

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

№ 3 (47)

Харків. Вид. ХНЕУ, 2008

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вересень 2008 р. №3 (47)

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

Реєстраційний номер свідоцтва КВ № 5947 від 19.03.2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.

Протокол №1 від 29.08.2008 р.

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

Афанасьєв М. В. — канд. екон. наук, професор

Внукова Н. М. — докт. екон. наук, професор

Грігорян Г. М. — докт. екон. наук, професор

Гриньова В. М. — докт. екон. наук, професор

Дікань Л. В. — канд. екон. наук, професор

Дороніна М. С. — докт. екон. наук, професор

Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор

Кизим М. О. — докт. екон. наук, професор

Клебанова Т. С. — докт. екон. наук, професор

Левикін В. М. — 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

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

Зав. редакції **СЄДОВА Л. М.**

Відповідальний редактор **СЄДОВА Л. М.**

Редактори: **Ляшенко Т. О.**
Гергеша А. В.
Голінська О. Г.
Грицай І. М.
Дуднік О. М.
Замазій О. Є.
Коротчаєва І. О.
Нешеретна О. М.
Новицька О. С.
Новицька Л. М.

Комп'ютерна верстка **Труш В. Ю.**

Адреса видавця: 61001

Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:

(057)702-03-04 — гол. редактор

(057)758-77-05 — зав. редакції

(057)758-77-04 (дод. 2-57) — редакція

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

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

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

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

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

Підписано до друку 24.09.2008 р.

Формат 60×90 1/8. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 13,5. Обл.-вид. арк. 17,55.

Тираж 500 прим. Зам. № 630.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300

Видавництво ХНЕУ

© Харківський національний економічний університет, 2008

© Економіка розвитку, 2008

© Видавництво ХНЕУ, 2008

дизайн, оформлення обкладинки

Зміст

Механізм регулювання економіки

Кавун С. В. Модель работы инсайдеров в предпринимательской деятельности	5
Хмеленко О. В., Хмеленко І. І. Розвиток банківської системи України: лібералізм чи протекціонізм	9
Марцин В. С. Методологічні підходи до класифікації кредитів за формою, видами та їх функціями	10
Курочкіна І. Г. Теоретичні основи консолідації банків шляхом злиття, поглинання та придбання	13
Зима А. Г., Дехтярь Н. А. Показатели развития туристической отрасли в Украине	16
Другов О. О. Теоретичні засади процесу інтелектуалізації економіки	19
Жуков В. В. Роль комерційного банку в кредитуванні інвестиційних проєктів	22
Колесніченко В. Ф. Карткові зарплатні проєкти: переваги та недоліки	24
Діоба А. В. Аналіз макроекономічного середовища забезпечення продуктивної зайнятості	26
Верещагіна Г. В. Аналіз облікових параметрів оцінки ефективності інвестиційних проєктів інноваційного розвитку	29
Корнілов О. О. Вплив глобалізації на національний ринок праці та мобільність робочої сили	32
Романенко Ю. Г. Сутність довірчих операцій банків	35
Кабанец І. А. Оценка факторного воздействия на процессы управления инновационными преобразованиями	38
Шульга А. Ю., Дубровина Н. А. Оценка эффективности распределения межбюджетных трансфертов на основе зарубежного опыта	40
Смачило І. І. Сталий розвиток в умовах економічної нестабільності	42
Каляка С. В. Аналіз сучасного стану та внеску у зростання ВВП України підприємств – суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності	43

Економіка підприємства та управління виробництвом

Пилипенко А. А. Концепція стратегічної інтеграції суб'єктів господарювання.....	48
Толстікова О. В. Матеріальна мотивація працівників промислових підприємств	52
Клебанова Т. С., Ястребова Г. С. Реалізація системи адаптивного управління податковим навантаженням підприємства в умовах трансформаційної економіки	56
Шемаєва Л. Г. Бібліографічний огляд сучасних зарубіжних наукових досліджень у сфері управління стратегічною взаємодією підприємства із суб'єктами зовнішнього середовища.....	61
Пушкар О. І., Сібілєв К. С. Управління інформаційними ресурсами підприємства на основі концепції компетенцій.....	67
Доронин А. В. Предпосылки создания культурадигмы управления поведением персонала организации	72
Резнікова Т. О., Бардадим О. І. Теоретичні проблеми мотивації персоналу підприємства до створення інновацій	76
Іванов Ю. Б., Комарова Г. В. Методика оцінки ефекту від упровадження податкових пільг з податку на прибуток підприємств	79
Кобзев П. М. Системная модель оценки соответствия структуры предприятия его цели функционирования.....	85
Новікова М. М. Проблеми забезпечення надійності системи управління трудовим потенціалом підприємства.....	87
Іванов Ю. Б., Дудар Ю. В. Досвід Російської Федерації в оподаткуванні майна підприємств та проблеми впровадження податку на майно в Україні	89
Гриньова М. А. Кількісна оцінка впливу інноваційної діяльності підприємства на результати його функціонування	93
Колодізева Т. О. Стратегічне планування логістичної діяльності: сутність та особливості.....	96
Нечепуренко А. І. Методичні засади оцінки соціального капіталу підприємств.....	99
Тижненко Л. О. Відображення R-оцінок рівня фінансового стану підприємства на вербально-числовій шкалі.....	101
Ісаєв Д. М. Вплив облікових оцінок на показники фінансової звітності при переоцінці основних засобів	106

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

С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 004.05:338.4

Кавун С. В.

МОДЕЛЬ РАБОТЫ ИНСАЙДЕРОВ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

In the article the new approach to the problem of interior economic safety (ES) of enterprise activity is offered. It is grounded on the new model of insiders' operation in the enterprise activity and constructed on the basis of IDEFO standard. The comparative analysis of the statistical data – received during research – is also reduced.

Статья является продолжением статьи, опубликованной в журнале "Управління розвитком" №1(45) [1].

Целостное понимание функционирования любого субъекта предпринимательской деятельности невозможно без формализованного представления его экономической модели. Проведенный анализ [2] и предложенные методики [1] формируют входную информацию для создаваемой модели. Кроме того, были разработаны классификатор типов инсайдеров и классификатор их видов деятельности, которые позволяют использовать формализованный математический аппарат для построения модели работы инсайдеров. Ранее данная область описывалась лишь понятийным аппаратом и не позволяла описать деятельность инсайдеров в формализованном виде.

Целью статьи является формирование целостного представления в виде завершённой экономической модели работы инсайдеров в предпринимательской деятельности, построенной на основе статистического анализа данных и предложенных ранее методик автора [3].

Объектом исследования выступает система экономической безопасности (ЭБ) предпринимательской деятельности, построенная на базе различных методик управления [3].

Научная новизна – впервые сформирована полноценная формализованная модель работы инсайдеров на предприятии, построенная на основе международного стандарта методологии функционального моделирования IDEFO.

Модель работы инсайдеров в предпринимательской деятельности. Все инсайдеры работают по одним и тем же алгоритмам, отличие может зависеть только от специфики самого предприятия. В общем плане методику действий инсайдера можно представить в следующем виде:

1. *Выход на заинтересованную сторону, или, попросту, вербовка.*

На этом этапе значительную роль играют стимулы или причины заинтересованности или стремления организации взаимосвязи с фирмой-конкурентом, среди которых можно выделить:

недовольство суммой денежного вознаграждения (до 50%);

невостребованная инициатива (хуже всего, когда она еще и наказуема);

замедленный карьерный рост (более заметен на фоне другого сотрудника, проработавшего меньший срок и получившего повышение);

отторжение в коллективе;

совокупность случайных (это ключевое слово) ошибок, допущенных при выполнении своих обязанностей;

получение ложного обвинения за допущенные кем-то ошибки;

отрицательные черты характера.

Большинство (а может и все) данных фактов вполне может выявить, а следовательно, и предотвратить последствия достаточно подготовленный психолог, которого, кстати говоря, также необходимо должным образом стимулировать – это вознаграждение всегда окупится.

2. *Договоренность, или расстановка всех точек над "и".* Фирма-конкурент должна вынести достаточно обоснованное предложение – это, как правило, денежное вознаграждение или некоторое обязательство по обеспечению безопасного и обеспеченного существования инсайдера.

3. *Выбор.* Инсайдер должен провести сравнительный анализ положения дел на предприятии, где он работает, и предложения, выносимого фирмой-конкурентом, – выбрать оптимальный вариант.

4. *Выбор способа технической реализации.* На этом этапе инсайдер должен проработать используемые каналы утечки информации (данных), при их недостаточности (или недостаточности их возможностей) найти возможности и средства реализации нового канала. Также необходимо определиться с используемыми средствами (программными или аппаратными), изучить их возможности. Часто подобные средства предоставляются инсайдерам самими фирмами-конкурентами с подробными инструкциями по использованию.

5. *Определение места и времени реализации операции:* выявление оптимальных временных интервалов возможности доступа к необходимой информации, выяснение возможности использования имеющихся средств, моделирование процесса получения информации и возможности ее передачи по каналам утечки, выяснение прав и полномочий, расчет времени обнаружения утечки, составление схемы зачистки следов присутствия, формирование необходимого алиби или схемы ложного обвинения другого сотрудника. Этот этап характеризуется длительностью времени ожидания, что дает достаточно весомый шанс службе ЭБ провести контрмероприятия.

6. *Получение необходимой информации (данных).* Самый опасный для инсайдера этап, но и самый скоротечный во времени. Опасность заключается в возможности его задержания во время осуществления операции, что лишает его всякого алиби и возможности отвести обвинение. Именно этот этап дает 100-процентную гарантию выявления сотрудников данной категории без проведения различного рода расследований ГУИКБ [2]. Большую помощь в выявлении инсайдеров могут оказать:

введенная скрытая система видеонаблюдения (ее необходимость всегда можно обосновать даже с юридической точки зрения);

ведение журналов логирования (с обязательным их дублированием и резервированием);
использование дополнительных технических средств безопасности и защиты данных;
использование труда профессиональных сотрудников – администратора, сотрудников службы ЭБ, менеджеров и ряда других;
введение и контроль над выполнением требований и положений системы ЭБ предприятия.

7. **Выбор действий с полученной информацией (данными).** С ней можно осуществить следующие операции:
сразу "слить", используя выбранные (этап 4) каналы утечки;
оставить у себя (но это будет неоспоримым доказательством вины);
оставить на временное хранение в произвольном месте (до наступления благоприятного момента);
одуматься, предположить последствия и вернуть (уничтожить) либо незаметно, либо признаться в допущенной ошибке.

Периодическое проведение службой ЭБ предприятия аудита критической информации (данных) может ликвидировать (частично) выполнение операций на данном этапе.

Таким образом, из приведенного описания методики работы инсайдера можно сделать следующие выводы:

1. Никто не застрахован от возможности появления сотрудников данной категории.

2. Введение на предприятии профессионального психолога может оказать значительную помощь в предотвращении, а впоследствии и в выявлении инсайдеров, кроме того, этот шаг всегда финансово оправдан.

3. Если психолог в состоянии устранить лишь некоторые этапы действий инсайдера, то для ликвидации оставшихся этапов необходима организация службы ЭБ предпринимательской деятельности, основной первичной задачей которой является разработка и внедрение политики ЭБ.

Полученная на основе изложенной методики действий схема работы инсайдера на предприятии в графическом виде выглядит, как показано на рис. 1.

В подтверждении данных выводов можно привести еще одну статистику [3]: практически каждая пятая компания (19%) считает, что на долю инсайдеров приходится свыше 60% всего ущерба от угроз информационной и экономической безопасности (ИЭБ) [4], а 7% респондентов убеждены, что инсайдеры несут ответственность более чем за 80% всех потерь.



Рис. 1. Схема работы инсайдера на предприятии

Кроме того, свыше одной трети респондентов (39%) винят инсайдеров более чем в 20% всех своих потерь, вызванных реализацией угроз ИЭБ предпринимательской деятельности. Однако такой высокий уровень опасности не мешает подавляющему большинству предприятий (75%) замалчивать утечки и другие внутренние инциденты. Наконец, ключевой открытый вопрос показал, что наибольшей опасности ждут именно со стороны инсайдерских атак, то есть от утечек персональной и конфиденциальной информации.

Кроме того, одним из возможных вариантов решения данной проблемы, как было сказано выше, может быть привлечение настоящих специалистов-профессионалов. Однако все это составляет кадровый вопрос. В этом плане прогноз компании IDC весьма неблагоприятен: к 2008 году объем продаж в сегменте сетевых и информационных технологий вырастет по сравнению с нынешними показателями на 18%. К тому времени дефицит квалифицированных инженерных кадров, например, в Европе составит 0,5 млн. человек (примерно 1% от общей численности населения). В каждой третьей европейской стране спрос на инженеров в области ЭБ предпринимательской деятельности будет превосходить предложение более чем на 20%. Наиболее остро дефицит кадров скажется в государствах Восточной Европы, особенно не входящих в Евросоюз. В Украине нехватка таких специалистов достигнет 33,5%, в России – 24,5%, в то время как в Великобритании не превысит 9,3%. В абсолютном выражении дефицит кадров в России составит 60 тыс. человек, в Великобритании – 40 тыс., в Украине – 28 тыс.

По мнению аналитиков, нехватка специалистов с углубленным знанием сетевых технологий в таких областях, как IP-телефония, ЭБ и беспроводные сети, станет серьезным препятствием для внедрения новых разработок на предприятиях, тормозя экономический рост и снижая конкурентоспособность экономики. Кроме того, кадровый голод приведет к спекуляциям на рынке труда и подтолкнет к пересмотру системы мотивации сотрудников.

Исследование компании Deloitte в сфере ИЭБ показало, что 70% утечек обходятся средним финансовым институтам более чем в 1 млн. долларов каждая. Их исследования были опубликованы в итоговом отчете "2006 Global Security Survey".

Таким образом, на основе схемы работы инсайдера (см. рис. 1) получаем модель функционирования в стандарте IDEF0 (рис. 2).

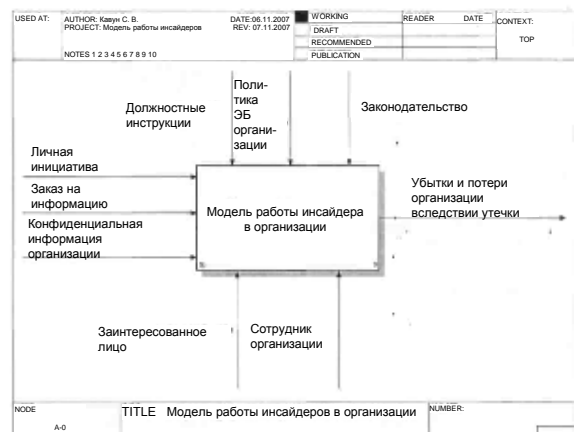


Рис. 2. Модель работы инсайдера в организации

Декомпозиция 1-го уровня модели работы инсайдера представлена на рис. 3, декомпозиция 2-го уровня – на рис. 4 – 5.

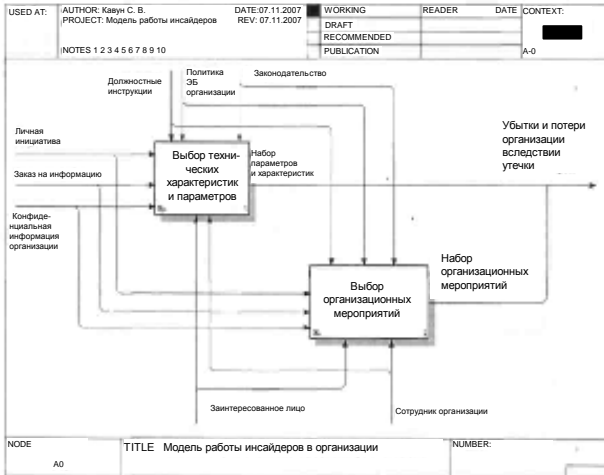


Рис. 3. Декомпозиция 1-го уровня модели работы инсайдера

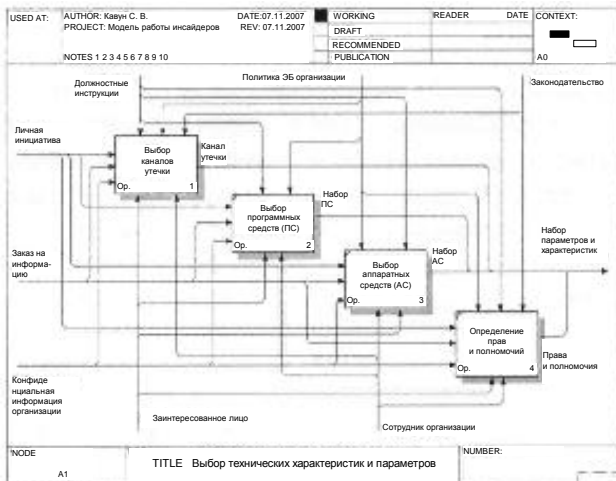


Рис. 4. Декомпозиция 2-го уровня модели работы инсайдера (выбор технических характеристик и параметров)

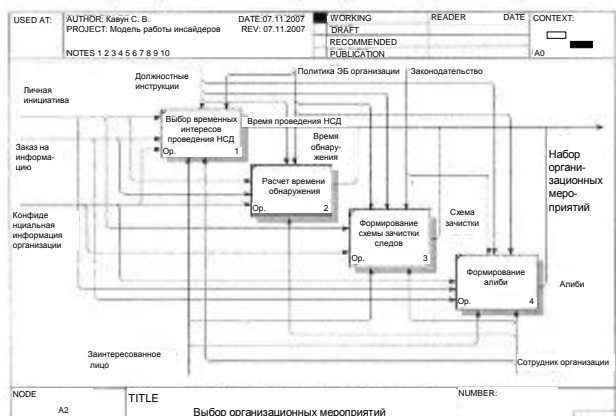
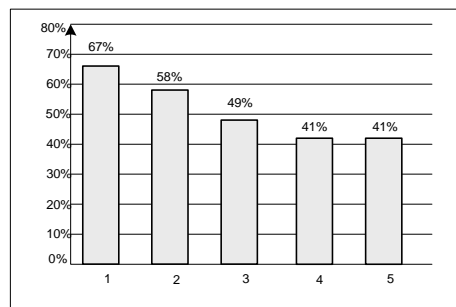


Рис. 5. Декомпозиция 2-го уровня модели работы инсайдера (выбор организационных мероприятий)

Можно проводить дальнейшую декомпозицию модели работы инсайдера до уровня конкретных операций и манипуляций, однако это приведет к неоправданному объему информации для дальнейшей обработки и анализа.

Все уровни модели работы инсайдеров в стандарте методологии функционального моделирования IDEFO представлены для получения последовательности и взаимосвязи действий инсайдера без учета их сложности и влияния на общий уровень системы ЭБ предприятия.

Для организации борьбы с проблемой инсайдеров необходимо, в первую очередь, выделить основные направления системы ЭБ в предпринимательской деятельности, в качестве которых по результатам компании Deloitte можно использовать приведенные на рис. 6.



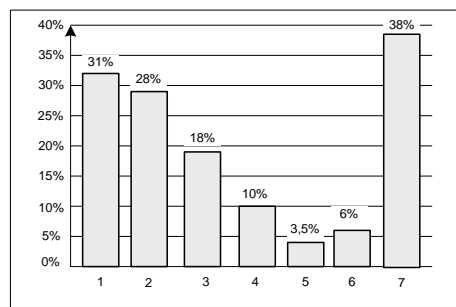
Условные обозначения:

- 1 – поддержка и совместимость с международными стандартами;
- 2 – защита от мошенничества с электронными счетами;
- 3 – непрерывное ведение бизнеса;
- 4 – процесс улучшения собственной инфраструктуры;
- 5 – использование управления идентификацией.

Рис. 6. Основные направления функционирования системы ЭБ

Рекомендуемые направления не являются стандартом или законом, это всего лишь рекомендации, полученные на основе анализа статистического исследования. Однако они есть справедливыми для всех предприятия, имеющих в своем активе финансовые отношения.

Каковы же основные воздействия на систему ЭБ предпринимательской деятельности со стороны инсайдеров? Можно выделить следующую классификацию типов воздействий, полученную на основе статистического анализа данных опроса. Результат представлен на рис. 7.



Условные обозначения:

- 1 – занесение вирусов;
- 2 – мошенничество;
- 3 – утечка категоризированной информации о клиентах;
- 4 – компрометация корпоративной компьютерной сети;
- 5 – инциденты в беспроводных сетях Wi-Fi, WiMAX, Bluetooth, IrDA);
- 6 – другие различные формы компьютерных инцидентов;
- 7 – отвергают факты возникновения компьютерных инцидентов.

Рис. 7. Классификация типов воздействий со стороны инсайдеров

При расчете утечек всегда учитывают внутренние и внешние потери, у 2% опрошенных предприятий общий ущерб превысил 5 млн. долларов. Выводом данного исследования может быть выделение наиболее чувствительных к финансовым потерям предприятий, среди которых на первом месте находятся банки, страховые компании, корпорации, холдинги, предприятия с зарубежной долей инвестиций.

Таким образом, зная виды деятельности и классификацию типов воздействий инсайдеров, можно разработать комплекс мероприятий (методику), направленный на предотвращение или устранение последствий и результатов деятельности данной категории сотрудников.

В качестве основных видов деятельности в методике противоборства с инсайдерами можно рекомендовать использование следующих аспектов, представленных в таблице.

Таблица

Ключевые аспекты методики противоборства с инсайдерами

Для предотвращения	
1	2
1. Наблюдение, но не за сотрудниками (данное действие может быть воспринято как нарушение свободы личности), а за территорией предприятия или за материальным имуществом, собственником которого как раз и выступает предприятие и с помощью которого (или за которым) выполняют свои обязанности сотрудники. При этом наблюдение может быть скрытым или открытым с записью и сохранением на внешних носителях, что потом может быть использовано в расследованиях ГУИКБ	2. Контроль использования ресурсов ИС предприятия (в личных, служебных, корпоративных и других целях). В основном для этих целей подходит использование электронных средств, но их использование для несанкционированного снятия информации запрещено законодательно [5, ст. 362, п. 2]. Однако использование компьютерных средств для мониторинга или аудита в системе ЭБ или администрирования законодательно не запрещено
3. Проведение мастер-классов, тренингов, семинаров, практических занятий с разъяснительной целью и построенное методически грамотно всегда наложит свой отпечаток и создаст предпосылки для предотвращения личной халатности сотрудников (доля которых составляет 42% от всего объема нарушений)	4. Периодический плановый мониторинг деятельности персонала предприятия. Его можно осуществлять в различных формах, например, ежемесячный личный отчет о своей деятельности перед непосредственным руководством в письменной форме. Подобный метод довольно широко используется в практике зарубежных компаний
Для выявления	
1. Использование распределенной системы мониторинга, автоматических средств аудита доступа (например, групп с ограниченным доступом – Restricted groups)	2. Организационные мероприятия, проводимые своевременно и аккуратно, позволяют сократить, а может и ликвидировать долю операционных ошибок, которая составляет до 37%
3. Использование внешних источников информации, подчиненных службе ЭБ предприятия	

Окончание таблицы

1	2
Для ликвидации последствий	
1. Использование системы резервирования, что позволяет своевременно и без больших затрат восстановить утраченную информацию	2. Использование систем физического разграничения доступа, особенно эффективны электронные средства слежения за внешними носителями, контроля использования портов компьютеров
3. Ограничение связи между внутренней корпоративной сетью и внешними сетями	4. Использование комплексных решений в области ЭБ предпринимательской деятельности, что позволит применить весь эффективный комплекс решений по обеспечению защиты, выявления и предотвращения возникновения подобных ситуаций

Однако, несмотря на все известные случаи, неоднократные публикации, явные предпосылки возникновения различных видов деятельности инсайдеров многие предприятия (28%) никак не фиксируют, а тем более не проводят расследования случившихся инцидентов.

Это, естественно, никак нельзя назвать эффективной практикой по реализации системы ЭБ на предприятии и, таким образом, это является своего рода поощрением несанкционированных действий инсайдеров. Кроме того, многие сотрудники реально представляют всю ценность каждой категории информации и, следовательно, могут воспользоваться фактом отсутствия выявления инцидентов.

Не стоит забывать, что даже элементарная единственная утечка информации может навсегда прекратить деятельность предприятия и привести его, например, к банкротству.

Таким образом, проблема внутренней ЭБ предпринимательской деятельности должна занимать достойное место в плане развития предпринимательской деятельности и получать все необходимые ресурсы (человеческие, организационные, финансовые и др.) для внедрения, реализации и соблюдения требований системы ЭБ предпринимательской деятельности.

В качестве предлагаемого направления дальнейшего исследования можно предложить разработку математической интерпретации задачи выявления (обнаружения) инсайдеров на предприятии, а также проведения анализа экономического эффекта использования предлагаемой модели и возможных последствий действий инсайдеров.

Литература: 1. Кавун С. В. Организация противодействия инсайдеров в предпринимательской деятельности // *Економіка розвитку*. – 2008. – № 1(45). – С. 9 – 11. 2. FBI. Computer Crime Surver. Электронный ресурс FBI // <http://houston.fbi.gov/pressrel/2006/ho011906.htm>. 3. Кавун С. Методика построения политики безопасности организации / С. Кавун, Г. Шубина // *Бизнес Информ*. – 2005. – №1 – 2. – С. 96 – 102. 4. Кавун С. В. Информационная безопасность в бизнесе. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2007. – 408 с. 5. Кримінальний кодекс України // *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. – 2001. – №25 – 26. – С. 131.

*Стаття надійшла до редакції
24.03.2008 р.*

УДК 336.71(477)

**Хмеленко О. В.
Хмеленко І. І.**

РОЗВИТОК БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ: ЛІБЕРАЛІЗМ ЧИ ПРОТЕКЦІОНІЗМ

In modern conditions, when Ukraine tries to become the full participant of a world financial market, the considerable attention is paid to foreign trade activities sphere. It is expected, that in 2008 some banks (brought by foreigners) can increase authorized capitals, and a part of money for these requirements will be received from abroad. It causes the sharing of national economists' opinions, concerning the economic substitution of foreign economy liberalization. For an effective entry of Ukrainian banks into world financial market, it is necessary to create a complex of actions of standard-legal, economic and institutional character.

Світовий фінансовий ринок – глобальна система акумулювання вільних фінансових ресурсів і надання їх споживачам із різних країн на принципі ринкової конкуренції, головною функцією якого є забезпечення міжнародної ліквідності, тобто можливості швидко залучати достатню кількість фінансових засобів у різних формах на вигідних умовах на наднаціональному рівні [1; 2].

У сучасних умовах, коли Україна намагається стати повноправним учасником світового фінансового ринку, закономірним є те, що сфері зовнішньоекономічної діяльності приділяється значна увага, причому з боку як керівництва нашої держави, так і наявних потенційних іноземних партнерів. Кожна із цих двох сторін як головну мету економічних відносин передбачає одержання максимальної вигоди. Проте якщо наші партнери, зокрема стратегічно важливі (а це здебільшого розвинуті або принаймні краще утверджені на світовій арені країни та компанії – світові лідери), володіють значно більшим досвідом для таких взаємозв'язків, то нам на сьогодні таких навичок не вистачає. Тому дуже важливо зуміти не втратити вже здобуті позиції і спробувати побудувати власну нішу на світовому ринку за допомогою цілеспрямованого комплексного розвитку найперспективніших напрямків зовнішньоекономічної діяльності України.

Вивченню зовнішньоекономічної діяльності банків присвячено праці відомих вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, таких, як Л. В. Руденко, А. С. Філіпенко, З. О. Луцишин, Б. С. Івасів, а також Р. Глен Габбард та Ф. Мишкін. Проте в наукових роботах цих вчених недостатньо висвітлюється питання захисту української банківської системи.

Метою даної статті є висвітлення питань захисту української банківської системи в розрізі зовнішньоекономічної діяльності як однієї з важливих складових формування стійкої позиції країни на світовому ринку та вигідного розвитку економічних зв'язків з іноземними партнерами.

Теоретико-методологічну основу основних понять та структуру зовнішньоекономічної діяльності банків нашої країни наведено в законах і нормативно-правових актах: Закон України "Про зовнішньоекономічну діяльність", що визначає зовнішньоекономічну діяльність як діяльність суб'єктів господарської діяльності України й іноземних суб'єктів господарської діяльності, побудовану на взаєминах між ними, що наявна як на території України, так і за її межами, і пов'язана із зовнішньою торгівлею, іноземними кредитами та інвестиціями, здій-

сненням спільних проектів; закони України "Про банки та банківську діяльність" [3], "Про порядок здійснення розрахунків у зовнішньоекономічних відносинах", "Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті", Положення про відкриття та функціонування в уповноважених банках України рахунків банків-кореспондентів в іноземній валюті та гривнях, Порядок переміщення валюти через митний кордон України, Інструкція про порядок здійснення контролю й отримання ліцензій за експортними, імпортними і лізинговими операціями та ін. [4].

Варто зазначити, що для сучасного стану економіки України, як і для будь-якої іншої держави в період становлення ринкових засад господарювання, властиве виконання банками першої ролі, тобто здійснення зовнішньоекономічної діяльності для задоволення потреб банківських клієнтів. Зростання обсягів таких операцій означає позитивний розвиток банківської системи нашої країни, але водночас і вказує на те, що довіра до цієї системи з боку іноземних партнерів не є значною: взаємовідносини здійснюються на короткостроковій основі і стосуються переважно купівлі-продажу валютних цінностей, але при цьому не йдеться про залучення середньо- та довгострокових позик.

Натомість виконання обох ролей вказує вже на доволі високий і стабільний розвиток банківської системи даної країни і передбачає зростання рівня довіри зарубіжних партнерів, а отже, й стимулювання розвитку національної економіки завдяки залученню іноземного банківського капіталу.

Обсяги вливання закордонних коштів в Україну продовжують зростати, однак меншими темпами, а тенденція, що найбільшу частку придбав іноземців в Україні становить банківський і суміжний з ним страховий сектор, збереглася до кінця 2007 р. Очікується, що у 2008 р. деякі банки, куплені іноземцями, можуть збільшити статутні фонди, і частину грошей для цих потреб буде отримано із-за кордону.

Розвиток зовнішньоекономічної діяльності банків також здійснює прямий позитивний вплив на стан платіжного балансу країни, зокрема, сприяє покращенню рахунка поточних операцій, а операції від власного імені – операції з капіталом та фінансовими інструментами.

Це, у свою чергу, викликало поділ думок вітчизняних економістів стосовно економічних обґрунтувань щодо лібералізації зовнішньої торгівлі. Прихильники однієї точки зору виходять із подання про те, що перемоги вітчизняний монополізм і визначити, які з галузей промисловості мають перспективу на внутрішньому й зовнішньому ринках, допоможе іноземна конкуренція, а отже, треба використовувати такий елемент "шокової терапії", як відкрите порівняння споживачами вітчизняних і закордонних товарів, для чого треба відкрити (максимально лібералізувавши зовнішньоекономічну діяльність) усі канали проникнення закордонних гравців на внутрішній ринок. Тобто треба навчити "плавати" вітчизняні банківські установи, "кинувши їх" у бурхливі води світового ринку: хто виживе, той неминуче стане провадити товари на світовому рівні.

Вивчення закордонного досвіду показує, що лібералізацією може бути названа програма реформ, які наближають фінансову систему країни до парадигми нейтральності стимулю на внутрішньому й зовнішньому ринках. Нашою економічною наукою термін "лібералізація", як і раніше, розуміється досить односторонньо — як розширення волі економічних дій господарюючих суб'єктів, зняття обмежень на економічну діяльність, розкріпачення підприємництва. Таке значення цього терміна проникнуло в поняття і в практику зовнішньоекономічної діяльності банків. Це подання про лібералізацію зовнішньоекономічної діяльності й підсилює перекося в розвитку національної економіки. Оскільки нині темпи зростання інвестицій в Україну сповільнюються, то при зворотному аналізі слід зазначити, що рівень зовнішньоекономічних операцій українських банків від власного імені доволі низький.

Проте уряд розраховує на зростання активності іноземних інвесторів в Україні. За прогнозом Кабміну, в 2002 – 2010 рр. обсяг прямих іноземних інвестицій в Україну становитиме 31 млрд. дол. У першій редакції прогнозу (2001 р.) уряд при-

пуская, що іноземні інвестори за 9 років вкладають в українську економіку 10 млрд. дол. Проте лише 2005 р. дав змогу отримати 8 млрд. дол. прямих іноземних інвестицій переважно за рахунок продажу Криворіжсталі та банку "Аваль". Сумарний обсяг вкладень іноземців у вітчизняну економіку з початку 2002 р., за даними Держкомстату, уже досяг 16,4 млрд. дол. [1; 4].

Слід зазначити, що аналогічні процеси відбуваються і в інших країнах колишнього соцтабору. В Україні і в інших постсоціалістичних країнах лібералізація реалізувалася через політичні рішення, тобто була швидкою. У Західній Європі після Другої світової війни "відтавання заморожених ринків" задало досить значного еволюційного розвитку. Багато фахівців пов'язують цю швидкість із важливістю для урядів постсоціалістичних країн ідентифікувати економіку своїх країн як ринкову, що обумовлено зовнішнім тиском з боку МВФ, ВТО та інших при одержанні іноземних кредитів.

Цікаво у зв'язку із цим зазначити, що проведений експертами МВФ аналіз політики у сфері зовнішньої торгівлі 59 країн, які розбиваються, і країн з перехідною економікою показав, що в 4 країнах дотримувалися політики лібералізації (вільної торгівлі), що відкриває внутрішній ринок для іноземної конкуренції; в 22 країнах сполучили підходи лібералізації й протекціонізму (це називається помірним торговельним режимом, де елементи свободи торгівлі й протекціонізму поєднуються в якихось пропорціях); у більшості ж країн (33) переважав наявний протекціонізм [1].

Таким чином, історія XX століття багата для світової системи як хвилями протекціонізму, так і хвилями лібералізації торговельних режимів. Якщо виходити з недоречності сліпого копіювання ліберальних теорій та ідеалізації регулюючих якостей ринку, то Україні (як і іншим країнам СНД) потрібна своя модель поведінки у світовій економіці, модель, яку можна умовно назвати "виваженим протекціонізмом". Виважений протекціонізм для вітчизняних банків означає негородження їх від конкуренції взагалі. Без нього на період реформ банківський ринок, як показав досвід минулих років, майже повністю може бути витіснено закордонними фінансовими установами, що спричинить скорочення зайнятості й доходів бюджету.

Виважений протекціонізм може і повинен стати інструментом не тільки зваженої зовнішньоекономічної політики України, але й методом конкурентної боротьби на західних ринках збуту. У цьому переконує вміле використання протекціоністських заходів тими країнами, які в політику рятують за лібералізацію. Наприклад, країни – члени Європейського співтовариства (ЄС) – застосовують до України, що взяла курс на лібералізацію своєї зовнішньої торгівлі (щоб її допустили в тому числі й на ринки країн ЄС), дуже хворобливі протекціоністські заходи.

Сьогодні елементи протекціонізму, які спостерігаються в зовнішньоторговельній політиці України, не завжди виправдуються слабкою підготовленістю країни до допуску на український ринок будь-яких фінансових інститутів. Іноді вони диктуються іншими обставинами.

Сприяти зміцненню вітчизняної банківської системи та зовнішньоекономічної діяльності банків України може розпочатий процес укрупнення банків, який дасть змогу через деякий період вивести на світову арену дійсно великі (не тільки за українськими, а й за європейськими стандартами) банки, які змогли б бути важливими "фігурами" спочатку на регіональних, а згодом і на загальносвітовому ринку банківських послуг.

При виході на світовий фінансовий ринок комерційні банки мають розглянути ряд конкретних зовнішніх факторів, які відіграють суттєву роль у формуванні стратегії і подальшій діяльності банку на ньому. Серед них основну увагу слід приділити культурним, політичним, соціальним і економічним факторам. Фактором, що стримує входження України в глобальний конкурентний простір, є нерозвиненість банківського сектору. Про це свідчить показник банківської платоспроможності, який залишається досить низьким порівняно з іншими країнами протягом останніх років.

Для ефективного виходу українських банків на світовий фінансовий ринок необхідно вжити комплекс заходів норма-

тивно-правового, економічного та інституціонального характеру, який повинен передбачати:

гармонізацію українського і міжнародного законодавства; забезпечення доступу до світового фінансового ринку шляхом оптимізації обмежень на фінансові операції, що існують на теперішній час;

спрощення системи виходу банку на світовий ринок з боку національного законодавства та розширення спектру послуг українських банків;

створення ефективного механізму захисту внутрішнього ринку та вдосконалення системи стандартизації і сертифікації, захисту прав інтелектуальної власності.

Організаційно-інституціональні інструменти виходу банків на світовий фінансовий ринок передбачають використання перспективних форм і методів міжнародного співробітництва із закордонними країнами, банками, юридичними та фізичними особами. В економіко-організаційному плані цьому може сприяти створення філіалів, відділень, дочірніх банків, стратегічних альянсів, банківських холдингових компаній [6].

Література: 1. Вернер Неллі. Інвестиційна та приваблива // Український діловий тижневик "Контракти". – 2006. – №47. – С. 18 – 22. 2. Філіпенко А. С. Економічний розвиток сучасної цивілізації: Навч. посібник. – К.: Знання, 2004. – 174 с. 3. Закон України "Про банки і банківську діяльність" // www.bank.gov.ua 4. Закон України "Про зовнішньоекономічну діяльність" // www.bank.gov.ua 5. Рубан О. Ставка більша за життя // Український діловий тижневик "Контракти". – 2006. – №48. – С. 23 – 24. 6. Литвин Н. Б. Облік і аналіз зовнішньоекономічної діяльності комерційних банків: Навч. посібник. – Тернопіль: Карт-Бланш, 2003. – 364 с.

*Стаття надійшла до редакції
26.05.2008 р.*

УДК 336.773

Марцин В. С.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ КРЕДИТІВ ЗА ФОРМОЮ, ВИДАМИ ТА ЇХ ФУНКЦІЯМИ

Bank credit plays a large part in reproduction processes stimulation of economics, as it is one of the main financial resources providing sources of the enterprises present range.

Credit importance research as an economic category begins with the credit classification approaches determination and their functions study. Credit forms, their internal connection and continuous value movement as the capital transference process are revealed. It is emphasized on the credit relation subjects; credits are outlined according to their target destination and legal-organizational characteristic. The attention is paid to credit functions' characteristic and their transformation through natural and juridical persons' money savings, which serve as the loanable funds forming base.

Питання про форми та види кредиту з практичного погляду не має такого важливого значення, як інші складові теорії кредиту. Можливо, цим пояснюється надто вільне трактування

їх визначення в більшості публікацій з теорії кредиту. Важко віднайти навіть два трактування, які б по суті та змісту відображали форми й види кредиту. Справа не тільки в різних підходах, а й у тому, що нерідко одні й ті самі поняття одні автори називають формами кредиту, інші — видами, і навпаки. Деякі автори говорять лише про форми кредиту і зовсім не згадують про види [1, с. 11]. Така невизначеність негативно впливає на практику організації кредитування, зокрема на розроблення її нормативно-правового забезпечення.

Для науково обґрунтованого вирішення цього питання потрібно, насамперед, виробити єдиний методологічний підхід до визначення критеріїв класифікації кредиту. На погляд автора, такий підхід повинен урахувувати:

відмінності самих понять форми та виду;
відмінності у внутрішній структурі кредиту та її окремих елементів;

практичну доцільність та зручність у користуванні.

У загальноприйнятому розумінні форма – це зовнішня, найбільш загальний вияв певного предмета чи явища, який хоч і пов'язаний внутрішньою її сутністю, але не розкриває її змісту. Оскільки кредит – явище суспільне і характеризує економічні відносини, про його форму можна говорити з певною умовністю як про найбільш загальний вигляд, якого він може набувати в процесі руху і який не розкриває його внутрішньої сутності та структури [2, с. 89]. Тому критеріїв для виділення форм кредиту небагато.

Найбільш загальним проявом кредиту, в якому початково розкривається його сутність і внутрішня структура, є форма позиченої вартості, що вступає у взаємовідносини між кредитором і позичальником. Таких форм може бути дві – товарна (натурально-речова) та грошова [3, с. 4]. Тому й форм кредиту також може бути дві – товарна і грошова. Ці форми визначають лише загальні контури кредиту і не відображають його внутрішньої структури. Подібні форми можуть мати й інші економічні інструменти – фінанси, торгівля тощо. Проте це не суперечить призначенню форми, оскільки вона є найбільш узагальненою характеристикою і може бути спільною для інших економічних категорій.

