуску виробів та їхньої успішної реалізації починають відшкодовуватися. Характеристика взаємозв'язку витрат, що забезпечують якість продукції, із новою й удосконаленою продукцією подана на рис. 3.

Для забезпечення нормальних умов рентабельної роботи потрібно, щоб новий вид виробів знаходився у виробництві не менше того періоду, що необхідний для покриття витрат на його освоєння.

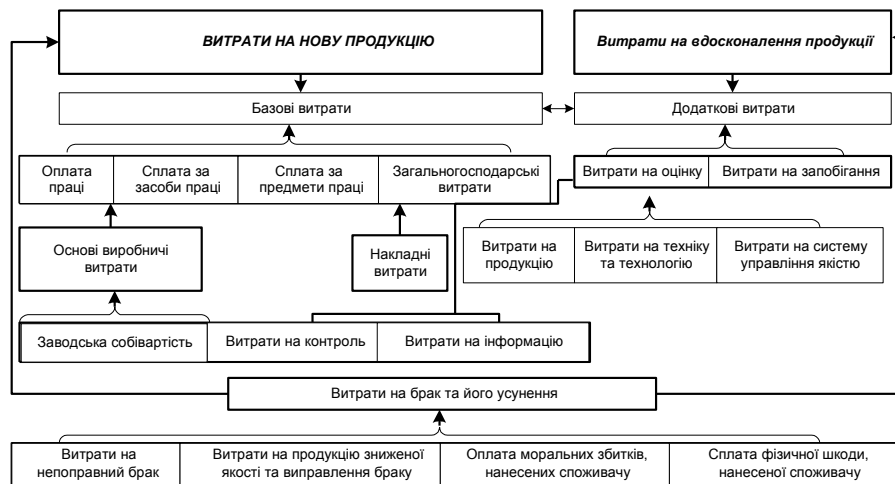


Рис. 3. Взаємозв'язок витрат, що забезпечують якість продукції, із новою й удосконаленою продукцією

Тому завданням проектувальників і технологів є пошук таких рішень створення нових виробів, при дотриманні яких забезпечуються мінімальні граничні витрати на їхнє виробництво, покриваються витрати на освоєння в міру налагодження виробництва, задовольняється умова доцільності використання нових виробів для споживача і досягаються поставлені цілі підприємства.

Таким чином, розвиток підприємства вимагає постійного вдосконалення і відновлення виробів, які випускаються, що обумовлює важливість правильного обґрунтування витрат на забезпечення якості нової продукції та визначення джерел їхнього покриття. Для вибору пріоритетів підвищення якості та забезпечення конкурентних переваг продукції підприємства в роботі пропонується використання методичного підходу, заснованого на побудові матриці "витрати – результати – якість", яка дає наочне уявлення про позиції продукції, виробленої підприємством і його конкурентами. Кожний квадрат даної матриці відбиває різноманітні результати, пов'язані зі станом продукції.

Література: 1. Гольдштейн Г. Я. Менеджмент: Конспект лекцій. – Таганрог: ТРТУ, 1997. – 104 с. 2. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией. Учебник для вузов. – М.: РДЛ, 1998. – 768 с. 3. Минцберг Г. Стратегический процесс / Г. Минцберг, Дж. Б. Куинн, П. Гошал; [Пер. с англ., под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с. 4. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями. – М.: Экономика, 1989. – 236 с. 5. Теоретичні основи конкурентної стратегії підприємства. Монографія / За заг. ред. проф. Ю. Б. Іванова, проф. О. М. Тищенко. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 384 с. 6. Уилсон А. Управление и творчество при проектировании систем / А. Уилсон, М. Уилсон. – М.: Советское радио, 1976. – 164 с. 7. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент: Учеб. пособие. – М.: Интел-синтез, 1997. – 304 с. 8. Хершген Х. Маркетинг: основы профессионального успеха: Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 336 с. 9. Черчилль Г. А. Маркетинговые исследования. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В современных условиях весомая роль оборотных активов обусловлена влиянием рыночных факторов, таких, как переменный спрос на продукцию и неритмичность промышленного производства. Процесс производства осуществляется в определенной технологической последовательности, когда непрерывно повторяются стадия приобретения сырья, материалов и подготовки их к производству, стадия преобразования сырья в полуфабрикаты, незавершенное производство, готовую продукцию. Необходимость в оборотных активах промышленных предприятий возникает на каждой из этих стадий еще до возмещения производственных затрат из выручки от реализации продукции.

Изначально оборотные средства всегда выступают финансовыми ресурсами, то есть инвестицией или источником образования, но эти средства должны быть где-нибудь размещены (авансированы). Характер размещения инвестированного в процесс производственной деятельности капитала отражают оборотные активы [1, с. 200].

Повышение эффективности использования оборотных активов невозможно без проведения качественного анализа их использования и взаимодействия с другими факторами внутренней среды промышленных предприятий. В современной литературе вопросам анализа эффективности использования оборотных активов уделяют внимание различные ученые-экономисты [1 – 5]. Вместе с тем, следует отметить, что до настоящего времени не получили исчерпывающего решения вопросы, связанные с выявлением отраслевых особенностей в проявлениях взаимодействия факторов внутренней среды предприятий промышленности.

Целью данной работы является многофакторное моделирование развития внутренней среды предприятий на примере машиностроительной промышленности, которое позволит выявить степень взаимодействия между факторами, влияющими на эффективность использования экономических ресурсов промышленных предприятий.

Проблемы многофакторного моделирования развития предприятий могут быть решены на основе различных подходов: корреляционного и регрессионного анализов, факторного анализа, использования аддитивных, мультипликативных и комбинированных моделей. По мнению авторов, наиболее простыми и доступными являются последние три вида моделей.

Рассмотрим возможности использования мультипликативных многофакторных моделей для анализа развития внутренней среды предприятия на примере следующей модели:

$$\frac{ЧП}{ОС} = \frac{ЧП}{ВР} \times \frac{ВР}{ОС_{сп}} \times \frac{ОС_{сп}}{ОС_{со}} \times \frac{ОС_{со}}{ОФ_{Ач}} \times \frac{ОФ_{Ач}}{ОФ} \times \frac{ОФ}{ОС},$$

где $\frac{ЧП}{ОС}$ – чистая прибыль от реализации продукции, работ, услуг, тыс. грн.;

$\frac{ОС}{ОС}$ – среднегодовая стоимость оборотных активов, тыс. грн.;

$\frac{ВР}{ОС_{сп}}$ – выручка от реализации товаров, работ, услуг, тыс. грн.

$\frac{ОС_{сп}}{ОС_{со}}$ – среднегодовая стоимость оборотных активов, находящихся в сфере производства, тыс. грн.;

$\frac{ОС_{со}}{ОФ_{Ач}}$ – среднегодовая стоимость оборотных активов, находящихся в сфере обращения, тыс. грн.;

$\frac{ОФ_{Ач}}{ОФ}$ – среднегодовая стоимость активной части основных производственных фондов, тыс. грн.;

$\frac{ОФ}{ОС}$ – среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. грн.

Данную модель можно представить в следующем виде:

$$Y = X_1 \times X_2 \times X_3 \times X_4 \times X_5 \times X_6,$$

где Y – функциональный показатель;

X_i – факторы, оказывающие влияние на функциональный показатель.

Исходя из сказанного выше, в качестве функционального представлен один из ключевых показателей, характеризующих эффективность использования оборотных активов: рентабельность

оборотных активов предприятия (ΔY), в качестве факторов – рентабельность продаж (X_1); количество оборотов оборотных активов, иммобилизованных в сферу обращения (X_2); коэффициент соотношения объемов оборотных активов, пребывающих в сфере обращения и в сфере производства (характеризует структуру оборотных активов предприятия) (X_3); объем оборотных активов, иммобилизованных в сферу производства, в расчете на каждую гривню стоимости активной части основных производственных фондов (X_4); удельный вес активной части основных производственных фондов в общей стоимости основных средств (X_5); коэффициент соотношения стоимости основных средств и оборотных активов (характеризует структуру капитала, инвестированного в активы предприятия) (X_6).

Для определения перечисленных выше факторов и функционального показателя, характеризующих развитие внутренней среды предприятия, использована информация, представленная в формах бухгалтерской и статистической отчетности предприятий №1, №2 и №11-ОЗ.

Оценка влияния изменений рассматриваемых факторов на функциональный показатель осуществлялась на основе использования интегрального метода [4]. Результаты проведенных расчетов представлены в таблице.

По результатам анализа факторов роста рентабельности оборотных активов предприятий по машиностроению и по промышленности в целом за 2004 – 2005 гг. можно сделать вывод о том, что наибольшее влияние на исследуемый показатель в целом по промышленности Харьковской области оказывал первый фактор (X_1) – рентабельность продаж. Увеличение этого фактора в 2005 г. по сравнению с 2004 г. привело к росту функционального показателя на 0,0093 грн./грн. Положительное влияние первого фактора можно также отметить и в машиностроении, где наблюдается увеличение рентабельности оборотных активов на 0,0002 грн./грн., а также в производстве машин и оборудования (0,0171 грн./грн.), производстве оборудования для радио, телевидения и связи (0,0708 грн./грн.), производстве автомобилей (0,1138 грн./грн.).