Само поняття "вид кредиту" об'єднує цілий ряд характеристик, явищ за спільними ознаками і входить до більш складного узагальнення, а саме роду. Тому видова характеристика застосовується, як правило, до внутрішньої структури об'єкта дослідження, у даному випадку – кредиту. Оскільки кредит має значну кількість структурних проявів, то може застосовуватися багато критеріїв його класифікації та виділятися багато його видів. Але всі вони об'єднуються в одну з двох форм кредиту, конкретизуючи їх внутрішній зміст. Такий підхід до класифікації форм та видів кредиту видається виправданим і з позицій практичної доцільності [4, с. 2]. Він спрощує розуміння внутрішнього взаємозв'язку між окремими проявами кредиту, що повинно сприяти кращій організації кредитних відносин.

Якщо розглядати форми кредиту, зокрема товарну та грошову, то вони є рівноправними і рівнозначними. По суті, це прояв єдиної форми кредиту через вартість. Вони між собою внутрішньо пов'язані і доповнюють одна одну: позички, надані в товарній формі, можуть погашатися в грошовій формі, і навпаки. Більш того, кредит у товарній формі нерідко обумовлює появу грошового кредиту, що надає кредитному руху вартості більшої гнучкості та ефективності [5, с. 9].

У товарній формі кредит надається в разі продажу товарів з відстрочкою платежу (комерційний кредит), при оренді майна (в тому числі лізинг), наданні речей чи приладів у прокат, погашенні міждержавних боргів поставками товарів тощо. У деяких із цих випадків погашення позичок здійснюється у грошовій формі, що дало підстави окремим дослідникам говорити про змішану (товарно-грошову) форму кредиту. Проте так ставити питання можна лише стосовно окремої позички. Кредит же як процес – це безперервний рух вартості. Він вимагає виділення двох його форм і це достатньо для характеристики кредиту як процесу руху капіталу.

Як правило, у грошовій формі надають свої позички банки, міжнародні фінансово-кредитні установи, уряди окремим

суб'єктам господарювання. Широко використовує грошову форму кредиту населення – при розміщенні заощаджень у банківські депозити, одержанні позичок у банках тощо. Грошова форма кредиту має найширшу сферу застосування. Це зумовлено переважно грошовою формою сучасної економіки та перерозподільним призначенням самого кредиту. До характеристики змісту і форми кредиту можна підходити з різних позицій. Залежно від суб'єктів кредитних відносин прийнято виділяти банківський кредит, державний кредит, міжгосподарський (комерційний) кредит, міжнародний, особистий (приватний) кредит. У банківському кредиті суб'єктами кредитних відносин є банк, у державному кредиті – держава, що виступає переважно позичальником. У міжгосподарському (комерційному) кредиті обома суб'єктами є господарюючі структури, до банківського кредиті – резиденти різних країн. В особистому (приватному) кредиті одним із суб'єктів виступає фізична особа. Виходячи з наведеного, одна й та сама позичка може бути віднесена до кількох видів кредиту. Наприклад, банківська позичка сімейному господарству може належати до банківського кредиту і до особистого (приватного). Неправомірно також протиставляти товарну форму кредиту грошовій як менш розвинену, менш прогресивну і грошову як універсальну [6, с. 38]. Відмінності між ними зводяться переважно до сфер і обсягів застосування – грошова форма використовується значно ширше, ніж товарна, оскільки перерозподіл вартості, що забезпечується кредитом, здійснюється переважно в грошовій формі.

Залежно від сфери застосування позичкового капіталу можна виділити:

виробничий кредит, що використовується на формування основного й оборотного капіталу у сфері виробництва, тобто на виробничі цілі;

торговий кредит, який призначений для реалізації товарів і послуг;

споживчий кредит, що спрямовується на задоволення особистих потреб людей, тобто обслуговує сферу особистого споживання.

На перший погляд складається враження, що тільки виробничий і торговий кредити відповідають усім закономірностям руху кредиту, оскільки в результаті його використання створюється нова вартість і передумови для повного повернення позиченої вартості кредиторю. У сфері ж особистого споживання позичена вартість знищується, "проїдається" і тому тут не створюються передумови для її зворотного руху як ключової ознаки кредиту. Отож, споживчий кредит іноді вважають некомерційним [7, с. 132]. Проте це не так. Особисте споживання сприяє реалізації вартості предметів споживання, забезпечує підтримку та зростання вартості робочої сили, продаж якої на ринку створює джерело повернення позиченої вартості кредиторю. Тому і споживчий кредит цілком відповідає всім закономірностям руху кредиту. Можна погодитися з класифікацією кредитів у часі, де виділяються короткострокові (до одного року), середньострокові (до п'яти років) та довгострокові (понад п'ять років) кредити [3, с. 2]. В основі такого поділу кредиту на види лежить тривалість кругообігу капіталу, у формуванні якого бере участь позичена вартість. Існує поділ кредитів за галузевою ознакою. Тут частіше всього виділяють:

кредити в промисловість;

кредити в сільське господарство;

кредити в торгівлю;

кредити в будівництво, особливо в житлове будівництво;

кредити в інші галузі господарювання.

Класифікація кредиту за галузевою спрямованістю має більше практичне значення. Воно проявляється в тому, що в кожній галузі є істотна специфіка кругообігу капіталу, яка обумовлює адекватну організацію самого кредитного процесу. З метою детального аналізу структури видів кредитів необхідно розкрити їх конкретне призначення.

Залежно від цільового призначення кредиту виділяють:

кредит на формування виробничих запасів (сировини, матеріалів, паливно-мастильних матеріалів, тари тощо);

кредит для забезпечення витрат виробництва (сезонні витрати в сільському господарстві, на лісозаготівлі, на ремонтні роботи, на виготовлення продукції з тривалим циклом виробництва – житлових будинків, літаків, кораблів тощо);

кредит на створення запасів готової продукції (залишки на складах виробничих підприємств, запаси на складах торговельних організацій тощо);

кредити, пов'язані з виникненням тимчасових розривів у платежах, коли економічні суб'єкти повинні здійснювати платежі, а призначені для цього гроши не надійшли чи надійшло їх мало (виплата заробітної плати, розрахунки з постачальниками, з бюджетом тощо).

З методологічних позицій, ураховуючи організаційно-правові ознаки та умови надання позичок можна виділяти такі види кредиту:

- забезпечений і незабезпечений;
- прямий і опосередкований;
- строковий і прострочений, пролонгований;
- реальний, сумнівний, безнадійний;
- платний, безплатний.

Кожний із видів кредиту характеризує певну грань його внутрішньої сутності, а в сукупності вони дають чітке уявлення про складну структуру кредиту і процес його руху в межах товарної та грошової форм. У свою чергу, кожний вид і форма кредиту мають свої специфічні функції.

Кредит як економічна категорія не тільки має внутрішню сутність, що проявляється в його структурі, закономірностях руху, формах і видах, а й активно взаємодіє із зовнішнім середовищем, з іншими (не кредитними) процесами в економіці і соціальній сфері та помітно впливає на них. Основні напрями й механізми цього впливу визначають окремі його функції.

Поняття функції стосується кредиту взагалі, а не якоїсь окремої його форми чи окремого виду. Функцією може бути лише такий вплив на зовнішнє середовище, який здійснюють усі форми і різновиди кредиту. Тому функції кредиту сприяють його консолідації як цілісного явища й виокремленню його з інших економічних явищ у самостійну категорію.

Будучи проявом впливу кредиту на навколишнє економічне середовище, функції характеризують суспільне призначення кредиту, що він виконує в суспільстві, тобто його роль [8, с. 63]. Як і сама сутність кредиту, його функції є явищем об'єктивним та динамічним. Кожна з них формується стихійно, розвивається в міру розвитку самої сутності кредиту і економічного середовища, в якому він функціонує. Надати чи позбавити кредит певної функції вольовим способом неможливо. Тому викликає значний різнобій серед дослідників щодо визначення кількості функцій кредиту.

Серед дослідників кредиту найменше розбіжностей спостерігається щодо перерозподільчої функції [9, с. 82]. Її загально визнання ґрунтується на самій сутності кредиту як форми зворотного руху вартості та на чітко вираженій доцільності, яку виконує кредит в економічній системі, що зводиться до переміщення ресурсів між її окремими суб'єктами, секторами тощо на засадах повернення.

Перерозподільна функція полягає в тому, що матеріальні та грошові ресурси, які були вже розподілені й передані у власність економічним суб'єктам, через кредит перерозподіляються і спрямовуються у тимчасове користування іншим суб'єктам, не змінюючи їх первинного права власності. Такий перерозподіл не є суто механічним явищем, а має велике економічне значення, тому що кошти, вивільнені в одних ланках процесу відтворення, спрямовуються в інші ланки, і це прискорює оборот капіталу, сприяє розширенню виробництва.

Вільні кошти через кредит спрямовують у ті ланки суспільного виробництва, на продукцію яких передбачається зростання попиту, а отже, одержання більших прибутків. Це створює можливості для запровадження новішої техніки прогресивного коригування всієї структури виробництва, підвищення його ефективності.

Розвиток перерозподільної функції, вдосконалення практичного механізму її реалізації має ключове значення для підвищення ролі кредиту, для швидкого подолання економічної кризи і забезпечення економічного зростання в Україні.

Що стосується функції кредиту, пов'язаної із забезпеченням потреб обороту в платіжних засобах, то вона ще не набула однозначного тлумачення в літературі. Одні автори називають її просто емісійною функцією, другі – функцією

утворення в обороті додаткової купівельної спроможності, треті – функцією заміщення справжніх грошей в обороті кредитними операціями [10, с. 25]. Такий різнобій взагалі породжує сумнів у тому, чи виконує кредит подібну функцію. Адже функцію емісії грошей насправді виконує банківська система (НБУ). А той факт, що банківська система здійснює і кредитну діяльність, не дає жодних підстав поширювати її емісійну функцію на кредит як економічну категорію. Те ж саме стосується і думки про функцію утворення додаткової до наявної в економіці купівельної спроможності. Адже це та ж сама емісійна функція, тільки сформульована іншими словами.

Цю функцію кредиту можна прийняти лише звівши її до заміщення справжніх грошей кредитними операціями, але це скоріше державна функція, а не кредитна. Нині підтримку обороту неповноцінних грошей теж забезпечує держава, а не кредит, і використовують при цьому не тільки кредитні операції, а й казначейські зобов'язання (паперові гроші). Тому ця функція кредиту потребує більш глибокого вивчення, а її формулювання – істотного уточнення.

На погляд автора, функція кредиту, що реалізується в грошовій сфері, полягає в тому, що кредит забезпечує найкращі передумови для ефективного регулювання обороту грошей в інтересах повного задоволення потреб економіки в платіжних засобах і підтримання достатньої для економічного розвитку стабільності грошей. Кредитний механізм дає можливість гнучко розширити масу платіжних засобів в обороті, коли потреба в них зростає: через збільшення маси комерційних векселів та маси банківських депозитів завдяки прискоренню грошово-кредитного мультиплікатора, розширенню рефінансування комерційних банків центральним банком. При скороченні потреб обороту всі ці складові маси платіжних засобів можна також зменшити. Але забезпечує це не кредит сам по собі, а державні органи монетарного управління. А чи захочуть вони це зробити, скориставшись можливостями кредитного механізму, залежить не від кредиту, а від цілей монетарної політики [1, с. 11].

Окремі дослідники визнають також контрольну функцію кредиту, вбачаючи сутність її в тому, "що в процесі кредитування забезпечується контроль за дотриманням умов та принципів кредиту з боку суб'єктів кредитної угоди" [9, с. 90]. Проте наявність такої функції кредиту багато хто заперечує, посилаючись на те, що контроль властивий не тільки кредитним відносинам, а й багатьом іншим – фінансовим, страховим, торговельним тощо, тобто він не є суто родовою ознакою кредиту.

Щодо цього прибічники контрольної функції кредиту справедливо вказують на специфічність контрольної складової кожного економічного інструменту. Так, контрольна складова кредиту відзначається високим стимулюючим ефектом і обмеженістю адміністративно-вольового впливу на контрагента, тоді як у контрольній складовій інших економічних інструментів (фінансів, податків, страхування тощо) переважає адміністративно-вольовий, а не економічний вплив. Більше того, сам кредитний контроль не зводиться до перевірки дотримання контрагентом умов угоди, як це загальноприйнято, а включає ґрунтовний економічний аналіз та оцінку стану контрагентів, передусім кредитоспроможності позичальника, прогнозування можливого ризику напередодні укладання угоди. На цьому ґрунті визначаються відповідні умови кредитування, що включаються в угоду, які самі по собі стимулюють економічному поведінку суб'єктів кредиту – як позичальників, так і кредиторів. Тому є підстави розширити назву цієї функції – назвати її контрольно-стимулюючою. Така назва повніше відповідатиме змісту цієї функції кредиту і краще відобразить її відмінність від контрольної функції інших інструментів.

Контрольно-стимулююча функція кредиту не обмежується відповідними заходами кредитора відносно позичальника. Контрольно-стимулюючий вплив відчуває на собі і кредитор. Можливість вивільнити з обігу кошти і вкласти їх у надійні дохідні позики стимулює кредитора до прискорення обороту свого капіталу, нарощування вільних ресурсів, більш економічного їх витрачання, підвищення своєї кваліфікації щодо розміщення вільних ресурсів тощо. При цьому слід мати на увазі, що стимулююча складова цієї функції переважає над суто контрольною. Адже в багатьох випадках суб'єкти кредиту не

мають можливість здійснювати формальний контроль за своїми контрагентами. Наприклад, позичальник не може контролювати діяльність банку. А в державному кредиті навіть кредитор (населення, комерційні банки) позбавлений можливості контролювати свого боржника – державу. Але стимулюючий вплив кредиту постійно відчують на собі всі його суб'єкти – як позичальники, так і кредитори.

Заслугує на увагу ще одна функція кредиту – функція капіталізації вільних грошових доходів. Вона полягає в трансформації завдяки кредиту грошових нагромаджень та заощаджень юридичних і фізичних осіб у вартість, що дає дохід, тобто в позичковий капітал. Така трансформація забезпечується через зворотний рух та платність кредиту, а тому будь-яка маса вільної вартості, будучи переданою в позичку, набуває функції кредиту.

Література: 1. Шектер А. Какая основа денежно-кредитной политики подходит Украине? // Международный валютный фонд. – 2007. – С. 10 – 11. 2. Карпенко Г. В. Кредитна діяльність вітчизняних банків та можливості їх інтеграції до світової фінансової системи // Фінанси України. – 2007. – №2. – С. 89 – 96. 3. Положення про регулювання Національним банком України ліквідності банків України // Постанова правління НБУ від 26.09.06 р. №378. 4. Основні заходи грошово-кредитної політики на 2007 рік // www.bank.gov.ua 5. Биконя С. Інститут факторингу в умовах переходу до економічного зростання // Персонал. – 2006. – №2. – С. 8 – 10. 6. Головин В. Финансовая глобализация и ограничения национальной денежно-кредитной политики // Вопросы экономики. – 2007. – №7. – С. 36 – 41. 7. Арсенюк О.В. Шляхи підвищення ефективності регулювання короткострокових ставок в Україні // Матеріали наук.-пр. конф. "Стратегія соціально-економічного розвитку України та пріоритети грошово-кредитної політики". – К., 2007. – С. 130 – 133. 8. Гриценко О. О. Сучасний міжнародний досвід контролювання інфляції // Інфляція та фінансові механізми, їх регулювання. – К.: Інститут економіки та прогнозування, 2007. – С. 62 – 64. 9. Павлюк К. Розвиток казначейської системи виконання державного бюджету // Фінанси України. – 2006. – №2. – С. 78 – 90. 10. Бобров С. А. Сучасний стан і перспективи розвитку кредитування малого бізнесу // Фінанси України. – 2004. – №1. – С. 22 – 26.

Стаття надійшла до редакції
09.09.2008 р.

УДК 336.717

Курочкіна І. Г.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНСОЛІДАЦІЇ БАНКІВ ШЛЯХОМ ЗЛИТТЯ, ПОГЛИНАННЯ ТА ПРИДБАННЯ

The difference among such notions as "merger", "absorption", "acquisition" has been defined; the results of studying the features of forms and types of the bank consolidations, their classification and the reasons of banking transformations have been presented in the article.

Світовий досвід показує, що під впливом глобалізації ринків капіталу і посилення міжбанківської конкуренції намітилася тенденція до усунення бар'єрів, які штучно розділяють

один від одного різні види банківської діяльності. Кредитні установи все більше стають універсальними.

Одним із наслідків процесів, що відбуваються в сучасній економіці, стає об'єднання банків у різній формі. В розвинених країнах цей процес набув в останні два десятиліття дуже активного характеру. Цілі і форми таких об'єднань різноманітні, що пов'язано з комплексністю сучасних економічних відносин.

Процес банківських трансформацій почав розвиватися і в Україні, будучи одним з актуальних процесів реформування банківського сектору.

Серед наукових праць, у яких досліджуються теоретичні основи економічних форм реорганізації та процесів трансформації, їх сучасні форми, міжнародне конкурентне середовище, аналіз умов та мотиваційних факторів консолідації компанії, необхідно виділити дослідження таких зарубіжних вчених, як: Р. Бейлі, М. Бішоп, В. Гесць, П. Гохан, М. Дудченко, О. Стокова, С. Маєрс, Ю. Макогон, М. Марсалеце, Р. Нельсон, М. Рубцов, А. Румянцева, Дж. Стиглер, М. Хебек, А. Шляйфер та багатьох інших.

Метою даної статті є з'ясування різниці між поняттями "злиття", "поглинання", "придбання", дослідження особливостей форм та видів консолідацій банків, а також визначення мотивів банківських трансформацій.

На сьогодні український банківський сектор переживає один із найважливіших періодів свого розвитку. Підвищення рівня концентрації капіталу, посилення конкуренції, зростання вимог до достатності банківського капіталу спонукають банки перебудовуватися, підвищувати свою конкурентоспроможність. Одним із шляхів вирішення цього завдання є консолідація банків.

У цілому, якщо розглядати поняття "консолідація" в рамках банківської сфери, розуміємо об'єднання двох або більше банків через процедури злиття і поглинання [1].

Банківський ринок злиттів і поглинань – це форма конкурентних стосунків з перетіканням капіталу одного банку в інший, який визначається як гостра, радикальна форма конкуренції, а за змістом – як спосіб концентрації і централізації банківського капіталу.

У даний час повної єдності думок відносно понять "злиття" і "поглинання" не існує. Традиційно під банківським злиттям розуміється будь-яке об'єднання двох або більше банків в один, при якому інші банки, які беруть участь у цьому процесі, припиняють своє існування [2].

І. Г. Владимірова [3] інтерпретує банківське злиття як реорганізацію банків, згідно з якою права та обов'язки кожного з них переходять до знов виниклого банку відповідно до передавального акту. Тобто необхідною умовою оформлення угоди злиття банків є поява нового банку, при чому новий банк утворюється на основі двох або декількох колишніх кредитних установ, які повністю втрачають своє самостійне існування. Новий банк бере під свій контроль управління всіма активами і зобов'язаннями перед клієнтами банків – своїми складовими частинами, після чого останні розпускаються. Наприклад, якщо банк А об'єднується з банком В і С, то в результаті на ринку може з'явитися новий банк D (тобто $D = A + B + C$), а всі останні ліквідуються. Слід зауважити, що новий банк повинен пройти державну реєстрацію та ліцензування.

Зарубіжні вчені [4] під банківським злиттям розуміють також об'єднання декількох банків, у результаті якого один з них "виживає", а останні втрачають свою самостійність і припиняють існування. У вітчизняній практиці надане визначення потрапляє під термін "приєднання" або "поглинання", під яким йдеться про припинення діяльності одного або декількох банків з передачею всіх їх прав і обов'язків тій фінансово-кредитній установі, до якої вони приєднуються (тобто $A = A + B + C$). З організаційно-економічної точки зору поглинання (приєднання) означає анулювання ліцензії придбаного банку (банків) та його (їх) ліквідацію як самостійної юридичної особи (осіб) і одночасне збереження придбаного банку за умови його перереєстрації (до його статуту вносяться необхідні змі-

ни і доповнення) та оформлення нової ліцензії або зберігання колишньої. Синонімом терміна "поглинання" ("приєднання") є термін "аквізиція" — скупка на біржі всіх акцій юридичної особи [1].

Як видно з наведених визначень, процеси злиттів та поглинань як види банківських угод розрізняються між собою. Але зарубіжний вчений-економіст Пітер С. Роуз [4] фактично ототожнює ці поняття, горячи про те, що "... будь-яке злиття — це просто фінансова операція, в результаті якої один або декілька банків поглинаються іншою банківською установою. Придбані банки відмовляються від свого чартера (Статуту) і отримують нову назву (зазвичай це назва набуваючого банку). Всі активи й пасиви придбаних банків стають доповненням до активів і пасивів банку, який придбаває".

На думку автора, слід все ж таки розрізнити поняття "банківські злиття" та "банківські поглинання", вважаючи, що спільне між ними тільки те, що їх результатом є централізація капіталу та укрупнення банків.

В економічній літературі часто використовується також термін "банківське придбання", яке означає процес придбання банківських активів на певних умовах. При придбанні може бути куплена як частина активів, так і банківська компанія цілком [5].

У країнах з розвинутою економікою угоди злиття та поглинання банків регулюються законодавством і відповідають високим стандартам корпоративного управління. В Україні такі угоди регулюються лише Господарським кодексом України [6] як прояв реорганізації суб'єкта господарювання.

На підставі аналізу літературних джерел [2, 3, 5, 7, 8] наведемо класифікацію форм та видів консолідації банків (рисунок).

Як видно з рисунка, формами консолідації банків є злиття, поглинання та придбання.

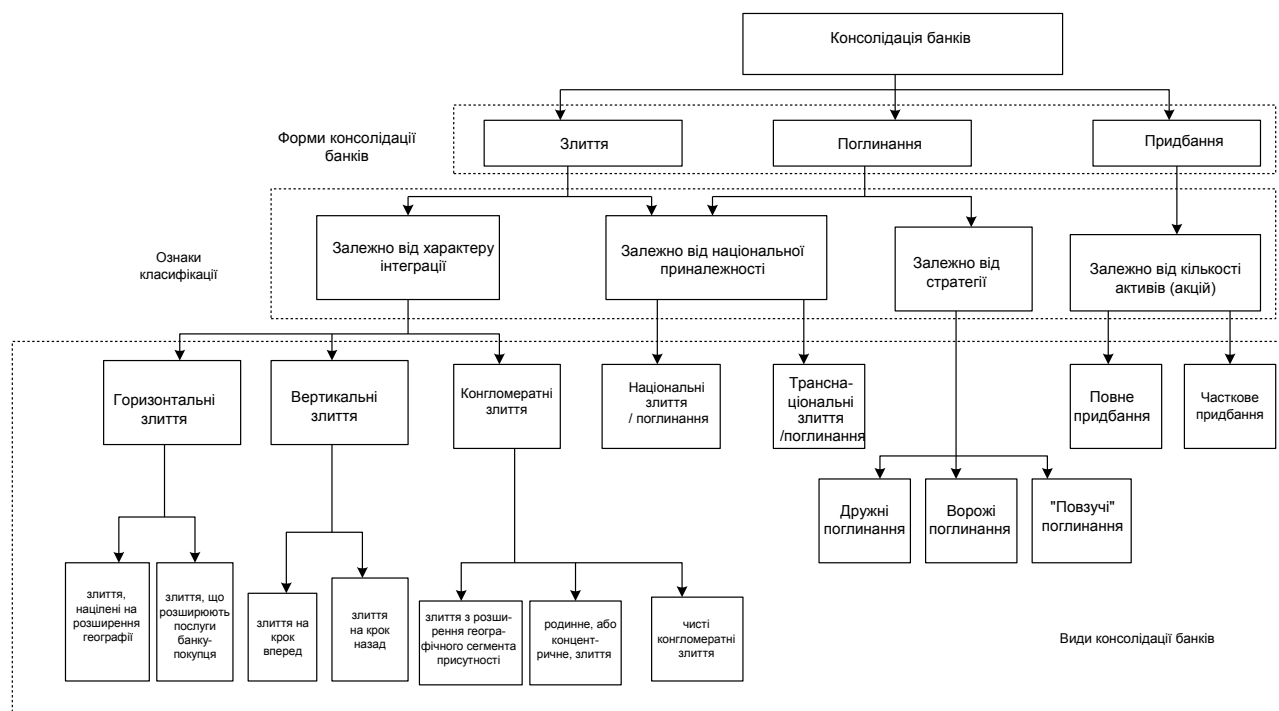


Рис. Форми та види консолідації банків

Залежно від характеру інтеграції банківські злиття поділяються на:

1. Горизонтальні злиття — це злиття компаній, що виробляють схожі продукти [2]. З урахуванням специфіки банківського сектору можна сказати, що горизонтальне злиття відбувається між банками, які діють в одному сегменті ринку і надають клієнтам схожі послуги. Основною метою даного виду злиття є збільшення сегмента ринку, який обслуговується банком, зростання його капіталізації й підвищення конкурентоспроможності, а також отримання економії від масштабу діяльності. Розрізняють наступні різновиди:

злиття, націлені на розширення географії ринку банку-покупця. Реалізуються через придбання банку-мети з ідентичним асортиментом банківських продуктів і послуг, але на іншому географічному сегменті;

злиття, що розширюють послуги банку-покупця. Проводяться через придбання банківської корпорації зі схожим, але не ідентичним асортиментом продуктів і послуг.

У зв'язку з тим, що горизонтальні злиття можуть обмежувати діяльність банків-конкурентів та створювати прецедент

монополізації сегмента, вони ретельно контролюються антимонополісними органами різних країн.

2. Вертикальні злиття — відбуваються між корпораціями, які діють на різних стадіях виробництва в галузях, тісно пов'язаних різними постачальницько-збутовими зв'язками. Така форма злиття характерна для виробничих компаній і має місце, коли компанія-мета знаходиться на іншому рівні технологічного ланцюга виробничого процесу, здійснюваного поглинаючою компанією [3]. Прикладом може служити злиття банку та страхової компанії. Виділяють наступні різновиди:

вертикальне злиття на крок вперед — у результаті компанія-покупець гарантує собі джерело високого та стабільного попиту на свої послуги і контроль за їх реалізацією;

вертикальне злиття на крок назад — забезпечує компанії-покупцеві стабільне джерело фінансових коштів і контроль за цим процесом.

Як випливає з наведеного вище аналізу, вертикальне злиття в банківській справі майже не практикується через специфіку роботи фінансових інститутів.

3. Конгломератні злиття — характеризуються об'єднанням різних видів бізнесу з відсутністю виробничих і

галузевих зв'язків, тобто метою злиття є диверсифікація своїх операцій [7]. Можна виділити наступні види:

злиття з розширення географічного сегмента присутності – компанії можуть працювати в однакових ринкових сегментах, але бути географічно дистанційовані один від одного;

родинне, або концентричне, злиття — характеризується наявністю у компанії, що об'єднуються, схожої технології виробництва або їх знаходженням у родинних ринкових нішах, але при цьому компанії випускають різну продукцію і мають різні постачальницько-збутові цикли;

чисті конгломератні злиття — компанії, що беруть участь у трансформаційному процесі, абсолютно не зв'язані між собою.

Можна було б порівняти компанію, що йде на конгломератне злиття, з інвестиційним банком, який для зменшення ризику свого портфеля диверсифікує його, але в цьому випадку мова йде про цінні папери і про команду менеджерів-професіоналів на фондовому ринку. У випадку з конгломератами йдеться про володіння промисловими і торговельними комплексами, в основі яких лежать договірні фінансові стосунки, тобто дане злиття вимагає професійних навичок менеджерів у плануванні, виробництві, маркетингу абсолютно не зв'язаних між собою сегментах бізнесу.

Слід зазначити, що злиття з утворенням конгломератів і в Україні, і у світі сьогодні не популярні. Виходячи з історії конгломератного злиття, банки та інші фінансові установи найчастіше брали участь в утворенні так званих фінансових конгломератів. Ці об'єднання створювалися в 40 – 60-х роках ХХ століття крупними фінансовими магнатами США з метою диверсифікації інвестованого капіталу. При даній формі консолідації банки використовувалися для контролю і фінансового обслуговування компаній, об'єднаних у конгломерати. При цьому банки прагнули брати участь у таких об'єднаннях для зниження ризиків і розширення сфери своєї діяльності. Разом з тим практика показала, що як конгломерати в цілому, так і фінансові конгломерати виявилися надто нестійкими утвореннями, і період їх існування був дуже обмежений. Майже всі крупні фінансові конгломерати, створені в США, після 15 – 20 років після створення перестали існувати [5].

Залежно від національної приналежності угоди злиття та поглинання можна поділити на:

національні – об'єднання банків, які знаходяться на території однієї держави;

транснаціональні – злиття та поглинання банків, які знаходяться в різних країнах (інших державах).

Ураховуючи сучасні глобалізаційні процеси, характерною особливістю стає злиття та поглинання не тільки банків різних країн, а й транснаціональних корпорацій [3].

Залежно від стратегії здійснення поглинання та взаємовідносин з топ-менеджментом компанії – мети поглинання – класифікуються як:

дружні поглинання — поглинання, при яких керівний склад і акціонери банку, що поглинається, підтримують дану угоду;

ворожі (жорсткі) поглинання — поглинання, при яких керівний склад банку, що поглинається, не згоден з підготовлюваною операцією і здійснює низку протизахватних заходів;

"повзучі" поглинання — акумуляція акцій банку шляхом купівлі їх на фондовій біржі протягом певного періоду з метою підготовки до поглинання [1].

Вітчизняний ринок банківських консолідацій характеризується переважанням дружніх поглинань. Це пов'язано з інсайдерською структурою власності, закритістю українських банків та особливостями їх корпоративного управління. Випадки ворожого поглинання на вітчизняному банківському ринку поки не наголошувалися. Така винятковість пов'язана, перш за все, зі специфікою банківської галузі. В разі ворожого поглинання виникає ризик конфлікту з регулюючим органом, що може призвести просто до відгуку банківської ліцензії.

Також одним із видів консолідації банків є банківське придбання, яке поділяється на:

повне придбання, тобто придбання більш ніж 50% банківських активів або цінних паперів;

часткове придбання, тобто придбання менш ніж 50% банківських активів або цінних паперів.

Слід зауважити, що банківські злиття, поглинання та придбання слугують одним зі шляхів оздоровлення банківської системи і сприяють підвищенню її ефективності. У своїй основі злиття, поглинання та придбання як рух банківського капіталу — це механізм перерозподілу власності від менш ефективних власників до більш ефективних або передача управління банком на користь власників від менш ефективних менеджерів до більш ефективних з метою підвищення прибутковості від вкладеного капіталу.

На підставі аналізу робіт вітчизняних і зарубіжних вчених [2 – 5; 7; 8] виділимо основні мотиви злиття, поглинання та придбання банків:

диверсифікація й інтеграція з метою швидкого доступу на нові ринки, розширення діапазону послуг тощо;

економія на масштабах діяльності;

комбінування взаємодоповнюючих ресурсів;

можливість використання надлишкових ресурсів;

купівля недооцінених активів;

зменшення або усунення неефективності діяльності;

подолання недостатньої капіталізації;

відповідна реакція на посилення позицій конкурентів у результаті зроблених ними угод злиття, поглинання, придбання;

податкові мотиви;

купівля банку для подальшого розпродажу його по частках з метою отримання прибутку;

особисті мотиви керівників.

При цьому банки можуть переслідувати досягнення водночас декількох цілей, тобто вони можуть поєднувати, наприклад, економію за рахунок масштабів діяльності банку і комбінування взаємодоповнюючих ресурсів.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що процеси централізації капіталу в банківському секторі різко активізувалися і стали значним явищем в економічному житті розвинених країн Європи. Основними формами цих процесів є: злиття — об'єднання двох або більше банків, яке відбувається шляхом обміну чи випуску акцій, у результаті якого утворюється нова банківська установа; поглинання — придбання однією банківською установою контрольного пакета акцій іншої, яка після поглинання перестав існувати; придбання — купівля банківських активів (цінних паперів) на певних умовах. Динамізм розвитку світової економіки в цілому і банківського сектору зокрема, постійне ускладнення економічних та фінансових процесів призводять до появи нових форм консолідації банків, у яких знаходять відображення як загальні, так і специфічні риси подібних угод. Дослідження причин, які спонукають банки приймати рішення про об'єднання, дозволило зробити висновок про те, що в основі банківського злиття, поглинання та придбання лежать витратозберігаючі й прибуткові мотиви.

Література: 1. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азриляна. — 3-е изд., стереотип. — М.: Институт новой экономики, 1998. — 864 с. 2. Радыгин А. Проблемы слияний и поглощения в корпоративном секторе / А. Радыгин, Р. Энтов, Н. Шмелева. — М.: Институт экономики переходного периода, 2002. — 184 с. 3. Владимиров И. Г. Слияния и поглощения компаний // Менеджмент в России и за рубежом. — 1999. — №1. — С. 24 — 36. 4. Роуз П. С. Банковский менеджмент. — М.: Дело, 1995. — 776 с. 5. Manfred P. A. Century of Banking Consolidation in Europe / P. Manfred, T. Tortella, Herman Van Der Wee. — London: Ashgate Pub. Co., 2001. — 248 p. 6. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. №436-IV // Відомості Верховної Ради. — 2003. — №18; 19 – 20; 21 – 22. — Ст. 144. 7. Орлова Н. Модели слияний и поглощений в международной банковской сфере // Финансист. — 2000. — №9. — С. 14 — 21. 8. Рид С. Искусство слияний и поглощений / С. Рид, А. Лажу. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 956 с.

**ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ
ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ
В УКРАИНЕ**

The article is dedicated to the comparative assessment of tourism industry in Ukraine and other countries on the basis of WTO data.

Стратегической целью развития туризма в Украине является создание конкурентоспособного на внутреннем и мировом рынках национального туристического продукта, который сможет максимально удовлетворить нужды населения Украины в расширении внутреннего туризма и росте объемов въездного туризма; обеспечение на этой основе комплексного развития курортных территорий и туристических центров с учетом социально-экономических интересов населения; сохранение и восстановление природной среды и историко-культурного наследия; решение задач относительно финансового наполнения государственного и местных бюджетов; создание новых рабочих мест, а также подъем имиджа Украины как туристического государства на международном уровне [1]. Выполнение поставленной цели возможно только на основе проведения анализа показателей, которые характеризуют работу туристической отрасли в стране. Это позволит увидеть слабые и сильные стороны туристической деятельности, а также работы туристической отрасли в Украине.

Проблемные вопросы развития туризма в стране рассматривались такими авторами, как Т. Г. Сокол, Н. В. Чорненко, О. О. Любичева, которые детально исследовали основы туристической деятельности и организации туризма.

Целью данного исследования является сравнительная оценка развития туристической отрасли Украины, европейских стран и стран СНГ. Реализация поставленной цели осуществляется на основе данных Всемирной туристской организации (ЮНВТО), которая является наиболее представительной и влиятельной организацией в сфере туризма. Эта организация постоянно проводит исследования, связанные с туристической деятельностью в разных странах мира, на основе которых можно проводить сравнительный анализ исследуемых показателей.

На Всемирном экономическом форуме 2007 года [2] был обнародован ежегодный рейтинг конкурентоспособности в сфере путешествий и туризма (ТТСИ), составленный экспертами Всемирного экономического форума в Давосе совместно с Международной ассоциацией авиаперевозок (IATA), Всемирным советом по путешествиям и туризму (WTTC) и Всемирной туристической организацией ООН (UNWTO). Эксперты оценивают работу туристической отрасли 130 стран по 14 критериям, среди которых политика в области туризма, безопасность, транспортная инфраструктура, санитарные условия, наличие комфортабельных отелей и культурных ценностей из Всемирного списка ЮНЕСКО, стоимость отдыха. В текущем году самой конкурентоспособной страной в сфере туризма признана Швейцария, в пятерку лучших стран также вошли Австрия, Германия, Австралия, Испания. Украина в рейтинге заняла лишь 77 место (между Оманом и Сербией), и с положительной стороны была отмечена общая привлекательность нашего государства для туризма и путешествий, удовлетворительные санитарные условия, а как серьезные недостатки – устаревшая транспортная инфраструктура, слабая политика властей в области туризма. При-

мечательно, что наша страна оказалась на 93 месте по уровню безопасности (большое количество ДТП и высокий процент преступности).

Анализ конкурентоспособности в области путешествий и туризма проводился не для всех стран мира (их больше двухсот). Это объясняется сложностью получения определенных видов информации, по которым можно оценить результаты работы туристической отрасли в той или иной стране.

Поэтому настоящий анализ развития туристической отрасли стран осуществляется на основе следующих показателей: численность населения, территория (площадь); валовой внутренний продукт (ВВП) (в долл. США); ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (в долл. США); рост реального ВВП (%); доля туристической и сопутствующих отраслей в ВВП государства (%); количество занятых в туристической отрасли (чел.); объём международных туристических прибытий (чел.); доход от международных туристических прибытий (долл. США).

Для целей настоящего исследования показатели работы туристической деятельности были дополнены относительными величинами, рассчитанными на основе абсолютных, которые были предоставлены на Всемирном экономическом форуме, а также из источников Мирового банка, Международного валютного фонда [3], Всемирной туристической организации [4] и некоторых других (табл. 1).

Таблица 1

Показатели работы туристической отрасли Украины

№ п/п	Название показателя	Значение показателя по годам		Единицы измерения	Характеристика
		2005	2006		
1	2	3	4	5	6
1	ВВП	82 900	106 111	млн. долл. США	Позиция страны на мировом рынке, масштабы её влияния
2	Количество населения	47,1	46,8	млн. чел.	Потенциал внутреннего рынка. Количество возможных потребителей турпродукта
3	Территория	603,7		тыс. км кв.	Обеспеченность земельными ресурсами для развития инфраструктуры туризма
4	ВВП на душу населения по ППС	-	7 213	долл. США	Расчётный показатель дохода, основанный на соответствии потребительских корзин
5	Доход туристической отрасли	-	1 467	млн. долл. США	Значимость отрасли в народном хозяйстве страны
6	Количество занятых в туристической отрасли	-	254	тыс. чел.	
7	Доход сопутствующих отраслей	-	7 888	млн. долл. США	Развитие смежных с туризмом отраслей, степень взаимопроникновения (кластеризации), уровень сотрудничества между отраслями
8	Количество занятых в сопутствующих отраслях	-	1 395	тыс. чел.	
9	Международные туристические прибытия	16 152	16 810	тыс. чел.	Привлекательность страны для иностранных туристов

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6
10	Доход от международных туристических прибытий	3 125	3 370	млн долл. США	Эффект от мероприятий по развитию туристической отрасли, в том числе маркетинговых
11	Количество занятых в туристической отрасли от общей численности занятых в экономике страны	-	1,2	%	Обеспеченность кадрами, степень приоритетности туризма в образовательной системе, уровень профессионализма национальных специалистов
12	Количество занятых в сопутствующих отраслях от общей численности занятых в экономике страны	-	6,8	%	

На основе данных табл. 1 рассчитаем относительные показатели, характеризующие работу туристической отрасли в Украине.

Валовой внутренний продукт на душу населения как среднестатистический номинальный доход рассчитаем по формуле (1):

$$\text{ВВП на душу населения} = \frac{\text{ВВП}}{\text{Количество населения}} \quad (1)$$

В 2005 году этот показатель составлял 1 760 долл. США на 1 чел., в 2006 году он увеличился и составил 2 268 долл. США на 1 чел.

Как видно из табл. 1, доход туристической отрасли в Украине в 2006 году составил 1 467 млн. долл. США. Для определения величины, которая характеризует значимость туристической отрасли в составе валового внутреннего продукта страны, применим формулу (2):

$$\text{Доля туристической отрасли в ВВП} = \frac{\text{Доход туристической отрасли}}{\text{ВВП}} \times 100\% \quad (2)$$

Расчет данных показал, что поступления от туристической отрасли в общий валовой внутренний продукт страны составили примерно 1,38%.

Если рассматривать эффективность работы отрасли относительно количества поступлений в бюджет страны от посещения одного иностранного туриста, то доход на одно прибытие рассчитывается по формуле (3):

$$\text{Доход на 1 международное туристическое прибытие} = \frac{\text{Доход от международных туристических прибытий}}{\text{Международные туристические прибытия}} \quad (3)$$

В 2006 году этот показатель составил 200 долл. США на одного человека. Однако он имеет некоторую погрешность, так как в расчете статистических показателей международных прибытий учитываются исключительно туристы, а в доходах от международных прибытий – как туристы, так и другие категории граждан, пересекающих границу страны:

$$\text{Число международных туристических прибытий на 100 жителей страны} = \frac{\text{Международные туристические прибытия}}{\text{Количество населения}} \times 100 \quad (4)$$

Подставив значения показателей из табл. 1, получим среднегодовое количество иностранных туристов, которое составляет примерно 33% от общей численности населения страны. То есть на 100 жителей Украины приходится до 33 прибытий в год.

Чтобы рассчитать количество международных туристических прибытий на одного работника, занятого в туристической отрасли, нужно количество международных туристических прибытий разделить на количество занятых в туристической отрасли. В результате получено, что в Украине один работник обслуживает в течение календарного года в среднем 62 туриста. Такой результат трудно оценить однозначно, с одной стороны, это может свидетельствовать о высоком профессионализме украинских специалистов, а с другой — о недостаточном развитии отрасли и, соответственно, о значительном резерве новых рабочих мест.

Для того чтобы оценить работу туристической отрасли, проведем сравнительный анализ [5] предложенных выше показателей Украины и предоставленных на Всемирном экономическом форуме [2] проанализированных показателей европейских стран и стран СНГ. Значения исследуемых показателей приведены в табл. 2.

Таблица 2

Значения показателей для оценки работы туристической отрасли

Страна	Доход туристической отрасли, 2006 г., млн. долл. США	Занятые в туризме от общей численности занятых в экономике страны, %	Вклад туристической отрасли в ВВП страны, %	Доход на 1 международное туристическое прибытие, долл. США на 1 чел.	Число международных туристических прибытий на 100 жителей страны, прибытий на 100 чел.	Число международных туристических прибытий на 1 занятого в туристической отрасли, прибытий на 1 занятого
1	2	3	4	5	6	7
Австрия	19 774	7,3	6,2	775	243,3	66,3
Бельгия	11 127	3,3	2,8	1 462	64,3	47,5
Болгария	1 320	4	4,6	502	62,8	41,3
Босния и Герцеговина	333	2,9	3,6	2 662	5,5	6,5
Великобритания	79 874	3,2	3,5	1 023	49,8	30,4
Венгрия	3 826	5,2	3,5	425	99,5	48,8
Германия	77 952	3	2,7	1 358	26,1	18,3
Греция	15 288	6,7	6,5	962	128,6	48,4
Дания	8 151	3	3	1 084	84,5	55,0
Испания	81 639	7,5	6,9	862	128,1	37,7
Италия	81 618	4,9	4,6	969	63,5	32,7
Латвия	235	1,2	1,3	306	48,5	93,0
Литва	424	1,4	1,6	512	52,9	85,7
Люксембург	1 001	3,9	2,9	3 961	182,6	130,4
Мальта	743	18,4	13,2	662	292,8	41,8
Нидерланды	20 232	3,1	3,1	1 046	61,4	45,9

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
Норвегия	6 809	2,8	2,4	892	83,9	60,3
Польша	6 242	2	2	413	39,8	58,7
Португалия	11 970	7,3	6,4	683	109,6	31,1
Россия	12 397	1,3	1,5	274	13,9	23,1
Румыния	1 783	3,1	1,9	735	6,6	5,4
Сербия и Черногория	319	1,2	1,3	277	8,8	16,9
Словакия	1 109	2,1	2,2	799	28,1	31,6
Словения	1 207	4,6	3,4	1158	77,8	40,9
Турция	23 019	3,3	5,7	895	27,9	27,9
Украина	1 467	1,2	1,6	200	33,2	61,5
Финляндия	6 385	3,2	3,2	696	60,4	40,3
Франция	95 794	5,5	4,4	556	125,2	54,6
Хорватия	3 613	10,6	9,2	881	192,4	70,0
Чехия	2 775	2,3	2,2	731	62,1	58,1
Швейцария	23 185	8,1	6,2	1 527	97,7	21,1
Швеция	9 790	2,8	2,7	2 371	34,8	26,6
Эстония	479	3,1	3,5	501	146,2	86,4

Из-за отсутствия данных для аналитики не оценивались статистические показатели таких стран, как Азербайджан, Армения, Грузия, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Таджикистан.

Чтобы сделать приведенное выше описание более наглядным, проведём начальный статистический анализ рядов относительных показателей, приведенных в табл. 2.

При проведении начального статистического анализа получили следующие показатели ряда (табл. 3).

Таблица 3

Результаты начального статистического анализа

Показатель	Доход туристической отрасли, 2006 г., млн. долл. США	Занятые в туризме от общей численности занятых в экономике страны, %	Вклад туристической отрасли в ВВП страны, %	Доход на 1 международное туристическое прибытие, долл. США на 1 чел.	Число международных туристических прибытий на 100 жителей страны, чел.	Число международных туристических прибытий на 1 занятого в туристической отрасли, чел.
1	2	3	4	5	6	7
Среднеарифметическая	18 541,8	4,1	4,0	973,6	55,2	29,3
95% доверительный интервал для среднего значения	4 886,1	3,5	3,5	639,2	39,9	23,1
	24 840,0	4,7	4,5	1 308,0	70,6	35,6

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6	7
Медиана	1 375,0	3,1	3,2	720,6	21,9	15,5
Мода	множественная	3,1	3,5	нет	нет	нет
Минимальное значение	235,0	0,5	0,6	13,5	0,1	0,2
Максимальное значение	95 794,0	18,4	13,2	18717,4	559,1	152,8
Размах вариации	95559,0	17,9	12,6	18703,9	559,0	152,
Дисперсия	286509384,5	10,2	7,2	3217799,6	6765,6	1126,0
Стандартное отклонение	53526,6	3,2	2,7	1793,8	82,3	33,6
Коэффициент асимметрии	7,9	2,1	1,5	8,9	3,1	1,7
Коэффициент эксцесса	71,4	5,6	2,0	87,2	13,1	2,7

Значения всех исследуемых показателей весьма неоднородны, распределены несимметрично и не подчинены нормальному закону распределения (наиболее приближены к нормальному закону распределения данные по соотношению количества международных прибытий к количеству занятых в отрасли и данные о величине вклада туристической отрасли в ВВП государства).

Исходя из анализа показателей, можно сделать вывод, что туристическая отрасль в Украине развита слабо, но существуют потенциальные возможности для дальнейшего улучшения её работы. Также интересно отметить, что при сопоставлении показателей туристической отрасли не была выявлена какая-либо одна группа стран, чьи характеристики совпадали бы с таковыми по Украине в большей части случаев. Из этого следует, что для осуществления более достоверной группировки необходимо комбинировать исследуемые показатели, и вполне может быть, что их разные комбинации позволят выделить совершенно несхожие группы, в которые войдут страны, имеющие разный экономический и туристический потенциал.

Для туристической отрасли 33-х исследуемых европейских стран характерно следующее: минимальный доход от туризма составил 235,0 млн. долл. (Латвия), максимальный – примерно 95 794,0 млн. долл. (Франция), разница между наименьшим и наибольшими значениями – 95 559,0 млн. долл. В среднем страна получала доход от туристической отрасли – 18 541,8 млн. долл., с вероятностью в 95% можно сказать, что европейские страны могли получить доход от 4,88 до 24,84 млрд. долл. в календарный год.

В среднем в туристическую отрасль вовлечены 4,348% занятых в туризме от общей численности занятых в экономике страны, этот показатель находится в пределах от 3,5 до 4,7%, наиболее часто встречающееся значение – 3,1%, наименьшая вовлечённость работающих в туризме – 1,2% (Латвия, Сербия и Черногория, Украина), наибольшая – 18,4% (Мальта), разница между этими значениями – больше 17%. В среднем туристическая отрасль формирует 3,93% ВВП страны. Самый большой вклад туристической отрасли в ВВП государства – 13,2% (Мальта, что корреспондируется и с вышеуказанным показателем наибольшего процента занятого в туризме населения). Доход на 1 туристическое прибытие равен в среднем по государствам Европы примерно 974,5 долл. и максимальное значение этот показатель имеет 3 961,0 долл./чел. в Люксембурге, а минимальное – 200,0 долл./чел. в Украине. На 100 жителей европейской страны в среднем приходится

83,1 прибуттій, максимальний показатель – 292,8 прибуттій на 100 жителів країни (Мальта), мінімальний показатель – 5,5 прибуттій на 100 жителів країни (Боснія і Герцеговіна). Нагрузка на работника туристической отрасли колеблется от 6,5 прибуттій (Боснія і Герцеговіна) до 130 прибуттій (Люксембург).

Україне уже с 2007 года предоставлен отличный шанс повысить процент занятых в отрасли туризма и привлечение инвестиций в строительство гостиниц, аэропортов, стадионов, иных объектов инфраструктуры для обслуживания футбольного европейского чемпионата Евро-2012, что обязательно приведет к "цепной реакции" по увеличению показателей количества международных туристических прибуттій, увеличению доходности на одно туристическое прибуттие и соответственно увеличению абсолютных и относительных показателей по вкладу туротрасли Украины в общий показатель ВВП страны.

Литература: 1. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції" / Авт. кол.: А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с. 2. Travel and Tourism Competitiveness Report 2007 // <http://www.weforum.org/en/index.htm> 3. Международный валютный фонд // <http://www.imf.org/external/datamapper/index.php?db=MEIIFS> 4. Всемирная организация туризма // http://www.unwto.org/index_r.php 5. Чорненко Н. В. Організація туристичної індустрії: Навч. посібник. – К.: Атака, 2006. – 264 с. 6. World Development Indicators database // World Bank. – 1 July 2007.

Стаття надійшла до редакції
25.06.2008 р.

УДК 330.34

Другов О. О.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

The process of intellectualization as one of the main processes that facilitate the development of knowledge-based economy in the world scale, based on the results of world economy development modern state is detached. The theoretic basements are developed, the terminology apparatus is worked-up in the article.

Інтелектуалізація є одним із процесів, що сприяють розвитку світової економіки. Завдяки створенню у суспільстві нових знань, які згодом трансформуються в інновації, досягається середньо- та довгострокова конкурентоспроможність виробників. Це сприяє розвитку економічних процесів, підвищенню рівня ефективності функціонування економіки. Процес інтелектуалізації економіки, його дія на економічну та соціальну систему мало досліджені у працях зарубіжних і вітчизняних науковців. Його теоретичні засади не до кінця узгоджені, а термінологічно-поняттєвий апарат потребує систематизації та уточнення. Це дозволить чіткіше усвідомити реальність сучасного етапу розвитку світової економіки і створити підґрунтя для розроблення й застосування результативних та ефективних заходів у сфері його державного регулювання в Україні.

Питанню змін у процесах розвитку світової та української економіки приділяють чимало уваги вітчизняні вчені. У цій сфері можна виділити праці В. Геєця, Б. Данилишина, О. Лапка, В. Гальчинського, А. Чухна. У Росії ці питання досліджу-

вали В. Іноземцев, Б. Мільнер, Д. Львов, С. Міхеева. Однак і досі існує чимало теоретико-методологічних неузгодженостей, дискусійних питань та не розроблених понять та положень, що стосуються інтелектуалізації як економічного процесу. Це і зумовило актуальність проведення дослідження.

Зважаючи на поставлену проблему, метою статті є обґрунтування системи ключових понять та деяких теоретичних засад процесу інтелектуалізації економіки.

Для обґрунтування сучасних особливостей розвитку економіки використовується чимало не до кінця однорідних та узгоджених за своїм змістом понять. У характеристиці нового укладу економіки використовуються терміни: економіка знань, інтелектуальна економіка, інформаційна економіка, інноваційна економіка. Зокрема, деякі вчені називають його економікою знань (знаннєвою економікою, економікою, заснованою на знаннях). Під цим розуміється економіка, в якій домінуючим фактором є процеси накопичення та використання знань; спеціалізовані (наукові) знання, як і повсякденні, стають найважливішим ресурсом, який поряд з працею, капіталом та природними ресурсами забезпечує зростання і конкурентоспроможність економічної системи. В економіці знань визначальним фактором розвитку є інтелектуальний потенціал суспільства, на який воно спирається і який є сукупністю щоденних та спеціалізованих знань [1].

У визначенні сучасного етапу розвитку економіки нерідко вживається поняття інформаційної економіки, що переважно трактується як економіка, основним виробничим ресурсом у якій є інформація. Однак, незважаючи на існування логічного змісту у цьому визначенні, не можна до кінця з ним погодитись. Це пов'язано з тим, що інформація сама по собі є лише набором даних чи відомостей, повідомлень [2 – 4]. Їх ефективно можна використати лише за наявності необхідних знань, що можливе лише тоді, коли ця інформація систематизована за певними ознаками. Це робить її знанням і може підвищити економічну ефективність та/або особистісну користь.

Дослідниками нерідко вживається термін "інноваційна економіка", чи "економіка інноваційного типу". Ключовим у ній є поняття інновацій. Однак вони є лише кінцевим результатом процесу інтелектуалізації економіки (за схемою технологічного коридору: інформація – розробка – знання – впровадження у виробничий процес – інновація). Тобто інновацією є те знання, яке впроваджене на ринку у формі нової продукції чи послуг. Відповідно, називати новий етап розвитку економіки "інноваційним", орієнтуючись лише на кінцевий продукт процесу інтелектуалізації, на думку автора, недоцільно.

Саме ефективно застосовані знання у сучасній економіці визначають конкурентоспроможність економічних агентів, що у подальшому підвищує ефективність функціонування економіки. Знання дають змогу людям адекватно та ефективно поводитись у суспільному житті. Відповідно термін "економіка розвитку" є найбільш адекватним у визначенні сучасного етапу розвитку економіки.

Ключовим у даному дослідженні є поняття інтелектуалізації економіки, оскільки саме цей процес дозволяє розвивати економіку знань. Чіткого трактування цього терміна у працях вітчизняних та російських науковців або економічних словниках наразі не дано. Для визначення її дефініції було досліджено поняття інтелекту, що тлумачиться як:

інтелектуальний, розумовий, тобто все, що відноситься до розуміння [5];

розум, розсудливість, здатність людини до мислення [3]; сукупність пізнавальних здатностей людини, що визначають рівень її мислення та спроможність вирішувати складні завдання. Розвиток інтелекту оцінюється за глибиною знань і здатністю людини не тільки зберігати їх, а й продуктивно застосовувати [2];

відносно стійка структура розумових здібностей індивіда [6].

З цих визначень можна зробити висновок, що інтелектуалізація загалом – це процес накопичення індивідом знань і навичок їх застосовувати у повсякденному житті та виробничому процесі, який має відносну стійкість. Також можна зробити припущення, що накопичення цих знань здійснюється з метою підвищення рівня задоволення потреб індивіда. Хоча тут потрібно зробити уточнення, що знання можуть мати негативний ефект з позицій користі (негативні знання) [1].

Відтак, інтелектуалізація економіки – це процес накопичення у суспільстві знань та вмінь їх застосовувати, що, як правило, сприяє підвищенню конкурентоспроможності та ефективності роботи економіки, спричиняючи у ній структурні зміни і підвищуючи частку сфер нематеріального виробництва, інтелектуальної праці, інформаційних та високих технологій, збільшує продуктивність праці.

Для кращого розуміння впливу процесу інтелектуалізації на роботу та розвиток економіки доцільно виділити його функції. До них відносимо:

- соціальну;
- суспільну;
- технологічну;
- інституціональну;
- теоретичну (фундаментальну);
- індикативну.

Соціальна функція проявляється у покращенні рівня соціального забезпечення населення. Суть **суспільної** функції полягає у зміні відносин усередині суспільства із отриманням нових знань. **Технологічна** функція проявляється в удосконаленні існуючих та створенні нових технологій. **Інституціональна** – зміна суспільних інститутів під впливом нових знань. **Теоретична** – розроблення та застосування нових теоретичних (фундаментальних) розробок. **Індикативна** – стан розвитку процесу інтелектуалізації, що інформує про рівень освіченості та розвитку населення певної країни (регіону).

Автором було також виділено основні фактори, що впливають на процес інтелектуалізації економіки. Їх розділено за рівнем впливу на нього на дві групи – основні та додаткові. До основних віднесено:

- інтелектуальний потенціал;
 - інтелектуальний капітал;
 - людський капітал;
 - рівень фінансового забезпечення (ефективність системи фінансового забезпечення);
 - наукову інфраструктуру;
 - нормативно-правове регулювання.
- До додаткових факторів належать:
- міжнародна кооперація;
 - наявність можливостей щодо впровадження інновацій;
 - ємність споживчого ринку;
 - рівень розвитку експортно-імпортних операцій.

Стратегічно важливими факторами, що визначають результативність процесу інтелектуалізації економіки, є інтелектуальний та людський капітал. **Інтелектуальний капітал** дослідники розуміють як сукупність актуальних активів фірми (нації), заснованих на інтелектуальних здібностях її співробітників (населення), що реалізуються в процесі творчої інноваційної діяльності і забезпечують досягнення цілей господарства як феномена культури [7] або як сукупність творчих здібностей індивідів та їх освітньо-кваліфікаційний рівень, які дають змогу, використовуючи матеріалізовані інтелектуальні засоби, засвоювати набуті і творити нові знання для ефективного соціально-економічного розвитку країни [8].

Інтелектуальний потенціал слід розуміти як здатність населення та влади країни до створення інтелектуального капіталу.

В. М. Геєць також виділяє дві основні функції інтелектуального потенціалу:

- формування кваліфікації та професійної підготовки населення до виробничої діяльності;
- розвиток творчих навичок, у тому числі теоретичного мислення.

Людський капітал переважно трактують як вартість запасу здібностей, досвіду, знань, що залучені до процесу господарювання і капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість [9]. За визначенням С. Г. Міхнєвої [10], яке є більш деталізованим, людський капітал – це знання, навички, практичний досвід, одухотворені інтелектуальною активністю, які виступають формою реалізації інтелектуальних, морально та культурно орієнтованих здібностей людини до створення нового знання, що забезпечує отримання інтелектуальної ренти та різного роду переваг перед конкурентами. З цих визначень можна

також зробити висновок, що основними поняттями, які характеризують людський потенціал, є знання та досвід.

Під науковою інфраструктурою маємо на увазі сукупність усіх інституцій та елементів, що забезпечують роботу процесу створення нових знань. Сюди, зокрема, входять центри створення знань та центри їх розподілу й використання, супутні до них інституції (наукові традиційні та електронні бібліотеки тощо).

Ключовим поняттям під час дослідження сучасного етапу розвитку економіки та процесу її інтелектуалізації є **знання**. У словниках воно трактується наступним чином:

- знання можна розглядати як концентровану, перевірену логікою, теорією та емпіричними методами інформацію [11];
- лише інформація, яка пройшла ряд перетворень і виражена, зафіксована та функціонує в особливих символічних знакових системах – мовах, може розглядатись як знання;
- знання – це не річ, не процес, а деяка особлива система взаємовідносин, що включає відносини між знаками та незначковими феноменами, знаками й діяльністю, і, нарешті, відносини між різними знаковими конструкціями.

Як висновок, знання можна трактувати як похідну від інформації економічну та суспільну категорію, тобто як систематизовану й опрацьовану інформацію, що можна застосовувати та яка використовується в економіці та суспільному житті.

Окремо доцільно наголосити на особливості знань як економічного ресурсу. На відміну від інших виробничих ресурсів (землі, капіталу, природних ресурсів) воно, по-перше, не втрачається за передачі від одного суб'єкта економічних відносин до іншого, а стає власністю їх обох у рівній мірі. По-друге, воно є фактично невичерпним ресурсом. Їх кількість обмежена лише двома величинами: часом та інтелектуальним потенціалом. По-третє, воно не зношується у процесі виробництва, хоча й з часом морально застаріває. По-четверте, його транспортування на будь-яку відстань фактично не потребує матеріальних витрат.

Знання є об'ємною категорією і включають чимало видів. Зокрема, В. М. Геєць розділяє знання на дві категорії: спеціалізовані (наукові) та суспільні (щоденні). Спеціалізовані застосовуються у виробничому процесі, а суспільні – у побутовому. При чому важливими для суспільства є як одні так і інші: "реалізація соціального проекту необхідних перетворень повинна спиратись не тільки на накопичення спеціалізованих знань. Цієї позиції притримуються прихильники технократичного підходу, що є методологічно неправильним, оскільки технологічний детермінізм може бути лише складовою, а не основою соціального проекту" [1].

Зважаючи на те, що мета роботи економіки – задоволення потреб людей, у тому числі й соціальних, то це твердження застосовується й до економічних процесів.

К. Віїт запропонував розділити знання на чотири групи [12]:

- знання про цілі або ідеалістичне знання;
- систематичні знання;
- практичні знання;
- автоматичні знання.

При цьому першу групу пропонується розглядати як систему світосприйняття, цілі та систему понять. До систематичних знань віднесено знання схем, систем і методів. Практичні знання – це вміння прийняти рішення у конкретній ситуації. Автоматичні знання – це знання, які застосовуються автоматично у будь-якій ситуації. Найбільш адекватну сучасним економічним та суспільним умовам класифікацію знань наводить Б. Мільнер у книзі "Управление знаниями" [13]. Він виділяє на суспільному рівні чотири групи знань:

- формалізовані;
- неформалізовані;
- явні;
- неявні.

Формалізовані знання можуть бути вираженими у формі тексту, образу, малюнка, графіка тощо. Неформалізовані знання не виражені у будь-якій формі і їх носіями є люди, працівники фірм.

Явними є знання, які є точно вираженими, можуть бути відтвореними та збереженими. Неявні знання не мають чіткого вираження, унаслідок цього не можуть бути свідомо використаними з метою максимізації корисності. Можна зробити припущення, що ці знання людина відчуває у формі інтуїції.

Окрім того, на рівні організації виділяють три категорії знань: практичні (know-how); теоретичні (know-way); наукові (know-way).

У наукових публікаціях також містяться такі класифікації знань: за можливістю вираження – кодифіковані (які є записаними та чітко вираженими – готовими до застосування) та некодифіковані (які неможливо виразити у формі символів чи образів). З цією класифікацією важко погодитись, оскільки, на думку автора, знання у будь-якій сфері суспільного життя можна описати, але деколи це не робиться спрямовано з огляду на різні причини; за приналежністю – індивідуальні (що належать і можуть бути використаними окремим індивідом) та колективні (належать групі людей – кожна з них володіє лише частиною загального знання); за сферою застосування – фундаментальні (теоретичні) та прикладні (практичні).

Також можна погодитись із класифікацією знань за ознакою структурованості, яку наводить Б. Мільнер: добре структуровані (алгоритми, формули, процеси); напівструктуровані (судження, суб'єктивні оцінки); неструктуровані (без теоретичної основи, досвід у вигляді окремих фактів).

Ще однією класифікаційною ознакою є наслідки їх застосування для економіки. З цих позицій можна виділити корисні та шкідливі знання. Корисними є такі, застосування яких носить позитивний вплив для економічних суб'єктів. Шкідливі – негативний. Прикладом шкідливих знань є знання про схеми зловживань і шахрайств.

Спираючись на результати проведених досліджень, можна також виділити центри створення знань, тобто місця, де вони створюються систематично. Зокрема, суспільні знання створюються:

- на індивідуальному рівні (особистий досвід);
- у колі сім'ї;
- у відокремленій суспільній групі.
- Спеціалізовані знання створюються:
- на фірмах та підприємствах (у подальшому частина з них реалізується на ринку у формі інноваційної продукції);
- у вищих навчальних закладах;
- у наукових установах;
- у конструкторських бюро;
- у громадських наукових організаціях.

Джерелом створення нових знань є інтелектуальна активність людини, яка заснована на знанні, усвідомлена, морально орієнтована на здатність збирати, накопичувати та переробляти потоки інформації [10].

Створюються знання шляхом здійснення науково-дослідної роботи. Згідно із Законом України "Про наукову та науково-технічну діяльність" наукова діяльність — це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання й використання нових знань. Основними її формами виступають фундаментальні та прикладні наукові дослідження. Основною фігурою наукових досліджень (суб'єктом) є вчений, який є фізичною особою (громадянин України, іноземець або особа без громадянства), котра має повну вищу освіту і проводить фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження й отримує наукові та (або) науково-технічні результати.

Важливу роль у процесі інтелектуалізації економіки відводимо шляхам розповсюдження нових знань. Автором виділено джерела розповсюдження спеціалізованих та суспільних знань. До перших відносимо:

- засоби масової інформації;
- усну передачу в процесі спілкування;
- Інтернет;
- літературні джерела;
- електронні носії;
- особистий досвід.

До других джерел відносяться:

- публікації у спеціалізованих виданнях;
- звіти про проведені науково-дослідні роботи;
- технічна документація;
- інформація з електронних спеціалізованих джерел;
- особисті висновки, отримані в результаті досвіду, оброблені та систематизовані;
- усна передача від інших осіб (у виняткових випадках, як правило, потребує доробки, усвідомлення та систематизації).

Аналогічно до центрів створення знань виділимо і центри їх використання. До них віднесемо (у дужках зазначено мету використання):

- промисловість (для виробництва нової продукції);
- інші сфери народного господарства;
- ВНЗ (для вдосконалення навчального процесу);
- наукова сфера (для створення на їх основі нових знань);
- органи державного та місцевого управління (для вдосконалення своєї соціально-економічної політики);
- закордонні та міжнародні компанії – трансфер знань (з метою вдосконалення продукції та послуг, що надаються, і подальшого отримання конкурентних переваг).

Підводячи підсумки проведеного дослідження, можна зробити такі висновки:

1. Найбільш адекватним сучасним економічним реаліям визначенням інтелектуалізації економіки слід вважати процес накопичення у суспільстві знань і вмінь їх застосовувати, що, як правило, сприяє підвищенню конкурентоспроможності та ефективності роботи економіки, спричиняючи у ній структурні зміни і підвищуючи частку сфер нематеріального виробництва, інтелектуальної праці, інформаційних і високих технологій, збільшує продуктивність праці.

2. До функцій інтелектуалізації економіки доцільно віднести: соціальну, суспільну, технологічну, інституціональну, теоретичну (фундаментальну) та індикативну.

3. Проаналізувавши сучасні економічні реалії, до основних факторів, що впливають на розвиток процесу інтелектуалізації економіки, включаємо: інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, людський капітал, рівень фінансового забезпечення (ефективність системи фінансового забезпечення), наукову інфраструктуру, нормативно-правове регулювання.

4. Зважаючи на ключову роль знань у процесі інтелектуалізації економіки, доцільно виділяти центри їх створення, розповсюдження та використання.

Напрямом подальших розробок у сфері дослідження процесу інтелектуалізації економіки слід вважати розроблення методологічних засад, що дозволить емпірично оцінити його вплив на розвиток економіки України.

Література: 1. Геєц В. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний // Социально-экономические проблемы информационного общества / Под ред. д. э. н., проф. Л. Мельника. – Сумы: Университетская книга, 2005. – 432 с. 2. Мильчин А. Е. Издательский справочник – 2003 // www.glossary.ru 3. Толковый словарь русского языка: В 4-х т. / Под ред. Д. Н. Ушакова. — М.: Гос. институт "Сов. энцикл."; ОГИЗ; Гос. изд. иностр. и нац. слов., 1935 – 1940 // www.glosary.ru 4. Википедия – свободная Интернет-энциклопедия // www.wikipedia.ru 5. Малий енциклопедичний словник Блокгауза і Єфрона // www.google.ua 6. Словник загальної психології. Вікіпедія – вільна Інтернет-енциклопедія // www.google.ua 7. Бервено О. Інтелектуальний капітал: економічний зміст і особливості формування у транзитивному суспільстві. Автореф. на здобуття ступ. канд. екон. наук. – Харків: Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, 2002. – 20 с. 8. Прошак В. Інтелектуальний потенціал України в умовах ринкової трансформації економіки. Автореф. на здобуття ступ. канд. екон. наук. – Львів: Львівський національний університет ім. І. Франка, 2002. – 24 с. 9. Голюкова Н. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки. Автореф. на здобуття ступ. канд. екон. наук. – К.: Інститут економічного прогнозування Національної академії наук України, 2004. – 24 с. 10. Михнеева С. Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Инновации. – 2003. – №1. – С. 14 – 23. 11. Ракитов А. И. Философия компьютерной революции. – М.: Политиздат, 1991. – 352 с. 12. Wiig K. Knowledge management. – Arlington: Schema Press, 1993. – 452 p. 13. Мильнер Б. З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 180 с.

РОЛЬ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ В КРЕДИТУВАННІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ

The article is devoted to the complex of questions connected with the development of theoretical foundations and methodical approaches to perfect the mechanism of bank managing investment activity.

У сучасних умовах трансформації економіки загострюється конкурентна боротьба за клієнтів. Наслідком цього є розширення сфери надаваних послуг, що підштовхує комерційні банки до того, щоб почати новий для себе вид діяльності — кредитування інвестиційних проєктів шляхом реалізації схем проєктного кредитування за участю інтеграційних інвестицій.

Останнім часом спостерігається посилення інтересу українських комерційних банків і підвищення їхньої активності в довгостроковому фінансуванні економіки. За умов співробітництва банків з міжнародними фінансовими інститутами, з одного боку, і з урядом — з іншого, може сформуватися взаємно гарантований механізм авансування коштів у розвиток українських підприємств, що так необхідний для залучення в промисловість українських і закордонних інвестицій.

Таким чином, цілком актуальним є питання про те, як організувати інвестиційну діяльність банків з орієнтацією їх, насамперед, на реальний сектор економіки й забезпечити потреби останньої в значних фінансових ресурсах. Необхідність вирішення даної проблеми й обумовила мету написання статті.

Проблемам розгляду кредитування інвестиційних проєктів присвячено багато досліджень [1 — 7], проте вирішення цього питання переважно розглядається з точки зору підприємства, а не комерційного банку.

Метою статті є створення схеми організації інвестиційної діяльності комерційного банку, пов'язаної з наданням коштів при інвестуванні великого бізнесу.

Складність здійснення інвестиційної діяльності визначена тим, що вкладення коштів і одержання доходів розділені в часі. До того ж величина доходу має ймовірнісний характер залежно від впливу великої кількості факторів.

Реальний інвестиційний процес включає три періоди (рис. 1):

попередній етап (етап передінвестиційної підготовки), для якого характерне проведення науково-дослідних робіт і обґрунтування конкретних напрямків інвестиційних рішень;

етап виробничої реалізації інвестиційного рішення; завершальний етап, метою якого є одержання певної вигоди від реалізації обраного інвестиційного проєкту.

У свою чергу, таке структурування життєвого циклу інвестиційних проєктів сприяє виділенню ряду підзавдань. Тому не менш важливою є проблема організаційної складової, що відображає часовий аспект інвестиційного проєкту. Досить важливо, щоб кредитор мав чітке уявлення про проєктний цикл позичальника, а позичальник — кредитора, щоб не допускати збоїв у просуванні проєкту й діяти максимально скоординовано.

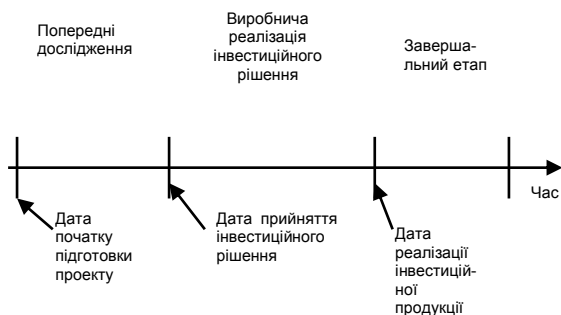


Рис. 1. Життєвий цикл інвестиційного проєкту

Банку необхідно інвестиційний цикл розбити на шість основних етапів: відбір проєкту, підготовка проєкту, оцінка проєкту, ведення переговорів і затвердження проєкту, реалізація проєкту й контроль за його ходом, оцінка результатів реалізації проєкту.

1. Відбір проєкту.

Первісний відбір проєктів здійснюється на основі таких ознак, як галузева приналежність проєкту, розміри запитуваного кредиту, наявність гарантій, тип інвестиційного проєкту, життєздатність проєкту, ризики реалізації проєкту, державна підтримка й т. д. Кожний інвестиційний проєкт має безліч характеристик, які можуть впливати або навіть визначати взаємини позичальника з банком.

Якщо показник не відповідає всім перерахованим вимогам, його необхідно деталізувати або відмовитися від його використання.

2. Підготовка проєкту.

Як правило, банки не займаються підготовкою проєкту, але банк може взяти на себе ризик підготовки проєкту в обмін на одержання прав по проєкту (одержання частки в капіталі майбутньої проєктної компанії; певна комісія на винагорода).

3. Оцінка проєкту.

Найбільш важливий етап інвестиційного циклу банку — оцінка інвестиційного проєкту.

Необхідно врахувати стабільність проєкту до зміни законодавства (зміна структури податків або їхніх розмірів, порядку ліцензування й т. д.). Ще більш значущий цей показник у проєктах, що враховують певні податкові пільги, і, відповідно, скасування цих пільг перекреслює всі економічні розрахунки, пов'язані з інвестиційним проєктом.

Оцінка інвестиційної привабливості проєкту у значній мірі залежить від уміння показати її інвесторові в бізнес-плані. Комерційний банк, його фахівці повинні вимагати від ініціаторів реалізації проєктів надання саме тої інформації, що дозволяє судити про вигідність для банку підключитися до фінансування даного проєкту й оцінити всі основні фактори ризику.

4. Ведення переговорів і затвердження проєкту.

Переговори банку з позичальником ведуться, насамперед, за кредитною згодою. Якщо мова йде про схему проєктного кредитування, коли на кредитора (кредиторів) лягають значні проєктні ризики, банк не може не вникати в суть проєкту й не може не контролювати витрати кредитних коштів і хід реалізації інвестиційного проєкту. У цьому випадку банк прямо або побічно бере участь у керуванні інвестиційним проєктом.

Особливу увагу в кредитній угоді необхідно приділяти угоді платіжних зобов'язань позичальника за кредитом. Основними способами забезпечення є активи проекту, перевідступлення виторгу від реалізації проектного продукту.

Для прийняття конкретних рішень: які суми, на які строки, у якому вигляді й на яких умовах банк може надати — йому необхідно керуватися заздалегідь продуманою стратегією, виходячи з "дерева цілей" і системи планів комерційного банку. У тактичному плані основні типові рішення можуть бути передбачені в кредитній політиці банку для періоду, що відповідає строку кредитування даного проекту.

Робота із забезпечення кредитування проекту починається з планування ініціаторами цієї діяльності й відображається у фінансовому плані або схемі кредитування проекту. Схема кредитування закріплює погоджені оптимальні розміри інвестицій для кожного інвестора й умови кредитування, що створюють зацікавленість у кредитуванні та реалізації проекту й мінімізують фінансовий ризик сторін.

Побудова схеми базується на стратегії маркетингу кредитування, що вимагає з'ясування наступних питань:

- ділова зацікавленість конкретного інвестора в кредитуванні проекту;
- ступінь ризику, що може взяти на себе інвестор;
- частка власності, що може одержати інвестор у результаті здійснення проекту;
- достатність потоку доходів для забезпечення зацікавленості інвестора.

Залежно від характеру діяльності та фінансово-економічної позиції інвестора змінюються й ризики, які він може взяти на себе. Однією з основних особливостей проектного кредитування є саме правильний облік і розподіл ризиків між усіма учасниками проекту. З погляду банківського працівника важливо правильно оцінити й при необхідності скорегувати розподіл ризиків учасників проекту.

Генерація проектом доходів, достатніх для покриття всіх супутніх витрат, є принциповим аспектом проектного кредитування. До ухвалення рішення про участь у проекті кожна сторона виконує більш-менш детальні розрахунки або приймає для себе розрахунки, зроблені ініціаторами.

Банк в обов'язковому порядку виконує свій варіант розрахунків грошових потоків проекту, так званий bank-case. Під час побудови грошових потоків схема кредитування є одним із вхідних параметрів розрахунку.

Крім контролю за іншими параметрами, аналіз грошових потоків повинен показати відповідність або невідповідність доходів від проекту й очікувань інвесторів. Процес носить ітераційний характер, тобто на основі аналізу грошових потоків схема кредитування може бути скоректована, і на основі нової схеми знову виконується аналіз.

Усі відносини комерційного банку з клієнтами й партнерами визначаються безліччю договорів, у розробці умов і підготовці текстів яких одночасно може брати участь багато підрозділів та працівників. На погляд автора, не можна применшувати важливість захисту договірної діяльності в комерційному банку. При реалізації проектного кредитування підприємств не тільки підвищується ризик надання позичок, а й різко зростають вимоги до якості договірної діяльності.

Особливо важливо в процесі проектного кредитування захистити інтереси комерційного банку при реалізації договірної діяльності.

5. Реалізація проекту й контроль за її ходом.

Банк втручається в хід реалізації інвестиційного проекту в тому випадку, якщо він працює за схемою проектного кредитування, тобто бере на себе повністю або частково проектні ризики. На погляд автора, коли комерційний банк бере участь у реалізації інвестиційного

проекту в системі проектного кредитування, його контроль за реалізацією проекту не обмежується тільки питаннями дотримання графіка погашення заборгованості за кредитом. Вважаємо, що банк повинен долучатися до керування проектом, вникаючи в комерційні питання, виробництво, питання охорони навколишнього середовища й т. д.

6. Оцінка результатів реалізації проекту.

Великі комерційні банки на Заході, а також міжнародні фінансові інститути (МБРР, МФК, ЕБРР) створюють спеціальні підрозділи, які займаються питаннями аналізу результатів завершених інвестиційних проектів. Українським комерційним банкам також необхідно приділяти досить уваги даному аспекту питання. Оцінюванню піддаються не тільки проекти, які тільки що були "закриті", але й ті, які завершилися порівняно давно. Подібне розширення цілком обґрунтоване, тому що стратегічними цілями банків є структурні зрушення в економіці, соціальні ефекти, рішення екологічних проблем тощо. Багато із зазначених ефектів повною мірою можуть проявлятися тільки через тривалий період часу після "закриття" проекту.

На підставі вищесказаного інвестиційний цикл комерційного банку можна розбити на наступні фази: передінвестиційну, інвестиційну, експлуатаційну (рис. 2).

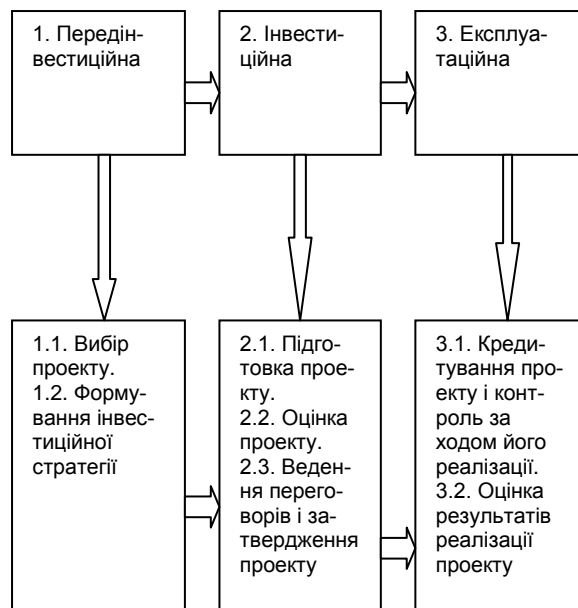


Рис. 2. Фази інвестиційного циклу проекту для кредитора

Для забезпечення ефективної реалізації інвестиційних проектів необхідний раціональний перерозподіл окремих фаз за часом. Оскільки перші дві фази носять витратний характер, то природним є прагнення скоротити їхню тривалість до мінімальної для прискорення віддачі від вкладених коштів. Разом з тим недостатньо лише повного технічного, економічного обґрунтування ідеї проекту, поверхневе пророблення проектно-кошторисної документації не дозволяє одержати запланованого ефекту. Саме тому підвищується значущість ефективного керування інвестиційним проектом, що дає можливість при необхідності вести паралельне пророблення окремих заходів у рамках перших двох фаз, тобто перебороти тимчасове їхнє роз'єднання. Таким чином, однією з основних проблем кредитування проекту є скорочення періоду перших двох фаз інвестиційного циклу проекту й збільшення останньої з метою підвищення ефективності його реалізації.