Таблица

Результаты анализа факторов развития внутренней среды предприятия

Анализируемый объект	ΔY	В том числе за счет изменения факторов					
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
Промышленность	0,0133	0,0093	0,0051	-0,0042	0,0060	0,0021	-0,0051
Машиностроение	-0,0031	0,0002	-0,0043	0,0025	0,0050	0,0025	-0,0091
в том числе:							
1) производство машин и оборудования	0,0152	0,0171	-0,0045	0,0085	0,0080	0,0014	-0,0152
2) производство электронного и электрического оборудования	-0,0316	-0,0337	0,0059	-0,0114	0,0196	-0,0003	-0,0118
в том числе:							
2.1) производство канцелярских и электронно-вычислительных машин	-0,0570	-0,0627	-0,1045	0,1524	0,0847	-0,0014	-0,1256
2.2) производство электрических машин и аппаратуры	-0,0720	-0,0681	-0,0029	-0,0044	0,0368	-0,0007	-0,0327
2.3) производство оборудования для радио, телевидения и связи	0,0642	0,0708	-0,0095	0,0098	0,0187	-0,0141	-0,0116
3) производство медицинских приборов и инструментов	-0,0452	-0,0459	0,0039	-0,0156	0,0119	-0,0007	0,0012
4) производство транспортного оборудования	-0,0053	-0,0026	-0,0034	0,0012	-0,0012	0,0010	-0,0005
в том числе:							
4.1) производство автомобилей	0,0581	0,1138	-0,0766	0,0840	0,0073	0,0136	-0,0839
4.2) производство прочего транспортного оборудования	-0,0056	-0,0030	-0,0023	-0,0006	-0,0011	0,0009	0,0004

Однако необходимо отметить, что данная тенденция прослеживается не по всем видам экономической деятельности, относящимся к машиностроению. Так, на предприятиях, занимающихся производством электрического и электронного оборудования (канцелярских и электронно-вычислительных машин, электрических машин и аппаратуры и т. д.), первый фактор оказывает отрицательное влияние на рентабельность оборотных активов и приводит к снижению функционального показателя соответственно на 0,0337, 0,0627 и 0,0681 грн./грн.

Фактором, стоящим на втором месте по степени положительного влияния на изменения рентабельности оборотных активов на предприятиях промышленности, является четвертый фактор (X_4) – объем оборотных активов, иммобилизованных в сферу производства, приходящихся на каждую гривню стоимости активной части основных производственных фондов. Его рост в 2005 г. по сравнению с 2004 г. привел к увеличению функционального показателя на 0,006 грн./грн. Положи-



тельное влияние этого фактора также позволило повысить уровень рентабельности оборотных активов на предприятиях, осуществляющих производство машин и оборудования, электронного и электрического оборудования, медицинских приборов и инструментов и т. д. на 0,008, 0,0196, 0,0847 и 0,0119 грн./грн. соответственно.

Результаты исследований свидетельствуют, что положительное влияние на рентабельность оборотных активов по промышленности оказывали также второй фактор (X_2) – количество оборотов оборотных активов, иммобилизованных в сферу обращения, и пятый фактор (X_5) – удельный вес активной части основных производственных фондов в общей стоимости основных средств. Это обусловило рост величины рентабельности оборотных активов за счет второго фактора на 0,0051 грн./грн. и за счет пятого – на 0,0021 грн./грн. Положительное влияние второго фактора также отмечено в производстве электрического и электронного оборудования и в производстве медицинских приборов и инструментов. А положительное влияние пятого фактора наблюдается по машиностроению в целом, а также в производстве автомобилей и прочего транспортного оборудования.

Наиболее отрицательное влияние на рентабельность оборотных активов предприятий промышленности оказывает изменение коэффициента соотношения между стоимостью основных средств и оборотных активов (X_6). Уменьшение этого фактора в 2005 г. по сравнению с 2004 г. привело к снижению функционального показателя на 0,0051 грн./грн. Причиной возникновения такой тенденции может послужить как сокращение величины оборотных средств, так и рост стоимости основных производственных фондов.

Негативное воздействие на анализируемый функциональный показатель по промышленности Харьковской области также оказывает третий исследуемый фактор (X_3) – коэффициент соотношения между объемами оборотных активов в сфере обращения и в сфере производства. Отрицательное влияние этого фактора привело к снижению рентабельности оборотных активов на 0,0042 грн./грн. Негативное воздействие изменений этих факторов также наблюдается в производстве электрического, электронного транспортного оборудования и т. д.

Таким образом, полученные результаты анализа позволили выявить разнонаправленное воздействие различных факторов на состояние внутренней среды предприятий. Это позволяет представить общую картину взаимодействия факторов и разработать необходимые мероприятия по усилению их положительного влияния и устранению причин отрицательного. Представленная модель также дает возможность при выявлении взаимодействия других факторов развития внутренней среды предприятия провести анализ их влияния на иной показатель, выбранный в качестве функционального. Это позволит повысить точность и эффективность принимаемых управленческих решений, обеспечивающих повышение эффективности использования различных ресурсов промышленных предприятий.

Литература: 1. Сорока Р. Механізм управління оборотним капіталом торговельних підприємств // Регіональна економіка. – 2003. – №4. – С. 200 – 203. 2. Білейченко О. Г. Структура обігових коштів в умовах ринкової економіки // Фінанси України. – 2003. – №5. – С. 70 – 72. 3. Доманіцький В. В. Суспільне призначення оборотних коштів та принципи їх організації на підприємствах в сучасних умовах господарювання // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – №6. – Ч. 2. – С. 192 – 194. 4. Золотарев А. Н. Фактори роста эффективности инвестиций в промышленности / А. Н. Золотарев, Е. Ю. Кузькин, И. Н. Волик // Экономика Украины. – 2000. – №12. – С. 31 – 36. 5. Карбовник А. Питання забезпечення обіговими коштами підприємств в умовах сучасної української економіки // Регіональна економіка. – 2000. – №2. – С. 165 – 168.

Разинкова В. П.

УДК 330.43

Бубенко И. В.

ПРОБЛЕМА РИСКОВ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Для улучшения инвестиционного климата в Украине, обеспечения прозрачности экономических процессов в государстве, формирования имиджа страны, входящей в международный рынок капитала, повышения доверия к Украине и к программам развития отечественной экономики необходимо ясное представление о рисках и прибыльности вложений в украинскую экономику, степени защиты капитала, оценки потенциальных возможностей финансового рынка, особенно когда четкие механизмы регулирования отдельных секторов экономики еще не выработаны.

Риск трактуется как многогранное явление (действие наудачу, событие, ситуация, неопределенность поведения, вероятность возможной опасности, возможность счастливого исхода). По

© Разинкова В. П., Бубенко И. В., 2006



определению Оксфордского словаря, риском является подверженность возможности ущерба или потери, а значит, выделяется три составляющих: величина ущерба, вероятность потерь, реальная подверженность субъекта убыткам [1 – 3].

Авторами экономической сущности риска трактуется как триединая: во-первых, субъективный выбор альтернативы; во-вторых, в условиях вероятности или неопределенности среды хозяйствования и опасности неблагоприятного исхода на одно ожидаемое явление; в-третьих, оценки величины потери всех или части своих ресурсов (моральный ущерб, например, вследствие недобросовестной рекламы может быть со временем приравнен к материальному, а потеря времени – к денежному ущербу), или дополнительного расхода ресурсов сверх запланированных (при некачественном планировании или непредвиденных сбоях в снабжении или энергообеспечении и т. д.), или недополучение дохода (вследствие неблагоприятной конъюнктуры рынка или неэффективного менеджмента).

В нашем определении "риск" рассматривается как действие субъекта, направленное на привлекательную цель, а субъективный выбор альтернативы предполагает высокие требования к качеству менеджмента.

Ситуация риска предполагает возможность выбора линии поведения: агрессивной, умеренной или пассивной, в любом случае связанной с риском или прибылью, то есть с позиции как чистого, так и спекулятивного риска предполагается разумная и расчетливая позиция менеджера в конкретной хозяйственной ситуации по критерию "риск плюс шанс равно единице".

Преодоление неопределенности в ситуации неизбежного выбора связано с возможностью или невозможностью оценить вероятность достижения желаемого результата или отклонения от цели.

В систематических рисках, действующих на все элементы системы без исключения, при выполнении всех хозяйственных операций, где цепь причинно-следственных связей достаточно длинна, а результат является многофакторным, риск в минимальной степени зависит от деятельности субъекта хозяйствования, но активное отношение менеджера к целесообразной деятельности может предопределить успех дела, в чем и проявляется связь системного и ситуационного управления хозяйственной деятельностью, причины и следствия, отношения менеджера к факторам риска с точки зрения управляемости ими.