Далі банк визначає відношення до ризиків, а також галузеві, територіальні й інші інвестиційні пріоритети. Визначивши мету й завдання, банк повинен зробити прогноз, сформулювати своє відношення до майбутніх ризиків. Потім необхідно провести експертизу проекту, розробити або проаналізувати бізнес-план. І тільки після виконання вищевказаних процедур банк приймає остаточне рішення про необхідність участі в проекті, тобто про доцільність здійснення процесу проектного кредитування.

Отже, розроблені методичні рекомендації можуть дати змогу банку проводити кредитування інвестиційних проектів шляхом реалізації схем проектного кредитування відповідно до чіткої системи норм і правил, що встановлені державними стандартами, які визначають найважливіші вимоги до виконання основних процедур технології інвестиційного проектування.

Література: 1. Бузова И. А. Коммерческая оценка эффективности / И. А. Бузова, Г. А. Маховикова, В. В. Терехова; [Под ред. В. Н. Есипова. — СПб.: Питер, 2003. — 432 с. 2. Кирсанов К. А. Инвестиции и антикризисное управление. Учеб. пособие / К. А. Кирсанов, А. В. Мальявина, С. А. Попов. — М.: МАЭП; Калита, 2000. — 184 с. 3. Крушвиц Л. Финансирование и инвестиции. Неоклассические основы теории финансов. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 400 с. 4. Липсиц И. В. Инвестиционный проект: методы подготовки и анализа: Учеб.-справ. пособие / И. В. Липсиц, В. В. Коссов. — М.: БЕК, 1996. — 624 с. 5. Майоров Т. В. Инвестиционная деятельность: Учебн. пособие. — К.: ЦУЛ, 2003. — 376 с. 6. Пересада А. А. Управление инвестиционным проектом. — К.: Либра, 2002. — 472 с. 7. Управление проектами / Под общ. ред. В. Д. Шапиро. — СПб.: Два-Три, 1995. — 324 с.

Стаття надійшла до редакції
06.06.2008 р.

УДК 336.717.1

Колесніченко В. Ф.

КАРТКОВІ ЗАРПЛАТНІ ПРОЕКТИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

The modern banking technologies are integral structure elements of effective development of banking system as a whole. For a long time the card salary projects have taken on special significance in the Occident and founded its niche in the Ukrainian market. That's why the author consider the necessity to investigate the main advantages and disadvantages of this project.

Активний розвиток грошово-кредитних відносин сприяв еволюціонуванню не тільки банківської системи, а й її невід'ємної частини — банківських технологій. Слід зазначити, що швидке впровадження банківських технологій протягом останніх 5 – 6 років дозволило і в Україні запровадити стандарти та механізми, які вже давно й успішно використовують усі

промислово розвинуті країни світу. Мова йде про особистий банківський рахунок кожної фізичної особи та емітовану платіжну картку.

Зростання обсягів послуг на фінансовому ринку, яке відбувається в основному за рахунок дебетних платіжних карток, свідчить про відставання України від карткових ринків європейських країн, які сьогодні перебувають на якісно вищому рівні. Дані країни вже пройшли етап безпосереднього розвитку інфраструктури, і картковий бізнес у них є проміжною ланкою для реалізації банківських послуг. В Україні, на жаль, поки ще не створено належних умов для істотного збільшення частки безготівкових розрахунків. У переважній більшості картки є дебетовими (близько 85%) і використовуються для зняття готівки в мережі емітента (як правило, без сплати комісійних). Частка кредитних карток є незначною, проте й вони переважно застосовуються як дебетові платіжні картки. Банківська платіжна картка, як і будь-який об'єкт споживання, має свої переваги та недоліки, тому знайти відповідь на запитання, чи потрібно використовувати зарплатний проект на підприємстві, якщо він має не тільки переваги, а й недоліки, є дуже актуальним сьогодні.

Дослідженню цього питання приділено значну увагу в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Розглядаючи наукові праці українських авторів, варто зосередити увагу на роботах таких авторів, як О. Кравченко [1] (відкримлює переваги використання зарплатних проектів як для співробітників, так і для підприємства в цілому); Д. Лучко [2] (розглядає переваги використання пластикових карток на підприємстві); О. Миловидова [3] (детально розкриває суть такої переваги зарплатного проекту, як відкриття кредитного ліміту) та ін. Але, зважаючи на невеликий досвід застосування пластикових карток в економіці України, ґрунтовне дослідження цієї проблеми є вкрай необхідною складовою в детальному вивченні діяльності банківської системи нашої країни.

Ураховуючи викладені положення, метою статті є дослідження теоретичних і практичних аспектів використання пластикових карток для видачі заробітної плати на підприємствах, що дозволить виявити їх переваги та недоліки.

Зарплатний проект – найбільш поширений спосіб застосування банківських технологій в Україні. Сьогодні більша частина підприємств, організацій, установ використовують зарплатний проект, або, іншими словами, впровадження платіжних карток для виплати заробітної плати співробітникам підприємства. Ст. 24 Закону України "Про оплату праці" [4] стверджується, що виплата заробітної плати робітникам може здійснюватись через установи банків на зазначений рахунок. Але при цьому потрібно виконувати наступні правила: для виплати заробітної плати через установи банку потрібно отримати письмову згоду від працівника підприємства; оплата банківських послуг, які пов'язані з такими виплатами, повинна здійснюватись тільки підприємством.

Суть цього проекту полягає в тому, що працівник отримує заробітну плату не готівкою в касі підприємства, а гроші перераховуються на особистий картковий рахунок співробітника, який він використовує на свій розсуд та за власним бажанням. Без сумніву, що така форма виплати заробітної плати (а також премій, стипендій, матеріальної допомоги тощо) дає змогу максимально оптимізувати процес таких виплат та є зручною як для підприємства, так і для робітників.

Як було вже зазначено, такі проекти реалізовані на багатьох великих промислових підприємствах та в державних установах. Схема виплати заробітної плати у безготівковій формі дуже проста (рисунок): підприємство перераховує грошові кошти, призначені для виплати заробітної плати, на транзитний рахунок в установу банку, а банк, у свою чергу, спрямовує їх на карткові рахунки працівників.

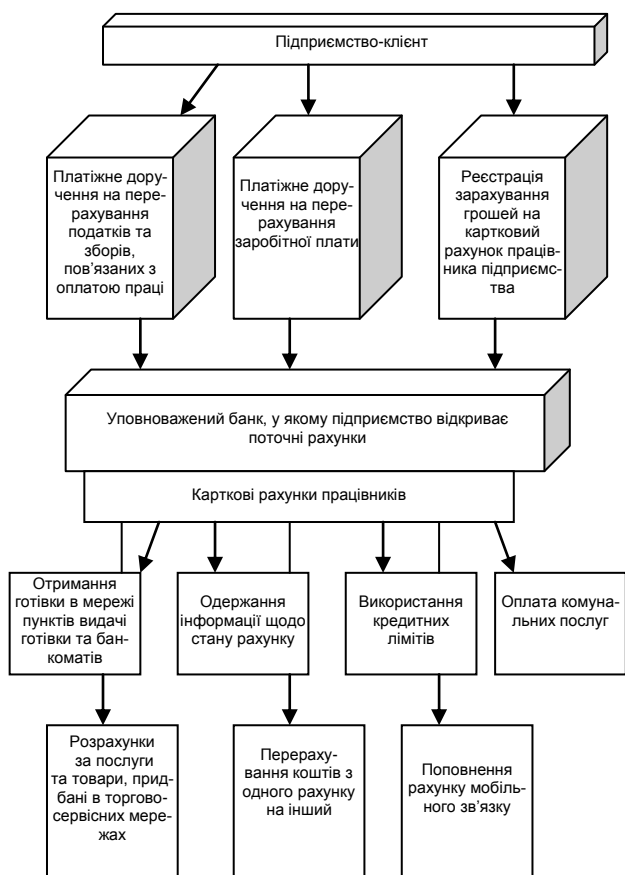


Рис. Схеми виплати заробітної плати на картку

Так, з рисунка видно, що співпраця будь-якої організації та банку в рамках карткового зарплатного проекту базується на двосторонній угоді, яка визначає умови та принципи випуску платіжних карток для працівників організації, механізми і строки зарахування коштів на карткові рахунки, вартість послуг банку тощо. У свою чергу, розрізняють три можливі варіанти процедури організації видачі заробітної плати:

1. Безкоштовна емісія платіжних карток та сплата організацією комісійних за зарахування заробітної плати на картрахунок.
2. Емісія й обслуговування платіжних карток за рахунок організації та сплата організацією комісійних.
3. Емісія й обслуговування платіжних карток за рахунок працівника та сплата організацією комісійних.

Щоб підприємство змогло реалізувати один із запропонованих варіантів, воно повинно виконати ряд умов. По-перше, підприємству необхідно звернутися до банку для укладання угоди, що регламентує порядок і строки перерахування коштів, а також здійснення розрахунків. Умови, терміни, правила та порядок користування картками, які надаються банком кожному працівнику (держателю) на виконання цієї угоди, визначаються окремо на підставі самостійних договорів, що укладаються між банком та держателями. По-друге, слід надати банку пакет необхідних (відповідно до законодавства) документів. Так, процедура організації й нарахування заробітної плати дуже легка, як для підприємства та його робітників, так і для банку. Це вже перша перевага використання зарплатного проекту.

Дослідження та аналіз робіт авторів [1 – 3; 5; 6] дозволили виявити й порівняти переваги використання платіжних карток як для підприємства, так і для співробітників (табл. 1).

Таким чином, функції зарплатних пластикових карток на підприємстві не обмежуються виключно виплатою заробітної

плати, а й значно спрощують усі операції бухгалтерії підприємства з її нарахування та виплати [7].

Таблиця 1

Переваги використання платіжних карток

Для підприємства	Для співробітників
<p>економія робочого часу персоналу;</p> <p>усі кошти переказуються в безготівковій формі;</p> <p>скорочення витрат на одержання в банку, транспортування і видачу готівки;</p> <p>забезпечення повної конфіденційності інформації про заробітну плату співробітників;</p> <p>неактуальними стають питання касової дисципліни і дотримання касового ліміту;</p> <p>немає необхідності в депонуванні заробітної плати співробітників – кошти, перераховані на картковий рахунок, можна отримати в будь-який день;</p> <p>знижуються ризики помилок і зловживання;</p> <p>при обслуговуванні певної кількості співробітників і високому рівні середньомісячних оборотів банкомат може бути встановлений на території підприємства;</p> <p>можливість перерахування на картку не тільки зарплати, а й будь-яких інших виплат;</p> <p>спрощення схеми отримання грошей у разі відсутності співробітника</p>	<p>немає необхідності марно витрачати час, щоб отримати гроші в касі підприємства;</p> <p>за бажанням клієнта за окрему плату банк може випустити додаткові картки на існуючий рахунок для його рідних та близьких. Власник додаткової картки має право розпоряджатися коштами в межах залишку на рахунку. Операції, здійснені з використанням додаткової картки, включаються до щомісячного звіту банку;</p> <p>можна розраховатися у крамниці за покупку, при цьому отримати знижку (якщо це передбачено правилами платіжної системи) – банк нараховує премію в розмірі не менше 0,1% від суми покупки;</p> <p>можна переказати гроші на інший рахунок (наприклад, за оплату комунальних платежів);</p> <p>забезпечує гарантію збереження коштів у разі втрати платіжної картки. За першою заявою власника картки банк блокує її використання і випускає нову;</p> <p>працівник має можливість у будь-який момент отримати готівкові кошти в банкоматі, незалежно від часу роботи банку чи підприємства;</p> <p>у день зарахування на картку заробітної плати працівник може терміново скористатися грошима, навіть якщо перебуває далеко від офісу своєї організації;</p> <p>існують зручні способи отримання виписки про стан рахунку: листом на електронну адресу, SMS-повідомленням на мобільний телефон (мобільний банкінг);</p> <p>у разі звільнення або розірвання договору з підприємством працівники мають змогу надалі користуватись БПК</p>

Узагальнюючи досвід роботи на картковому ринку, можна відзначити, що, не дивлячись на принципові переваги пластикових карток як інструмента безготівкових розрахунків, а

також на наявність багаторічного досвіду їх масового використання в західних країнах, просування карток на українському ринку має ряд недоліків (табл. 2).

Таблиця 2

Недоліки використання платіжних карток

Для підприємства	Для співробітників
<p>виникають одноразові затрати на виплату послуг банку щодо емісії платіжних карток;</p> <p>при встановленні банкомату на території підприємства виникають додаткові затрати на створення й використання телекомунікаційних каналів між банкоматом і банком</p>	<p>у "чужих" банкоматах за видачу готівки утримується близько 1 – 2% від отриманої суми;</p> <p>платіжні картки зазнають механічних ушкоджень, а також піддаються впливу води, температури та прямих сонячних променів</p>

Порівняльний аналіз виявив вагомі переваги та незначні недоліки застосування платіжних карток на вітчизняному ринку, деякі з яких можуть бути легко усунені. Проведене дослідження показало, що використання зарплатного проекту є вигідним не тільки для банку, а й для підприємства та його співробітників. При цьому можна стверджувати, що держава також зацікавлена у використанні зарплатного проекту. Це обумовлено тим, що, по-перше, так легше контролювати безготівкову грошову масу, стягувати податки та не потрібно піклуватися про оновлення, зберігання, перевезення готівки; по-друге, менше потрібні випуск нових купюр, обмін старих, утримання персоналу тощо. Держава повинна стимулювати впровадження платіжних карток за допомогою встановлення пільгового режиму амортизації для високотехнологічного оснащення; введення податкових пільг для учасників ринку; створення відповідної правової бази.

Підсумовуючи сказане, слід відзначити, що створення та розвиток внутрішніх платіжних систем має величезне значення для подальшої розбудови фінансово-банківської складової України на засадах кращих зразків світового досвіду. Запровадження зарплатних карток дає можливість розробити універсальний і найбільш ефективний інструмент реалізації взаємовідносин між підприємством та його співробітниками, з одного боку, та державою – з іншого. Наявність широкого спектру послуг, що їх надають карткові платіжні системи, дозволить задовольнити потреби як фізичних, так і юридичних осіб, сприятиме прискоренню грошового обігу, упорядкуванню процесів кредитування, зміцнить банківську систему, надасть їй додаткові важливі джерела фінансування. Напрямок подальшого дослідження має бути вирішення завдань комплексного характеру, націлених на розробку продуманої та виваженої нормативно-правової й технічної бази щодо запровадження системи електронних платежів, яка б стала запорукою успішного функціонування та досягнення запланованого економічного й соціального розвитку держави в цілому.

Література: 1. Кравченко О. Корпоративна картка та зарплатні проекти // Секретар-референт. — 2005. — №5. — С. 18 – 21. 2. Лучко Д. Платіжна картка для виплати заробітної плати — скористайтесь перевагами сучасних технологій // Податкове планування. — 2005. — №41(54). — С. 67 – 71. 3. Миловидова Е. Пластиковые рассрочки // Мир денег. — 2006. — №7 – 8(74). — С. 26 – 29. 4. www.rada.gov.ua. 5. Богдан В. Платіжна картка як інтегрований інструмент реалізації соціально-економічних проектів // Вісник КНЕУ. — 2006. — №3. — С. 87 – 94. 6. Гриценко Р. Сучасні платіжні технології та їх використання у соціальній сфері // Вісник Національного банку України. — 2004.

— №10. — С. 18 – 20. 7. Нетыкша О. Заработная плата по карточкам // Все о бухгалтерском учете. — 2004. — №109(987). — С. 23 – 27. 8. Правила бухгалтерського обліку операцій з використанням платіжних карток у банках України, затверджені Постановою Правління Національного банку України від 17.12.2001 р. №524 // http://rada.gov.ua. 9. Арцишевская Т. Карточные продукты для банков // Банкирь. — 2005. — №2 (12). — С. 56 – 57. 10. Голубович А. Д. Кредитные и другие банковские карточки в системе автоматизированных денежных расчетов / А. Д. Голубов, О. М. Миришная. — М.: Менатеп-Информ, 1991. — 456 с. 11. Дубілет О. Перспективи розвитку карткових продуктів // Вісник Національного банку України. — 2003. — №10. — С. 11 – 13. 12. Егорченко Т. И. Совершение расчетных операций при помощи банковских платежных карточек // Экономика и управление. — 2005. — №3. — 234 с. 13. Капралов Р. Рынок пластиковых систем: новые горизонты // Банкирь. — 2005. — №2 (12). — С. 23. 14. Клименко И. Игра в карточки // Бизнес-консультант. — 2004. — №6(14). — С. 26 – 29. 15. Ольшанченко В. Банковские платежные карточки: основные принципы и процедуры использования // Бухгалтерия. — 2001. — №11(426). — С. 32 – 43. 16. Очимова Т. Мир пластиковых карт // Мир денег. — 2002. — №2. — С. 30 – 33. 17. Пилипів О. Використання платіжних карток у системі електронних платежів // Вісник Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка. — 2006. — №20. — С. 132 – 133. 18. Романенко Л. Ф. Особливості використання українськими комерційними банками пластикових карток у зарплатних проектах // Фінанси України. — 2002. — №6. — С. 105 – 107.

*Стаття надійшла до редакції
25.06.2008 р.*

УДК 331.108.2

Діоба А. В.

АНАЛІЗ МАКРОЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

The indexes of productive employment are grounded in the article. The analysis and estimation of the dynamics of indexes which characterize the external environment of providing productive employment are conducted. The methods of determination of productive employment are offered on a macrolevel, the method of the analysis of the productive employment indexes dynamics is improved.

Однією з головних причин, що обумовлює значні труднощі у досягненні якісно нового рівня ефективності та конкурентоспроможності національної економіки, високих стандартів життя населення, є системні деформації у сфері використання людського потенціалу. Ця сфера характеризується загостренням суперечностей між попитом на робочу силу та її пропозицією, окремими соціальними, економічними та іншими ускладненнями у процесі залучення населення до продуктивної трудової діяльності, недосконалістю організаційних механізмів забезпечення продуктивної зайнятості персоналу промислових підприємств [1]. Для забезпечення продуктивної зайнятості персоналу промислового підприємства необхідно враховувати фактори зовнішнього середовища, які впливають на продуктивну зайнятість трудових ресурсів. Однією із зовнішніх умов забезпечення продуктивної зайнятості персоналу є ринок праці, що характеризується відносинами,

які складаються з приводу попиту та пропозиції робочої сили між роботодавцями і найманими працівниками. Аналіз та оцінку макросередовища господарюючого суб'єкта доцільно проводити за показниками продуктивної зайнятості, які характеризуються співвідношенням валової доданої вартості та заробітної плати найманих працівників [2].

Аналіз літературних джерел, у яких розглядаються питання, пов'язані з продуктивною зайнятістю, серед яких праці таких вчених, як: В. Л. Міненко, М. М. Новікова, О. Г. Балюк, Д. Р. Зоїдзе, В. М. Гриньова, О. М. Ястремська, показав, що, незважаючи на високий науковий рівень досліджень сфери зайнятості та ринку праці, до цього часу відсутній цілісний системний аналіз макроекономічного середовища забезпечення продуктивної зайнятості [1 – 8]. Тому метою даної статті є визначення та оцінка динаміки продуктивної зайнятості на макrorівні. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити наступні завдання:

обґрунтувати показники продуктивної зайнятості; визначити та проаналізувати динаміку показників, що характеризують макросередовище забезпечення продуктивної зайнятості.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією певних чинників. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва [3; 4]. Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання [5].

Отже, необхідно дослідити основні показники, які характеризують продуктивну зайнятість на макrorівні, оцінити діяльність трудових ресурсів у процесі виробництва валового внутрішнього продукту. При цьому слід проаналізувати макроекономічні умови забезпечення продуктивної зайнятості. Динаміку показників, що характеризують продуктивну зайнятість на макrorівні, подано в таблиці.

Таблиця

Динаміка показників ефективного використання трудових ресурсів і їх продуктивної зайнятості в Україні [6]

Показники	Значення показників за роками					Середнє значення
	2002	2003	2004	2005	2006	
1	2	3	4	5	6	7
Валовий внутрішній продукт (ВВП) у фактичних цінах, млн. грн.	225 810	267 344	345 113	441 452	537 667	3 634 772
ВВП у реальних цінах, млн. грн.	224 017,9	254 129,3	316 617,4	388 944,5	492 820,3	335 305,9
Річні темпи зростання ВВП у реальних цінах, %	–	113,44	124,59	122,84	126,71	121,90
Річна номінальна заробітна плата найманих працівників, млн. грн.	66 748,3	79 409,5	99 411,7	135 459	175 779	111 361,5
Річна реальна заробітна плата найманих працівників, млн. грн.	66 218,5	75 484,3	91 203,4	119 347	161 117	102 674,1
Річні темпи зростання реальної заробітної плати найманих працівників за рік, %	–	113,99	120,83	130,87	135	125,17
Ефективність використання трудових ресурсів	2,38	2,37	2,47	2,26	2,06	2,31
Річні темпи зростання показника ефективності використання трудових ресурсів, %	–	99,58	104,22	91,50	91,15	112,14
Валова додана вартість (ВДВ) промисловості у фактичних цінах, млн. грн.	69 549,50	81 005,20	98 357,20	136 408,70	157 536,40	108 571,40
ВДВ промисловості у реальних цінах, млн. грн.	68 997,50	77 001,20	90 236,00	120 183,90	144 396,30	100 163,00
Річні темпи зростання ВДВ промисловості у реальних цінах, %	–	111,60	117,19	133,19	120,15	120,53
Річна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, млн. грн.	19 042,44	22 859,02	28 865,87	39 388,25	50 428,95	32 116,91
Річна реальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, млн. грн.	19 157,41	21 126,63	25 704,22	35 710,09	45 187,25	29 377,12
Річні темпи зростання реальної заробітної плати найманих працівників у промисловості, %	–	110,28	121,67	138,93	126,54	124,35
Ефективність використання трудових ресурсів у промисловості	2,60	2,64	2,51	2,37	2,20	2,46
Річні темпи зростання показника ефективності використання трудових ресурсів у промисловості, %	–	101,66	94,93	94,22	92,81	95,91
Кількість зайнятих в економіці України, тис. осіб	20 091,20	20 163,30	20 295,70	20 680,00	20 730,40	20 391,10
Річні темпи зростання кількості зайнятих в економіці України, %	–	100,36	100,66	101,89	100,24	100,79
Кількість зайнятих у промисловості України, тис. осіб	4 220,40	4 123,20	4 077,10	4 072,40	4 036,90	4 106,00
Річні темпи зростання кількості зайнятих у промисловості України, %	–	97,70	98,88	99,88	99,13	98,90
Відпрацьований фонд робочого часу в економіці України, усього млн. год.	19 857,40	19 300,00	18 920,40	18 995,20	19 116,00	19 237,80

1	2	3	4	5	6	7
Річні темпи зростання відпрацьованого фонду робочого часу в економіці України, %	–	97,19	98,03	100,40	100,64	99,06
Відпрацьований фонд робочого часу в промисловості України, усього млн. год.	5 710,50	5 606,00	5 742,50	5 735,50	5 644,80	5 687,90
Річні темпи зростання відпрацьованого фонду робочого часу у промисловості України, %	–	98,17	102,44	99,89	98,42	99,73
Продуктивна зайнятість трудових ресурсів в економіці країни ¹ , грн./особу	11 150,10	12 603,60	15 600,20	18 807,80	23 772,80	16 386,90
Річні темпи зростання показника продуктивної зайнятості трудових ресурсів в економіці країни ¹ , %	–	113,04	123,78	120,56	126,40	120,94
Продуктивна зайнятість трудових ресурсів у економіці країни ² , грн./год	11 282,30	13 167,30	16 734,20	20 475,90	25 780,50	17 487,80
Річні темпи зростання показника продуктивної зайнятості трудових ресурсів в економіці країни ² , %	–	116,71	127,09	122,36	125,91	123,02
Продуктивна зайнятість трудових ресурсів у промисловості країни ¹ , грн./особу	16 348,60	18 675,10	22 132,40	29 511,80	35 769,10	24 487,40
Річні темпи зростання показника продуктивної зайнятості трудових ресурсів промисловості країни ¹ , %	–	114,23	118,51	133,34	121,20	121,82
Продуктивна зайнятість трудових ресурсів у промисловості країни ² , грн./год.	12 082,60	13 735,50	15 713,70	20 954,40	25 580,40	17 613,30
Річні темпи зростання показника продуктивної зайнятості трудових ресурсів промисловості країни ² , %	–	113,68	114,40	133,35	122,08	120,88
Індекс інфляції на рівні країни, %	100,80	105,20	109,00	113,50	109,10	107,52

Примітки:

* – показник визначався як добуток середньомісячної заробітної плати одного найманого працівника, кількості найманих працівників та 12 місяців на рік;

1 – визначення показника з урахуванням кількості зайнятих трудових ресурсів в економіці та промисловості країни зокрема (формули 3 та 5);

2 – визначення показника з урахуванням фонду використаного робочого часу в економіці та промисловості країни зокрема (формули 4 та 6).

Ефективність використання трудових ресурсів у національній економіці можна визначити за формулою 1:

$$EBTP_{кр.} = \frac{ВВП - ЗП_{н.лр.}}{ЗП_{н.лр.}}, \quad (1)$$

де $ВВП$ – валовий внутрішній продукт, отриманий у певному періоді (за рік);

$ЗП_{н.лр.}$ – заробітна плата найманих працівників за аналогічний період.

Ефективність використання трудових ресурсів у національній промисловості можна визначити за формулою 2:

$$EBTP_{пр.кр.} = \frac{ВДВ_{пр.} - ЗП_{пр.н.лр.}}{ЗП_{пр.н.лр.}}, \quad (2)$$

де $ВДВ_{пр.}$ – валова додана вартість промисловості, отримана у певному періоді (за рік);

$ЗП_{пр.н.лр.}$ – заробітна плата найманих працівників у промисловості за аналогічний період.

Аналіз таблиці показав, що динаміка ефективності використання трудових ресурсів національної економіки за період з 2002 до 2006 рр. була в цілому негативною та у середньому складала 96,61%. При цьому тільки у 2004 р. порівняно з попереднім ефективність використання трудових ресурсів економіки збільшилася на 4,22%. Це обумовлено тим, що у періоді, що досліджується, річні темпи зростання ВВП перевищували річні темпи зростання реальної заробітної плати на 8,03%, що є позитивним макроекономічним результатом.

У решті періодів спостерігалася протилежна тенденція, що характеризувалася перевищенням темпів зростання заробітної плати над темпами зростання валового внутрішнього продукту у середньому на 5,62%. Це може бути виправдано покращенням структури операційних витрат на виробництво продукції (робіт, послуг), але в періоді, що досліджується, питома вага заробітної плати у загальних витратах почала трохи зростати лише з 2004 р. (на 0,9% у 2005 р. і на 0,3% у 2006 р. порівняно з попередніми роками) [7].

Таким чином, зростання ефективності використання трудових ресурсів у національній економіці може спостерігатися на фоні перевищення темпів зростання валового внутрішнього продукту над темпами зростання реальної заробітної плати найманих працівників. Протилежну тенденцію може бути забезпечено, без негативних наслідків для національної економіки, лише шляхом покращенням структури операційних витрат на виробництво в напрямку зниження питомих ваг матеріальних витрат і збільшення питомих ваг витрат на оплату праці найманих працівників у загальних витратах. Це пов'язано з інноваційним оновленням виробництва [8].

Ефективність використання трудових ресурсів у промисловості України зменшилася за період з 2002 р. до 2006 р. у середньому на 1,55%, що є також негативним результатом. Лише у 2005 р. відносно попереднього динаміка цього показника була позитивною та складала 110,10%. Причини таких результатів є аналогічними попереднім висновкам, тобто темпи зростання реальної заробітної плати найманих працівників в промисловості у середньому перевищували темпи зростання валової доданої вартості промисловості на 4,64%.

Продуктивну зайнятість трудових ресурсів в економіці країни можна визначити за формулами 3 і 4:

$$ПЗТР_{1кр.} = \frac{ВВП}{КЗТР_{кр.}}, \quad (3)$$

де $ВВП$ – валовий внутрішній продукт, отриманий у певному періоді (за рік);

$КЗТР_{кр.}$ – кількість зайнятих трудових ресурсів в економіці країни за аналогічний період.

$$ПЗТР_{2кр.} = \frac{ВВП}{ФВРЧ_{кр.}}, \quad (4)$$

де $ВВП$ – валовий внутрішній продукт, отриманий у певному періоді (за рік);

$ФВРЧ_{кр.}$ – фонд використання робочого часу в економіці країни за аналогічний період.

Продуктивну зайнятість трудових ресурсів у промисловості можна визначити за формулами 5 і 6:

$$ПЗТР_{1пр.кр.} = \frac{ВДВ_{пр.}}{КЗТР_{пр.кр.}}, \quad (5)$$

де $ВДВ_{пр.}$ – валова додана вартість промисловості, отримана у певному періоді (за рік);

$КЗТР_{пр.кр.}$ – заробітна плата найманих працівників у промисловості за аналогічний період.

$$ПЗТР_{2пр.кр.} = \frac{ВДВ_{пр.}}{ФВРЧ_{пр.кр.}}, \quad (6)$$

де $ВДВ_{пр.}$ – валова додана вартість промисловості, отримана у певному періоді (за рік);

$ФВРЧ_{пр.кр.}$ – фонд використання робочого часу у промисловості за аналогічний період.

Динаміка продуктивної зайнятості трудових ресурсів національної економіки за період з 2002 р. до 2006 р. була в цілому позитивною та у середньому складала понад 120%. При цьому середньорічні темпи зростання валового внутрішнього продукту перевищували середньорічні темпи зростання кількості зайнятих в економіці України на 21,11%, що є позитивним результатом, і на 22,84% перевищували середньорічні темпи зростання відпрацьованого фонду робочого часу, що також позитивно характеризує макроекономічне середовище. Однак слід зазначити, що динаміка відпрацьованого фонду робочого часу в економіці України у періоді, що досліджувався, була негативною та у середньому складала 99,06%, що викликано збільшенням невідпрацьованого фонду робочого часу та є наслідком неефективного використання фонду робочого часу.

Аналогічна ситуація склалася і у промисловості України. Так, динаміка продуктивної зайнятості трудових ресурсів національної промисловості за період з 2002 р. до 2006 р. була в цілому позитивною та у середньому складала понад 120%. При цьому середньорічні темпи зростання валової доданої вартості промисловості перевищували середньорічні темпи зростання кількості зайнятих у промисловості України на 21,63%, що є позитивним результатом, і на 20,80% перевищували середньорічні темпи зростання відпрацьованого фонду робочого часу в промисловості, що також позитивно характеризує макроекономічне середовище. Однак слід зазначити, що кількість зайнятих у промисловості України у періоді, що досліджувався, зменшилася на 1,1%, що може бути викликано впровадженням нових технологій або зростанням рівня безробіття. Враховуючи, що рівень безробіття за період з 2002 р. до 2006 р. зменшився у середньому на 7,43%, можна стверджувати, що зменшення кількості зайнятих викликано позитивною причиною, яка сприяє подальшому забезпеченню продуктивної зайнятості [7]. Динаміка відпрацьованого фонду робочого часу в промисловості України у періоді, що досліджувався, була негативною та у середньому складала 99,73%, що є негативним наслідком неефективного використання фонду робочого часу.

Таким чином, результати аналізу та оцінки макроекономічного середовища забезпечення продуктивної зайнятості

дають можливість обґрунтувати напрямки щодо управління трудовими ресурсами, розставити пріоритети, враховувати зовнішні фактори в процесі прийняття цих управлінських рішень щодо забезпечення продуктивної зайнятості персоналу господарських суб'єктів. Наукова новизна поданих результатів полягає в тому, що запропоновано методи визначення продуктивної зайнятості на макрорівні, вдосконалено методику аналізу динаміки показників продуктивної зайнятості. Напрямки подальших досліджень проблеми забезпечення продуктивної діяльності пов'язані з її аналізом та оцінкою динаміки на регіональному рівні.

Література: 1. Міненко В. Л. Державна політика забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону шляхом розвитку підприємництва. Автореф. дис. ... канд. екон. наук. – Харків: Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Харк. регіон. універ. держ. упр., 2004. – 20 с. 2. Новикова М. Н. Обеспечение продуктивной занятости на макроуровне / М. Н. Новикова, О. Г. Балюк // Економіка розвитку. – 2004. – №3(31). – С. 125 – 131. 3. Зойдзе Д. Р. Социально-экономический анализ категории "продуктивная занятость" // 36. науч. пр. "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 133. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2002. – С. 84 – 90. 4. Зойдзе Д. Р. Регулювання зайнятості населення в сучасних умовах України // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. "Україна наукова'2003", 16 – 20 червня. Т. 20. Економіка. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2003. – С. 19 – 20. 5. Міненко В. Л. Регіональна політика зайнятості населення // 36. науч. пр. "Актуальні проблеми державного управління". – 2003. – №3(18). – С. 181 – 185. 6. Регіони України 2007. Статистичний збірник. Ч. 1 / За ред. О. Г. Осауленка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – 348 с. 7. Статистичний щорічник. Україна за 2006 р. / За ред. О. Г. Осауленка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – 552 с. 8. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Наукове видання / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с.

Стаття надійшла до редакції
24.06.2008 р.

УДК 331.101.3

Верещагіна Г. В.

АНАЛІЗ ОБЛІКОВИХ ПАРАМЕТРІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

In the article the major factors which carry out the most powerful influence on development and introduction of investment projects and which should be taken into account (be without fail discounted) by developers of investment projects are grouped.

Інвестиції є основною формою розвитку підприємств, окремих галузей і економіки країни в цілому. Ефективність інвестиційної діяльності обумовлює темпи розвитку виробництва, успішність вирішення соціальних та екологічних проблем.

Основною метою сучасної інвестиційної діяльності є переведення економіки на інтенсивний шлях розвитку з послідовним скороченням витрат на екстенсивне зростання виробничого потенціалу, збільшення вкладень у високі технології, створення прогресивної структури основних фондів.

В Україні реалізується економічна реформа. Тому сьогодні, як ніколи, необхідні зусилля для поживлення господарського життя з метою забезпечення стабілізації економіки та економічного зростання. Такого результату можна досягти завдяки використанню інноваційних шляхів розвитку промислових підприємств.

Аналіз автором статті численної кількості інвестиційних проектів інноваційного розвитку промислових підприємств свідчить про те, що їх реалізацію доцільно здійснювати на базі пошуку можливостей оптимізації інвестиційного процесу при недостатньому обсязі фінансових ресурсів. Крім того, для багатьох проектів потрібно підвищувати наукову обґрунтованість розрахунків планового економічного ефекту та ефективності від впровадження проектів, які характеризуються відповідними показниками.

Взагалі основні фактори, що обумовлюють привабливість інвестиційної діяльності для підприємств, більшість провідних економістів радять розподіляти за наступними групами [1 – 6]: 1) політичні фактори: створення загальних умов для припливу інвестицій; валютне регулювання; стійкість національної валюти; забезпечення інвестиційного рейтингу; 2) правове поле: законодавство про інвестиційну діяльність; законодавство про підприємництво; регулювання зовнішньоекономічної діяльності; земельне законодавство; 3) інвестиційна активність населення: виконання державних програм приватизації; зміна структури форм власності; мотивація фізичних і юридичних осіб щодо процесів приватизації; 4) стан інвестиційного ринку: функціонування фондової біржі; стан ринку капіталів та інвестиційних товарів; наявність інфраструктури тендерів; 5) статус іноземного інвестора: режим іноземного інвестування; умови реєстрації іноземних інвесторів і підприємств; 6) стан фінансово-кредитної системи: інвестиційна діяльність банків, інвестиційних фондів, інвестиційних компаній та інших фінансово-кредитних організацій; 7) рівень розвитку продуктивних сил: структура виробничого потенціалу; інвестиційна привабливість регіонів і галузей; інвестиційна діяльність міжгалузевих корпорацій; 8) рівень розвитку інвестиційної сфери: рівень розвитку будівельного комплексу; система матеріально-технічного забезпечення інвестицій; умови забезпечення галузі вітчизняним та імпортом устаткуванням.

Аналіз численних проектів інвестиційної діяльності, які розробляються проектними організаціями, показав, що в більшості випадків при розробці техніко-економічної частини проектів розмір капітальних вкладень і обігових коштів визначається технічними характеристиками проекту, умовами будівництва або реконструкції й експлуатації об'єктів. При цьому за технічним завданням більшості проектів умови інвестування капітальних вкладень і обігових коштів не обговорюються. Тобто підприємства-замовники, одержавши готовий проект, самостійно вирішують, чи будуть ці інвестиції здійснюватися за рахунок власних коштів підприємства або ж за рахунок кредитування, або яким-небудь іншим методом. У цьому випадку знижується інформативність показників економічної ефективності розроблених проектів.

Розрахунки ефективності інвестиційних вкладень, які проводяться організаціями – розробниками інвестиційних проектів, проводяться найчастіше відповідно до методики ЮНІДО (ООН), скоригованої з урахуванням діючих законодавчих і нормативних актів України [7].

Розрахунок усіх економічних і фінансових показників інвестиційних вкладень заснований на обсягах руху коштів по роках розрахункового періоду. До припливу (надходження) коштів входять: виторг від реалізації, доходи від іншої реалізації й позареалізаційні доходи. Крім зазначених доходів, до надходжень належать: приріст нормованих короткострокових пасивів (кредиторська заборгованість, аванси покупців, розрахунки з персоналом та розрахунки з бюджетом) і залучення

кредитів. До відтоку коштів, крім експлуатаційних витрат і податкових виплат, відносять приріст постійних активів по роках інвестування, приріст нормованих обігових активів (запаси сировини й матеріалів, незавершена продукція, запаси готової продукції, дебіторська заборгованість, аванси поставальникам, резерв коштів та сплачений ПДВ) і загальну суму виплат з кредитами [6].

Відповідно до методики ЮНІДО (ООН), при розрахунках мають використовуватися чотири основні інформаційні параметри [7]: виторг від реалізації; поточні витрати (експлуатаційні витрати, витрати на виробництво й реалізацію товарної продукції); інвестиційні витрати, які містять у собі інвестиції у постійні активи та формування обігового капіталу; джерела й умови фінансування (збільшення власного капіталу і (або) залучення кредитів).

Як показує проведений аналіз низки проектів, у дійсності четверта група параметрів не використовується (або використовується дуже рідко). Зокрема, це обумовлюється відсутністю чіткого уявлення розробників проектів щодо того, яким чином вартість залученого, власного капіталу, рівень ризиків можуть впливати на показники ефективності інвестиційних проектів.

Автор статті у багатьох випадках зіштовхувався з тим, що норма дисконту (ставка порівняння, RD), приймається виходячи з наступної формули (згідно з текстом викладення основних положень методики комерційної оцінки інвестиційних проектів, розробленої Дослідницько-консультаційною фірмою "АЛЪТ" (м. Санкт-Петербург)):

$$RD = IR + MRR \times RI,$$

де IR – темп інфляції [inflation rate], MRR – мінімальна реальна норма прибутку [minimal rate of return], RI – коефіцієнт (мультиплікатор), що враховує ступінь інвестиційного ризику [risk of investments]. Проте інвестиційний ризик не враховувався.

Слід зазначити, що в сучасних умовах облік ризику в проектах потрібний, тому що рівень ризику пов'язаний з необхідністю визначення так званої премії за ризик, розмір якої особливо важливий, коли йдеться про зовнішнє інвестування.

Під мінімальною нормою прибутку, на яку може погодитися підприємець [cut-off rate = ставка відмови (відсікання)], розуміється найменший гарантований рівень прибутковості, що сформувався на ринку капіталів, тобто нижня межа вартості капіталу. Як еталон у багатьох проектах використовувався річний відсоток за абсолютно ринковими, безризиковими й незалежними від умов конкуренції облігаціями 30-літньої державної позики уряду США, що приносять стабільний дохід у межах 4 – 5 реальних відсотків на рік. Проте більшість проектів розроблялась для вітчизняних підприємств.

Як наближені значення ставки порівняння використовуються також існуючі усереднені процентні ставки за довгостроковими банківськими кредитами і внесками (депозитами). Для діючих підприємств, що здійснюють інвестиції, в якості коефіцієнта доцільно використовувати середньозважену вартість інвестованого (акціонерного й довгострокового позикового) капіталу, розраховану на підставі величини дивідендних і процентних виплат.

Істотним фактором, який впливає на економічну оцінку, є розмір процентної ставки, на підставі якої дисконтуються грошові потоки. З огляду на те, що вітчизняний ринок капіталів перебуває у фазі формування, певного орієнтира для вибору дисконтної ставки не існує. Тому часто використовується ставка відсотка за державними облігаціями, середні процентні ставки за кредитами, середньоринкові ставки альтернативних вкладень. Більшість фахівців вважають вибір дисконтної ставки складним і неоднозначним процесом. При правильному виборі досягається точність оцінки проекту, що впливає на управлінські рішення.

Значущими факторами реалізації інвестиційної діяльності є джерела фінансування (власні та залучені кошти). Однак для більшості інвестицій у випадках фінансування й за рахунок власних коштів, і за рахунок залучення фінансових ресурсів в

основи лежить показник вартості капіталу. Вартість капіталу (cost of capital) – відношення загальної суми платежів за використання фінансових ресурсів до загального обсягу цих ресурсів.

Вартість власного капіталу визначається дивідендною політикою підприємства (вартість залучення акціонерного капіталу) пропорційно частці акціонерного капіталу у власних засобах підприємства [8]:

$$C_s = p \times \frac{U}{U + A + M + B}, \quad (1)$$

де C_s – вартість власного капіталу;

p – відношення суми дивідендів до ринкової капіталізації компанії (p/e-ratio);

U – акціонерний капітал;

A – амортизаційний фонд;

M – прибуток;

B – безоплатні надходження.

Вартість власного капіталу для самофінансування є нижньою межею внутрішньої норми дохідності (IRR). Рішення про реалізацію проекту, внутрішня норма дохідності (IRR) якого менша за вартість капіталу, може значно погіршити основні фінансові показники підприємства, змінити дивідендну політику підприємства, а саме: зменшити суми дивідендних виплат, що зазвичай погано сприймається власниками підприємства, привести до неплатоспроможності й банкрутства. Тобто якщо у якості норми дисконту використовується лише вартість власного капіталу (умовно проект реалізується виключно за рахунок власних коштів, не враховується ризик та інфляція), то умовою прийняття проекту є таке співвідношення: $C_s \leq IRR$.

Вартість запозиченого капіталу розраховується за формулою 2 як середньозважена процентна ставка за запозиченими фінансовими ресурсами [8]:

$$C_{inv} = \frac{\sum_{i=1}^m k_i V_i}{\sum_{i=1}^m V_i}, \quad (2)$$

де C_{inv} – вартість залученого капіталу;

k_i – ставка залучення фінансового капіталу ($k_i = 0$ для безоплатних позичок) з i -го джерела, % річних;

V_i – обсяг залучених коштів з i -го джерела, грн.;

m – кількість джерел залучених коштів.

Вартість кредитного капіталу залежить від внутрішніх і зовнішніх факторів. До внутрішніх факторів, у першу чергу, відноситься ділова репутація позичальника. На ділову репутацію фірми впливають не тільки фінансові показники її діяльності, але й авторитет керівників, відносини з партнерами та конкурентами, політична підтримка. Зовнішні фактори, що впливають на вартість запозиченого капіталу, визначаються макроекономічною ситуацією (рівень інфляції, ставка рефінансування Національного банку, темпи зростання ВВП), державною інвестиційною політикою й ситуацією на фінансовому ринку.

Вартість запозиченого капіталу визначає нижню межу внутрішньої норми дохідності (IRR), якщо проект реалізується за рахунок виключно залучених коштів. Рішення про реалізацію проекту при внутрішній нормі дохідності (IRR), яка менша за вартість запозиченого капіталу, може привести до необхідності розраховуватися власністю підприємства для повернення відсотків за використання запозичених коштів. Тобто якщо у якості норми дисконту використовується лише вартість запозиченого капіталу (умовно проект реалізується виключно за рахунок запозичених коштів, не враховується ризик та інфляція), то умовою прийняття проекту є таке співвідношення: $C_{inv} \leq IRR$.

Вартість капіталу – співвідношення загальної суми платежів за використання фінансових ресурсів до загального обсягу цих ресурсів. Розрахунок вартості капіталу наведений у формулі 3 [8]:

$$WACC = \sum_{i=1}^n k_i d_i, \quad (3)$$

де $WACC$ – середньозважена вартість капіталу;

k_i – вартість i -го джерела;

d_i – частка i -го джерела в капіталі підприємства.

$WACC$ як показник має універсальний характер, тобто якщо інвестиційний проект реалізується виключно за рахунок власних коштів, то $WACC = C_s$, якщо виключно на запозичених, то $WACC = C_{inv}$.

Вартість капіталу визначає нижню межу внутрішньої норми дохідності (IRR) – норму прибутку на інвестиції. Тобто якщо у якості норми дисконту використовується лише вартість капіталу (умовно проект реалізується за рахунок власних і запозичених коштів, не враховується ризик та інфляція), то умовою прийняття проекту є таке співвідношення: $WACC \leq IRR$.

Як інвестор, так і реалізатор інвестиційного проекту зіштовхуються з проблемою визначення нижньої межі прибутковості інвестицій, у якості якої, як правило, виступає норма прибутку.

Норма прибутку визначається реалізатором інвестиційного проекту й інвестором з різних точок зору. Організація, що реалізує інвестиційний проект, виходить із внутрішніх обмежень, які враховують вартість капіталу, внутрішні потреби виробництва (обсяг необхідних власних коштів для реалізації виробничих, технічних, соціальних програм тощо), а також зовнішні фактори, до яких відносяться ставка банківських депозитів, вартість залученого капіталу, умови галузевої й міжгалузевої конкуренції.

Керівництво підприємства – реалізатора інвестиційного проекту – визначає, як мінімум, одну альтернативу інвестицій – вкласти тимчасово вільні кошти в банківські депозити або державні цінні папери, одержуючи гарантований дохід без додаткової високоризикової діяльності; в діяльність підприємств, які забезпечують виплату дивідендів або відсотків за облігаціями, за векселями тощо на досить високому рівні відносно сум коштів, які вкладаються. Тому норма прибутковості інвестиційного проекту повинна перевищувати ставку за банківськими депозитами або ставку фінансових вкладень.

Якщо підприємство змушене реалізувати інвестиційний проект (тобто йдеться про реконструкцію або модернізацію, технічне переозброєння підприємства, пов'язані з необхідністю забезпечення нерозривності технологічного циклу виробництва), то воно не розглядає альтернатив вкладання коштів, і за умови використання виключно власних ресурсів нормою прибутковості може виступати рентабельність капіталу підприємства (Re). Проведення розрахунків економічної ефективності проектів має дати можливість перевірити, що реалізація інвестиційного проекту не призведе до зниження рівня рентабельності капіталу підприємства, досягнутого раніше. У цьому випадку оцінка економічної ефективності проекту (поки буде розглядатися абстрактний приклад без урахування інфляції та премії за ризик) зводиться до перевірки співвідношення: $Re \leq IRR$.

Роблячи висновки, можна відзначити, що у роботі згруповано основні фактори, які здійснюють найбільш вагомий вплив на розробку та впровадження інвестиційних проектів і які обов'язково мають бути враховані розробниками інвестиційних проектів. До них відносяться наступні: вартість власного капіталу; вартість запозиченого капіталу; структура капіталу (співвідношення власних і запозичених коштів); норма прибутку підприємства; середня норма прибутку підприємств галузі; розмір внутрішніх потреб виробництва; ставки банківських депозитів; прибутковість та ризикованість інструментів фінан-

сового ринку; альтернативність або безальтернативність здійснення проекту; альтернативність або безальтернативність вкладання коштів, які можуть знадобитися для реалізації проекту; вимоги до норми прибутку для різних груп інвестицій; інфляційні процеси; клас складності інновацій інвестиційного проекту.

Література: 1. Бернс В. Руководство по оценке эффективности инвестиций / В. Бернс, П. М. Хавранек. – М.: Экономика, 1995. – 528 с. 2. Бирман Г. Экономический анализ инвестиционных проектов / Г. Бирман, С. Шмидт. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 632 с. 3. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. – К.: М.П. Ижем ЛТД, Юнайтед Лондон Трейд Лимитед, 1995. – 448 с. 4. Грачева М. В. Анализ проектных рисков: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЗАО "Финстатинформ", 1999. – 216 с. 5. Ковалев В. В. Методы оценки инвестиционных проектов. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 144 с. 6. Майорова Т. В. Инвестиційна діяльність: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 376 с. 7. Типові вимоги до техніко-економічного обґрунтування (бізнес-плану) проекту, що передбачає надання гарантійних або інших зобов'язань Кабінету Міністрів України на виконання зобов'язань українських юридичних осіб. Національне агентство України з питань розвитку та європейської інтеграції // Іноземні експортні кредити. Посібник для українського позичальника. – К., 1999. – С. 14 – 17. 8. Устинов В. А. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров „Управление развитием организации”. Модуль 7. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 272 с.

Стаття надійшла до редакції
06.06.2008 р.

УДК 331.5;339.97

Корнілов О. О.

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА НАЦІОНАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА МОБІЛЬНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

The essence of globalization and its difference from the internationalization, its positive and negative characters, its influence on the national labour market and on the mobility of the manpower and migration are described in the article.

Складовою частиною глобалізації є зростаюча мобільність робочої сили та інтенсифікація міграційних процесів. У країнах, де відсутня зважена міграційна політика, серйозним випробуванням для національного ринку праці є зростаюча конкуренція країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких зайняте корінне населення, зниження рівня оплати праці некваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили. Для країн, що розвиваються, а також країн з перехідною економікою серйозною проблемою стає зменшення інтелектуального потенціалу. Глобалізація також сприяє підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку транснаціональних компаній (ТНК).

Проблеми підвищення продуктивності праці в результаті раціоналізації виробництва на глобальному рівні і поширення передової технології, а також конкурентного тиску на користь

безперервного запровадження інновацій у світовому масштабі, вплив глобалізації на національний ринок праці активно вивчаються в економічній та історичній науках. Значний внесок у розробку названої тематики зробили такі українські вчені: Н. Анішина, О. Варецька, Д. Верба, Є. Качан, М. Кім, А. Колот, Ю. Краснов, М. Романюк, Л. Шевченко, Д. Шушпанов та ін. Іноземні дослідники, в тому числі багато російських, неодноразово зверталися до дослідження глобалізації та її впливу на національні ринки праці. Це такі науковці, як Н. Вишневецька, Л. Мяснікова, С. Перегудов, Ратнер Пітер, С. Чугров, Ю. Шишков, Ф. Юрлов та ін.

На сучасному етапі розвитку у світовій системі господарювання разом із зростанням глобалізації поширюються процеси регіоналізації економіки. З переходом України до ринку виникла первинна необхідність у дослідженні соціально-трудових відносин, ринкової моделі зайнятості. Вивчення й регулювання потребують ринок праці взагалі, регіональні ринки праці і, зокрема, національний ринок праці, мобільність робочої сили, вплив на них глобалізації.

Мета статті полягає у дослідженні суті глобалізації, впливу її на національний ринок праці, мобільність робочої сили та міграцію населення.

Раніше багато економістів вважало, що всі країни зможуть забезпечити своїм громадянам краще життя, ізолювавши національні господарства і підтримуючи лише мінімальні економічні контакти, особливо з тими державами, що дотримувалися інших політичних, ідеологічних та соціальних поглядів.

Наприкінці ХХ ст. країни поступово почали ставати на шлях більшої відкритості у сфері економічних відносин, яка зараз досягла високого рівня для всіх національних економік. На початку ХХІ ст. розв'язання завдань глобального розвитку примушує держави об'єднувати свої зусилля в загальний процес, у межах якого тісна взаємодія стає все більш необхідною.

Однією з головних ознак сучасного розвитку світового господарства є розгортання процесів глобалізації, які суттєво впливають на міжнародні економічні відносини, визначають тенденції розвитку національних економік.

Розглядаючи поняття "глобалізація світового господарства", окремі економісти основною ознакою цього явища вважають взаємозалежність економік. Інші визначають, що завдяки глобалізації досягнення, рішення і діяльність людей в одній частині земної кулі впливають на окремих людей, їхні спільноти в усіх частинах світу. Виходить, що глобалізація є масштабним процесом, який активно позначається на світовому господарстві. При цьому глобалізація як процес світового рівня зумовлює інтенсифікацію взаємозв'язків, взаємодії та взаємозалежності держав.

Головними ознаками, які слугують ключем до розуміння сутності глобалізації, докт. екон. наук А. Колот називає такі: "взаємозалежність національних економік та їх взаємопроникнення; інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення незалежної економічної політики; послаблення можливостей національних держав щодо формування незалежності економічної політики; розширення масштабів обміну та їхня інтенсифікація; формування мегапростору в умовах утворення і функціонування транснаціональних, фінансових, телекомунікаційних та інших мереж; становлення єдиної системи зв'язку і нової конфігурації світової економіки; тяжіння світової економіки до світових стандартів, цінностей, принципів функціонування під впливом обміну товарами, робочою силою, капіталом і культурними цінностями" [1, с. 23].

Важливим компонентом інтернаціоналізаційного процесу і одним з основних джерел глобалізації є транснаціоналізація, в рамках якої частка виробництва, споживання, експорту, імпорту та доходу країни залежить від рішень міжнародних центрів, розташованих за межами конкретної держави. Провідною силою тут виступають ТНК, які є водночас і результатом, і головними діючими особами інтернаціоналізації.

Процес глобалізації економіки, вплив її на національний ринок праці особливо прискорилися в останні десятиріччя, коли різні ринки, зокрема капіталу, технології, товарів, а певною мірою і праці, ставали дедалі більш взаємопов'язаними та інтегрованими в мережу ТНК. Ці досить впливові і добре організовані утворення постійно прагнуть до формування нових зв'язків у всіх сферах життєдіяльності. Вони націлені на експансію, прагнуть до нових ринків, виступають за єдині ліберальні правила господарської гри, а також є важливим інструментом глобалізації ринків шляхом розширення інформаційної інфраструктури, яка прискорює укладання і знижує витрати господарських операцій.

Як підкреслює докт. екон. наук Л. А. Мяснікова, "скелетом світового економічного простору стають ТНК, усередині яких виробництво підпорядковане плану. Як результат, тільки 1/4 частини світової економіки функціонує в умовах вільного ринку. Завдяки розвитку ТНК глобальна економіка стає єдиною самовідтворювальною системою. Верховна влада в економіці переміщується з національного рівня на глобальний, і тільки світовий ринок має достатньо ефективний інформаційний механізм регулювання міжгалузевих та міжрегіональних пропорцій відтворення" [2, с. 3].

Канд. іст. наук С. В. Чугров висловлює свою точку зору на те, чим відрізняються глобалізація й інтернаціоналізація: "Глобалізація принципово відрізняється від інтернаціоналізації тим, що починають руйнуватися національні кордони, підриваються основи національного суверенітету, закладається фундамент нової глобальної спільноти. При багатьох загальних властивостях глобалізація та інтернаціоналізація – це все ж два якісно різні процеси. На мій погляд, їх можна розглядати з певної точки зору як стадії, що наступують одна за одною" [3, с. 20].

Іноземних вчених теж турбує проблема глобалізації. Відомий американський дослідник Росії Пітер Ратленд пише: "Кожній нації доводиться шукати свої форми сполучення націоналізму, регіоналізму та економічного глобалізму. Дилеми, які стоять перед президентами і урядами Росії, України... — це як зберегти національні цінності та специфічні інститути, в той же час пристосовувачись до викликів і можливостей глобалізації" [4, с. 17].

Докт. іст. наук С. П. Перегудова непокоїть проблема розмивання національного суверенітету: "Багато аналітиків пише про причерненість національної держави в глобалізуючому світі. Транснаціональний бізнес кидає відкритий виклик суверенним правам урядів, виникає ціла соціальна верства космополітичної олігархії, яка ставить себе вище за національні спілки і не визнає національну ідентичність" [5, с. 23].

У 2000 р. докт. екон. наук Ю. В. Шишков дав глибоку характеристику глобалізації, світового економічного простору, недержавних транснаціональних центрів, транснаціональних банків, міжнародних інвестиційних фондів і зробив висновок, що "процес глобалізації економіки разом з благами приховує у собі дуже серйозну небезпеку та пастки" [6, с. 48]. А у 2003 р. він підкреслив, що "глобалізація об'єктивно веде до розмивання та знецінення регулюючих функцій національної держави, яка вже не може, як раніше, захищати національну економіку від небажаного глобального зовнішньоекономічного впливу" [7, с. 5].

Позитивні риси глобалізації, її особливості, соціальні витрати розглядає також докт. іст. наук Ф. М. Юрлов, який пише: "Глобалізація стала одним із найважливіших факторів розвитку наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. ... Серед позитивних рис глобалізації можна відмітити зростання контактів і зв'язків поміж країн та народів у економіці, торгівлі, технології, культурі" [8, с. 13]. У навчальному посібнику докт. екон. наук М. М. Кіма "Трудовий потенціал: формування, використання, управління" [9] багато нового цікавого матеріалу про глобалізацію економіки та її вплив на національний ринок праці.

Протягом останніх десятиріч з'явився ряд джерел посилення глобалізації. Перше – це технологічний прогрес, що

призвів до різкого скорочення транспортних і комунікаційних витрат на опрацювання, зберігання й використання інформації. Друге – це лібералізація торгівлі та інші форми економічної лібералізації, що викликали обмеження політики протекціонізму і зробили світову торгівлю більш вільною. Третім джерелом можна вважати значне посилення сфери діяльності різних організацій, що стало можливим у результаті як технологічного прогресу, так і більш широких горизонтів управління на основі нових засобів комунікації.

Глобалізація викликала також зростання міжнародної конкуренції. Конкуренція, розширення ринку праці – це шляхи до поглиблення спеціалізації та міжнародного поділу праці, які стимулюють зростання виробництва не тільки на національному, а й на світовому рівні. І це є першою перевагою глобалізації, а друга – економія на масштабах виробництва, що потенційно може привести до скорочення витрат і зниження цін, до сталого економічного зростання. Переваги глобалізації пов'язані також з вирашем від торгівлі на взаємовигідній основі, що задовольняє всі сторони, в ролі яких можуть виступати окремі особи, фірми та інші організації, країни, торговельні союзи і навіть континенти.

Але глобалізація економіки – це не лише переваги, а й велика ймовірність збитків, зростання ризиків. Глобалізація передбачає, що країни стають не просто взаємозалежними від формування системи міжнародного інтегрованого виробництва, зростання обсягів світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, інтенсифікації технологічних нововведень, а й більш вразливими щодо негативного впливу світогосподарських зв'язків.

З проблемою глобалізації тісно пов'язана і міграція робочої сили. Протягом усього ХХ ст. головним імпортером робочої сили були США. Наприкінці 1990-х років у країну кожен рік приїждило 660 тис. емігрантів. Європа, яка була завжди експортером робочої сили, наприкінці ХХ ст. стала її нетто-імпортером. Це пов'язано як із суто економічними, так і з політичними причинами, з прийняттям європейськими країнами обов'язків щодо приймання біженців з регіонів етнічних конфліктів, а також падінням залізної завіси. Зараз крупними імпортерами робочої сили залишаються Німеччина (600 тис. на рік) та Франція (110 тис.) [10, с. 58].

Мотивацію населення України до міждержавної трудової міграції, яка за різними розрахунками коливається в межах 5 – 7 млн. людино-переміщень на рік, пов'язують зі станом внутрішнього та зовнішнього ринків праці. Оскільки в умовах зниженого попиту на робочу силу, монопольного становища роботодавців на ринку праці, коли вони антиринковими засобами підтримують низьку оплату праці найманих працівників, підвищується бажання населення до міждержавної трудової міграції на ті ринки праці, де пропонують вільні робочі місця або вигідні умови працевлаштування.

Як підкреслює канд. екон. наук О. Варецька, "трудова міграція населення України до країн Європейського Союзу, Америки, Росії нині є однією із серйозних проблем. За різними оцінками на цей час 2 – 7 млн. українців перебувають на заробітках за кордоном. При цьому близько 80% з них працюють нелегально. Такий значний відплив людей за кордон може призвести до істотного зниження трудового потенціалу країни, професійної деградації нації" [11, с. 34].

Уже зараз у західних областях України важко знайти кваліфікованого працівника, навіть якщо пропонувати йому значну заробітну плату. Люди не можуть нормально працювати за умов корупції, свавілля, соціальної незахищеності, що є несумісним зі способом життя нормальної людини.

Найбільше приваблюють потенційних мігрантів країни Західної Європи (40,9%), Російська Федерація (29,7%), країни Північної Америки (13,2%), Туреччина (7,42%), країни Східної Європи (5,9%), Ізраїль (1,5%), інші країни СНД (0,9%) тощо [12, с. 148].

Надзвичайно гострою є проблема інтелектуальної міграції. За різними оцінками ще в 90-ті роки минулого століття

Україна втратила від 15% до 20% інтелектуального потенціалу в результаті еміграції найбільш кваліфікованої робочої сили.

Як бачимо, причинами, що спонукають до міграції населення будь-якої країни, є відсутність або недостатній рівень власних фінансових коштів, перевага пропозиції над попитом на ринку праці через нерозвиненість економічної структури та соціальної інфраструктури, низький рівень оплати праці і значні перешкоди в отриманні освіти та соціальних благ різними верствами населення, збільшення рівня безробіття тощо. Основним соціально-економічним фоном, що спонукає розгортання трудової міграції з України за кордон, є наслідок довготривалої стагнації економіки, не досить вдале реформування економічних відносин тощо. Це особливо негативно вплинуло на рівень життя населення країни та її регіонів, розшарування його окремих соціальних категорій і, що найважливіше, на можливість зайнятості та отримання бажаної оплати праці і доходів.

Сучасні соціальні, політичні, економічні чинники підтримують існування в Україні великого за обсягами безробіття. Рівень безробіття – один із найважливіших рушійних факторів у намірах щодо трудової міграції. Але бажання переїхати в іншу країну залишиться бажанням, якщо не буде організовано цей переїзд. Основними способами організації переїзду за кордон є такі: організація переїзду самостійно, через посередників, турагентства, допомога друзів.

Дуже важливою є інформація щодо типів договорів, які укладаються між роботодавцями та найманими працівниками. Тільки менше чверті мігрантів мали договір у письмовій формі. Решта домовлялись усно чи не мали договору взагалі. Сприятливість же умов перебування в будь-якій країні пов'язана, насамперед, з наявністю у мігранта договору з роботодавцем щодо терміну та умов роботи.

Пропозицію щодо роботи переважна більшість усіх категорій мігрантів мали до того, як поїхати за кордон. Головне джерело пропозицій для українських громадян – допомога друзів і знайомих. Другим за вагомістю джерелом є посередник, котрий працює на роботодавця. Офіційним шляхом (через агентство з працевлаштування) отримують роботу лише трохи більше 10% усіх мігрантів. При цьому серед жертв торгівлі людьми їхня частка значно менша [11, с. 38]. За умов подальшого зниження рівня життя населення та відсутності засобів до існування спостерігатиметься і далі збільшення відтоку трудових ресурсів за межі країни.

За роки незалежності України характер, склад і спрямованість внутрішніх та зовнішніх міграційних потоків у зв'язку з трансформацією громадського життя, спрощеністю процедури виїзду за кордон і зміни місця проживання, економічною кризою та падінням життєвого рівня населення зазнали істотних змін і набули нового значення. Для сучасної міграції населення України характерна зміна спрямованості та інтенсивності міграційних потоків. Зменшилась внутрішньорегіональна та міжрегіональна міграція, збільшився відплив населення за межі країни, формуються могутні потоки трудових мігрантів.

За сучасних умов проблема регулювання трудового міграційного руху населення в межах країни та за її кордонами потребує також нового бачення становища людини у сфері зайнятості, яке диктується законами конкуренції, свободи та добровільності вибору суспільно корисної діяльності. Тому з боку держави повинна бути активна політика щодо соціального захисту трудящих — мігрантів – та максимального збереження демографічного потенціалу країни.

Таким чином, головною причиною трудової міграції населення є бажання поліпшити свій добробут. А нестабільна економічна ситуація, яка склалася в Україні, веде до того, що значна частина працездатного населення змушена шукати роботу за межами країни, що супроводжується збільшенням термінів трудової міграції. Це, у свою чергу, потребує серйозної уваги з боку держави та проведення єдиної державної політики у сфері попиту та пропозиції робочої сили, безробіття, зайнятості та регулювання міграційних процесів, оскільки

відсутність координованих дій на державному рівні може призвести до загострення політичних, економічних і соціальних проблем.

Неоднозначним є вплив процесів глобалізації на стан у сфері доходів працюючих. Збільшується прибутковість міжнародних корпорацій, йде поляризація у рівні доходів вищої управлінської ланки і звичайних працівників цих компаній.

Інтенсифікація процесів глобалізації супроводжується негативними наслідками для соціально-трудової сфери. Масовим стає намагання роботодавців з метою підвищення конкурентоспроможності продукції знижувати заробітну платню і зменшувати витрати на поліпшення умов праці. Отже, однозначної оцінки наслідків глобалізації не можна сформулювати, як і не можна адміністративними засобами цілком виключити країну зі світових інтеграційних процесів.

Деякі вчені не поділяють думки, що глобалізація світової й зростання відкритості національної економіки призводять до зниження ролі державних інститутів та їхнього регулюючого значення. Такої ж думки дотримуються й ми, бо практика свідчить про зворотне, а саме: в умовах глобалізації світового господарства роль держави в економічних процесах набуває якісно нового значення.

Саме за активної участі держави в Україні мають бути вирішені найскладніші завдання, а саме: опрацювання й реалізація раціональних протекціоністських методів захисту національного ринку праці, підвищення рівня "закритості" окремих територіально-економічних зон. Держава – це єдиний політичний і правовий суб'єкт, який володіє всім спектром владних повноважень щодо захисту внутрішнього ринку в контексті зростаючої відкритості національної економіки та глобалізації світової економіки, підтримки вітчизняних товаровиробників і стимулювання зростання конкурентоспроможності своєї економіки.

На погляд автора, під активною політикою на ринку праці слід розуміти політику, що проводиться за масштабної участі держави і спрямована на стимулювання сукупного попиту на робочу силу; сприяє створенню нових робочих місць, швидкому поверненню незайнятих робітників до складу діючої робочої сили; забезпечує без зниження рівня зайнятості зростання доходів працюючих. Саме на реалізацію переважно активної політики на ринку праці має бути спрямовано діяльність органів законодавчої влади та місцевого самоврядування.

Усе зазначене вище має сприяти формуванню сучасного уявлення щодо впливу глобалізації світової економіки на соціально-трудова сферу та визначення напрямів розвитку відносин у сфері праці в контексті глобалізаційних процесів.

Таким чином, основною сферою глобалізації є міжнародна економічна система (світова економіка), тобто глобальне виробництво, обмін і споживання, що здійснюються підприємствами в національних економіках та на всесвітньому ринку. А основні сили глобалізаційного процесу (міжнародні компанії, транснаціональні корпорації та фінансові інститути) для своєї експансії потребують "глобального простору".

Процес глобалізації проходить в умовах сильно поляризованої, в плані економічної потужності та можливостей, світової системи. А таке становище є потенціальним джерелом ризиків, проблем, конфліктів. Очевидно, що при будь-якому варіанті глобалізації національна держава не зможе зберегти свої функції і суверенітет у колишньому обсязі. Глобалізація висуває на перший план нібито тільки економічні цілі, але одним із її результатів можуть бути політичні потрясіння, пов'язані, в першу чергу, з нерівністю серед країн і людей.

Як підкреслює у статті докт. екон. наук А. Колот, "...маємо констатувати, що глобалізація світового господарства – процес надто складний, суперечливий, багатоготворний. Запрошую своїх колег-науковців узяти активну участь у обговоренні питань, порушених у цій статті" [14, с. 3, 11]. Це дослідження і є відгуком автора на пропозицію взяти участь у обговоренні названих вище проблем.

Отже, було уточнено поняття глобалізації, інтернаціоналізації та транснаціоналізації; доведено, що глобалізація вже змінила світову систему, породжуючи нові проблеми і відкриваючи нові можливості, активно впливаючи на національний ринок праці, мобільність робочої сили та міграцію населення.

Література: 1. Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – С. 23 – 29. 2. Мясникова Л. А. Глобалізація економічного пространства і сетева свобода // МЭ и МО. – 2000. – №11. – С. 3 – 8. 3. Чугров С. В. Глобалізація, модернізація или інтернаціоналізація? (Заметки на полях статьи П. Ратленда) // МЭ и МО. – 2002. – №4. – С. 19 – 20. 4. Ратленд Питер. Глобалізація и посткоммунизм // МЭ и МО. – 2002. – №4. – С. 15 – 18. 5. Перегудов С. П. Неолиберальная глобалізація: есть ли альтернативы? // МЭ и МО. – 2002. – №4. – С. 22 – 28. 6. Шишков Ю. В. Два лица глобалізації // Наука и жизнь. – 2000. – №11. – С. 40 – 43. 7. Шишков Ю. В. Глобалізація – враг или союзник развивающихся стран // МЭ и МО. – 2003. – №4. – С. 3 – 14. 8. Юрлов Ф. Н. Социальные издержки глобалізації // Социс. – 2001. – №5. – С. 13 – 22. 9. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. Учеб. пособие. – Харьков: ХНУ им. В. Н. Каразина, 2003. – 250 с. 10. Вишневакая Н. Рынок рабочей силы в ретроспективе XX столетия // МЭ и МО. – 2001. – №9. – С. 52 – 61. 11. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України // Україна: аспекти праці. – 2005. – №5. – С. 34 – 39. 12. Буцька І. О. Міждержавна трудова міграція та проблеми її регулювання // 36. наук. пр. "Ринкова трансформація економіки". Вип. 8. – Харків: ХІБМ, 2004. – С. 144 – 153. 13. Єрохін С. А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект). Наукова монографія. – К.: Вид. "Світ знань", 2002. – 528 с. 14. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин // Україна: аспекти праці. – 2008. – №1. – С. 3 – 11.

Стаття надійшла до редакції
28.05.2008 р.

УДК 336.714

Романенко Ю. Г.

СУТНІСТЬ ДОВІРЧИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКІВ

This article provides the research of principal approaches to the determination of the essence "trust operation". The economic contents of the category "trust operation" in the modern development of national economy are defined. The trust definition and its connection with the trust services is given.

Банківська система тримається на довірі до неї юридичних і фізичних осіб, а зростання обсягів довірчих операцій є одним із показників, що характеризують відношення клієнтів до діяльності як окремого банку, так і до банківської системи взагалі. Поняття довірчих операцій банків – одне з найновіших в українській економіці, праві та банківській справі.

Діяльність банків у сфері надання довірчих послуг клієнтам є однією з найменш досліджених тем у теорії та практиці

вітчизняної банківської діяльності. Фахівці з банківської справи переважно зосереджують свою увагу на активно-пасивних операціях, що є основними для банків. Водночас у економічно розвинутих країнах частка доходів банків від надання довірчих послуг займає значну питому вагу в загальній сумі доходів банків.

Останнім часом в Україні спостерігається тенденція до зростання обсягів надання банками довірчих послуг, що пов'язано, зокрема, з глобалізацією світової економіки, посиленням конкуренції між банками та небанківськими фінансовими посередниками. Тому дослідження сутності довірчих операцій банків є досить актуальним на нинішньому етапі розвитку вітчизняної банківської системи.

Дослідженню сутності довірчих послуг присвячені праці як вітчизняних, так і зарубіжних економістів та науковців. Серед українських авторів слід назвати Р. А. Майданика, В. Г. Марчинського, І. В. Венедіктову та Г. Г. Марченка, серед російських – Д. М. Генкіна, Є. Ф. Жукова та О. Д. Голубовича.

Для розуміння сутності довірчих операцій важливе значення має розгляд суті поняття "траст (довірча власність)", оскільки визначення базисних термінів лежить в основі теоретичних досліджень і практичних рекомендацій. Водночас, незважаючи на велику кількість наукових праць, присвячених цій проблематиці, залишається поширеним неоднозначне тлумачення понять "траст" і "довірчі послуги банків".

У даний час в економічній та юридичній літературі відсутнє однозначне визначення поняття "траст". Проте найчастіше зустрічається таке тлумачення: "Траст – це заснований на праві справедливості обов'язок щодо розпорядження власністю, покладений на довірену особу, з метою управління нею (так звана довірча власність) в інтересах інших осіб (бенефіціарів), однією із яких може бути вона сама, якщо кожна з них може покласти на неї такий обов'язок. При цьому будь-які дії чи бездіяльність з боку довірчої особи, не дозволені чи не виправдані умовами трастового договору або законом, мають розглядатися як порушення трасту" [1, с. 7]. Зазначене визначення поняття "траст" характеризує його як обов'язок довірчої особи, а не як відносини між суб'єктами, з чим, на думку автора, погодитися не можна. Крім того, слід говорити не лише про розпорядження, а й про інші ознаки права власності.

Гаазька конвенція від 01.07.1985 р. №30 "Про право, що застосовується до трастів, і про визнання трастів" правову категорію "траст" відносить до юридичних правовідносин, які створюються людиною, установником траста, при житті чи після смерті шляхом переміщення активів під контроль трастового опікуна в інтересах бенефіціара чи зі спеціальною метою.

У Великобританії під трастом розуміють майнове зобов'язання, згідно з яким управляючий розпоряджається певним майном в інтересах бенефіціара, відповідно до трастового договору і трастового законодавства [2, с. 14].

Під децю іншим кутом зору сутність траста визначається американською асоціацією банків. Вона визначає траст як функцію виконання заповітів, управління власністю за дорученням і виконання агентських доручень в усіх можливих випадках для фізичних осіб, товариств, асоціацій, господарських корпорацій, а також для суспільних, культурних, благодійних і урядових органів [2, с. 14 – 15].

Толковий економічний і фінансовий словарь. Французька, русская, немецкая, испанская терминология визначає траст як відносини, встановлені законом чи відповідно до договору, при яких яка-небудь особа (управитель) наділена правом власності на деяке майно за умови управління цим майном на користь іншої особи (бенефіціара) [3, с. 650]. У Большом экономическом словаре наведено таке визначення траста: "Траст – институт довірчої власності, пов'язаний з передачею майна установником (бенефіціаром) траста і своїх майнових прав, які йому належать відповідно до права власності, на певний термін довірчому власнику" [4, с. 749].

Інший підхід до визначення терміна "траст" запропонований в економічній енциклопедії, в якій під трастом

розуміють: 1) юридичний документ або юридичну дію, що передбачає передачу юридичних функцій управління довірчою власністю однією особою іншій; доручення; 2) процес довірчого управління власністю" [5, с. 687].

На думку укладачів словника "Бизнес: Оксфордської толкової словарь", траст – це згода на передачу власності деякій особі або особам (управителям), які управляють нею, на користь будь-якої особи або осіб (бенефіціарів) [6, с. 652].

У наведених визначеннях можна помітити відсутність чіткого єдиного підходу до визначення сутності траста, адже траст по-різному трактується в них: як угода; як майнове зобов'язання; як функція виконання заповітів чи юридичний документ; як процес довірчого управління власністю; як доручення і як згода на передачу власності.

Вплив іноземної думки та невизначеність у трактуванні трасту вносять певні розбіжності в погляди сучасних науковців та у їх спроби ототожнити траст з довірчим управлінням майном. Так, у Большом экономическом словаре за ред. А. Н. Азрилиана траст визначається як форма представництва на основі довірчого управління майном, цінними паперами, підприємствами, фірмами та ін. [7, с. 1178]. Аналогічний підхід можна побачити в Словнику банківських термінів: "Траст – система довірчого управління майном, цінними паперами, підприємствами тощо. Здійснюється за домовленістю між окремими фізичними або юридичними особами (власниками майна) та спеціалізованими установами (довірчими товариствами)" [8, с. 517]. В Економічному словнику при визначенні траста наголошується на управлінні власністю за дорученням: "Траст – управління власністю за дорученням; передача на договірній основі акцій фондів майна в довірче управління фізичними та юридичними особами" [9, с. 318].

Підсумовуючи викладене, можна помітити плюралізм поглядів науковців щодо визначення сутності траста, які іноді навіть суперечать один одному. Одні науковці термін "траст" трактують звужено, розглядаючи його як систему довірчого управління майном, цінними паперами, підприємствами, а інші – наводять розширене трактування і розглядають траст як функцію виконання заповітів, управління власністю та виконання агентських доручень.

На думку А. С. Генкіна, ближче за всіх до суті поняття "траст" підійшов Клод Вітц, коли зазначив: вченим важко дати всеохоплююче визначення траста. Дефініції розрізняються за ступенем контролю власника над майном. При цьому А. С. Генкін пропонує два визначення, які обмежують поняття "траст" з протилежних сторін:

1. Траст – це угода, за якою одна особа, довірчий власник, є юридично законним власником майна, проте тримає її для вигоди іншої особи, бенефіціара, який отримує доходи від довірчої власності.

2. Під трастом у практиці банків і фінансових компаній розуміють довірчі відносини між сторонами, одна з яких за трастовим договором приймає на себе відповідальність за розпорядження власністю (майном, грошима, майновими та іншими правами) іншої на користь будь-якої особи. Установник траста довіряє трастовій компанії чи трастовому відділу банку ведення операцій з його майном. Трастова компанія чи трастовий відділ банку, виконуючи ці операції, виступає в ролі довіреної особи [2, с. 13 – 14]. Як видно, між цими визначеннями розміщується ціла палітра більш розмитих і нейтральних у ступені розподілення прав власності, визначень.

На погляд автора, зрозуміти суть поняття "траст" у відриві від англосаксонської правової системи неможливо. Слово "траст" походить від англ. *trust*, яке дослівно перекладається як довіра. В праві Англії поняття довірчої власності означає, що і засновник траста, і управляючий, і бенефіціар певною мірою й у визначеному обсязі володіють правочинностями власника. Тобто інститут довірчої власності цієї країни передбачає певне "розщеплення" права власності: право власності на об'єкт операцій належить одній особі (засновнику траста); право володіння, розпорядження – іншій

особі (довірчому власнику); право одержання й використання доходів від майна – третій особі (бенефіціару).

В англо-американському праві взагалі нараховується 10 – 12 правочинностей власника, що знаходяться одночасно в різних співвідношеннях у різних осіб. Так, одне із визначень права власності складається з 11 елементів: право володіння (виключно фізичного контролю над річчю), особистого користування, управління, право на дохід, на капітал (відчуження, розтрачування, знищення, зміна речі), право на імунітет від експропріації, право передавати річ, відсутність терміну права власності, обов'язок не використовувати річ на шкоду іншим, відповідальність у вигляді конфіскації речі за борги і право на залишковий характер (можливість відновлення порушених прав власності) [2, с. 18 – 19].

У континентальній системі права, до якої належить і Україна, англосаксонський інститут довірчої власності (траста) не знайшов підтримки, оскільки не відповідає українській юридичній традиції. Відповідно до Цивільного кодексу України правочинності власника розкриваються за допомогою традиційної для українського цивільного права "тріади": володіння, користування, розпорядження. Тобто власник майна має право передавати іншим особам свої права володіння, користування, розпорядження майном, залишаючись при цьому його власником.

Вітчизняне право ніколи не знало інституту довірчої власності в тому вигляді, в якому він існує в англо-американській системі. Така правова конструкція об'єктивно не може існувати в умовах уявлення про єдине та неподільне право власності. Отже, траста як такого в Україні існувати не може. Напротивагу трасту в українському цивільному праві з'явився інститут довірчого управління майном. Це не траст, проте одна з найцікавіших форм управління майном, яка має свої неочікувані переваги.