Крупными рисками в промышленности считаются те, по которым ущерб превышает 6,2 млн. евро. После террористического акта 11 сентября 2001 г., по оценкам нью-йоркской брокерской фирмы, было разрушено 2,5 млн. кв. м площадей офисных помещений, более 5 000 человек погибло и пропало без вести, что связано с выплатой страховок жизни на 2 – 5 млрд. долл., а общие потери, по оценке консультационной фирмы Milliman, составят 72 млрд. долл. Однако проблема состоит не только в масштабах потерь, но и в отсутствии данных о вероятности подобных событий. После них отношение к риску и государственной поддержке бизнеса резко изменилось: страховщики резко увеличили премии на авиаперевозки и сократили максимальные размеры обязательств перед третьей стороной. Прямое и косвенное субсидирование страхового сектора в 54 млрд. долл. направлено на помощь бизнесу, создание рабочих мест и развитие экономики в этой зоне.

Риски управленческих решений следует рассматривать в трех направлениях: риски субъектов хозяйствования, риски профессионализма менеджеров и риски институциональные.

Так, мотивировка принятия решения субъекта, вытекающая из теории финансового менеджмента: нельзя рисковать больше, чем это позволяет собственный капитал; необходимо думать о последствиях риска, ущерб от которого может нарастать кумулятивно; нельзя рисковать многим ради малого; положительное решение принимается при отсутствии сомнения (при наличии сомнения принимается отрицательное решение); нельзя предполагать, что существует только одно верное решение (возможны подоптимальные альтернативы).

Действуя рационально, не находя идеальной альтернативы, предприниматель идет на компромисс "результат – ресурсы", "покупает" достоверную информацию о состоянии рынка, выбирает решение, опираясь на субъективную оценку вероятности и свои предпочтения, используя теорию полезности (теория принятия решений ориентирована на гипотезу максимальной ожидаемой полезности). Синтез информации для выработки решения в условиях риска базируется на таких особенностях принятия решений, как: многоцелевой характер (выбор между противоречивыми целями), неопределенность последствий (множество заранее неизвестных воздействующих факторов обуславливает неоднозначность последствий), воздействие фактора времени (все важные последствия имеют кумулятивный характер, и неизвестно заранее время их проявления), динамические аспекты решения (важно предусмотреть последствия и возможности принимаемого решения), неполнота информации (стоимость дополнительной информации и ее достоверность определяют ее полезность для принятия решений и ответственности конкретных лиц за его принятие). Для любой совокупности исходов существуют относительные предпочтения, и для их численной оценки используются такие стратегии выбора наилучшего решения: когда вероятности возможных исходов известны – стратегия, ориентированная на максимальное среднее ожидаемое значение выигрыша; когда вероятности возможных вариантов исходов неизвестны, но имеются соображения об их приоритетах, – стратегия, ориентированная на оптимальную вероятность результата (критерий недостаточности основания Лапласа); когда вероятности исходов неизвестны, но существуют принципы подхода к оценке результатов действий (критерий риска Сэвиджа, максимальный критерий Вальда, критерий пессимизма-оптимизма Гурвица); когда средний ожидаемый результат и его вероятность известны – стратегия, ориентированная на оптимальную колеблемость результата; когда известны результат и риск его достижения – стратегия оптимального их сочетания.



Риски управленческих решений, связанные с профессионализмом менеджеров, оцениваются с точки зрения организационного управления, то есть исследования операций, и определяются рядом основополагающих факторов (соответствием стратегическим целям, эффективностью системы управления, информативностью и обоснованностью решений). Иногда интересы отдельных личностей вступают в противоречие с интересами коллектива. И если речь идет о полезности риска для группы, то и решение должно приниматься в соответствии с коллективной необходимостью.

С точки зрения психологической теории решений, проблемы, связанные с выбором альтернатив в условиях риска, связаны с упрощением задачи, неравным отношением лица, принимающего решение (ЛПР), к возможному выигрышу и проигрышу, переоценкой вероятности маловероятных событий и недооценкой значительно правдоподобных событий. Чем сильнее у ЛПР потребность в лидерстве, тем более высок уровень допускаемого им риска, а коллегиальные решения обычно также более рискованные. Общими чертами ЛПР являются целеустремленность, память, структура познавательной деятельности, а индивидуальными – его творческие способности, особенно в случае сложных и динамичных задач, стремление к успеху и независимости, уверенность и экстравертность, ответственность, активность.

Групповой выбор решения обычно менее субъективен, дает больше альтернатив, однако менее оперативен, "размыта" ответственность.

Основой решений владельцев и институциональных инвесторов фирм служит оценка доходности и рискованности, ожидаемой нормы прибыли и вероятности банкротства. Следующей проблемой является выбор способа инвестирования средств в бизнес: покупка акций (бизнес-риск), создание новой фирмы с привлечением консалтинговых экспертных услуг (инвестиционный риск), риск потери контроля над системой управления, снижающийся при покупке контрольного пакета акций или доли уставного капитала, избрании ревизионной комиссии, избрании компетентного органа управления в лице совета директоров, риск нецелевого использования средств, выбора приоритетного направления деятельности (стратегический риск), подбора персонального состава правления (риск непрофессиональности менеджмента), внутреннего аудита (риск банкротства, ухудшения финансового положения, потери клиентов, санкций государственных органов надзора за соблюдением законодательных норм, судебных исков и т. д.) и другие административные риски.

Таким образом, структура рисков определяется структурой управленческих решений с учетом системных, рыночных, административных и менеджерских факторов риска, приводящих к отклонению результатов деятельности от среднеотраслевых. Методический инструментарий управления рисками представлен в таблице.

Таблица

Этапы процесса риска менеджмента

Этап	Содержание инструментов	Обратная связь
Идентификация и классификация рисков	Мониторинг ситуации. Качественный анализ рисков	Формирование портфеля рисков
Количественная оценка риска и анализ возможных ситуаций	Выбор метода оценки. Оценка вероятности возникновения риска. Оценка возможных финансовых потерь	Оценка области приемлемости риска
Выбор стратегии управления и вариантов развития	Построение кривой накопленных потерь и зон риска: допустимого; критического; катастрофического	Определение политики руководства и менеджмента и правомерности риска
Профилактика риска и его минимизация	Выбор методов и возможных вариантов снижения (увеличения) риска. Внедрение процесса во все подразделения	Оценка целесообразности снижения (увеличения) риска
Внутреннее страхование рисков	Выделение рисков, находящихся на само-страховании	Формирование "рискового" капитала
Внешнее страхование рисков	Андеррайтинг рисков. Заключение договоров	Добровольное страхование у страховщиков
Мониторинг конкретных действий	Инструменты комплексного управления риском и другими бизнес-функциями компании	Контроль за стоимостью этих действий

Концепция ЛСОУ развития страхования на 2005 – 2010 гг. предусматривает увеличение доли страхования в ВВП, развитие рынка социального, накопительного страхования (жизни, медицинского, пенсионного), перестраховывания. Новый же подход к риск-менеджменту в корпоративном управлении требует минимизации затрат на страхование и внедрения его процедур в финансовый менеджмент.

Таким образом, риск – явление объективное и недостаточно изученное. Риск неизбежен в условиях предпринимательства и рыночной среды хозяйствования и является платой за экономическую свободу, а также важнейшим условием долговременного роста экономики.

Правомерным можно считать риск, избежать которого невозможно при сложившихся обстоятельствах на пути к достижению цели, адекватному данному риску и не угрожающему жизни и здоровью человека.



Рисками необходимо управлять. Целью тактического управления малым бизнесом является получение наибольшей прибыли при оптимальном для предпринимателя соотношении прибыли и риска. Стратегическое управление направлено на создание условий долговременного роста экономики и стимулирование инвестиционных решений, обеспечение динамики финансового рынка.

Необходимы реформы внутрикорпоративного управления, финансовой структуры бизнеса, включая централизованный фонд поддержки, а также правительственный — как страховщика последней инстанции; необходима рыночная экспансия предпринимателей для привлечения капитала путем выхода на рынок ценных бумаг, привязанных к инструментам страхового рынка, расширения собственного (акционерного) капитала, краткосрочного и долгосрочного долга, увеличения числа собственников для наращивания забалансового и оплаченного капитала.

Комплексное управление рисками компаний позволяет управлять текущей и долгосрочной деятельностью, создавать рисковый капитал, иметь забалансовые источники капитала (кредитные линии, производные финансовые инструменты и др.), которые могут компенсировать недостаток возможностей страхового рынка для необходимого покрытия крупных рисков.

Литература: 1. Клиновский Т. Т. Основа управления рисками рыночной экономики. – М.: Полиграм, 2000. – 252 с. 2. Паляниця В. Управління підприємницьким ризиком / В. Паляниця, С. Попіна, Д. Штефанович, О. Штефанович. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – 160 с. 3. Шарапов О. Д. Системний аналіз: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2003. – 156 с.

УДК 658.1: 330.133:336.5

Гелюх Л. И.

ОБОСНОВАНИЕ ИМУЩЕСТВЕННОГО (ЗАТРАТНОГО) ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ СТОИМОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В последние годы усиливается внимание специалистов к оценке стоимости предприятия и его составных элементов. Объем и динамика последних выступают как один из наиболее важных конечных показателей функционирования предприятия в отчетном и предыдущих периодах, приоритет его деятельности, предпосылка высокого имиджа, условие значительных эмиссий акций, их высокого и стабильного курса и пр. Стоимость является лучшей из общеизвестных оценок результатов деятельности предприятия.