Траст і довірче управління розглядаються як зовсім різні правові категорії, перш за все, тому, що перше з них означає перехід права власності до особи, яка управляє майном в інтересах інших осіб, а друге ні в якому разі цього не допускає [10, с. 37]. Водночас зазначимо, що внесені 19 червня 2003 р. Верховною Радою України зміни та доповнення до Цивільного кодексу України визначають, що особливим видом права власності є право довірчої власності, яке виникає внаслідок закону або договору управління майном. Управитель, якщо це визначено договором про управління майном, є довірчим власником цього майна, яким він володіє, користується і розпоряджається відповідно до закону та договору управління майном.

У літературі існують різні погляди щодо можливості застосування траста в романо-германську практику. Так, А. С. Генкін пропонує розглядати два види довірчих операцій: не пов'язаних з управлінням чужим майном (в основному брокерські операції) і пов'язаних з ним. Управління чужим майном – ініціативна самостійна діяльність управляючого, направлена на збереження і (або) примноження об'єкта управління, а в окремих випадках – на зменшення збитків. Вона може включати розумні витрати ресурсів на експлуатацію майна, сплату податків, зборів, найм працівників. Вона часто не направлена на отримання прибутку і не є підприємництвом [2, с. 19].

На думку Р. А. Майданика, відносини, які входять до предмета регулювання права доброї волі, можуть бути поділені на три групи однорідних відносин: довірчі відносини, пов'язані з переходом права власності на майно до фідуціарія; довірчі відносини, пов'язані з управлінням чужим майном; довірчі відносини, не пов'язані з управлінням чужим майном [11, с. 68].

Зрозуміло, що визначення поняття траста передбачає адекватну дефініцію довірчих послуг банків. При цьому зазначимо, що попри поширеність тлумачення у працях різних авторів такого поняття, як трастові операції, в науковій літературі немає єдиного підходу до тлумачення такої дефініції як довірчі операції банків. У багатьох випадках, коли йдеться саме про фундаментальні поняття банківської

діяльності загалом і про довірчі послуги зокрема, часто отожднюють поняття довірчих і трастових послуг банків.

Суть трастових операцій полягає в наступному. Власник великого капіталу чи цінностей, наприклад, виділяє конкретну суму грошових коштів чи пакет цінних паперів для свого спадкоємця (сина, дочки) на умовах, що останній повинен щорічно отримувати частину доходу від указанного капіталу, а, скажімо, при досягненні повноліття отримує весь виділений капітал. З цієї метою власник майна укладає з третьою особою (банком та/або трастовою компанією) угоду, за якою ця особа бере на себе володіння всією сумою капіталу і вкладає його в активи, що приносять дохід. При цьому довірчий власник зобов'язується постійно виплачувати дохід на утримання спадкоємця за узгодженою схемою, а при досягненні повноліття чи проходженні певного періоду часу виплатити йому повністю всю суму капіталу [12, с. 165].

У літературі колишнього СРСР лише мимохідь згадувалось про існування довірчих операцій банків. У працях того часу їх навіть відносять до комісійних операцій. Підтвердження цьому знаходимо у Фінансово-кредитном словаре за ред. В. П. Дьяченка: "Довірчі операції банків – операції, які виконують капіталістичні банки за дорученням клієнтів чи рішенням суду. До них відносяться: управління майном і спадком клієнтів; зберігання й видача грошей, цінностей та документів; ліквідація майна збанкрутілих підприємств, реєстрація знову випущених акцій та ін. Будучи різновидом комісійних операцій, вони забезпечують банку утримання певної винагороди – комісії чи обумовленої договором частини прибутку, що приноситься керованим майном. В епоху імперіалізму довірчі операції банків сприяють зрощенню банків з промисловістю, оскільки банки, керуючи підприємствами чи цінними паперами, мають можливість дізнаватися про стан справ цих підприємств, придбавати контрольні пакети акцій і в кінцевому рахунку ставати їх співвласниками" [13, с. 388]. Отже, за часів СРСР формувалося навіть негативне ставлення до довірчих операцій банків, оскільки відомо, що в західних країнах траст-відділи банків були відокремлені від інших секторів і інформація з них не потрапляла до інших відділів.

У сучасній науковій літературі пропонується таке визначення довірчих операцій банків – це операції банків з управління майном і виконання інших послуг в інтересах і за дорученням клієнтів на правах довіреної особи [4, с. 190]. Наведене визначення чітко включає до довірчих операцій лише операції з управління майном, що розуміється під "іншими послугами" залишається незрозумілим.

Дещо звужене визначення довірчих операцій банків узаконено в Економічній енциклопедії: "Довірчі операції банків – операції банків у вигляді банківських послуг, що виконуються за дорученням приватних осіб та фірм, які є клієнтами банку, і здійснюються на їхню користь" [14, с. 355]. Таке тлумачення довірчих операцій виключає можливість розпоряджатися майном після смерті власника, а також управляти майном за заповітом чи рішенням суду тощо.

По-іншому підходить до розгляду суті довірчих операцій В. С. Михайленко у книзі "Гроші та кредит". Він розмежовує поняття довірчих операцій і трастових послуг. Виконання банками довірчих операцій В. С. Михайленко пов'язує "з управлінням майном, грошовими чи іншими матеріальними цінностями фізичних та юридичних осіб з їхнього дозволу". І далі: "Трастові послуги – банк може управляти фінансовими справами і власністю фірм та приватних осіб за визначену плату. Через трастові відділи банки можуть також керувати портфелем цінних паперів своїх клієнтів, надавати агентські послуги корпораціям, що випускають акції та облигації, бути гарантом перед третіми особами, опікуном за заповітом тощо" [15, с. 286 – 287]. На погляд автора, застосовувати в економіці терміни "трастові послуги" та "довірчі операції" не є доцільним, оскільки в даному випадку трастові послуги включають у себе довірчі операції. На думку автора, дана класифікація може мати місце за умови, якщо термін "трастові послуги" використовувати в країнах англосаксонського права, а довірчі операції – в країнах континентального права, зокре-

ма в Україні. Проте такий підхід до визначення сутності довірчих послуг значно обмежує сферу діяльності банків з надання даних послуг.

Є й інші думки з цього питання, які відрізняються від попередніх. Окремі вітчизняні науковці вважають за доцільне ототожнювати довірчі операції з трастовими послугами, хоча вони докорінно відрізняються один від одного. Так, в Енциклопедії банківської справи за ред. В. С. Стельмаха визначено: "Довірчі послуги банків, трастові послуги банків – операції з управління майном клієнтів і виконання послуг в їхніх інтересах на основі довірчих правовідносин" [16, с. 208]. М. П. Денисенко у підручнику "Гроші та кредит у банківській справі" пропонує, на погляд автора, нечітке і розмите визначення: "Трастові операції становлять довірчі операції – послуги, які надають банки своїм клієнтам, тобто юридичним та фізичним особам" [17, с. 159]. Таке ж визначення трастових операцій дає А. В. Калтирин у книзі "Деятельность коммерческих банков" [18, с. 160].

О. Ю. Свиридов у книзі "Банковское дело" зазначає: "Під трастом в банківській практиці розуміються довірчі відносини між сторонами, одна з яких бере на себе відповідальність за розпорядження власністю довірителя на користь довірителя" [19, с. 211 – 212]. Відповідно до цього визначення в трастових відносинах беруть участь два суб'єкти – банк та довіритель, а в класичному трасті задіяні як мінімум три суб'єкти – довіритель, довірена особа та вигодонабувач (бенефіціар).

Досить часто в новій літературі можна зустріти думки, коли під трастовими чи довірчими послугами розуміють лише управління майном, з чим, на думку автора, погодитися не можна. Так, у підручнику "Банківській операції" за ред. В. І. Капран зазначено: "Трастові послуги – це вид діяльності комерційних банків із управління майном, що передається банку за домовленістю з клієнтом або за рішенням суду (в деяких випадках)" [20, с. 49].

На даний час в українському законодавстві також немає чіткого визначення суті довірчих послуг, пояснити це можна багатьма причинами. Поряд зі слабким розвитком ринку цінних паперів головний чинник – це відсутність або недосконалість законодавства (не має нормативних актів, які б чітко регулювали повноваження банків та механізм їх діяльності при наданні довірчих послуг клієнтам).

На погляд автора, для вітчизняної банківської системи можна запропонувати наступне визначення: "Довірчі операції банків – операції банків, що базуються на довірчих відносинах між банком та клієнтом (юридичною чи фізичною особою) і пов'язані з наданням агентських та інших послуг за дорученням клієнта, а також управління майном установника управління, що здійснюється на користь та в інтересах вигодонабувача або установника управління з метою отримання останнім певного доходу чи для досягнення визначеної установником управління мети".

Таким чином, освоєння сфери довірчих послуг є перспективним напрямом діяльності українських банків. Надання довірчих послуг переважно не пов'язано з ризиками діяльності банку, не потребує залучення додаткових коштів та відчуження ресурсів банку, не передбачає формування нових резервів. Розширення спектра банківських послуг дасть змогу краще задовольнити потреби клієнтів, розширити дохідну базу банків, сприятиме стабілізації банківської системи та підвищенню її ролі в економіці держави.

Література: 1. Практическое руководство по трасту: Пер. 2-го англ. изд. – М.: ИНФРА-М, 1995. – 196 с. 2. Генкин А. С. Эффективный траст: опыт Западной Европы и российской практика. – М.: Изд. дом "Альпина", 1999. – 220 с. 3. Бернар И. Толковый экономический и финансовый словарь. Французская, русская, немецкая, испанская терминология В 2-х т. Т. 2: Пер. с фр. / И. Бернар, Ж. Колли. – К.; М.: Международные отноше-

ния, 1994. – 720 с. 4. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Книжный мир, 2005. – 860 с. 5. Економічна енциклопедія. Т. 3. – К.: Вид. центр "Академія", 2002. – 952 с. 6. Бизнес. Оксфордский толковый словарь: Англо-русский. Свыше 4000 понятий. – М.: Изд. "Прогресс-Академия", Изд. РГГУ, 1995. – 752 с. 7. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 6-е изд., доп. – М.: Институт новой экономики, 2004. – 1 376 с. 8. Загороній А. Словник банківських термінів / А. Загороній, О. Сліпущо, Г. Вознюк, Т. Смолженко. – К.: Вид. "Аконіт", 2000. – 605 с. 9. Осовська Г. В. Економічний словник / Г. В. Осовська, О. О. Юшкевич, Й. С. Зададський. – К.: Конкорд, 2007. – 358 с. 10. Михеева Л. Ю. Доверительное управление имуществом / Под ред. В. М. Чернова. – М.: Юристъ, 1999. – 176 с. 11. Майданик Р. А. Проблемы регулювання довірчих відносин у цивільному праві: дис. ... докт. юр. наук: 12.00.03. – К., 2003. – 528 с. 12. Жуков Е. В. Инвестиционные институты: Учебн. пособие для вузов. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 200 с. 13. Финансово-экономический словарь В 2-х т. Т. 1 / Под ред. В. П. Дьяченка. – М.: Госфиниздат, 1961. – 662 с. 14. Економічна енциклопедія. У 3-х т. Т. 1 / Под ред. Б. Д. Гаврилишина. – К.: Вид. центр "Академія", 2000. – 864 с. 15. Михайленко В. С. Гроші та кредит: Навч. посібник для дистанційного навчання / За наук. ред. А. А. Чухна. – К.: Вид. "Університет "Україна", 2006. – 372 с. 16. Енциклопедія банківської справи України / Під ред. В. С. Стельмаха. – К.: НБУ, Інститут незалежних експертів, вид. "Молодь", видавничий дім "ІН Юре". – 680 с. 17. Денисенко М. П. Гроші та кредит у банківській справі. – К.: Алерта, 2004. – 480 с. 18. Калтырин А. В. Деятельность коммерческих банков. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 384 с. 19. Свиридов О. Ю. Банковское дело. Учебн. пособие. — Ростов-на-Дону: Изд. центр "Март", 2002. – 412 с. 20. Капран В. І. Банківські операції. Навч. посібник / В. І. Капран, М. С. Кривченко, О. К. Коваленко, С. І. Омельченко. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 208 с.

Стаття надійшла до редакції
01.09.2008 р.

УДК 330.341.1

Кабанец И. А.

ОЦЕНКА ФАКТОРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРЕОБРАЗОВАНИЯМИ

The article analyses some approaches to evaluating the factors which influence the management during the implementation of innovative projects.

Влияние различных факторов, и особенно факторов случайного характера на процесс инновационных преобразований, проявляется, прежде всего, в виде изменения объемов работ по реализации инновационных проектов, трудностей оперативно-календарного планирования и прогнозирования.

При любой попытке учесть влияние всех факторов приходится сталкиваться с исключительно трудной проблемой учета их влияния на нескольких уровнях управления, которая состоит в том, что даже в случае несложной иерархической структуры число комбинаций воздействия факторов резко возрастает. Поэтому основной задачей при анализе факторного воздействия на систему управления при реализации инновационных проектов должна быть, прежде всего, попытка ограничения количества возможных комбинаций факторов, которые следует исследовать или учесть при нахождении целевой функции принимаемого решения по управлению инновационным процессом.

Анализ имеющихся публикаций показывает, что любая предпринимаемая в этом направлении попытка решений такой задачи означает, что отработанный в результате сужения граничных условий комбинация факторов будет определять, в конечном итоге, только один из них или, по крайней мере, всего несколько наиболее вероятных и существенных вариантов их неблагоприятного сочетания [1 – 5].

Целью статьи является изложение предлагаемого подхода для оценки факторного воздействия на систему управления процессом инновационных преобразований, основанных на учете их особенностей для использования в принятии решений.

Определение оптимальных условий функционирования управляющей системы (нахождение целевой функции) на основе учета нескольких переменных и случайных величин, каковыми являются также и конкретные факторы, в общем случае требует перебора большого количества возможных вариантов реализации инновационных проектов в зависимости от комбинаций действия этих факторов и относится к задачам комбинаторного характера, точность решения которых определяется, в конечном итоге, объемом переработанной информации. При этом информативность исследуемых признаков рассматриваемых факторов должна характеризоваться пригодностью этих признаков (или их набора) для детерминирования того или иного фактора. В качестве меры информативности признака предлагается использовать условную энтропию:

$$H\left(\frac{Y}{\eta_x}\right) = -\sum_{\eta} P(\eta) \sum_{y=1}^n P\left(\frac{Y}{\eta}\right) \log P\left(\frac{Y}{\eta}\right),$$

где y_i – уровни иерархии управления, на которые воздействуют факторы ($i = 1, 2, 3, \dots, n$);

η_x – множество принимаемых во внимание факторов, воздействующих на систему управления;

η – фактор ($\eta \in \eta_x$);

$P(\eta)$ – плотность вероятности влияния фактора η ;

$P\left(\frac{Y}{\eta}\right)$ – апостериорная вероятность воздействия фактора на уровень y_i .

Учет и выявление признаков факторов, безусловно, играет большую роль при любых попытках добиться повышения эффективности системы управления при реализации инновационных проектов, однако не менее важное значение в этом случае имеет разработка методов определения с высокой степенью достоверности реакции управляющего звена на возмущения, создаваемые воздействием факторов, которую следует рассматривать как ключевой вопрос при нахождении оптимального решения по управлению процессом инновационных преобразований в сложившихся условиях.

Очевидно, что эффективность функционирования системы управления этим процессом в значительной мере будет зависеть от степени ее реакции на воздействие различных факторов. Сущность этой реакции заключается в способности управляющей системы оперативно формировать априорную плотность распределения вероятностей изменения параметров контролируемого инновационного проекта на основе по-

ступающей из точек контроля информации и наличия апостериорных данных предшествующего периода функционирования управляющей системы и работы производства.

Рассмотрим этот вопрос немного подробнее. Пусть на вход системы управления поступает входной сигнал в виде информации $I_t(R)$ – о контролируемом параметре освоения инновационного проекта при одновременном воздействии возмущающего фактора, спектральную плотность которого в целях упрощения математических выкладок будем считать постоянной в интервале контролируемого промежутка времени, измеряемого длительностью реализации инновационного проекта, и равной N_0 .

Вне контролируемого временного интервала спектральную плотность фактора будем считать равной нулю. В этом случае информация, поступающая на вход системы управления в момент времени t , будет определяться входным сигналом:

$$I_t(R_{\eta}) = I_{1t}(\Delta R_{\eta}) + I_{2t}[\eta(t)],$$

где $I_{1t}(\Delta R_{\eta}) = I_{\eta}(R - R_1)$ – информация об отклонении величины контролируемого параметра в момент t от планируемой его величины, равной R ;

R_1 – значение фактической величины параметра R в момент t ;

$I_{2t}[\eta(t)]$ – информация о воздействии на процесс реализации инновационного проекта фактора η в момент времени t .

Совместная плотность распределения вероятностей будет равна:

$$\omega[I_t(R_{\eta})]\omega_{R_t}(R_t) = \omega(R_t)\omega_{R_t}(I_t),$$

и поэтому для искомой плотности распределения вероятностей можно написать:

$$\omega_{R_t}(R_t) = K_1 \omega(R_t) L(R_t),$$

где ω_{R_t} – априорная плотность распределения вероятностей контролируемого параметра процесса реализации инновационного проекта в момент t ;

K_1 – нормирующий коэффициент пропорциональности, не зависящий от величины R_t ;

$L(R_t) = \omega_{R_t}(I_t)$ – функция правдоподобия при фиксированных значениях $I_t(R_{\eta})$.

Формирование функции правдоподобия, по существу, и является основной задачей эффективной системы управления информацией, поскольку остальные операции при образовании $\omega_{R_t}(R_t)$ можно выполнить уже без обращения к $I_t(R_{\eta})$.

Для вычисления функции правдоподобия $L(R_t)$ условимся, что равномерная спектральная плотность влияющего фактора $\eta(t)$ будет сохраняться также и при значительном количестве опросов состояния объекта управления на временном интервале, равном длительности цикла реализации инновационного проекта, который определяется как $D_q = \alpha \cdot \Delta t$. Здесь α – количество опросов за период D_q , которое при определенном допущении можно рассматривать как частоту собственных колебаний системы управления, поскольку состояние ее и выходные параметры изменяются и фиксируются при каждом шаге контроля.

Кроме того, примем во внимание, что в общем случае на вход управляющей системы может поступить m сигналов входной информации и поэтому при формировании

$\omega_{R_t}(R_t)$ результаты каждой последующей информации, в принципе, можно рассматривать как априорные для предыдущей, то есть:

$$\omega_{R_t}(R_t) = K_1 \omega(R_t) \prod_{i=1}^m L_i(R_t).$$

На основании принятых допущений и в соответствии с теоремой В. А. Котельникова [6] реакция управляющей системы на воздействие фактора вполне может определяться значениями принимаемых решений по управлению процессом реализации инновационного проекта, взятым через интервалы $0,5\Delta t$.

В основу таких решений может быть положена информация о значениях величин функции $a(t)_{t \in [0, D_q]}$ через указанные промежутки времени.

Таким образом, в течение контролируемого периода реализации инновационного проекта может быть получено достаточно большое количество независимых случайных величин $a_1(t_1), a_2(t_2), \dots, a_{2n}(t_{2n})$, каждая из которых, в принципе, нормально распределена и имеет дисперсию αN_0 . Значение величины $2n$ определяется как $2n = \frac{\Delta D_q}{0,5\Delta t}$.

Однако для повышения эффективности управления ходом работ в этом случае следует принимать во внимание совместное распределение их вероятностей, то есть $p[a_1(t_1), a_2(t_2), \dots, a_{2n}(t_{2n})]$, полученное на основе использования апостериорных данных, принятых в качестве аналога при разработке модели организации производственного процесса реализации инновационного проекта.

Данный подход дает возможность с приемлемой погрешностью определить реакцию системы на воздействие возмущающего фактора и смоделировать все возможные изменения в состоянии инновационного процесса в условиях его воздействия, а также определить функцию другого (компенсирующего) фактора, зависящую от вида и характера используемых ресурсов для компенсации воздействия негативного фактора.

В общем случае эффективность управления процессом инновационных преобразований при воздействии разного рода факторов будет зависеть также от умения руководителя определять цену риска при принятии конкретной стратегии для оперативной корректировки процесса в этих условиях. Не менее важной предпосылкой для этого является умение руководителя оценить реальное состояние процесса реализации инновационных преобразований.

Литература: 1. Карлин С. Основы теории случайных процессов. – М.: Мир, 1971. – 472 с. 2. Юдин Д. Б. Задачи и методы стохастического программирования. – М.: Наука, 1972. – 392 с. 3. Організація та управління інноваційною діяльністю: Підручник / За ред. проф. П. Г. Перерви, проф. С. А. Механовича, проф. М. І. Погорелова. – Харків: НТУ "ХПИ", 2008 – 1028 с. 4. Технологическая инновационная деятельность: менеджерский аспект. Учебно-методическое пособие / Сост. А. М. Бандурка, А. А. Елифанов, Л. Н. Ивин, Л. Л. ТОВАЖНЯНСКИЙ. – Харьков: НТУ "ХПИ", 2002. – 308 с. 5. Трифилова А. А. Управление инновационным развитием предприятия: Монография. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 176 с. 6. Котельников В. А. Теория потенциальной помехоустойчивости. – М.: Госэнергоиздат, 1956. – 200 с.

Стаття надійшла до редакції
18.06.2008 р.

Шульга А. Ю.
Дубровина Н. А.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ МЕЖБЮДЖЕТНЫХ ТРАНСФЕРТОВ НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

The estimation of the size of interbudget and social transfers on the basis of foreign experience is developed, their analysis is carried out in the article.

В условиях стагнации межбюджетных отношений ученые и ведущие экономисты Украины неоднократно высказываются о неэффективности действующей методики по формированию и распределению трансфертных платежей между регионами в связи с тем, что основные показатели данной методики не учитывают особенностей экономического потенциала регионов. Несмотря на большое количество научных работ, написанных по совершенствованию политики трансфертных платежей, ни одна из них не может служить основой для нового механизма межбюджетных отношений. Это объясняется тем, что новый подход к формированию и распределению трансфертных платежей должен базироваться на комплексной оценке эффективности действующего механизма, а предложенные отечественными учеными: С. В. Буковинским [1], Н. М. Гринчуком [2], О. С. Дроздовой [3], Н. И. Кропивцовой [4], И. Ю. Потеряло [5], М. М. Черновской [6] и др. аналитические и экономико-математические подходы к решению проблемы являются либо достаточно сложными в применении, либо не выявляют степень дисбаланса в распределении трансфертов.

Поэтому авторами был проанализирован опыт развитых стран по данному направлению, рассмотренный в работах таких ученых, как: P. Swianiewicz [7], S. Kogenik [8], которые затрагивали вопросы выявления социально-экономических причин региональных диспропорций. Особый интерес вызвал научный труд Baltagi [9], в котором рассмотрены экономические модели на панельных данных. Ценность данных моделей заключается в том, что они позволяют анализировать социально-экономические показатели по всем регионам за несколько лет и тем самым дают комплексную оценку эффективности трансфертных платежей. Именно эта работа и легла в основу написания данной статьи и ее основной цели – оценка эффективности межбюджетных трансфертов на основе панельных данных.

В Государственном бюджете Украины [1] местным бюджетам предусмотрены такие виды трансфертов:

- дотация выравнивания;
- субвенция на реализацию программ социальной защиты населения;
- субвенция на компенсацию затрат бюджетов местного самоуправления по предоставлению льгот, установленных государством;
- субвенция на реализацию инвестиционных проектов;
- другие субвенции.

При оценке межбюджетных трансфертов акцент сделан на общей сумме всех дотаций и субвенций, субвенциях инвестиционной и социальной направленности. В связи с этим оценка проходит в два этапа, представленных на рисунке.

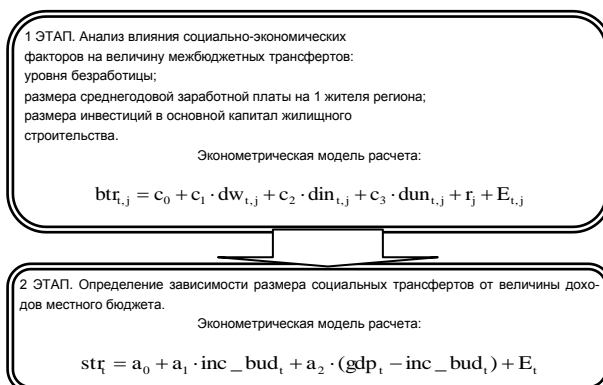


Рис. Алгоритм оценки эффективности межбюджетных трансфертов

Рассмотрим каждый представленный на рисунке этап оценки эффективности межбюджетных трансфертов более подробно. На первом этапе определяется размер межбюджетных трансфертов при помощи эконометрической модели, построенной на панельных данных. В качестве основных факторов, влияющих на размер межбюджетных трансфертов, были выбраны следующие:

- уровень безработицы;
- размер среднегодовой заработной платы на 1 жителя региона;
- размер инвестиций в основной капитал жилищного строительства;
- количество населения региона;
- ВВП на душу населения;
- средний размер пенсий;
- обеспеченность населения жильем;
- количество малообеспеченного населения;
- размер совокупного дохода на 1 человека.

Модель строилась на данных за три года по всем регионам Украины. В ходе построения модели ряд факторов оказались статистически не значимыми и были выключены из модели, а именно: количество населения региона; ВВП на душу населения; средний размер пенсий; обеспеченность населения жильем; количество малообеспеченного населения; размер совокупного дохода на 1 человека. В общем виде модель имеет линейную зависимость и представлена следующим выражением:

$$btr_{t,j} = c_0 + c_1 \cdot dw_{t,j} + c_2 \cdot din_{t,j} + c_3 \cdot dun_{t,j} + r_j + E_{t,j}, \quad (1)$$

где $btr_{t,j}$ – изменение величины межбюджетных трансфертов; c_0 – оценка постоянного уровня величины межбюджетных трансфертов на 1 чел; c_1, c_2, c_3 – параметры модели; dun – отклонение уровня безработицы по региону от среднего значения по регионам Украины; dw – отклонение среднегодовой заработной платы на 1 чел. в регионе от среднего уровня по всем регионам Украины; din – отклонение размера инвестиций в основной капитал жилищного строительства на 1 чел. от среднего значения по всем регионам Украины; r_j – случайный региональный эффект; $E_{t,j}$ – случайная величина.

Разработанная модель учитывает лаговый эффект, то есть величина межбюджетных трансфертов в текущем году определяется не только факторами отклонений заработной платы и инвестиций в жилищное хозяйство от среднего уровня по регионам, но и величиной межбюджетных трансфертов предыдущего года. Кроме этого, данная модель позволяет учитывать региональный случайный эффект, который вызван различными корректирующими коэффициентами, используемыми при расчете планируемых величин межбюджетных трансфертов. Результаты оценки эффективности распреде-

ления межбюджетных трансфертов, полученные при помощи эконометрической модели на панельных данных, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Оценка эффективности распределения межбюджетных трансфертов на панельных данных

Показатель	Коэффициент распределения	Стандартное отклонение	Статистика Стьюдента	Уровень значимости
Отклонение среднегодовой заработной платы на 1 чел. в регионе от среднего уровня по всем регионам Украины	-0,00906	0,012041	-0,75264	0,0061
Отклонение размера инвестиций в основной капитал жилищного строительства на 1 чел. от среднего значения по всем регионам Украины	0,14111	0,044373	3,180106	0,0025
Отклонение уровня безработицы по региону от среднего значения по регионам Украины	1,135727	0,093511	12,14539	0
Область	Изменение величины межбюджетных трансфертов на 1 человека в связи с региональными особенностями			
Крым	-54,6013			
Винницкая	14,33184			
Волынская	-58,153			
Днепропетровская	17,01062			
Донецкая	4,779914			
Житомирская	-2,6519			
Закарпатская	26,10234			
Запорожская	-86,5423			
Ивано-Франковская	-36,762			
Киевская	159,4443			
Кировоградская	-41,4416			
Луганская	26,19403			
Львовская	44,18528			
Николаевская	-1,51218			
Одесская	62,33359			
Полтавская	20,49536			
Ровенская	21,67858			
Сумская	-3,07395			
Тернопольская	25,06626			
Харьковская	48,86581			
Херсонская	-85,3496			
Хмельницкая	-65,9819			
Черкасская	13,78591			
Черновицкая	1,457781			
Черниговская	-10,0684			
Киев	-21,6805			
Севастополь	-17,9131			

Данные, представленные в табл. 1, свидетельствуют о высоком уровне дисбаланса в распределении трансфертных платежей на 1 человека, как в депрессивных регионах, так и в регионах, которые относятся к категории доноров.

На 2 этапе была проанализирована зависимость социальных трансфертов, полученных из бюджетных и внебюджетных фондов в виде оказанных услуг, денежной помощи,

различных (других) благ. При этом в денежной форме величина социальных трансфертов, получаемых населением Украины, в регионах примерно в два, а в некоторых регионах и в три раза превосходит величины доходов местных бюджетов.

В общем виде модель представлена следующим выражением:

$$str_t = a_0 + a_1 \times inc_bud_t + a_2 \times (gdp_t - inc_bud_t) + E_t, \quad (2)$$

где str_t – величина социальных трансфертов для населения;
 inc_bud_t – величина доходов местного бюджета;
 $(gdp_t - inc_bud_t)$ – переменная, отражающая влияние внебюджетных собственных фондов;
 a_0, a_1, a_2 – параметры модели;
 E_t – случайная величина.

Поскольку факторные переменные в модели коллинеарны, то для оценки параметров использовалась бридж-регрессия ($\lambda = 0.1$) [8; 9], в результате которой, несмотря на то, что оценки параметров смещены, они являются статистически значимыми. Результаты оценки приведены в табл. 2.

Таблица 2

Оценки параметров модели

Год	Постоянный уровень социальных трансфертов в регионе (a_0)	Влияние доходов местного бюджета на величину социальных трансфертов (a_1)	Влияние части внебюджетных средств в регионе на величину социальных трансфертов (a_2)	Коэффициент детерминации (R^2)
2005	767,4405	1,1062	0,09213	0,8927
2006	803,025	1,4735	0,0812	0,9195
2007	1547,808	1,3615	0,1244	0,9001

Как видно из табл. 2, результаты моделирования показали, что примерно 50% социальных трансфертов в регионах Украины составляет социальная помощь, величина которой, как следует из уравнений регрессий, довольно сильно зависит от величины валового регионального продукта, определяющего благосостояние региона, и величины межбюджетных трансфертов. По результатам проведенного регрессионного анализа зависимости значения социальной помощи населению в регионах от таких факторов, как индекс цен и численность экономически неактивного населения (дети, молодежь, студенты, пенсионеры и безработные), были получены статистически значимые оценки параметров только для второго фактора. То есть размер социальной помощи определяется в основном численностью экономически неактивного населения, которому в соответствии с установленным законодательством и нормативами выделяются денежные пособия, стипендии, пенсии и другие виды социальной помощи. В то же время индекс цен не оказывает значимого влияния на величину социальной помощи.

Проведенный анализ показателей совокупного дохода на душу населения в регионах за период 2005 – 2007 гг. показал существенные региональные отличия. Несмотря на увеличение размера социальных трансфертов и политику проведения выравнивания социально-экономических условий и стандартов жизни в регионах, конвергенция в уровне жизни, измеряемая величиной совокупного дохода на душу населения, не наблюдается. Наоборот, величины отклонений регионального среднего дохода населения (на 1 чел.) от среднего уровня по Украине возрастают по времени, о чем свидетельствует тенденция разделения регионов и неэффективности существующей политики дотаций.

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости разработки комплексных программ по увеличению экономи-

ческого и налогового потенциала в регионах с более низкими показателями валового внутреннего продукта и среднего дохода на душу населения.

Научная новизна данной статьи – разработка и обоснование универсальных эконометрических моделей по оценке и прогнозированию размера межбюджетных и социальных трансфертов, построенных на панельных данных.

Направление дальнейших исследований – разработка рекомендаций по ликвидации выявленных диспропорций в распределении трансфертных платежей между регионами Украины.

Литература: 1. Буковинський С. В. Формування бюджетної політики у ринковому середовищі // Вісник НБУ. – 2006. – №7. – С. 14 – 21. 2. Гринчук Н. М. Методичні підходи до проведення порівняльної оцінки соціально-економічного розвитку регіонів // Актуальні проблеми державного управління. – 2004. – №2. – С. 134 – 140. 3. Дроздова О. С. Теоретичні засади фінансової децентралізації // Фінанси України. – 2002. – №8. – С. 20. 4. Кропівцова Н. І. Формування місцевих бюджетів у сучасних умовах господарювання // Стратегічні напрямки розвитку харчових підприємств, ресторанного господарства і торгівлі. – Харків: ХДУХТ, 2007. – С. 124 – 126. 5. Потеряйло І. Ю. Особливості бюджетного планування в Україні // Економіка: проблеми теорії та практики. Т. І. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 276 – 284. 6. Черновська М. М. Міжбюджетні відносини як провідна ланка бюджетної системи України: основні проблеми та напрями їх удосконалення // Економіка: проблеми теорії та практики. Т. V. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 1187 – 1193. 7. Swianiewisz P. Finanse lokalne: teoria i praktyka. – Lublin: MYNICIPUM, 2004. – 306 s. 8. S. Korenik. Dysproporcje wrozwoju regionow Polski – Wybrane aspekty. – Wroclaw, 2003. – 236 s. 9. Baltagi B. Econometric Analyses of Panel Data. – New York. Wiley, 2001. – 293 p.

*Стаття надійшла до редакції
31.05.2008 р.*

УДК 330.34.014

Смачило І. І.

СТАЛИЙ РОЗВИТОК В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

The scientific grounding of stable development under the conditions of economic instability is carried out in the article.

Реальне середовище, в якому функціонують вітчизняні підприємства, відзначають крайню нестабільність і непередбачуваність розвитку подій, недостатньо ефективне економічне законодавство, відсутність розвиненої ринкової інфраструктури. Ці, а також ряд інших економічних, фінансових і соціальних чинників створюють крайню нестабільну умови функціонування українських підприємств і перешкоджають формуванню ефективних ринкових відносин у країні.

Для поліпшення ситуації та забезпечення сталого розвитку українським підприємствам необхідно формувати більш досконалу систему управління на підприємствах, яка б повніше враховувала невизначеність зовнішнього середовища. Ця вдосконалена система управління має забезпечити підприємствам досягнення певної глобальної мети свого розвитку,

сприяти вдосконаленню організації й управління в умовах макроекономічних чинників, що постійно змінюються.

Метою статті є з'ясування шляхів забезпечення сталого розвитку підприємств в умовах економічної нестабільності.

В умовах нестабільного зовнішнього середовища підприємства вимушені вирішувати завдання, котрі за своїм змістом належать до декількох напрямів. Це, зокрема, організація виробничої кооперації й науково-технічної співпраці відповідно до технологічного ланцюга виготовлення кінцевого продукту; забезпечення збалансованості діяльності за стадіями життєвого циклу продукції; створення нових механізмів інвестування для розширення та науково-технічного розвитку виробництва; досягнення узгодженості інтересів держави та власників підприємств при використанні землі і природних ресурсів; створення на підприємствах внутрішнього ринку робочої сили, що забезпечить вирішення проблем професійної перепідготовки та зайнятості; включення підприємств до глобальної мережі інформації та подолання труднощів науково-технічного розвитку виробництва, які виникають у зв'язку з установленням права підприємств на комерційну таємницю.

Сучасне підприємство – це складна відкрита виробничо-господарська і соціальна система, здатна цілеспрямовано регулювати свою взаємодію із зовнішнім середовищем, яка:

складається із взаємозалежних частин (виробництв, цехів, дільниць, служб тощо), діяльність яких впливає на кінцевий результат виробництва;

взаємодіє із зовнішнім середовищем, з якого в систему надходять необхідні для виробничої діяльності фактори виробництва (входи) та в якому реалізуються й використовуються результати виробництва (виходи) – продукція, роботи, послуги;

здійснює діяльність, спрямовану на задоволення потреб суспільства (зовнішнього середовища системи);

має властивості, що притаманні складним відкритим цілеспрямованим системам: здійснює певні процеси протягом життєвого циклу продукції;

реагує на зміну зовнішнього середовища і самостійно забезпечує свій розвиток (володіє властивістю самоорганізації);

має характерне для складних систем поєднання властивостей цілісності та відокремленості, які певним чином впливають на її функціонування та розвиток.

Сучасний розвиток можна охарактеризувати як період потрясінь. Зміни, пов'язані з ризиками, втратами і кризами, стали нормою. Якщо підприємство не встатить перед собою завдання йти назустріч змінам, які відбуваються в зовнішньому середовищі, воно приречене на животиння. В період докорінних структурних перетворень виживають тільки лідери змін – ті, хто вловлює їхні тенденції та швидко пристосовується до них, використовуючи перспективи, які відкриваються.

Тому лідеру необхідно розглядати зміни як нову сприятливу можливість, що означає пошук корисних для себе змін і шляхів, які дають змогу зробити їх максимально ефективними для зовнішньої та внутрішньої діяльності підприємства.

У даній ситуації підприємство сприйматиме відкритість системи з найвищою корисністю: цілеспрямовано регулюючи своє відношення до зовнішнього середовища.

Обставини економічної нестабільності не є чимось таким, що виходить за рамки "звичайних умов" економічної діяльності. Навпаки, економічна нестабільність як низка швидкоплинних, не завжди очікуваних змін умов діяльності є не що інше як вияв об'єктивних закономірностей розвитку тих економічних процесів, котрі стосовно деякого об'єкта господарювання прийнято вважати "зовнішніми" [1].

Інша річ, що це "нестабільність" зовнішніх обставин або не потрапляє в поле уваги, зосередженої на стабілізації окремого підприємства, або залишається незрозумілою та невивченою для сучасного рівня пізнання. Наприклад, найпростіший вид нестабільності у фізичних взаємодіях – виникнення турбулентного руху рідини – стосується найпростіших форм взаємодії, для котрих відомі теоретичні методи опису, з якими легко виконувати ті чи інші експерименти та проби. І, незва-

жаючи на ґрунтовну пізнавальну базу, теоретичну та експериментальну, вивчення фізичних форм нестабільності – найпростіших, вільних від суб'єктивізму – затягнулося на десятиліття.

Економічна нестабільність порівняно, наприклад, з фізичною складніша для наукового пізнання вже через недоступність проведення натурних експериментів. Перефразовуючи відомий вислів, мусимо визнати, що "ми маємо один екземпляр економіки", і тому не маємо права з ним експериментувати. Крім того, природа економічної нестабільності прихована сильним впливом суб'єктивізму, який зберігається в економіці – не в останню чергу через неможливість виконання натурних експериментів у ній.

Суб'єктивізм економічного пізнання легко приховує як саму нестабільність, так і розуміння її причин, тобто розуміння тих явищ, які призводять до непередбачуваної мінливості зовнішніх економічних обставин, котрі тим часом підлягають власне об'єктивним законам розвитку, хоча часто суб'єктивізм наукового пізнання в економіці цю об'єктивність воліє не помічати.

Наприклад, суб'єктивний погляд на такі процеси, як утворення ціни на продукти харчування, зводиться до тверджень на зразок посилань на елементарні закономірності, встановлені для інших економічних обставин, – мовляв, ціни, скажімо, на хліб зростають через збільшення попиту на нього внаслідок зростання заробітної плати. Але, хто, яка категорія населення споживає сьогодні більше хліба, ніж вчора? Ніхто двічі не обідає. Отже, попит на хліб не зростає, а ціни на нього підвищуються через деякий об'єктивний для сьогоднішньої економіки нестабільний економічний процес, котрий не лише випадає з поля зору дослідників, а навпаки, якого "намагаються вписати" у формальні кліше, для яких немає жодних методологічних підстав.

Приклад з цінами – це лише один випадок, котрий показує, як часто економічні обставини виявляють об'єктивну нестабільність.

Тим не менше, якщо перед нами стоїть завдання збереження розвитку в умовах зовнішньої нестабільності, тоді, передусім, необхідно об'єктивно з'ясувати причини нестабільних – швидкоплинних, непередбачуваних, мінливих – зовнішніх обставин. Розуміючи об'єктивну природу причин економічної нестабільності, отримуємо ґносеологічні умови вироблення рекомендацій щодо управління деяким об'єктом господарювання в стилі його "стійкого розвитку".

Тобто управління розвитком підприємства включає дві складові – як власне його внутрішнє вдосконалення, так і вдосконалення пристосованості до зовнішніх умов, завжди мінливих і не завжди передбачуваних.