Б. Т. Кузнецов [1, с. 356] считает, что оценка стоимости предприятия представляет собой упорядоченный, целенаправленный процесс определения в денежном выражении стоимости объекта с учетом потенциального и реального доходов, приносимых им в определенный момент времени в условиях конкретного рынка.

Таким образом, можно сказать, что стоимость предприятия является одним из главных показателей, характеризующих его производственный потенциал. Любой участник рыночных отношений обязан располагать достоверной информацией о реальной стоимости предприятия. Определение стоимости предприятия, проведенное надлежащим образом, не только позволяет узнать, какой является стоимость предприятия, но и способствует ее дальнейшему возрастанию.

Анализ публикаций [1 – 9] показал, что существует три подхода к определению стоимости предприятия в условиях рыночной экономики: имущественный (затратный), доходный и сравнительный (рыночный).

В рыночных условиях хозяйствования для многих предприятий является проблемным выбор подхода и методики оценки стоимости предприятия.

Цель данной статьи — исследование методических основ имущественного (затратного) подхода как одного из наиболее часто используемых украинскими предприятиями подходов к оценке стоимости предприятия, выявление его положительных и отрицательных сторон, систематизация концепций и расчетных методик имущественного (затратного) подхода.

Многие исследователи в рыночных условиях хозяйствования "списывают со счетов" имущественный подход и обращаются к другим подходам – доходному и рыночному. Однако данный подход является актуальным и современным. Актуальность этого подхода вызвана относительной достоверностью, доступностью исходной информации, используемой для оценки, и традиционностью методик.

В законе Украины "Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні" сказано: "Оценка имущества проводится в случаях, установленных законодательством Украины, международными соглашениями, на основе договора, а также по требованию одной из сторон соглашения и по соглашению сторон..." [10, ст. 7].

© Гелюх Л. И., 2006



Оценка стоимости имущества хозяйствующего субъекта является основой для принятия решений при кредитовании предприятия, его ликвидации, при налогообложении имущества и пр. Более подробно случаи оценки имущества изложены в статье 7 вышеуказанного закона.

Затратный подход используется в тех случаях, когда не существует развитого рынка исследуемого бизнеса, когда предприятие не продается и не покупается, то есть соображения извлечения дохода не являются причиной оценки.

Расчет стоимости предприятия – процесс сложный и трудоемкий. С одной стороны, предприятие – это цельный имущественный комплекс, единый объект недвижимости. Поэтому самая приближенная стоимость предприятия (его имущества) – итог валюты баланса. С другой стороны, предприятие представляет собой коммерческую организацию, извлекающую доход из своего имущества. Поэтому в стоимость предприятия входит настоящая стоимость будущих денежных потоков за обозримый период времени.

Имущественный подход заключается в анализе балансовых счетов предприятия и их корректировке. Однако при этом информация о будущих прибылях практически отсутствует.

А. Н. Кутыркин и И. И. Цупор в своей научной работе [8, с. 73] в основу оценки стоимости имущества предприятия закладывают затраты на воспроизводство и получение доходов от его использования. Авторы акцентируют внимание на том, что это очень сложная оценка, которая обусловлена большим количеством параметров оцениваемого объекта, многими факторами, влияющими на оценку имущества. При этом важно определить основные показатели, а другие использовать как вспомогательные.

Ю. Еленева [4, с. 112] считает, что затратный подход заключается в том, что стоимость предприятия соответствует затратам, которые понес владелец. Все затраты (как текущего, так и капитального характера) материализуются в имуществе предприятия. Но деятельность компании может финансироваться и за счет заемного капитала. Следовательно, задача определения стоимости собственного капитала сводится к расчету рыночной стоимости всех активов предприятия, которая затем уменьшается на величину заемного капитала.

Б. Т. Кузнецов [1, с. 359], а также А. Г. Грязнова и М. А. Федотова [9, с. 153], обращают внимание на то, что затратный метод используют при оценке стоимости предприятия, понесшего издержки. Так как балансовая стоимость активов предприятия, как правило, не соответствует реальной стоимости, то оценщику необходимо провести корректировку баланса. Для осуществления этого предварительно проводится оценка обоснованной рыночной стоимости каждого актива баланса в отдельности, затем определяется текущая стоимость обязательств, и, наконец, из обоснованной рыночной стоимости суммы активов предприятия вычитается текущая стоимость всех его обязательств.

В. В. Григорьев и И. М. Островкин [3, с. 31, 38] акцентируют внимание на том, что имущественный подход основан на анализе активов предприятия. Он основан на определении в текущих ценах стоимости отдельных видов имущества предприятия или затрат на строительство аналогичного предприятия (методике замещения) и вычитании задолженностей предприятия.

С. В. Валдайцев [2, с. 22] рассматривает имущественный подход как оценку рыночной стоимости чистых, за вычетом задолженности, активов предприятия. Он отталкивается от оценки рыночной стоимости всех активов (имущества) предприятия – материальных (реальных и финансовых) и нематериальных, независимо от того, как они отражены (и отражены ли вообще, что касается нематериальных активов) в бухгалтерском балансе предприятия.

В соответствии с разделившимися мнениями исследователей, составим таблицу.

Таблица

Концепции содержания имущественного (затратного) подхода к оценке стоимости предприятия

№ п/п	Фамилия и инициалы исследователей	Концепция содержания имущественного (затратного) подхода
1	А. Н. Кутыркин и И. И. Цупор	Основой являются затраты на воспроизводство и получение доходов от его использования
2	Ю. Еленева	Стоимость предприятия соответствует затратам, которые понес владелец. Все затраты (как текущего, так и капитального характера) материализуются в имуществе предприятия. Определение стоимости собственного капитала сводится к расчету рыночной стоимости всех активов предприятия, которая затем уменьшается на величину заемного капитала
3	Б. Т. Кузнецов, А. Г. Грязнова и М. А. Федотова	Использование при оценке стоимости предприятия понесенных издержек. При этом предлагается провести корректировку баланса. Проводится оценка обоснованной рыночной стоимости каждого актива баланса в отдельности, затем определяется текущая стоимость обязательств, и, наконец, из обоснованной рыночной стоимости суммы активов предприятия вычитается текущая стоимость всех его обязательств
4	В. В. Григорьев, И. М. Островкин	Анализ активов предприятия, который основан на определении в текущих ценах стоимости отдельных видов имущества предприятия или затрат на строительство аналогичного предприятия (методике замещения) и вычитании задолженностей предприятия
5	С. В. Валдайцев	Оценка рыночной стоимости чистых, за вычетом задолженности, активов предприятия. Оценка рыночной стоимости всех активов (имущества) предприятия – материальных (реальных и финансовых) и нематериальных, независимо от того, как они отражены (и отражены ли вообще, что касается нематериальных активов) в бухгалтерском балансе предприятия

Из таблицы видно, что все исследователи отталкиваются от материальных затрат, но некоторые приоритет отдают нематериальным.

При затратном подходе к расчету стоимости предприятия С. В. Валдайцев, В. В. Григорьев, И. М. Островкин, В. Есипов, Г. Маховикова, В. Терехова, О. А. Журавлев, А. С. Какурина, Н. С. Краснокутская, Б. Т. Кузнецов, А. Н. Кутыркин, И. И. Цупор, Н. Лебедь, А. Г. Грязнова, М. А. Федотова [1 – 3; 5; 7 – 9; 11; 12] выделяют следующие методы: метод чистых активов, метод ликвидационной стоимости, метод расчета стоимости замещения и метод накопления активов предприятия.

Метод чистых активов. При использовании метода чистых активов высчитываются и суммируются стоимость недвижимого имущества, стоимость машин и оборудования, стоимость нематериальных активов, приведенная стоимость финансовых долгосрочных и краткосрочных вложений, стоимость товарно-материальных запасов и незавершенного строительства. Затем оцениваются и суммируются дебиторская задолженность и приведенная стоимость будущих периодов. Далее определяют стоимость чистых активов, для чего из суммарной стоимости активов вычитают дебиторскую задолженность и приведенную стоимость расходов будущих периодов.

Балансовая стоимость активов предприятия, вследствие инфляции и используемых методов учета, как правило, не соответствует рыночной стоимости. Поэтому необходимо провести корректировку баланса предприятия, то есть все составляющие чистых активов надо привести к исследуемому моменту времени путем учета инфляции и амортизации.

Заслуживает внимания следующий алгоритм учета инфляции [1, с. 359 – 360].

Определяют индивидуальный индекс цен данного актива за период времени от момента покупки до момента оценки по формуле:

$$i_p = P_1/P_0, \quad (1)$$

где i_p – индивидуальный индекс цен;
 P_0 – цена актива в момент покупки;
 P_1 – цена актива в момент оценки.

Находят амортизационные отчисления за период от момента покупки до момента продажи в ценах на момент покупки, например, по линейному закону амортизации по формуле:

$$a = P_0 n/N, \quad (2)$$

где a – амортизационные отчисления за период от момента покупки до момента продажи в ценах на момент покупки;
 n – период от момента покупки до момента оценки;
 N – время жизни актива.

Определяют остаточную цену актива на момент оценки в ценах на момент оценки:

$$P = (P_0 - a) \times i_p, \quad (3)$$

Метод целесообразно использовать, если:

доходы не поддаются точному прогнозу;
предприятие обладает значительными материальными и финансовыми активами (ликвидными ценными бумагами, инвестициями в недвижимость и т. д.);
требуется оценить новое предприятие, у которого отсутствуют ретроспективные данные о прибылях.

Метод ликвидационной стоимости. Метод расчета стоимости предприятия по ликвидационной стоимости применяется в том случае, когда ожидается банкротство этого предприятия. При определении ликвидационной стоимости учитываются все расходы, связанные с ликвидацией предприятия. К таким расходам относятся комиссионные и административные издержки по поддержанию работы предприятия до его ликвидации, расходы на юридические и бухгалтерские услуги. Вычитая из чистой стоимости активов расходы на ликвидацию, получают ликвидационную стоимость. Она представляет собой величину вероятной выручки от срочной распродажи входящих в этот комплекс активов, прав собственности и контрактных прав (увязке с обязательствами по тем же контрактам) по частям. При такой распродаже многие активы и права не смогут быть проданы в силу их низкой ликвидности, то есть отсутствия по ним активной торговли и наличия лишь узкого круга заинтересованных в подобных специальных активах и правах покупателей (за короткое время распродажи их, возможно, вообще не удастся отыскать). Следовательно, ликвидационная стоимость всегда будет ниже, чем просто "разумная" рыночная стоимость имущества, оцененная в расчете на неспешную продажу с основательным поиском наиболее выгодного покупателя.

Метод расчета стоимости замещения. Методика замещения заключается в определении расходов в текущих ценах на строительство предприятия, имеющего с оцениваемым аналогичную полезность, но построенного в новом, современном архитектурном стиле, с использованием прогрессивных проектных и технологических нормативов, с применением прогрессивных материалов, конструкций и оборудования. При реализации методики замещения вносятся поправки на физический, функциональный и экономический износ оцениваемого предприятия [3, с. 44].



Метод накопления активов предприятия. Методика применяется для расчета стоимости предприятий, имеющих значительные активы, когда имеются возможность и необходимость в оценке нематериальных активов предприятия, холдинговых или инвестиционных компаний (они сами не создают массы чистого дохода), когда у предприятия отсутствуют ретроспективные данные о производственно-хозяйственной деятельности, когда благополучие предприятия зависит от контрактов, или у предприятия отсутствуют постоянные заказчики, или значительную часть активов предприятия составляют финансовые активы. Суть этой методики заключается в определении рыночной стоимости каждого актива и пассива баланса и вычитании из суммы всех задолженностей предприятия [3, с. 31 – 33].

На основе выполненного анализа была составлена схема, раскрывающая методы имущественного (затратного) подхода (рисунок).

Из схемы видно, что методы чистых активов и накопления активов очень сходны между собой. Однако первый учитывает больше материальные активы предприятия, а второй делает ставку на нематериальные активы предприятия. Методики ликвидации стоимости и замещения имеют несколько отличную расчетную концепцию и применяются в особых случаях оценки стоимости предприятия.

Данное исследование позволяет сделать выводы, что применение затратного подхода, с одной стороны, достаточно обосновано, поскольку мощности компаний имеют определенную стоимость даже в случае, если вдруг компания перестанет приносить доход. Кроме того, каждый элемент оборотных и необоротных активов имеет определенный срок службы, то есть существует возможность адекватной оценки активов компании, равно как и обязательств.

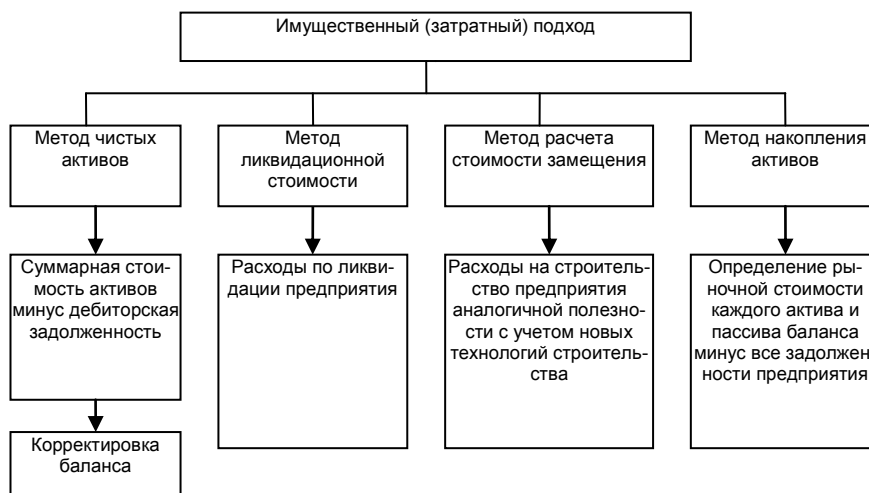


Рис. Методы имущественного (затратного) подхода к оценке предприятия

Но, с другой стороны, затратный подход может дать лишь необходимую нижнюю границу при оценке стоимости компании различными способами, то есть некий ориентир, ниже которого компания не должна быть оценена.

Затратный подход базируется на типичной мотивации и представлениях расчетливого покупателя, который не заплатит за предприятие больше, чем стоят все его активы.

Имущественный (затратный) подход может быть адекватен определению стоимости предприятия как действующего только в тех случаях, если оцениваемое предприятие:

относится к категории финансовых компаний с преобладающей долей финансовых активов, рыночная стоимость которых тогда, в свою очередь, либо берется с фондового рынка (когда финансовый актив является ликвидным или хотя бы регулярно котируемым), либо специально оценивается, исходя из ожидаемых по активу (ценной бумаге) доходов (ситуация "матрешки в матрешке", предполагающая для реализации имущественного похода использование доходного похода);

имеет повышенную долю нематериальных активов, которые ценны лишь тогда, когда они используются, то есть когда предприятие будет действовать.

Преимуществами затратного подхода является традиционность для украинских компаний; возможность учета материальных и нематериальных активов предприятия, а также обязательств; возможность использования аналитического подхода к стоимости имущества предприятия; доступность и относительная достоверность исходной информации.

Недостатками имущественного подхода является то, что в процессе его применения не учитываются будущие доходы предприятия и не проводится сравнение цен по аналогичным предприятиям.

Таким образом, в условиях переходной экономики (при наличии кризисных явлений, отсутствии политической и экономической стабильности) представляется необходимым применение ме-

тодик имущественного (затратного) подхода, основанных на анализе стоимости имущества предприятия и их обязательств.

В дальнейшем планируется рассчитать стоимость конкретного предприятия с использованием методик имущественного (затратного) подхода с целью практического обоснования данного подхода и сравнения различных его методик.

Литература: 1. Кузнецов Б. Т. Финансовый менеджмент: Учебн. пособ. для студ. вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 416 с. 2. Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия: Учебн. пособ. для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 720 с. 3. Григорьев В. В. Оценка предприятий: имущественный подход: Учебн.-практ. пособ. / В. В. Григорьев, И. М. Островкин. – М.: Дело, 2000. – 224 с. 4. Еленева Ю. Стоимостный поход как основа современного управления бизнесом // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – №3. – С. 110 – 115. 5. Есипов В. Оценка бизнеса / В. Есипов, Г. Маховикова, В. Терехова. – СПб.: Питер, 2001 – 416 с. 6. Козырь Ю. Оценка и управление стоимостью компаний // Рынок ценных бумаг. – 2000. – №19(178). – С. 69 – 71. 7. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с. 8. Кутыркин А. Н. Долгосрочные ипотечные вложения в промышленность / А. Н. Кутыркин, И. И. Цупор; [Под ред. чл.-кор. НАН Украины А. И. Амоши. – Донецк: ИЭП НАН Украины – ДИЭХП, 2001. – 132 с. 9. Оценка бизнеса: Учебник / Под ред. А. Г. Грязновой, М. А. Федотовой. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 512 с. 10. Закон України "Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні" від 05.04.01 №2370-III // Офіційний вісник України. – 2001. – №34. 11. Журавлев О. А. Особенности оценки стоимости сетевых распределительных компаний электроэнергетики / О. А. Журавлев, А. С. Какурина // Финансовый менеджмент. – 2005. – №5. – С. 55 – 62. 12. Лебедь Н. К оценке стоимости недвижимости // Государственный информационный бюллетень о приватизации. – 2005. – №2. – С. 28 – 30.

УДК 338

Сачук Т. Г.

РЫНОК ЛИЗИНГА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Актуальность развития лизинга в Беларуси обусловлена прежде всего неблагоприятным состоянием парка оборудования: значителен удельный вес морально и физически устаревшей техники, низка эффективность ее использования и т. д.

В период модернизации белорусской экономики для поддержания высоких темпов ее развития увеличивается потребность в обновлении технической базы производства. Но, как правило, собственных средств для приобретения нового прогрессивного оборудования у предприятий недостаточно. Привлечение же внешних финансовых источников предприятиям при недостаточности качественного залогового обеспечения затруднено.