Звертаючись до прикладу з історії виробничих і технологічних процесів, ці дві складові (внутрішню та зовнішню) щодо сталого розвитку в умовах нестабільності ілюструє розвиток житла. Спочатку, щоб уникнути несприятливого погоднокліматичного впливу, житло розміщували у географічно вигідних місцях, захищених самою природою – за схилом гори, при долині, де добре пригріває сонце і не дуже морозно. Коли технологія будівництва зазнала вдосконалення, проти нестабільності природних умов почали застосовувати теплоізоляційні матеріали, сейсмологічні конструкції тощо.

Так, розуміння природи "зовнішньої нестабільності" спільно з творчим пошуком "внутрішньої досконалості", яка вже не залежить від нестійких впливів середовища, дозволяють створювати деяку "стійку суть" – у даному прикладі це будівельна конструкція.

Коли ж мова йде про "економічну конструкцію", тобто управління й відповідні технології деякого підприємства, тоді його розвиток має поєднувати науково-обґрунтовану "протидію" мінливим зовнішнім обставинам і таку ж науково-обґрунтовану внутрішньоорганізовану систему управління – експеримент і технології, які разом уже не залежать від нестабільності зовнішнього світу, ринкового середовища.

Отже, щоб зберегти сталий розвиток за нестабільних умов, необхідно точно та об'єктивно ідентифікувати суть цієї нестабільності. До того ж відповідно до цієї суті слід знайти

технологічний та управлінський спосіб досягнення розвитку, який не залежить від неї. З інженерної точки зору це впровадження тих чи інших винаходів. З маркетингової – це пошук відомих ринкових ніш, напрямів збуту. З погляду науково-технічного прогресу – це вдосконалення розв'язків задач, котрі вже поновили зовнішні умови, показуючи новий вид своєї нестабільності. В поняттях управління – це пошук форм організації виробництва, які інваріантні до несприятливих обставин і, крім того, на хронологічній шкалі прогресу стоять далі тих її пунктів, на яких нестабільність виникла.

Коли ж завдання пошуку "відповіді на виклик зовнішніх обставин" розв'язане, тоді його втілення в дійсність становить доволі типовий технічний процес "здійснення управління" на основі визначеної стратегічної мети.

Сталий розвиток підприємства в умовах економічної та соціально-політичної нестабільності потребує мобілізації внутрішніх трудових зусиль, передусім пов'язаних з модернізацією, оновленням і науково-технічним удосконаленням виробництва; з активізацією залучення нових зовнішніх ресурсів – від сировини й фінансових інвестицій до науково-технічних нововведень і маркетингових стратегій. Ця активізація внутрішніх та зовнішніх аспектів стабілізації розвитку охоплює різноманітні напрями організації виробництва.

Література: 1. Пригожин И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой: Пер. с англ. / И. Пригожин, И. Стенгерс; [Общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича и Ю. В. Сачкова. – М.: Прогресс, 1986. – 432 с.

*Стаття надійшла до редакції
09.09.2008 р.*

УДК 658.012.12:339.9

Каляка С. В.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА Внеску у зростання ВВП України підприємств – суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності

In this article the problem of necessity of providing the stable functioning of industrial enterprise – the entity of foreign economic activity – is considered and formulated.

На сьогоднішній день зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) України тісно пов'язано з ефективністю функціонування промислових підприємств. Сучасні умови функціонування промислових підприємств характеризуються мінливістю, динамічністю, складністю та великою кількістю загроз їх стійкому функціонуванню, що особливо небезпечно для машинобудівної галузі, особливості функціонування підприємств якої є належність до високотехнологічних ринків збуту, що характеризуються великою кількістю конкурентів, швидкістю зміни попиту, зміни технології виробництва.

Серед провідних українських учених, які зробили вагомий внесок у розвиток теоретичних та методологічних положень щодо забезпечення стійкого функціонування підпри-

Динаміка зростання ВВП, обсягів імпорту та експорту за роками з розрахованим прогнозом

Роки	Темпи зростання ВВП (%)	Темпи зростання імпорту (%)	Темпи зростання експорту (%)
1997	97,0	98,6	99,10
1998	98,1	86,8	86,80
1999	99,8	80,5	92,30
2000	105,2	116,6	118,80
2001	109,6	112	109,70
2002	105,2	107,4	111,10
2003	109,6	134,7	124,10
2004	112,1	126,9	139,00
2005	102,7	125,8	106,30
2006	107,1	124,8	113,70
2007	107,2	131,2	125,70
2008	110,1	136,3	126,30
2009	111,1	140,4	128,01
2010	111,3	144,4	129,72

емств, слід відзначити: О. В. Ареф'єву, В. О. Василенко, В. М. Гриньову, О. В. Зеткіна, Ю. Б. Іванова, М. В. Куркіна, Т. С. Клебанову, М. О. Кизима, О. В. Козаченко, Л. О. Лігоненко, В. П. Пономарева, В. С. Пономаренко, В. А. Предборського, О. І. Пушкаря, О. М. Тищенко, О. М. Тридіда, О. М. Ястремську, проте обґрунтування необхідності забезпечення стійкого функціонування промислових підприємств машинобудівної галузі саме тих, що працюють із зовнішніми ринками, потребує проведення окремого дослідження.

Метою статті є оцінка реального стану підприємств, що працюють із зовнішніми ринками, та їх вкладу у зростання ВВП України за допомогою аналізу існуючої ситуації щодо зовнішньоекономічної діяльності за різними рівнями: макrorівень, регіональний, мікрорівень – та за різними часовими періодами.

Підвищена увага до проблеми забезпечення стійкого функціонування підприємств – суб'єктів ЗЕД – машинобудівної галузі економіки України обумовлена наступними причинами: по-перше, суттєвим впливом темпів зростання зовнішньої торгівлі (ЗТ) на зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) України. Зростання ВВП за останні 7 років (2000 – 2007), за даними Державного комітету статистики України [1], має позитивну динаміку та, безумовно, залежить від темпів зростання ЗТ України. Так, у 2000 році, коли було зафіксовано перше зростання ВВП України, а також перше зростання експорту – 118%, імпорту – 116%, а коли спостерігалися найбільші темпи зростання ВВП, а саме: у 2003 р. – 109,6%, у 2004 р. – 112,1%, темпи зростання експорту становили у 2003 р. – 124,1%, у 2004 р. – 139%; імпорту – у 2003 р. – 134,2%, у 2004 р. – 126%, а в останні роки: темпи зростання експорту у 2007 р. – на рівні 125,7%, імпорту – 131%. Аналіз наведених даних дозволяє висунути гіпотезу про наявність залежності між темпами зростання ВВП та темпами зростання ЗТ. Для підтвердження наведеного автором пропонується проведення відповідного аналізу та розрахунок прогнозу зростання ВВП, експорту та імпорту на 2008, 2009, 2010 рр.

Розрахунок цих прогнозних показників пропонується методом Холта [2 – 4], вибір якого серед інших методів прогнозування зумовлено наступним: через те, що він є найбільш точним методом прогнозування для короткострокових періодів, з низьким рівнем помилки прогнозу та використанням двох незалежних параметрів згладжування α , β , які належать інтервалам α ($0 < \alpha < 1$) та β ($0 < \beta < 1$).

В основі методу Холта лежать формули рекурентції подвійного згладжування:

$$\forall p, Y_t(p) = a_t + b_t \times p, \quad (1)$$

де a_t і b_t є значеннями, розрахованими для нахилу та згладжування для часу t , які обчислюються за формулами 2, 3:

$$a_t = \alpha \times Y_t + (1 - \alpha) \times Y_{t-1}(1), \quad (2)$$

$$b_t = \beta \times (a_t - a_{t-1}) + (1 - \alpha) \times b_{t-1} \quad (3)$$

де $Y_t(t)$ – прогноз у t році;

α – параметр згладжування.

У табл. 1 наведено показники темпів зростання ВВП, експорту, імпорту та розраховані прогнози цих показників.

Таким чином, аналіз зростання ВВП та експорту – імпорту за період 1997 – 2007 років підтверджує наявність виявленої залежності, а розрахунок прогнозу свідчить про зберігання наведеної залежності у період 2008 – 2010 років. На рис. 1 графічно зображено динаміку зростання ВВП, експорту та імпорту з розрахованими прогнозами на 2008 – 2010 роки.



Рис. 1. Динаміка зростання ВВП, експорту та імпорту в період 1997 – 2007 років з розрахованими прогнозами на 2008 – 2010 роки

По-друге, значною питомою вагою зовнішньоекономічних операцій у формуванні валового внутрішнього продукту України.

У табл. 2 наведено динаміку зміни частки експорту у ВВП України за роками, за даними Державного комітету статистики України [1], та розрахований прогноз на 2008 – 2010 роки.

Аналіз зміни частки експорту за 2001 – 2007 роки свідчить про питому вагу експорту у ВВП України, в останні роки на рівні 38 – 41%, що підтверджує висунуту гіпотезу про наявність залежності між темпами зростання ЗТ та ВВП країни, а розраховані методом Холта [2 – 4] прогнозні значення, які є на рівні 41 – 44%, свідчать про її зростання, та в цілому підтверджується зберігання такої залежності в майбутньому.

Таблиця 2

Динаміка зміни частки експорту у ВВП України за роками та розрахунок прогнозу на 2008 – 2010 роки

№	Роки	Частка експорту у ВВП (%)
1	2001	40,2
2	2002	40,2
3	2003	43,6
4	2004	47,8
5	2005	38,0
6	2006	41,0
7	2007	44,3
8	2008	41,44
9	2009	42,68
10	2010	43,91

На рис. 2 графічно зображена зміна частки експорту у ВВП України за роками та розраховані прогнози на 2008 – 2010 роки.



Рис. 2. Динаміка зміни частки експорту у ВВП України та розрахований прогноз на 2008 – 2010 роки

Таким чином, у 2008 – 2010 роках зберігатиметься висока частка експорту у ВВП України на рівні 40 – 43%, що підтверджує суттєвість впливу зовнішньої торгівлі на зростання ВВП країни.

По-третє, наявною проблемою перспективи розвитку українського експорту, в якому дуже низька частка високотехнологічної продукції: частка експорту України у світовому експорті чорної металургії – 3,58%, хімічної продукції – 0,26%, одягу – 0,21%, оброблених товарів – 0,22%, продукції видобувної промисловості – 0,33%, сільськогосподарської продукції – 0,28% [1].

У табл. 3 наведено зміну частки експорту у 2001 – 2007 роках та розрахований прогноз на 2008 – 2010 роки. Аналіз зміни частки продукції машинобудування в експорті України за 2001 – 2007 роки свідчить про питому вагу продукції машинобудування в експорті України на рівні 14 – 17%, а розрахований прогноз методом Холта [3 – 5] підтверджує зберігання частки продукції машинобудування в експорті на рівні 15 – 16% у майбутньому.

Таблиця 3

Динаміка зміни частки продукції машинобудування України у 2001 – 2007 роках та розрахований прогноз

№	Роки	Частка продукції машинобудування в експорті України (%)
1	2001	14,2
2	2002	14,7
3	2003	15,7
4	2004	17,3
5	2005	13,5
6	2006	14,9
7	2007	16,9
8	2008	15,5
9	2009	15,9
10	2010	15,8

На рис. 3 графічно відображено зміну частки машинобудування у 2001 – 2007 роках та розрахований прогноз на 2008 – 2010 роки.

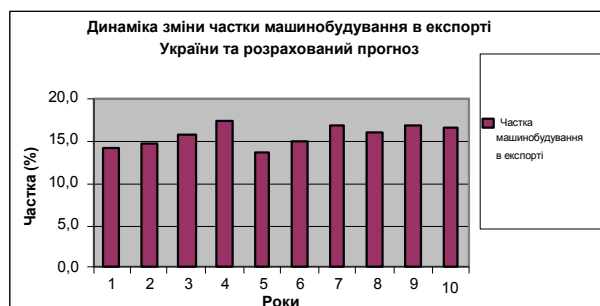


Рис. 3. Динаміка зміни частки продукції машинобудування в експорті України та розрахований прогноз

Таким чином, за період, що аналізувався, було визначено, що продукція машинобудування в українському експорті посідає вагоме місце, частка її в експорті знаходиться на рівні 14 – 17% та посідає друге місце в загальному обсязі українського експорту, а розраховані прогнози підтверджують зберігання рівня цієї частки, що дозволяє зробити висновок про суттєвість впливу продукції машинобудування на розвиток українського експорту та зростання ВВП.

По-четверте, на регіональному рівні: Харківська область, за даними Головного управління статистики Харківської обласної державної адміністрації [2], у 3Т України у 2007 р. зайняла 10 місце серед регіонів України за поставками на експорт (питома вага в експорті України – 2,1 %) та 9 за імпортованими надходженнями (питома вага в експорті України – 3,9 %). Також Харківська область є провідною областю України у промисловому виробництві. Структуру виробництва Харківської області наведено на рис. 4.

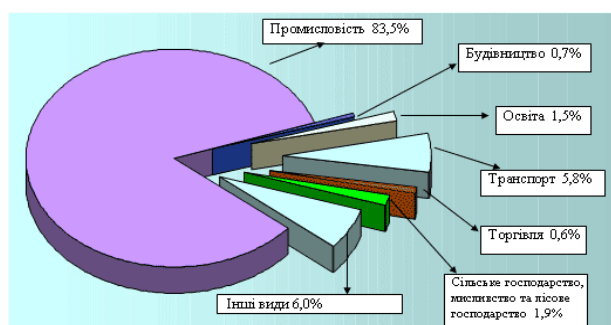


Рис. 4. Структура виробництва Харківської області

У загальному обсязі експорту Харківської області машинобудування займає провідне місце.

Аналіз існуючої динаміки за 2002 – 2007 роки та розрахований прогноз зміни частки продукції машинобудування в експорті Харківської області методом Холта [3 – 5] наведено в табл. 4.

Таблиця 4

Динаміка зміни частки продукції машинобудування в експорті Харківської області

№	Роки	Частка машинобудування в експорті (%)
1	2001	53,6
2	2002	64,7
3	2003	62,1
4	2004	54,0
5	2005	56,9
6	2006	64,3
7	2007	63,1
8	2008	63,7
9	2009	62,6
10	2010	64,6

Графічно динаміку зміни частки продукції машинобудування в експорті Харківської області у 2002 – 2007 роках та розрахований прогноз наведено на рис. 5.



Рис. 5. Частка продукції машинобудування у структурі експорту Харківської області за роками та прогнозом

Частка продукції машинобудівної галузі є дуже високою, займає перше місце серед експортованої продукції та має позитивну динаміку розвитку: 2002 р. – 50,1%; 2003 р. – 52,1%; 2004 р. – 54,03%; 2005 р. – 56,89%; 2006 р. – 64,27%, 2007 р. – 66,1% що наочно відображено на рис. 5. Таке позитивне зростання відображається як у відсотковому відношенні, так і в абсолютному: зростання частки машинобудівної галузі у структурі експорту Харківської області, що свідчить про високе значення машинобудування у сталому розвитку Харківської області, основою якого є підприємства – суб'єкти ЗЕД – області. Розраховані значення прогнозу зміни частки продукції машинобудування в експорті Харківської області свідчать про зберігання наведеної високої частки на рівні 64 – 67% у майбутньому.

На сучасному етапі розвитку економіки України багато підприємств, зокрема суб'єктів ЗЕД, опинилися на межі банкрутства внаслідок багатьох причин, дослідження яких потребує більш детального, окремого дослідження, проте абсолютні значення частки збиткових підприємств України, за даними Державного комітету статистики України [1], є дуже високими, що наведено в табл. 5, а також розраховано прогноз методом Холта [3 – 5].

рутства внаслідок багатьох причин, дослідження яких потребує більш детального, окремого дослідження, проте абсолютні значення частки збиткових підприємств України, за даними Державного комітету статистики України [1], є дуже високими, що наведено в табл. 5, а також розраховано прогноз методом Холта [3 – 5].

Таблиця 5

Динаміка зміни частки збиткових підприємств України за роками та прогнозом

№	Рік	Частка збиткових підприємств України (%)
1	2000	42
2	2001	41
3	2002	42
4	2003	40
5	2004	38
6	2005	37
7	2006	35
8	2007	34
9	2008	34
10	2009	33
11	2010	32

Графічно зміну частки збиткових підприємств України за період 1999 – 2007 роки та прогноз на 2008 – 2010 роки наведено на рис. 6.



Рис. 6. Динаміка зміни частки збиткових підприємств України

Аналіз динаміки зміни частки збиткових підприємств України (див. табл. 6) свідчить про дуже високу кількість підприємств України (на рівні 35 – 40%), зокрема суб'єктів ЗЕД, які є збитковими серед загальної кількості підприємств України; розраховані прогнози свідчать про передбачуване зниження частки збиткових підприємств до рівня 30 – 35 %, проте темпи зниження є дуже низькі – 1 – 1,5 % щорічно.

За кількістю банкрутств підприємства Харківської області, зокрема суб'єкти ЗЕД, посідають 4 місце серед підприємств України.

На сьогоднішній день частка збиткових підприємств України є досить великою, хоча значно меншою порівняно з попередніми роками, і це свідчить про високий ступінь нестійкості роботи підприємств, зокрема суб'єктів ЗЕД. Кількість підприємств-банкрутів наведено на рис. 7.

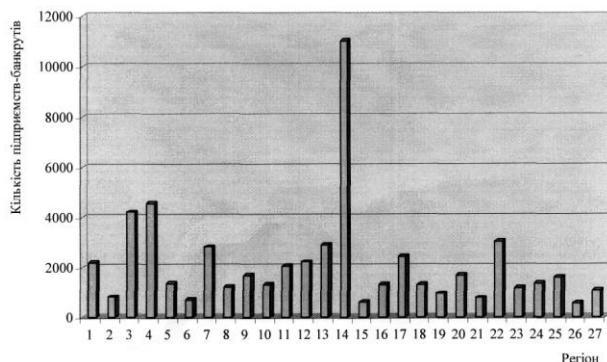


Рис. 7. Кількість підприємств – банкрутів України

Таким чином, зробивши аналіз за часом та розрахувавши прогноз зовнішньої торгівлі (ЗТ), збитковості підприємств України та Харківської області, було:

виявлено та обґрунтовано наявність залежності між темпами зростання ВВП і темпами зростання ЗТ, проте ступінь впливу останніх на темпи зростання ВВП потребує окремого дослідження та має отримати подальший розвиток в економічній науці;

визначено, що питома вага експорту у ВВП України в останні роки знаходиться на рівні 38 – 41%, що підтверджує висунуту гіпотезу про наявність залежності між темпами зростання ЗТ та ВВП країни, а розраховані прогностичні значення на рівні 41 – 44% свідчать про її зростання та в цілому підтверджуються зберігання такої залежності у майбутньому і дозволяє зробити висновок про вагомість внеску експорту у виробництво ВВП України;

доведено, що продукція машинобудування посідає вагомє місце в експорті України на рівні 14 – 17% за період, що аналізується, а розрахований прогноз підтверджує зберігання частки продукції машинобудування в експорті на рівні 15 – 16% у майбутньому, що дає можливість зробити висновок про вагомість внеску продукції машинобудування у зростання експорту України та ВВП;

на регіональному рівні проаналізовано та визначено, що частка продукції машинобудівної галузі в експорті Харківської області є дуже високою, займає перше місце серед експортованої продукції та має позитивну динаміку розвитку: 2002 р. – 50,1%; 2003 р. – 52,1%; 2004 р. – 54,03%; 2005 р. – 56,89%; 2006 р. – 64,27%, 2007 р. – 66,1%, розраховані значення прогнозу зміни частки продукції машинобудування у експорті Харківської області свідчать про зберігання наведеної високої частки на рівні 64 – 67% у майбутньому, що дозволяє зробити висновок про суттєвість впливу продукції машинобудування на темпи зростання експорту Харківської області та визначити вагомість внеску у зростання промислового виробництва Харківської області;

визначено, що частка збиткових підприємств України свідчить про дуже високу кількість підприємств України на рівні 35 – 40%, зокрема суб'єктів ЗЕД, які є збитковими серед загальної кількості підприємств України, розраховані прогнози свідчать про передбачуване зниження частки збиткових підприємств до рівня 30 – 35%, проте темпи зниження є дуже низькими – 1 – 1,5% щорічно.

Узагальнюючи та ґрунтуючись на вищенаведеному, можна визначити і сформулювати у загальному вигляді проблему необхідності забезпечення стійкого функціонування промислових підприємств – суб'єктів ЗЕД – машинобудівної галузі.

Література: 1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України // www.ukrstat.gov.ua. 2. Клебанова Т. С. Методи прогнозування. Учебн. пособие / Т. С. Клебанова, В. В. Иванов, Н. А. Дубровина. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 372 с. 3. Кендалл М. Многомерный статистический анализ и временные ряды / М. Кендалл, А. Стюарт. – М.: Наука, 1976. – 272 с. 4. Канторич Л. В. Математическое программирование в экономике / Л. В. Канторич, А. Б. Горстко. – М.: Знание, 1968. – 96 с. 5. Офіційний сайт Харківської обласної адміністрації // www.khoda.gov.ua.

Стаття надійшла до редакції
04.07.2008 р.

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

А. Франс

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 336.76.0.75.8

Пилипенко А. А.

КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Conceptual bases of enterprise strategic integration processes activations is designed. The premises of management strategic interaction mechanism making are determined. Main accent of enterprise cooperation displaced on hybrid forms.

Наукова й прикладна проблематика процесів інтеграції господарюючих суб'єктів та вивчення їх ефективності постійно знаходяться в полі зору провідних науковців [1; 2]. Розробка ж механізмів управління означеними процесами значною мірою ускладнюється множинністю підходів до трактування феномену інтеграції. Це пояснюється різноманіттям теоретичних моделей підприємства, а отже, й інтегрованих структур бізнесу (ІСБ). При цьому слід підтримати твердження [3, с. 89] про відсутність єдиної концепції підприємства, придатної рівною мірою як для розуміння факторів і детермінантів його діяльності, так і для вироблення рекомендацій щодо поліпшення поточного стану. Більше того, в роботі [4] стверджується, що будь-яка з наявних концепцій сама по собі не може дати задовільного пояснення феномену виникнення інтегрованих структур. Подане ж у роботах [5; 6] твердження про появу принципово нових форм метакорпорацій, заснованих на розвитку внутрішнього підприємництва, віртуалізації й децентралізації, ще більше ускладнює означену проблему та актуалізує потребу проведення відповідних досліджень.

Мета статті полягає у розвитку теоретичного підґрунтя активізації інтеграційних процесів та розробці концептуальних засад організації управління новітніми квазіінтегрованими гібридними структурами. В основу досягнення мети пропонується покласти гіпотезу необхідності побудови єдиного інституціонально-мережного простору взаємодії акторів, реалізація якої дозволить сформувати належний теоретико-методологічний базис інтеграції суб'єктів господарювання. Розглядаючи ж феномен інтеграції, всі наявні підходи до його ідентифікації пропонується умовно розподілити на дві частини. Одні будуть давати пояснення виникнення стимулів інтеграції, інші – пояснюватимуть особливості побудови механізму управління вже інтегрованою (особливо квазієрархічною) структурою. При цьому можна відстежити певну взаємообумовленість і комплі-

ментарність наявних теоретичних концепцій, авторський варіант яких представлено на рисунку.

При цьому відсутність єдиного підходу як до відображення сутності природи інтегрованих структур бізнесу зокрема, так і до пояснення феномену інтеграції в цілому обумовлює складність створення цілісної й гармонійної моделі та вимагає концентруватися на окремих аспектах явища стратегічної інтеграції. З іншого боку, така орієнтація значно обмежує можливість створення дієвого механізму управління стратегічною інтеграцією суб'єктів господарювання. Окремо слід урахувувати й твердження [7] щодо застосованості поняття інтеграції у декількох областях знань, у кожній з яких воно має певну специфіку. Відповідно вельми цінним буде означений у роботі [8, с. 303] "осьовий принцип", згідно з яким проведення інтеграційних процесів не можна базувати лише на якомусь одному факторі. Одні фактори розташовують за однією віссю, інші – за іншою. Отже, і стратегічна інтеграція розташовує ряд схем, побудованих уздовж означених на рисунку напрямків.

Розглянуті на рисунку теорії й концепції в сукупності певною мірою відображають сучасну теорію фірми, яку можна покласти в основу розбудови явища стратегічної інтеграції. Разом з тим можна підкреслити найбільшу повноту та універсальність концепції організаційної екології, яка органічно враховує набутки інших моделей, використовуючи останні у якості додаткових модулів, та переважність методології еволюційно-інституціональної економічної теорії. Саме в руслі такого підходу й пропонується формувати перелік концептуальних положень, що відобразатимуть практичне втілення висунутої гіпотези. Реалізація наведених нижче положень може привести до формування нової парадигми стратегічної інтеграції, основні характеристики якої наведені в таблиці.

1. Зміна тенденцій розвитку світового господарства, ускладнення ринкового середовища та зростання швидкості й непередбачуваності його змін, поряд з глобальною активізацією інноваційних процесів та впровадженням набутків економіки знань у практику господарювання, призвели до появи гібридних форм об'єднання підприємств. Оскільки для таких об'єднань досі не існує як загальноприйнятого визначення, так і належного теоретико-методологічного базису, пропонується максимально повне використання переваг інструментарію нової інституціональної теорії.

2. Інтеграцію пропонується розглядати у статичному та динамічному аспектах, тобто і як стан зв'язаності окремих диференційованих частин в єдине ціле, і як процес, що веде до цілісного стану. Відносно окремого актора (суб'єкта господарювання) інтеграція може розглядатися як процес взаємного пристосування, розширення економічного й виробничого співробітництва, утворення об'єднань та груп.

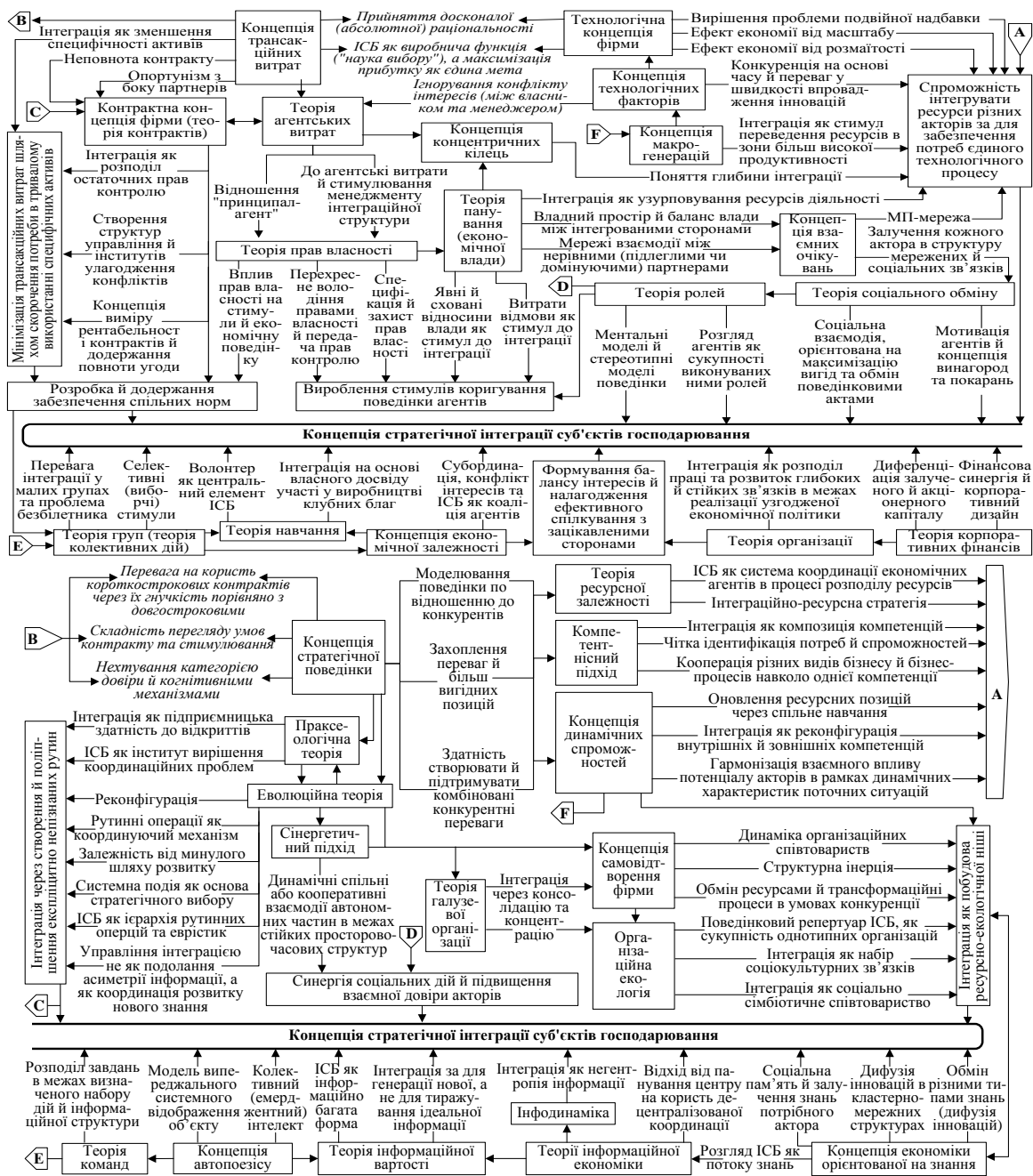


Рис. Агрегована типологія концептуальних підходів до ідентифікації інтеграційних процесів

Таблиця

Порівняльна характеристика парадигми стратегічної інтеграції

Характеристика змін	Дихотомічні підходи		Парадигма стратегічної інтеграції
	1	2	
Теоретичний базис	Неокласична технологічна концепція фірми. Ресурсний підхід (машинна метафора)	Контрактна концепція фірми й теорія трансакційних витрат (метафора живої істоти)	Еволюційно-інституціональний підхід, організаційна екологія та концепція соціальної дії
Домінанта інтеграційної взаємодії	Технологічна доцільність, фінансова синергія, сумісність і специфічність активів	Система неокласичних контрактів між формально незалежними партнерами	Тривалий імпліцитний релятивістський контракт та реципрокностні відносини

1	2	3	4
Концепція	Одноособний вплив на процес і результат прийняття рішень та управління корпоративними конфліктами	Балансування автономії та взаємозалежності акторів через узгодження цілей із загальногруповою стратегією	Формування простору взаємодії, при входженні до якого актори обмежують кількість ступенів свободи
Формування цілісності	Інтеграція через отримання прав корпоративного контролю	Надання акторами доступу до інформації про внутрішні процеси	Самоорганізація на основі дуальних взаємин розподілених акторів
Суб'єкт управління	Підпорядкування єдиному координаційному центру	Колективний суб'єкт управління через виділення менеджерів зі зв'язків	Наявність емерджентного (розподіленого) інтелекту
Інструментарій	Специфічний для конкретної предметної області, обмежений обраною моделлю взаємодії		Універсальність інструментарію
Предмет менеджменту	Чітко структурована сутність переважно з лінійно-функціональн. відносинами та нормативними вимогами до елементів	Модель участі сторін, що відображає субгрупи клієнтів, які взаємно зацікавлені у власній та партнерській вигоді	Інтегрована організація як система тимчасових ресурсно-компетентістних відносин незалежних клієнтів
Модель	Стабільність відносин і структур	Тимчасові товариства (коаліції)	Клієнтальність дуальної взаємодії
Архітектура	Ієрархія	Мережа (павутиння)	Перетин альянсів
Відносини	Владне підпорядкування	Різноманітність відносин	Взаємозалежність сторін
Інтеграційний процес	Автономне створення через зливання, поглинання чи аутсорсинг	На основі поширення партнерських відносин та субконтрактування	Активне застосування прецизійного маркетингу для пошуку партнерів
Інституційна будова	Формування внутрішньої корпоративної культури	Вироблення правил співпраці та звуження області компромісів	Вироблення динамічних стереотипів подолання протистояння акторів
Вироблення стратегії	Тектоцентрична орієнтація на підтримку існування обраної форми	Управління складом учасників та балансом їх стратегічних інтересів	Управління цінністю мережної структури через реконфігурацію
Конкурентні переваги	Внутрішні процеси, можливості із середовища та фокусування	Управління партнерством та компліментарністю активів і ресурсів	На основі динамічних спроможностей та синергії взаємодії
Взаємодія	Субординація	Координація	Адхократія
Конфлікт інтересів	Між ієрархічними рівнями управління, керівництвом та акціонерами	Між побажаннями й прагненнями юридично незалежних підприємств	У межах окремих холонів, але подавляється на холархічному рівні
Інформаційна архітектура	Інформаційна система, орієнтована на облікову інформацію та реактивне фіксування подій	Системи взаємного моніторингу процесів та системи управління взаєминами зі споживачем	Аналітичні інформаційні системи та системи управління консолідованим інноваційним знанням
Тип інтеграції	Переважно вертикальна	Переважно горизонтальна	Усі можливі типи
Доступ до компетенцій	Внутрішні технологічні процеси чи придбання	Привілейований доступ у рамках мережі	Активний діалог у межах клієнтських відносин
Організаційна структура	Підпорядкована інтересам власників та базується на функціональному виділенні ієрархічних рівнів	Підпорядкована цілям логістичного процесу гетерархічна структура з адхократичними механізмами	Розподілена мережа мультиагентської взаємодії в межах рухливого владного балансу субцілісних об'єктів
Механізм управління	Видача команд	Оптимальне планування	Пошук компромісів
	Система органічно зв'язаних інструментів та важелів впливу на процеси функціонування	Цілеспрямований вплив на змінювані характеристики логістичного потоку та розподіл ресурсів	Засіб еквіфінального перетворення природного руху подій у процес досягнення цілі
	Ієрархічна влада	Повноваження команд	Самоорганізація
Відносини з оточенням	Переважна закритість до середовища. Ринкові відносини з контрагентами	Відкритість через залучення інших підприємств до співпраці	Взаємопроникнення середовища й ЄІЄПВ на фрактальній основі
Система мотивації	Егоїстичні мотиви, орієнтація на максимізацію, зовнішнє стимулювання, підтримувальні й безособові відносини	Дідині відносини (спрямовані на поведінку інших) збільшення поточної вигоди та виникнення довіри	Мотиваційне порушення як засіб ідентифікації потреб цілісності, формування мети взаємодії й підтримки поведінки
Внутрішня конкуренція	Як правило відсутня через владне підпорядкування	Між акторами, спроможними виконати замовлення	Формування кращої на даний час конфігурації
Зв'язки	Постійні, жорсткі	Змінні, гнучкі	Віртуальні
Розподіл функцій	Централізація функцій у рамках жорстких зв'язків	Децентралізація функцій у межах змінних зв'язків	Співорганізація функцій взаємодії агентів
Рушійні сили розвитку	Санкції та винагорода. Визначеність функціональних вимог	Норми пов'язаних відносин. Зацікавленість субгруп у власній вигоді	Наявність потреб середовища розподілених у системі взаємин очікувань
Обсяг і роль знань	Чітко фіксований набір явних знань, достатній для формальних рішень	Навчання через асиміляцію. Нефіксований обсяг знань зі свободою дій	Створення власного знання через навчання. Знання як динамічний ресурс
Стабільність складу	Стабільний набір акторів та зв'язків між ними	Динамічний перегляд складу учасників	Опційний підхід до конфігурації взаємодії
Комунікації	Регламентация комунікаційних зв'язків	Ситуативність регламентації	Емерджентне досягнення структури
Завдання кооперування	Покращення показників інноваційності. Розподіл ризику. Збільшення влади	Покращення спроможності задоволення потреб. Надання кращих послуг	Дифузія інновацій і трансферт технологій для випереджального розвитку

3. Розгляд стратегічної інтеграції через поєднання динамічних та статичних аспектів спрощує її відображення у вигляді певної цілісності, сутнісною формою прояву якої є створення

єдиного інституційно-економічного простору взаємодії (ЄІЄПВ). Даний простір може ідентифікуватися або як мережна структура угод та контактів, через які реалізуються економічні

процеси інтегрованими акторами, або як коаліція агентів, утворена для виробництва власних інститутів, що в майбутньому визначатимуть динаміку розвитку інтегрованої цілісності.

4. У якості підґрунтя для утворення єдиного інституційно-економічного простору взаємодії та організації управління стратегічною інтеграцією повинен стати процесний підхід і застосування концепції розширеної логістичної взаємодії в ланцюгах створення вартості. Лише на такій основі можливе зростання потенціалу утвореної ІСБ, збільшення рівня конкурентоспроможності логістичної системи та прояв синергії.

5. Інституціональне будівництво та подолання конфліктів локально організованих систем повинно підпорядковуватися вимозі цілеспрямованості процесів стратегічної інтеграції, що реалізується через упровадження динамічного стереотипу відносин взаємосприяння систем діяльності акторів та розгляд корисного результату інтеграції у вигляді системоутворюючого фактора.

6. Стратегічну інтеграцію можна визначити як накладання певної системи обмежень на дії акторів, що входять до складу ЄІЕПВ. Відповідно кількість залишених акторам ступенів свободи визначає тип ІСБ.

7. Стратегічна інтеграція тісно пов'язана з процесами самоідентифікації ІСБ через утворення власної ресурсно-екологічної ніші, заснованої на клієнтальній та дуальній взаємодії акторів в межах обраної системи інтеграційних обмежень.

8. Стратегічна інтеграція шляхом прийняття холистичного (цілісного) підходу передбачає перехід від замкнених функціонально-орієнтованих централізованих ієрархічних структур із жорсткими зв'язками до відкритих автономних мережних організацій (холархій), що формують децентралізовані мережні структури із гнучкими зв'язками між акторами (холонами), встановлюваними в міру необхідності.

9. Структурування ЄІЕПВ здійснюється відповідно до властивості фрактальності, коли один простір, будучи самостійною частиною, вкладається в інший, утворюючи разом єдину цілісність. Елементами такої цілісності є самоорганізовані одиниці, згруповані відповідно до поставлених задач інтегрованого цілого.

10. Плин процесу стратегічної інтеграції передбачає застосування механізмів динамічного структурування ЄІЕПВ, підґрунтям чого є орієнтація на такі універсальні принципи, як інтегративізм та пульсарність.

11. Практичне відображення можливості перегрупування операцій у межах субцілісної фрактальної організації пропонується реалізувати у вигляді процедури реконфігурації набору акторів, що входять до складу ІСБ, взаємодія яких утворює ЄІЕПВ. При цьому критерієм для ініціалізації процедури реконфігурації є відповідність акумульованих ресурсів та компетенцій бажаному результату за умови додержання владного балансу.

12. Стратегічний характер інтеграційного процесу відображається в його орієнтації на стратегічні дії, які мають важливі й довгострокові наслідки та призводять до зміни взаємовідносин з ключовими акторами. Складність же організації стратегічного процесу потребує розробки належної референтної моделі управління інтеграційною динамікою та відбору рівня стратегічної дії.

13. Стратегічна інтеграція обов'язково повинна призводити до зростання ефективності господарювання, передумовою для чого є управління інтеграційним розвитком кожного учасника взаємодії, що тлумачиться як погоджений розвиток, взаємне доповнення акторів в інтересах більш ефективного використання ресурсів та повнішого задоволення власних потреб. Інтеграційний розвиток визначається не лише кумулятивними прогресивними змінами одного підприємства, а враховує різні моделі інституціональної рівноваги і залежить від обраних стратегічних альтернатив контрагентів та субпідприємств.

14. Умовою успіху стратегічної інтеграції є управління змінами та якісними трансформаціями, яке повинно бути науково обґрунтованим і базуватися на теоретичних положеннях, що враховують як загальні теоретичні основи управління організаціями, так і наявні концепції менеджменту змін. При цьому пульсарний підхід дозволяє долати опір акторів упровадженню інтеграційних обмежень через поширення самоорганізації.

15. Важливим аспектом сприйняття єдиного інституційно-економічного простору є контекст взаємодії, яка породжує й відтворює інститути. При цьому кількість залишених ступенів свободи у акторів визначатимуть сутність обраних концепцій контролю та особливості їх еволюційного перегляду.

16. Складність процедури формування ЄІЕПВ і його пульсарна організація обумовлюють потребу впровадження методів проектного менеджменту до регулювання інтеграційно-деінтеграційних процесів. При цьому кожен цикл стратегічної інтеграції може розглядатися як окремий проект (холон проекту), утворений відповідно до холархічної побудови інтегрованої цілісності.