В условиях экономической нестабильности банкам выгодно предоставлять инвестиционные кредиты предприятиям, имеющим достаточно высоколиквидных активов для обеспечения кредита. Поэтому в подавляющем большинстве случаев кредитные ресурсы используются не на техническое перевооружение, а на торгово-закупочные операции. Следовательно, кредиты как источник инвестирования для обновления технической базы производства являются ограниченными. Это подтверждается сложившейся структурой финансирования обновления технической базы производства, в которой преобладает доля собственных средств предприятия. Такая ситуация характерна для многих стран СНГ, что наглядно видно в табл. 1.

Таблица 1

Структура инвестиций в основной капитал по источникам финансирования в некоторых странах СНГ, %*

Страна	Источники финансирования				
	бюджетные средства	средства предприятий	средства населения	средства иностранных инвесторов	прочие источники
1	2	3	4	5	6
Беларусь	19	56	13	6	6
Казахстан	12	60	-	22	6
Молдова	6	70	4	15	5

© Сачук Т. Г., 2006

1	2	3	4	5	6
Россия	19	46	3	5	-
Украина	11	61	4	7	17

*Данные приведены за 2003 г.

Как следует из данных табл. 1, в республике основными источниками финансирования являются средства предприятий и бюджетные средства, средства иностранных инвесторов в структуре инвестиций занимают незначительный удельный вес, всего лишь 6%.

Следовательно, логичен вывод о том, что сформирован устойчивый спрос на дорогостоящую сложнотехническую продукцию, приобретение которой становится доступным для предприятий посредством лизинга, вне зависимости от текущего финансового состояния. Рыночный механизм хозяйствования предполагает, что удовлетворение такого спроса осуществляется посредством развития деятельности лизинговых организаций и расширения сферы обращения объектов лизинга (лизинговых операций).

В результате лизинговых операций предприятия приобретают возможность длительной аренды имущества с возможным выкупом в собственность по остаточной стоимости. Как одна из форм инвестиционной деятельности в сложившихся условиях дефицита финансовых ресурсов, лизинговые операции позволяют обеспечивать переоснащение производственно-технического потенциала промышленности.

Это, сравнительно, молодое, но очень перспективное направление инвестиционной деятельности в Республике Беларусь.

Износ основных фондов белорусских промышленных предприятий составляет не менее 60% (в некоторых случаях до 90%, что наглядно представлено в табл. 2).

Таблица 2

Степень износа, коэффициенты обновления и выбытия основных производственных фондов по отраслям промышленности Республики Беларусь, %

	Степень износа			Коэффициенты обновления			Коэффициенты выбытия		
	1990 г.	2003 г.	2004 г.	1990 г.	2003 г.	2004 г.	1990 г.	2003 г.	2004 г.
Вся промышленность	46,9	63,4	63,5	6,5	3,1	4,7	1,5	1,3	1,4
В том числе: электроэнергетика	46,0	61,4	61,2	3,3	3,7	4,6	0,6	0,4	0,7
топливная	68,0	64,9	58,9	6,2	3,9	14,9	2,1	1,1	1,9
черная металлургия	18,4	48,0	48,7	1,1	2,4	2,8	0,1	0,3	0,5
химическая и нефтехимическая	56,6	71,3	71,4	4,2	1,9	3,0	1,1	1,4	1,2
машиностроение и металлообработка	45,3	67,8	69,1	8,6	1,8	2,3	1,6	1,8	1,6
легкая	38,8	58,4	60,6	8,7	2,3	2,2	1,4	1,7	1,6
пищевая	36,3	47,6	47,4	7,8	7,9	9,5	2,5	1,6	2,0
промышленность строительных материалов	47,2	59,2	61,8	7,2	4,4	3,8	2,4	1,6	1,8
лесная, д/о и целлюлозно-бумажная	50,2	61,5	62,3	9,9	3,8	5,3	3,2	1,6	1,4

Как следует из данных табл. 2, степень износа растет. Так, если в 1990 году он составлял в среднем по промышленности 46,9%, то уже в 2004 году — 63,5%, а коэффициенты обновления по отраслям составляют лишь от 2,2% в легкой до 14,9% в топливной промышленности.

Развитию лизинга в Республике Беларусь во многом способствуем наиболее совершенная, на взгляд автора, на постсоветском пространстве нормативно-правовая база в этой сфере. Однако, несмотря на сложившиеся благоприятные предпосылки для эффективного функционирования рынка лизинга, доля лизинговых операций во всех инвестициях составляет только 4%.

Обобщение результатов проведенного автором анализа функционирования данного рынка показывает, что его развитию препятствует ряд проблем, которые можно объединить в несколько групп.

Во-первых, проблемы вызванные несоответствием отдельных норм законодательства, складывающейся экономической практикой в области налогообложения лизинговой деятельности. К их числу относится проблема увеличения стоимости лизинговых услуг. Суть заключается в том, что

существует определенный перечень субъектов хозяйствования, имеющих льготу по НДС в размере от 50% до 100%. К таким субъектам хозяйствования можно отнести индивидуальных предпринимателей; предприятия, осуществляющие лизинговые услуги; организации, ориентированные на экспорт; сельскохозяйственные предприятия (ставка налога на продукцию и услуги 10%) и т. п. Заключая договор лизинга с лизинговой компанией или банком, вышеупомянутые субъекты обязаны уплачивать НДС на лизинговые платежи в размере 18%. Эта сумма реально увеличивает стоимость лизинговой услуги. Поэтому большинство наших предприятий будут откладывать сроки инвестирования в свой бизнес, накапливать необходимые средства на покупку основных средств, брать дорогостоящие кредиты (не пользоваться льготами, которые предлагает лизинг) либо обращаться за этими услугами к иностранным лизинговым компаниям, предлагающим лизинговые услуги без НДС.

Важнейшей проблемой является то, что лизинг как экспортная услуга не имеет льготы по НДС. Это обстоятельство не дает возможность конкурировать с западными лизинговыми инвесторами на международном рынке лизинговых услуг.

Вышеописанные противоречия возникают в результате несогласованности законодательства, что порождает экономическую неэффективность лизинга и снижает спрос на лизинговые услуги, оказываемые белорусскими лизинговыми компаниями.

Во-вторых, проблемы финансового обеспечения лизинговых услуг. Большинство лизинговых организаций Беларуси осуществляют лизинговую деятельность за счет заемных средств. Основными инвесторами в данном случае выступают белорусские банки. Особенностью является то, что кредиты, предоставляемые лизинговым компаниям, выдаются на общих основаниях, хотя необходимо бы снижать процентные ставки по кредитам, направленным на приобретение объектов лизинга.

Ситуация с ресурсообеспечением лизинговых организаций, в основном частных, усугубилась в 2004 году. До этого времени частные и государственные лизинговые компании работали почти наравне. Банку, как правило, было неважно, каким компаниям выдавать кредиты. К государственным отношение было даже более строгим из-за того, что их основных клиентов — колхозы — во многих случаях вряд ли можно считать платежеспособными. В этом плане частным лизинговым компаниями было даже проще. Однако с середины 2004 года ситуация резко изменилась. Лизинговые организации в Беларуси стали испытывать дефицит кредитных ресурсов. Начиная с ноября 2004 г. лизингодатели, не аффилированные с крупными предприятиями или банками, вынуждены сворачивать свою деятельность в связи с явным нежеланием банков кредитовать подобные операции.

Сложившаяся ситуация объясняется двумя причинами. Главная состоит в том, что банки, вынужденные кредитовать госпрограммы, сами испытывают нехватку кредитных ресурсов. Кроме того, выдача кредитов лизинговым компаниями не стимулируется государством, так как не рассматривается как разновидность кредитования реального сектора экономики даже в том случае, когда в роли лизингополучателей выступают предприятия.

С началом 2005 года положение с кредитованием лизингодателей еще больше усугубилось в связи с достаточно большой невозвратностью кредитов, выданных в госсектор и в сельское хозяйство.

Слабый интерес банков к осуществлению сделок по лизингу вызван еще и тем, что без стоимости услуг лизинга финансирование таких операций приносит им такой же доход, как и прямое кредитование, исходя из маржи в 3%. Если же в эту схему финансирования включена лизинговая компания, то это увеличивает цену кредита и снижает конкурентоспособность предложения.

К тому же если эту маржу еще необходимо разделить с лизинговой компанией, то интерес к таким операциям у банка вообще не проявится при условии наличия альтернативных предложений об участии в бизнесе с более высоким уровнем доходности.

Следовательно, с коммерческой точки зрения этот вид деятельности на сегодня нельзя назвать привлекательным. Поэтому он используется банками и крупными предприятиями не как дополнительный способ получения прибыли, а как форма сбыта продукции и дотирования клиентов, готовых приобретать технику отечественных производителей в большом количестве.

Таким образом, рынок лизинга Республики Беларусь имеет потенциал развития, эффективная реализация которого должна быть обеспечена путем совершенствования методов налогово-бюджетного регулирования хозяйственной деятельности предприятий.

Литература: 1. Абрамов И. М. Экономические кризисы: катастрофы и пути их преодоления / Под науч. ред. П. Г. Никитенко. – Мн.: БГЭУ, 2002. – 120 с. 2. Комаров В. В. Инвестиции и лизинг в СНГ. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 424 с. 3. Левкович А. О. Формирование рынка лизинговых услуг. – М.: Изд. деловой и учебной литературы, 2004. – 336 с. 4. Шимов В. Н. Методологические аспекты формирования оптимальной структуры рынка лизинговых услуг / В. Н. Шимов, А. О. Левкович // Белорусский экономический журнал. – 2003. – №4.

Зміст

Секція 2 Проблеми ефективного використання економічних ресурсів промислових підприємств

Назарьева Н. А., Сантович Е. А. Эволюция процесса формирования организационных структур промышленных предприятий.....	3
Денисов В. Т., Слюсарев А. В. Развитие управления комплексной подготовки машиностроительного производства.....	5
Волик И. Н., Врода Ю. Ф. Оценка производственного потенциала и эффективности использования экономических ресурсов машиностроительных предприятий.....	7
Беликова Н. В. Управление использованием и обновлением активной части основных производственных фондов предприятий.....	11
Калінеску Т. В., Кирилов О. Д. Управління інвестиційною уразливістю підприємства.....	13
Литвиненко О. Д., Литвиненко А. О. Організація управління розвитком матеріально-технічної бази підприємства.....	16
Кирчата І. М. Напрями формування економічного механізму підвищення конкурентоспроможності підприємств.....	19
Лінькова О. Ю. Управління інноваційним розвитком промислових підприємств.....	21
Самбуріна Н. С. Аналіз семантичного зв'язку складових категоріального підгрунтя фінансової безпеки підприємства.....	24
Комаричина В. В. Аналіз загальноекономічних показників, що обумовлюють стан якості трудового життя.....	27
Олійник А. В. Доцільність використання методів проведення стрес-інтерв'ю в процесі підбору персоналу на керівні посади середніх ланок на українських підприємствах.....	30
Кобелев В. М. Прогнозування собівартості асинхронних електродвигунів на стадіях НДДКР.....	32
Щербак В. Г. Формування системи пріоритетів в управлінні трудовим потенціалом інноваційного розвитку підприємства.....	35
Хандий Е. А., Бродский А. Л. Исследование эффективности материальных стимулов в системе мотивационного менеджмента предприятия.....	37
Косенко А. В. Обґрунтування методичних підходів до визначення ціни ліцензії.....	39
Ларка Н. И., Кучина С. Э. Многофакторная модель как метод определения направления инвестирования на промышленном предприятии.....	42
Лучна М. В. Організаційно-методичні основи впровадження лізингових технологій у збутовий процес виробників сільськогосподарської техніки.....	45

Геворкян А. Ю. Застосування порівняльного аналізу для груп підприємств машинобудівної галузі України на основі кластеризації.....	48
Бормотова М. В. До проблеми класифікації інвестиційних проектів.....	50
Маляревський Ю. Д., Безкоровайна Л. В. Інформаційне забезпечення прийняття ефективних управлінських рішень	53
Кушнар С. Л. Совершенствование системы управления капиталом в акционерном обществе как основной путь повышения эффективности его хозяйственной деятельности.....	56
Свірдова О. В. Концепція забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства.....	59
Усатенко О. В., Грошелева О. Г. Вибір та обґрунтування механізму оцінки конкурентоспроможності управлінської команди.....	61
Акмаев А. І., Параскеєва А. М. Оцінка фінансового потенціалу розвитку вугледобувних підприємств Східного Донбасу.....	64
Толстікова О. В. Оцінка та мотивація трудової поведінки працівників промислових підприємств.....	66
Романченко О. М. Проблеми розвитку кондитерської промисловості в Україні: деякі аспекти міжнародного маркетингу	69
Жигулин А. А. Основное конкурентное преимущество предприятия: идентификация, значение, обеспечение.....	71
Козицька Г. В. Оптимізація складу персоналу при реструктуризації підприємства	73
Гончарова С. Ю., Гончаров А. Б. Управління соціальним розвитком промислового підприємства.....	76
Свиридова С. С., Архипов Г. И. Построение эффективной системы мотивации персонала на предприятии	78
Герасименко И. Н. Системный подход – основа эффективности управления затратами	80
Курівський І. Й. Теоретичні аспекти розробки ланцюга формування вартості на підприємстві.....	82
Хохлов Н. П., Литвиненко А. А. Управление развитием материально-технической базы производства в корпорации.....	84
Афанасьев Н. В., Салашенко Т. И. Анализ интегральной конкурентоспособности продукции.....	86
Бездетко Н. О. Методика оптимізації витрат по комерціалізації об'єктів промислової вартості.....	88
Строкович Г. В. Оцінка потенціалу – основа ефективного управління розвитком підприємства.....	91
Кирьян И. С., Кирьян Е. И. Управление конфликтами в коллективах, состоящих из разновозрастных работников.....	93
Близнюк Т. П. Методичний підхід до визначення технологічної структури підприємства та господарської системи.....	94
Лебединська О. С. Аудит як напрямок контролю ефективного використання людських ресурсів.....	97
Кузьменко Л. В., Ларка Н. И., Кузьменко С. Л., Ларка Н. Н. Исследование методов распределения затрат обслуживающих подразделений.....	99



Опачанський Д. М. Дослідження категоріального апарату управління фінансовими ресурсами.....	103
Винник С. М. Проблеми інноваційної активності кадрів на промислових підприємствах в Україні.....	105
Гриневич Л. В. Проблеми формування збалансованої системи показників якості персоналу підприємства.....	107
Красноносова О. М., Котельникова Ю. М. Порядок реалізації заходів щодо управління процесом кадрового забезпечення на промисловому підприємстві.....	109
Андрианова Е. А. Отраслевой метод определения приватизационной стоимости угледобывающих предприятий.....	112
Чепурной А. А. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности промышленных предприятий.....	115
Киселева Е. А. Методы определения эффективности лизинговой сделки.....	117
Гавриш М. О., Гавриш О. О. Сучасний стан основних фондів в Україні та перспективи їх оновлення.....	120
Антіпов О. М., Гречишкіна О. О. Управління витратами як засіб максимізації прибутку підприємства.....	122
Міненко О. В. Знання як стратегічний ресурс підприємства.....	124
Мельнікова І. Є. Економічний зміст виробничих засобів промислових підприємств.....	126
Прохорова Ю. В. Фази розвитку фінансової кризи як об'єктивна передумова застосування системи антикризового фінансового управління.....	128
Клименко В. И. Методический подход к аудиту инвестиционного проекта промышленного предприятия.....	130
Рогожин В. Д., Затеищикова О. О. Оцінка інтелектуального потенціалу персоналу підприємства в умовах інноваційного розвитку.....	132
Гришко Н. В. Функціональне управління витратами вугледобувного підприємства.....	135
Сидорова В. В. Фінансове забезпечення інноваційної діяльності промислових підприємств.....	138
Романовська Ю. А. Інноваційний потенціал розвитку промислових підприємств.....	140
Азарова С. В., Жданова І. В. Соціально-економічний аспект процесу залучення інвестиційних ресурсів у вугільну промисловість України.....	142
Корецька-Гармаш В. О. Моніторинг як інструмент управління венчурним фінансуванням.....	143
Пономаренко Е. Э. Направления и проблемы развития предпринимательской деятельности в современных условиях.....	145
Сытник Е. А. Особенности оценки эффективности управления административным персоналом на предприятиях Украины.....	147
Бобровников В. А. Структурне забезпечення саморегуляції економічних процесів промислових підприємств.....	149
Бондаренко Л. М., Добринь С. В. Вибір партнерів з коопераційного співробітництва.....	151
Дмитрієв І. А., Колеснікова Ю. С. Питання оцінки інноваційного потенціалу підприємства.....	155

Сударкіна С. П., Кітченко О. М. Стан та проблеми енергозбереження в Україні.....	157
Тараненко А. А. Системи оплати праці.....	159
Гончарук А. Г. Вироблення важелів підвищення ефективності в промисловості.....	162
Орлов П. А., Рубан В. В. Ранжирование инвестиционных проектов промышленных предприятий.....	165
Ляпун М. М. Економічне обґрунтування проектів утворення диверсифікованих інтеграційних об'єднань.....	167
Анненкова Е. В., Олейник А. Д. Управление воспроизводством трудового потенциала промышленных предприятий региона.....	169
Телиженко А. М., Федоренко Н. О. Управление финансовыми ресурсами: определение зоны оптимальных значений структуры капитала.....	172
Черпак А. Є. Забезпечення розвитку та самооновлення організації на основі концепції управління знаннями.....	174
Мельник Л. Г., Сотник І. М. Управління розвитком підприємства на основі показника прибутковості ресурсозбереження.....	177
Логутова Т. Г., Ушуллу І. М. Анализ и проблемы формирования и использования инновационно-инвестиционных ресурсов предприятия.....	179
Золотарев С. К., Золотарева А. С. Исследование основных этапов формирования коммуникативной политики предприятия.....	181
Егiazарова К. Ю. Преимущества и методы реализации акционерной формы собственности.....	183
Ларіна К. В. Маркетинговий підхід до управління технічним переозброєнням виробництва.....	185
Донченко Е. А. Совершенствование механизма управления угледобывающими предприятиями Украины.....	189
Назарова Г. В., Булах Г. В. Мотиваційний механізм як засіб досягнення балансу інтересів учасників корпоративних відносин.....	191
Семілет О. Г. Взаємодія системи управління фінансовими ресурсами підприємства із зовнішнім середовищем.....	194
Бровко К. М., Бузінова Г. В. Необхідність визначення інтелектуального потенціалу персоналу підприємства.....	196
Орлов П. А., Мищенко В. В. Организационно-экономические аспекты оценки конкурентоспособности продукции машиностроения.....	198
Орлов П. А., Алдохіна Н. І. Проблемы эффективного ціноутворення та збільшення обсягів збуту підприємств – виробників сільгосптехніки в Україні.....	201
Зубкова Л. В. Управління витратами на забезпечення якості нової продукції у виробничій діяльності підприємства.....	205
Волик І. Н., Безвесильная І. А. Моделирование факторов, влияющих на эффективность использования экономических ресурсов машиностроительных предприятий.....	208
Разинкова В. П., Бубенко І. В. Проблема рисков при принятии управленческих решений.....	210
Гелюх Л. І. Обоснование имущественного (затратного) подхода к оценке стоимости предприятия.....	213
Сачук Т. Г. Рынок лизинга Республики Беларусь: проблемы функционирования и перспективы развития.....	217

Довідка про авторів

- Назарьєва Н. А.** – канд. екон. наук, доцент Саратовського державного соціально-економічного університета
- Сантович Е. А.** – канд. екон. наук Саратовського державного соціально-економічного університета
- Денисов В. Т.** – докт. екон. наук, професор Саратовського державного соціально-економічного університета
- Слюсарєв А. В.** – заступитель генерального директора ОАО "Саратовский подшипниковый завод"
- Волик І. М.** – канд. екон. наук, доцент Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України
- Врода Ю. Ф.** – молодший науковий співробітник Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України
- Белікова Н. В.** – аспірант ХНЕУ
- Калінеску Т. В.** – докт. екон. наук, професор Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
- Кирилов О. Д.** – здобувач Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля, виконавчий директор ВАТ "Завод "Горизонт"
- Литвиненко О. Д.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Литвиненко А. О.** – аспірант ХНЕУ
- Кирчата І. М.** – аспірант Харківського національного автомобільно-дорожнього університету
- Лінькова О. Ю.** – канд. екон. наук, доцент НТУ "ХПІ"
- Самбуріна Н. С.** – аспірант ХНЕУ
- Комаричина В. В.** – аспірант ХНЕУ
- Олійник А. В.** – студент ХНЕУ
- Кобєлєв В. М.** – старший викладач НТУ "ХПІ"
- Щербак В. Г.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Хандій О. О.** – старший викладач Технологічного інституту (м. Сєверодонецьк) Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
- Бродський О. Л.** – канд. фіз.-мат. наук, доцент Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
- Косенко А. В.** – старший викладач НТУ "ХПІ"
- Ларка М. І.** – канд. екон. наук, професор НТУ "ХПІ"
- Кучіна С. Е.** – старший викладач НТУ "ХПІ"
- Лучна М. В.** – асистент НТУ "ХПІ"
- Геворкян А. Ю.** – викладач НТУ "ХПІ"
- Бормотова М. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Малярєвський Ю. Д.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Безкорвайна Л. В.** – канд. екон. наук, старший викладач ХНЕУ

Кушнар С. Л. – молодший науковий співробітник
Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

Свірідова О. В. – аспірант Східноукраїнського
національного університету ім. Володимира Даля

Усатенко О. В. – канд. техн. наук, доцент Національного
гірничого університету (м. Дніпропетровськ)

Грошелева О. Г. – аспірант Національного гірничого
університету (м. Дніпропетровськ)

Акмасв А. І. – докт. екон. наук, професор Донбаського
державного технічного університету

Параскєєва А. М. – канд. екон. наук, доцент Донбаського
державного технічного університету

Толстікова О. В. – викладач ХНЕУ

Романченко О. М. – аспірант ХНЕУ

Жигулін О. А. – канд. техн. наук, доцент Донецького
філіалу Європейського університету

Козицька Г. В. – аспірант Донецького державного
університету економіки та торгівлі ім. М. І. Туган-Барановського

Гончарова С. Ю. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Гончаров А. Б. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Свірідова С. С. – канд. екон. наук, доцент Одеського
національного політехнічного університету

Архіпов Г. І. – канд. екон. наук, старший науковий
співробітник Одеського національного політехнічного університету

Герасименко І. М. – доцент Макіївського економіко-гуманітарного інституту

Курівський І. Й. – аспірант Київського національного
економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Хохлов М. П. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Афанасьєв М. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ

Салашенко Т. І. – студент ХНЕУ

Бездетко Н. О. – викладач НТУ "ХПІ"

Строкович Г. В. – канд. екон. наук, доцент Харківського
гуманітарного університету "Народна українська академія"

Кір'ян І. С. – старший викладач ХНЕУ

Кір'ян О. І. – канд. екон. наук, доцент Української
інженерно-педагогічної академії

Близнюк Т. П. – аспірант ХНЕУ

Лебединська О. С. – викладач-стажист ХНЕУ

Кузьменко Л. В. – канд. техн. наук, доцент НТУ "ХПІ"

Кузьменко С. Л. – студент НТУ "ХПІ"

Ларка М. М. – студент НТУ "ХПІ"

Опачанський Д. М. – аспірант ХНЕУ

Винник С. М. – викладач Кременчуцького державного
політехнічного університету

Гриневич Л. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ



Красноносова О. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Котельникова Ю. М. – аспірант ХНЕУ
Андріанова О. О. – аспірант Донбаського державного технічного університету
Чепурний А. О. – аспірант Донбаської державної машинобудівної академії
Кісельова О. А. – аспірант Донбаської державної машинобудівної академії
Гаврись М. О. – аспірант НТУ "ХПІ"
Гаврись О. О. – аспірант НТУ "ХПІ"
Антіпов О. М. – канд. екон. наук, доцент Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
Гречишкіна О. О. – здобувач Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
Міненко О. В. – асистент Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана
Мельнікова І. Є. – аспірант Криворізького технічного університету
Прохорова Ю. В. – аспірант Європейського університету
Клименко В. І. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Рогожин В. Д. – канд. техн. наук, доцент ХНЕУ
Затейщикова О. О. – аспірант ХНЕУ
Гришко Н. В. – канд. екон. наук, професор Донбаського державного технічного університету
Сидорова В. В. – студент, старший лаборант Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
Романовська Ю. А. – старший викладач Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
Азарова С. В. – аспірант Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
Жданова І. В. – канд. техн. наук, старший викладач Донбаського державного технічного університету
Корецька-Гармаш В. О. – асистент Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
Пономаренко О. Е. – студент ХНЕУ
Ситник Є. А. – аспірант ХНЕУ
Бобровников В. А. – здобувач Дніпропетровського національного університету
Бондаренко Л. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Добринь С. В. – аспірант ХНЕУ
Дмітрієв І. А. – професор Харківського національного автомобільно-дорожнього університету
Колеснікова Ю. С. – студент Харківського національного автомобільно-дорожнього університету
Сударкіна С. П. – канд. екон. наук, доцент НТУ "ХПІ"
Кітченко О. М. – аспірант НТУ "ХПІ"
Тараненко А. А. – аспірант ХНЕУ
Гончарук А. Г. – канд. екон. наук, доцент Одеського національного політехнічного університету

Орлов П. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Рубан В. В. – аспірант ХНЕУ
Ляпун М. М. – аспірант ХНЕУ
Анненкова О. В. – канд. екон. наук, старший науковий співробітник Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України
Олійник А. Д. – науковий співробітник Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України
Телиженко А. М. – докт. екон. наук, професор Сумського державного університету
Федоренко Н. О. – студент Сумського державного університету
Черпак А. Є. – старший викладач Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана
Мельник Л. Г. – докт. екон. наук, професор Сумського державного університету
Сотник І. М. – канд. екон. наук, доцент Сумського державного університету
Логутова Т. Г. – канд. техн. наук, доцент Приазовського державного технічного університету
Ушуллу І. М. – асистент Приазовського державного технічного університету
Золотарьов С. К. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Золотарьова Г. С. – аспірант ХНЕУ
Єгізарова К. Ю. – аспірант Донецького університету економіки та права, викладач ДФ Українського державного університету економіки і фінансів
Ларіна К. В. – викладач ХНЕУ
Донченко О. О. – асистент Донбаського державного технічного університету
Назарова Г. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Булах Г. В. – здобувач ХНЕУ
Семілет О. Г. – аспірант ХНЕУ
Бровко К. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Бузінова Г. В. – аспірант ХНЕУ
Міщенко В. В. – аспірант ХНЕУ
Алдохіна Н. І. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Зубкова Л. В. – аспірант ХНЕУ
Безвесільна І. О. – молодший науковий співробітник Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України
Разінкова В. П. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Бубенко І. В. – канд. екон. наук, доцент Української інженерно-педагогічної академії
Гелюх Л. І. – викладач Донецького університету економіки та права
Сачук Т. Г. – канд. екон. наук, доцент Белорусского государственного экономического университета