17. Механізм управління стратегічною інтеграцією підприємств (МУСІП) слід розглядати як сукупність інструментів та важелів впливу на плин інтеграційних процесів, що відповідають закономірностям і принципам інтеграційної діяльності та обраним інституціональним обмеженням, останні з яких утворюють забезпечення функціонування механізму. При цьому виділяються важелі й інструменти управління процесом інтеграції, важелі й інструменти управління інтегрованою структурою та важелі й інструменти управління реконфігурацією. Розгляд же МУСІП як сукупності субмеханізмів управління інтегрованих акторів обумовлює можливість застосування мультиагентського підходу до розробки й регламентування управлінського впливу як на відносини акторів у межах ЄІЕПВ, так і на їх внутрішні процеси.

18. Орієнтація стратегічної інтеграції на встановлення клієнтальних відносин у дуальних взаєминах акторів вимагає застосування маркетингового інструментарію для відбору учасників взаємодії як у межах ЄІЕПВ, так і відносно оточення ІСБ.

19. Інтеграційну стратегію пропонується розглядати як з точки зору встановлення спільних цілей та адаптації до них власних побажань учасників ЄІЕПВ, так і з точки зору управління ціннісної мережі та покращення основних її характеристик. Цінність мережі складатиметься з цінності її вузлів відповідно до реалізації встановлених стратегічних альтернатив, синергії між вузлами та спроможності до виживання всієї системи. У даному разі стратегія виступає не стільки як траєкторія розвитку ІСБ у часі, скільки як вибір найкращої конфігурації клієнтальних взаємин, орієнтованої на збільшення обсягів доданої вартості.

20. Розбудова інституційно-економічного простору взаємодії передбачає впровадження технологій інформаційної логістичної підтримки управління бізнес-процесами, поширення процесів дифузії та розробку систем управління консолідованим інноваційним знанням. Самоорганізаційне ж підґрунтя взаємодії акторів та потреба консолідації знання вимагають від механізму управління стратегічною інтеграцією створення контексту, під час якого максимальна кількість доступних інтелектуальних ресурсів залучатиметься до процесу безперервного навчання.

Таким чином, означені концептуальні положення утворюють підґрунтя створення й удосконалення механізму управління інтеграційними процесом суб'єктів господарювання. Разом з тим розбудова відповідного теоретико-методологічного базису вимагає подальшого розвитку щодо ідентифікації властивостей та характеристик інтеграційного процесу, вдосконалення методів підтримки взаємодії окремих підприємств, розробки онтологічного словника й тезаурусу стратегічної інтеграції та розширення відповідної системи принципів організації інтегративної діяльності.

Література: 1. Горбатов В. М. Конкурентоспроможність і цикли розвитку інтегрованих структур-бізнесу. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 592 с. 2. Кизим М. О. Організація великомасштабних економіко-виробничих систем. — Харків: Бизнес-Інформ, 2000. — 108 с. 3. Клейнер Б. Г. Эволюция институциональных систем. – М.: Наука, 2004. – 240 с. 4. Розанова Н. М. Эволюция взглядов на природу фирмы в экономической науке / Н. М. Розанова, И. В. Зороастрова // <http://www.intuit.ru/departments/itmngt/11/> 5. Драчева Е. Л. Проблемы определения и классификации интегрированных корпоративных структур / Е. Л. Драчева, А. М. Либман // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – №4. – С. 12 – 21. 6. Минс Г. Метакапитализм и революция в электронном бизнесе / Г. Минс, Д. Шнайдер. – М.: Альбина Паблишер, 2001. – 280 с. 7. Стерлигова А. Н. Анализ значения термина "интеграция" в контексте управления организацией // Логистика и управление цепями поставок". – 2005. – №6. – С. 27 – 31. 8. Тарушкин А. Б. Институциональная экономика. – СПб.: Питер, 2004. – 368 с.

Стаття надійшла до редакції
16.03.2008 р.

МАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

The article is devoted to the problems of financial motivation of workers of industrial enterprises. The method of evaluation of workers by categories by means of marking and scaling, which takes into account the financial personal interest and satisfaction of necessities of worker, is offered.

Посилення мотивації праці в ринковій економіці досягається певною здатністю впливу на матеріальну зацікавленість працівників, тобто преміальна оплата, яка розглядається такими, вченими як В. Белоцерковський, Н. Балабанов, Р. Блейк, Ю. Грібін, Т. Желюк, Р. Кайм, А. Колот, В. Котелкін, Л. Латішева, Г. Ліберман, Б. Князєв, В. Кривий, Н. Панілова, І. Петрова, Л. Жиков, А. Федченко, Р. Яковлев та ін., як один із засобів досягнення заздалегідь певних конкретних показників, які забезпечать одержання необхідного виробничого результату (необхідної якості, конкурентоспроможної продукції з найменшими витратами тощо).

Метою даного дослідження є економічна оцінка очікуваних і отриманих результатів (ефекту) від використання системи заохочення, яка є неодмінною умовою організації преміювання персоналу підприємства в системі економіки праці. У ході дослідження питання матеріального заохочення необхідно розглянути, чи впливає система преміювання на матеріальну зацікавленість працівника. У процесі розробки систем матеріального стимулювання необхідно приділити увагу якості виконуваної роботи.

На більшості підприємств преміювання за основні результати праці залишається основним важелем додаткового заохочення, найбільшою за охопленням усіх категорій працівників підприємств, за питомою вагою в їх заробітній платі, а отже, й однією з найбільш значущих статей витрат фонду заробітної плати.

З огляду на нестабільність зовнішнього економічного середовища поява нових виробничих завдань викликає необхідність оперативного уточнення умов преміювання.

Для визначення умов поточного преміювання за результатами праці всіх категорій працівників повинна проводитися робота щодо оптимального співвідношення між тарифною й преміальною частинами заробітної плати.

Необхідно брати до уваги, що на співвідношення тарифної й преміальної частини заробітної плати вирішальним чином впливає організація виробництва і рівень нормування праці на робочих місцях, різні збільшення форми тарифної частини заробітної плати за категоріями працівників.

Для досягнення ефективності системи поточного преміювання на підприємствах максимально можливою мірою необхідно враховувати фактор задоволення працівників розмірами поточних премій.

Дотримання цієї найважливішої умови економічної мотивації може бути забезпечене, якщо керівництво підприємства в процесі організації преміювання буде виходити з принципу, що премія є визнанням трудових заслуг працівників. У такому випадку величина премії повинна відповідати трудовим зусиллям, тобто встановлюватися залежно від особистих трудових досягнень і внеску в поліпшення діяльності підприємства й бути не нижчою від соціального "порогу відсутності" — 7 – 15% від тарифних ставок (окладів) залежно від категорії персоналу [1].

У випадку, коли кожний відсоток зростання ефективності праці веде до еквівалентного збільшення фінансових резуль-

татів підприємства, питання про те, як повинна в цих умовах зростати премія, доцільно вирішувати з урахуванням строків одержання ефекту й стабільності повторення результатів. Якщо ефект від трудових зусиль за показниками преміювання отриманий або буде отриманий цього року й він має сталий характер, то розмір премії може бути встановлений у межах очікуваного еквівалентного фінансового результату.

Показники й умови поточного преміювання на підприємствах устанавлюються відповідно до конкретних завдань даного підрозділу та підприємства. Рівні виконання показників, за яких настає право на одержання премії, повинні бути такими, що мобілізують на високі результати, реально досяжними й залежними від трудових зусиль працівників.

Таким чином, в умовах вирішення актуальних завдань з підвищення рівня праці пропонується максимально за поточного преміювання стимулювати:

зростання продуктивності праці через показники виконання й перевиконання обсягу робіт, виконання виробничих завдань із меншою чисельністю робітників, освоєння більш ефективних технологій;

забезпечення якості, встановлюючи як умови й показники виплати премій: забезпечення якісної роботи, точне дотримання строків, відсутність претензій до робіт, продукції, послуг з боку служб технічного контролю та споживачів;

зниження матеріальних витрат через досягнення нормативних показників і економії матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, сировини, інструменту й т. ін., а також зменшення втрат і відходів виробництва.

Для реалізації ринкового принципу ефективності, обов'язковою віддачею витрачених на преміювання коштів важливо, щоб організація преміювання всіх категорій працівників була пов'язана із внутрішньовиробничими економічними й фінансовими показниками роботи ділянок (змін, бригад). При цьому необхідно застосовувати таку форму зв'язку премій зі станом цих показників, за яких на їхню виплату спрямовується частина економічного ефекту (або вся економія для підтримки достатньої зацікавленості працівників), отриманого в результаті поліпшення цих показників, скорочення видатків, відсутності фінансових втрат, отримання додаткових доходів [2].

Можна запропонувати для визначення ефективності праці працівників за результатами роботи застосовувати різні системи оцінки заслуг працівників, що враховують індивідуальність у роботі. Так, слід виділити наступні фактори, за якими оцінюються працівники за ефективність і результативність праці:

виробничі (звітні й статистичні дані про виконання показників преміювання, індивідуальне виконання норм і нормованих завдань, використання робочого часу та ін.);

особистісні (ініціативність, трудова й творча активність, прийняття на себе відповідальності за ухвалення рішення на виробництві).

Оцінку трудового внеску важливо, в першу чергу, формувати стосовно норм праці, що передбачають раціональне використання робочого часу, витрат сировини, матеріалів, палива, електроенергії та ін.

Системи особистісних оцінок можуть устанавлюватися із застосуванням різних коефіцієнтів традиційних і прогресивних методів: трудової участі (КТУ), якості праці (КЯП), інтенсивності праці (КІП), ефективності праці (КЕП), а також через систему балів, експертну оцінку або методи опитування.

У процесі оцінки ефективності системи поточного преміювання необхідно звертати особливу увагу на відповідність устанавлених показників преміювання завданням підприємства або підрозділу.

Премії за економію конкретних видів матеріалів виплачуються працівникам на основі особистих рахунків економії, що роблять конкретний внесок у досягнення результатів економії (наприклад, на підприємствах залізничного транспорту на преміювання за економію матеріальних ресурсів до 50%, паливно-енергетичних ресурсів – до 75% суми коштів, отриманих за рахунок економії). У процесі оцінки ефективності системи поточного преміювання необхідно враховувати об-

ґрунтованість установлення бази, що визначає норму виконання показників преміювання.

Удосконалення преміювання працівників необхідно здійснювати в комплексі із проведенням на підприємстві заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці на основі відновлення технології виробництва, організації й нормування праці, безперервного контролю, оцінки якості виконуваних робіт на кожному робочому місці.

Колишня практика преміювання працівників [3] свідчить про те, що у випадку заниженого тарифу в зарплатку (не більше 25 – 30%), сформованого в більшості основних професійних груп працівників, неминуче з'являється прагнення до встановлення "легких" показників і умов преміювання.

У нових умовах оплати праці вирішальний вплив на співвідношення складових частин зарплатної плати у працівників складають: розміри тарифних ставок, умови праці, рівень організації виробництва і якість нормування праці.

Необхідно мати на увазі, що висока частка тарифу (більше 70%) і премії за поточні результати за питомою вагою зарплатку (нижче 1%) виправдані лише на тих виробництвах, де стабільна динаміка обсягів виробництва, висока інтенсивність праці, застосовуються технічно обґрунтовані норми праці.

У процесі визначення рівнів показників, на які повинні орієнтуватися працівники, необхідно реально визначити ступінь впливу працівників на їхню зміну. Якщо цей ступінь невеликий, то навіть за високих розмірів премій, передбачених умовами преміювання за виконання показників, ефективність такої системи преміювання також буде невисокою, а її матеріальна мотивація – слабкою. Практично недосяжні в конкретних умовах рівні показників преміювання, що не враховують реальних можливостей працівників, будуть "відключати" їхній інтерес до виробничої роботи (скільки не працюй, поставленої мети не досягнеш і більшої премії не одержиш).

Для забезпечення зацікавленості робітників у зростанні обсягу виробництва й продуктивності праці доцільно використати заохочувальний вплив, стимулюючи працівників щораз вищими розмірами премії залежно від виконання й перевиконання основних і додаткових показників з урахуванням інтенсивності праці. Ефективність такого заохочувального механізму преміювання тим більша, чим реальніше працівники будуть бачити свої можливості в досягненні більш високих результатів за прогресивно обґрунтованих норм праці.

Критерії якості виробів регламентуються відповідними документами (стандартами, технічними умовами, угодами та ін.). Критерії якості праці працівників офіційними документами не регламентуються й вибираються підприємством самостійно.

На сьогодні на підприємствах використовується наступний набір критеріїв оцінок якості праці: відсоток здачі продукції з першого подання; коефіцієнт якості праці; коефіцієнт трудової участі; розмір обороту товару за певний час та ін.

Вибір критерію залежить від категорії працівників і виконуваної ними роботи.

Результати праці працівника і економічні показники підприємства значною мірою залежать як від вибору критеріїв оцінки, так і від системи стимулювання, а також від застосовуваних шкал преміювання. Структура шкали преміювання залежить від того, яка мета переслідується в разі її введення, і може бути подана у вигляді певних залежностей розміру премії від обраного критерію якості [4, с. 114].

У процесі оцінювання стимуляційного впливу системи важливо виключити вплив на рівень виконання показників факторів, що не залежать від результатів роботи працівників, яких преміювали. Наприклад, фактичне поліпшення якості продукції може відбуватися за рахунок використання сировини й матеріалів кращої якості, прискорення темпів праці за рахунок модернізації устаткування, впровадження передової техніки й інших заходів.

Ринкова модель організації зарплатної плати, крім факту досягнення більш високого кінцевого результату, обов'язково в ході преміювання враховує фактор стабільності цього результату. Тому в ринкових країнах для керівників підприємств заохочення здійснюється за діяльність протягом досить трива-

лого строку (не менше кварталу), за який перевіряється стабільність досягнутого ефекту, що дозволяє всебічно й об'єктивно оцінити їхню діяльність.

У процесі планування коштів на преміювання на підприємствах доцільно виділяти певний резерв коштів преміального фонду зарплатної плати, що може спрямовуватися на одноразове преміювання працівників.

Відмінна риса одноразових премій полягає в їхній гнучкості. Разом з тим це не означає, що їхня виплата повинна мати безсистемний характер. Необхідно, щоб персонал підприємства мав інформацію про напрямки витрати коштів на одноразове преміювання, а також про розмір коштів, що виділяються.

У практиці роботи підприємств також застосовується система одноразових винагород:

винагорода, виплачувана за результатами роботи підприємства за рік;

винагорода за вислугу років.

Ці види заохочення в різних формах широко застосовуються й у країнах з розвинутою ринковою економікою.

У процесі розробки систем матеріального стимулювання необхідно приділити увагу якості виконуваної роботи.

Практика свідчить, що це досить ефективна система мотивації. Знаючи про можливість одержання наприкінці року такої винагороди, персонал прагне сприяти підвищенню економічних показників підприємства. Відбувається нормалізація особистого інтересу працівника (у формі його тринадцятої зарплати) і колективного (у вигляді розміру прибутку підприємства).

Однак механізм нарахування додаткової винагороди не слід спрощувати, виплачуючи її всім працівникам. У разі виплати "тринадцятої" зарплати дуже важливо досягти того, щоб усі працівники зрозуміли залежність між їхнім трудовим внеском у кінцеві результати діяльності підприємства й розміром винагороди. Тільки тоді "тринадцята" зарплата буде стимулом до роботи з повною віддачею, до енергійного пошуку вигідних для підприємств договорів, творчого підходу до їхнього виконання.

З урахуванням цього для кожного працівника визначаються й затверджуються керівником кілька конкретних показників, що відображають ступінь корисності для підприємства, які й впливають на розмір "тринадцятої" зарплати. Кількість цих показників повинна бути мінімальною: не більше двох позитивних, що підвищують базову суму, і не більше двох негативних, що знижують розмір базової суми. У цьому суть індивідуалізації зарплатної плати персоналу залежно від фактичних результатів роботи й внеску в загальні фінансово-господарські підсумки діяльності підприємства.

Саме на таких принципах будуються зараз системи стимулювання в передових компаніях Франції, Німеччини, Японії. Зникає зрівнялівка, її місце посідають мотивація і стимулювання колективу до високоефективної роботи [5, с. 226 – 231; 6, с. 54 – 58, 69 – 74].

Щоб виділити об'єктивні показники, які впливають на рівень додаткових виплат, необхідно ретельно вивчити функціональні обов'язки співробітників. На наступному етапі доцільно встановити ступінь впливу показників на рівень винагороди у вигляді відсотка, що відповідно збільшує або знижує базову зарплатну плату.

Відповідно до світової практики, обидва позитивних показника можуть збільшувати базову суму на 10 – 30% (по 5 – 15% кожний), негативний – знижувати її на 5 – 25%. Таким чином, визначається вихідна сума для розрахунку "тринадцятої" зарплати: скоректована за вищезгаданими показниками базова сума зменшується на кількість сум, виплачуваних за результати даного календарного року (0,5; 1; 2; 3 тощо). Ступінь впливу показників на його базовий рівень залежить від фінансового становища підприємства й затверджується наказом керівника.

Це свідчить про те, що переважно останнім часом думка про характер винагороди за підсумками господарської діяльності за рік (через інфляційні процеси, інші причини економічного характеру) є передчасною.

Основою оплати працівника є тарифна ставка. Тому, говорячи про різні сучасні системи участі в прибутках і колективних преміях, не можна забувати і про тарифну ставку. Наявна тарифна система не враховувала багато в чому тієї чи іншої професії на ринку праці, не враховувала й розбіжностей в умовах підприємництва в діяльності підприємств. Так, якщо на одному підприємстві робочі місця для будь-якої професії є найбільш значущими і визначальними для всієї діяльності підприємства, то на іншому – вони є допоміжними і не можуть бути привірними до першого. Відповідно це висуває вимогу створення на кожному підприємстві власної системи, яка була б пристосована до особливостей і пріоритетів діяльності цього підприємства, до наявної в ньому виробничо-технічної та організаційної структури.

Так, Е. Єлізаров і А. Літвин пропонують визначати тарифну ставку як сукупність трьох показників [3]:

$$TC = K + V + НП, \quad (1)$$

де TC – тарифна ставка;
K – кваліфікація;
V – відповідальність;
НП – напруженість праці.

На думку автора, необхідно основою тарифної системи зробити градацію за рівнем освіти того чи іншого працівника, а вже в межах одного рівня освіти – провести градацію тарифних ставок за іншими критеріями.

Криза в системі оплати праці в нашій країні викликана переважно тим, що освіта втратила свій авторитет як головний фактор в оплаті працівників. Працівник з вищою освітою, фахівець може одержувати не більше, а іноді й менше, ніж працівник, що не потребує для виконання своїх професійних обов'язків вищої освіти. Тоді як у країнах з розвинутою економікою, наприклад, у Німеччині, тарифний розряд, що присвоюється працівникові, в першу чергу, залежить від рівня освіти. Так, працівникам, що не мають професійної освіти, не може бути присвоєний розряд вище 4-го, далі від рівня професійних знань і терміну навчання залежить присвоєння більш високих розрядів. Так, молодий працівник, що закінчив вищий навчальний заклад, у процесі влаштування на роботу не може одержувати розряд, нижчий від 11-го. Причому працівники, що мають університетську освіту, взагалі оплачуються за безтарифною системою нарівні з вищим керівництвом за спеціальною кваліфікацією.

Тільки після оцінки рівня професійної освіти, на думку автора, можна оцінювати інші фактори під час визначення заробітної плати. До інших факторів можна віднести досвід, рівень відповідальності, напруженість праці та деякі інші, більш деталізовані.

Тому, на думку автора, доцільним є наступний метод побудови заробітної плати:

- 1) визначення мінімальних і граничних розрядів для працівників з різним професійним рівнем;
- 2) визначення критеріїв для розподілу працівників за розрядами всередині однієї освітньої групи;
- 3) визначення співвідношення між критеріями за їхньою значущістю для визначення конкретних розрядів;
- 4) визначення співвідношень в оплаті між групами розрядів залежності від рівня професійної освіти.

Таким чином, з урахуванням вищезазначеного запропоновано три моделі визначення додаткової заробітної плати працівників, фахівців і службовців, керівників (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення заробітної плати за категоріями працівників

Категорії	Модель визначення заробітної плати
1	2
Робітники	$ЗП = TC \times (1 + \sum D_i / 100),$ де TC – тарифна ставка, грн; D_1 – відповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації, %;

1	2
	D_2 – надбавка за стаж роботи на підприємстві, %; D_3 – надбавка за важливість виконуваного замовлення, %; D_4 – напруженість праці, %; D_5 – дефіцитність професії на ринку праці, %
Фахівці та службовці	$ЗП = TC \times (1 + \sum D_i / 100),$ де TC – тарифна ставка, грн; D_1 – підвищення кваліфікації, %; D_2 – надбавка за стаж роботи на підприємстві, %; D_3 – надбавка за терміновість та якість виконуваних робіт, %; D_4 – рівень відповідальності, %; D_5 – дефіцитність професії на ринку праці, %
Керівники	$ЗП = O \times (1 + \sum D_i / 100),$ де O – оклад, грн; D_1 – рівень відповідальності, %; D_2 – надбавка за перевищення норм керівності, %; D_3 – надбавка за фондівдачу по підрозділу даного керівника робіт, %; D_4 – надбавка за стаж роботи на підприємстві, %

На думку автора, такий підхід до формування додаткової заробітної плати на підприємстві і визначення тарифних розрядів та ставок є найбільш справедливим. Наприклад, працівники не мають професійної освіти і виконують підсобні роботи, що не потребують професійних знань. Вони будуть тарифіковані, наприклад, за 1 – 6-м розрядом. Водночас одні з них виконують нескладну роботу, а інші – використовують ручну важку фізичну працю. Відповідно, вони одержують більш високий розряд і розмір базової оплати праці. У той же час працівники з досвідом, що тарифікуються за 1-м розрядом, можуть бути підвищені в розряді.

З іншого боку, є працівники високої кваліфікації, які володіють спеціальною професійною освітою, експлуатують дороге сучасне устаткування і несуть певну відповідальність за нього. Вони вже потрапляють в іншу групу розрядів, наприклад, із 7-го від 12-го розряду. Їхня тарифна ставка буде значно вищою, ніж у некваліфікованих працівників, а всередині своєї групи їхні розряди будуть відрізнятися залежно від складності експлуатованого устаткування і виконуваних операцій, досвіду роботи, рівня відповідальності.

Ті ж принципи застосовують і стосовно спеціалістів, службовців та керівників, тільки критерії тарифікації там дещо інші.

Крім того, на підприємстві можуть бути групи і нетарифікованих працівників (вище керівництво, особливо вип-спеціалісти та ін.), які можуть оплачуватися за іншими умовами.

Такий підхід дозволить, на думку автора, найбільш справедливо оцінити робоче місце і покладені на працівника функції й правильно встановити відповідний розряд оплати і визначити тарифну ставку та співвідношення між ними.

Автор вважає, що зв'язок і залежність додаткової заробітної плати з урахуванням тарифної ставки від кількості та якості виконуваних робіт може бути досягнуто тільки за умови здійснення безперервного процесу контролю за виконанням виробничих завдань і якістю робіт.

Виконання встановлених ознак діяльності працівників оцінюється певною кількістю балів, за сумою яких підводять підсумки за минулий період.

Перелік запропонованих ознак трудової діяльності працівників і їхня оцінка в балах наведені в табл. 2 – 4.

Таблиця 2

Визначення оцінки трудової діяльності керівника

Показники	Оцінка трудової діяльності, бали							
	Підвищення кваліфікації	Рівень відповідальності	Надбавка за стаж роботи	Надбавка за фондвіддачу по підрозділу даного керівника робіт	Надбавка за перевищення норм керованості	Надбавка за терміновість, якість робіт	Напруженість праці	Дефіцитність професій
Керівники, середня оцінка 1	6,37	1,23	3,52	2,33	2,17	4,97	4,01	5,76
Керівники, середня оцінка 2	6,52	1,37	3,07	2,12	2,37	5,19	4,49	6,03
Добуток 2-х оцінок	41,53	1,68	10,81	4,94	5,14	25,79	18,0	34,73

Таблиця 3

Визначення оцінки трудової діяльності фахівців та службовців

Показники	Оцінка трудової діяльності, бали							
	Підвищення кваліфікації	Рівень відповідальності	Надбавка за стаж роботи	Надбавка за фондвіддачу по підрозділу даного керівника робіт	Надбавка за перевищення норм керованості	Надбавка за терміновість, якість робіт	Напруженість праці	Дефіцитність професій
Фахівці та службовці, середня оцінка 1	2,25	1,6	3,7	5,9	6,2	3,2	5,02	1,5
Фахівці та службовці, середня оцінка 2	2,7	1,9	3,5	5,5	6,9	3,9	5,35	1,9
Добуток 2-х оцінок	6,1	3,04	12,95	32,45	42,78	12,48	26,86	2,85

Таблиця 4

Визначення оцінки трудової діяльності робітника

Показники	Оцінка трудової діяльності, бали							
	Підвищення кваліфікації	Рівень відповідальності	Надбавка за стаж роботи	Надбавка за фондвіддачу по підрозділу даного керівника робіт	Надбавка за перевищення норм керованості	Надбавка за терміновість, якість робіт	Напруженість праці	Дефіцитність професій
Робітники, середня оцінка 1	2,3	3,4	1,45	6,23	6,24	1,07	1,23	2,46
Робітники, середня оцінка 2	2,67	3,05	1,28	6,58	6,08	1,15	1,39	2,37
Добуток 2-х оцінок	6,14	10,37	1,86	40,99	37,93	1,23	1,71	5,83

Переведення оцінок трудової діяльності робітника в запропоновану бальну оцінку доцільно здійснювати на основі шкалювання. В основу шкали покладена величина міжрангового діапазону, яка відображає значущість кожного рангу в результативному показнику (ТС). Шкала оцінки трудової діяльності працівників ТОВ "Геоком-РЕСТ" наведена на рисунку.

Відповідно до запропонованої оцінки з урахуванням основних ознак трудової діяльності усереднене значення коефіцієнтів аналізованого підприємства дорівнюють: для робітників – 0,45; для фахівців та службовців – 0,75; для керівників – 0,56. У ТОВ "Геоком-РЕСТ" рівень трудової діяльності в середньому за виділеними групами працівників є заниженим, тому доцільно означені розрахунки вести з урахуванням принципу індивідуальності, що дозволить виділяти працівників, що потребують стимуляційного та мотиваційного впливу.

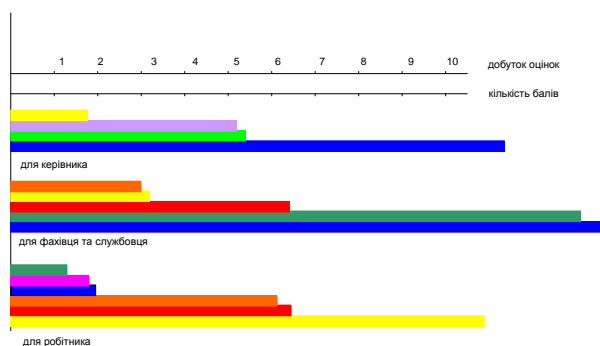


Рис. Шкала оцінки трудової діяльності працівників ТОВ "Геоком-РЕСТ"

Таким чином, для визначення інтегральної оцінки за шістьма групами показників відповідно до запропонованої методики пропонується використовувати один із методів експертних оцінок – метод рангової кореляції. З огляду на кваліфікацію і рівень підготовленості експертів, що були включені в групу анкетування, можна відзначити, що це дозволить найбільш об'єктивно оцінити значущість конкретно кожного з показників методики.

Література: 1. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 328 с. 2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Изд. "Питер", 2000. – 512 с. 3. Федченко А. Моделирование гибкой системы материального стимулирования // Человек и труд. – 1996. — №4. – С. 83 – 84. 4. Подоровская М. М. Организация труда: Конспект лекций. — К.: МАУП, 2001. – 112 с. 5. Klegg Brian. Instant Motivation. – Kogan Page, 2000. – 524 p. 6. Либерман Г. Я. Стимулирование повышения эффективности производства в условиях новых методов хозяйствования (на примере производственных объединений и предприятий Минлеспрома ЛатвССР). – Рига: ЛатНИИНТИ, 1987. – 56 с.

Стаття надійшла до редакції
18.03.2008 р.

УДК 336.226.12:330.46

Клебанова Т. С.
Ястребова Г. С.

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМИ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПОДАТКОВИМ НАВАНТАЖЕННЯМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

In the article the inefficiency of present systems of management of taxload of an enterprise in Ukraine is emphasized, in this connection the complex of mathematical models of adaptive management of tax load of an enterprise is proposed. The fragments of realization of introduced complex by the example of three Kharkiv enterprises are presented.

На даному етапі трансформації економіки України підприємництво опинилося під важким податковим пресом, що призводить до збитковості або тінізації діяльності підприємств. Податкове законодавство України є складним, запутаним і залишається некодифікованим; податкова система характеризується надзвичайним розростанням неформальних зв'язків, корупцією, сугобою фіскальністю, що призвело до поляризації інтересів держави і платника податків; податковому середовищу властива ризиковість, стохастичність, невизначеність. У зв'язку з цим підприємствам надзвичайно важливо управляти своїм податковим навантаженням як універсальним індикатором стану оподаткування на підприємстві.

Незважаючи на підвищену увагу в останні роки до проблеми планування, аналізу, оптимізації абсолютних і відносних показників податкового навантаження, аналіз стану підприємницького ресурсу України дозволив зробити висновок про неефективність існуючих методів управління податковим навантаженням. Так, у роботі [1] підкреслюється, що протягом 2007 р. питома вага збиткових підприємств в Україні збільшилася з 34,4 до 36%. За даними Міністерства економіки в III кв. 2007 р. рівень тіньової економіки становив 31% від офіційного ВВП, що на 1 п. більше за рівень тіньової активності у відповідному кварталі минулого року та усього на 2 п. менше за цей показник у 2005 р. За результатами контрольно-перевірочної роботи Державної податкової адміністрації в різні періоди порушниками визнавалися до 90% перевірених підприємств (I квартал 2003 р.) [2, с. 34]. У 2005 р. ДПА України було перевірено 63 163 суб'єкти господарювання щодо правильності виплати заробітної плати. На 50 322 з них були виявлені порушення, тобто на 79,67% [1, с. 94]. Неефективна податкова система обумовила слабкість розвитку сектору малого підприємництва на Україні: за даними дослідження [3, с. 81] частка малого бізнесу у ВВП України становить близько 10%, а чисельність малих підприємств, розраховуючи на 10 тис. чол., – 52 – 54 (для порівняння: в розвинених країнах частка малого бізнесу у ВВП – 50 – 60%, а на 10 тис. чол. припадає близько 500 – 700 малих підприємств). При цьому близько 28% (приблизно 79 тис.) українських малих підприємств також є збитковими. Статистика дозволяє зробити висновок про те, що діяльність багатьох підприємств, які не вживають ніяких дій з управління податковим навантаженням, є збитковою або тіньовою, а використання "сірих схем" податкової мінімізації підвищує ризик залучення до адміністративної відповідальності за правопорушення податкового норм [4] у зв'язку з їхньою неоднозначною законністю та нездатністю адаптуватися до змін податкового середовища.

У цих умовах дослідження процесів оподаткування на підприємстві необхідно здійснювати за допомогою методів і

моделей, що дозволяють усунути перераховані недоліки, підвищити фінансову і правову безпеку підприємств, адаптуватися до стану податкового середовища. Математичний апарат на сучасній стадії розвитку має у своєму розпорядженні можливості для вирішення економічних проблем, що характеризуються невизначеністю, стохастичністю та необхідністю пристосовуватися до умов, що змінюються. Насамперед, мова йде про концепцію адаптивного управління, широко представлену в роботах В. А. Забродського, Т. С. Клебанової, Ю. В. Копейченка, Л. А. Растрігіна, В. І. Скурихіна та ін. [5 – 7]. Однак в області застосування адаптивних методів та моделей до проблеми формування ефективної системи управління податковим навантаженням підприємства спостерігається певний вакуум, що обумовило вибір у якості мети статті побудову й реалізацію комплексу адаптивних економіко-математичних моделей оцінки, аналізу, прогнозування та науково обґрунтованої оптимізації податкового навантаження підприємства.

Як справедливо зазначено в роботі [8], сутність процесу управління підприємством пов'язана з необхідністю формування комплексу доцільних сценаріїв майбутньої поведінки

підприємства на основі зміни його системотворчих характеристик (у даному випадку факторів податкового навантаження). Тому основним інструментом опису процесів оподаткування підприємства та прогнозування сценаріїв його розвитку доцільно обрати імітаційне моделювання на базі концепції системної динаміки Дж. Форрестера [9], що надає широкі можливості для експериментування та аналізу сценаріїв поведінки. Оптимізація податкового навантаження в умовах невизначеності за допомогою імітаційних моделей здійснювалася із залученням адаптивного методу оптимізації "Багатовимірний хмарний пошук", докладно представленою авторами в роботі [10, с. 254 – 270]. В основі методу полягає принцип повного перебору в поєднанні з адаптивним пошуком кроків оптимізації та прямою перевіркою умов. Дані властивості методу забезпечують можливість його пристосування практично до будь-якої ситуації на підприємстві, що вимагає пошуку оптимуму. Модельний базис адаптивної системи управління податковим навантаженням у взаємозв'язку окремих моделей поданий на рис. 1.

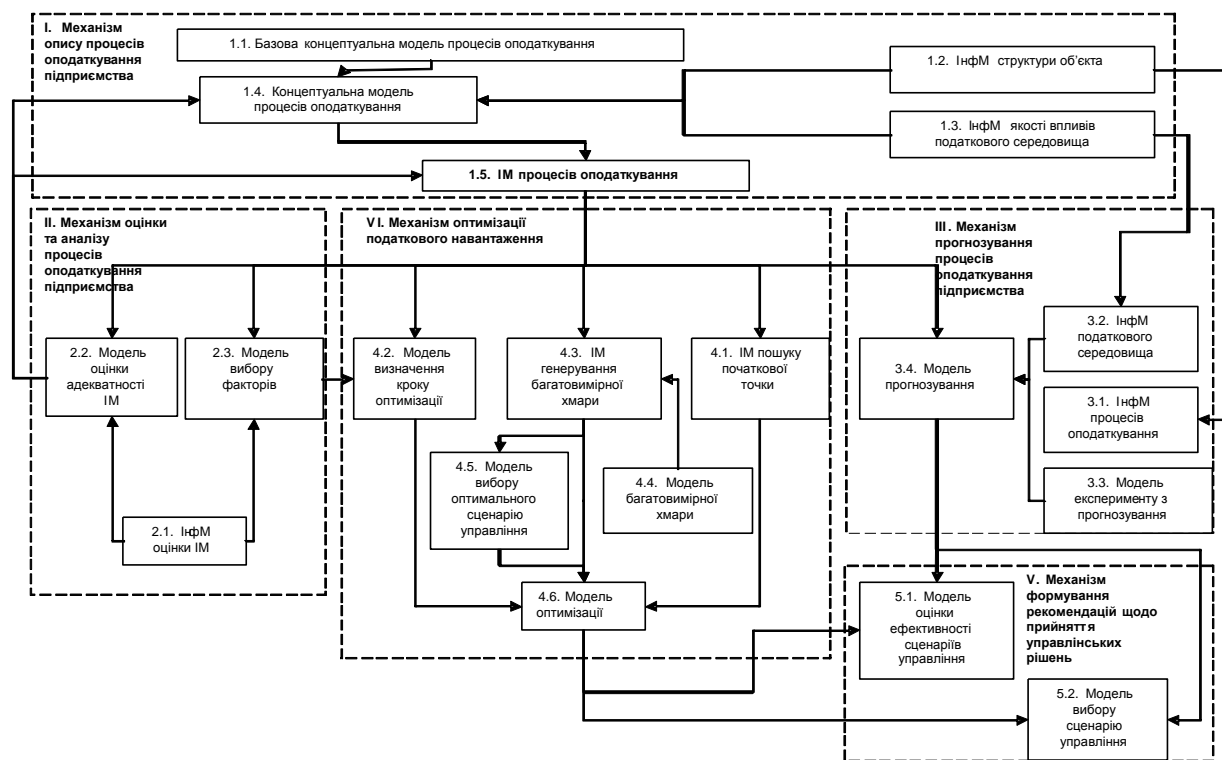


Рис. 1. Комплекс моделей адаптивного управління податковим навантаженням підприємства (умовні позначення: ІнфМ – інформаційна модель, ІМ – імітаційна модель)

Розглянемо зміст виділених на рис. 1 механізмів та призначення відповідних моделей. За допомогою реалізації першого механізму здійснюється побудова імітаційної моделі процесів оподаткування конкретного підприємства. Із цією метою здійснюється адаптація стосовно конкретного підприємства базової моделі 1.1, яка описує процеси оподаткування підприємства, що діє на митній території України. Метою механізму II є оцінка та аналіз процесів оподаткування, що описані за допомогою моделі 1.5. Реалізація моделі 2.2 із залученням інформаційної моделі оцінки 2.1 дає можливість виявити ступінь адекватності моделі 1.5 відносно об'єкта моделювання. У випадку позитивної оцінки здійснюється вибір факторів податкового навантаження, із залученням яких можлива його оптимізація на базі реалізації моделі 2.3. Негативна оцінка адекватності вимагає повернення на стадію доробки моделі 1.5. Механізм III розроблений з метою одержання базового сценарію управління податковим навантаженням під-

приємства. У якості сценарію управління розглядається вектор конкретних значень факторів та відповідного їм рівня відгуків (податкового навантаження і фінансового результату – чистого прибутку). Базовий сценарій управління відповідає майбутньому стану оподаткування підприємства при незмінності факторів податкового навантаження. У ході реалізації механізму оптимізації IV вирішується задача пошуку оптимального сценарію управління податковим навантаженням підприємства, який містить значення факторів податкового навантаження, що відповідають досягненню критерію оптимізації. Механізм V представляє особі, яка приймає рішення, рекомендації щодо управління податковим навантаженням, що мають кількісне обґрунтування. Принцип платності будь-якого впливу на систему є базовим для даного механізму, таким чином, співвідношення ступеня вигоди від впровадження оптимального сценарію управління і вартості керуючих впливів є оцінкою ефективності рішення з його впровадження.

Поданий комплекс моделей був реалізований на базі 3-х підприємств м. Харкова, що мають різну специфіку оподаткування (надалі позначених як підприємство 1, 2, 3), а тому становлять інтерес для моделювання. Коротко наведемо фрагменти результатів апробації запропонованої системи адаптивного управління податковим навантаженням. На рис. 2 наведено фрагмент реалізації концептуальної моделі процесів оподаткування підприємства 1, що відображає причинно-наслідкові зв'язки між податковими платежами та джерелами їхнього утворення.

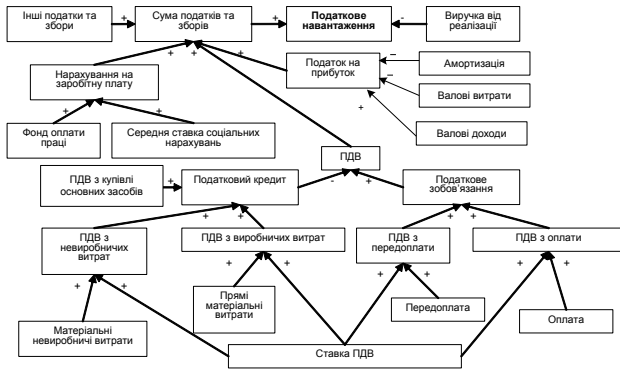


Рис. 2. Реалізація концептуальної моделі процесів оподаткування підприємства 1 (взаємозв'язок податкових платежів)

Імітаційна модель процесів оподаткування була реалізована на базі потужного спеціалізованого пакета системно-динамічного моделювання Vensim PLE 5.5d. Діаграма потоків і формалізація у вигляді кінцево-різницевих рівнянь причинно-наслідкових зв'язків між змінними моделі оподаткування підприємства 1 подані в роботі [10, с. 258 – 261]. Фрагмент діаграми податкових потоків, що візуалізує процес розрахунку податкового навантаження та фінансового результату підприємства 1, наведений на рис. 3.

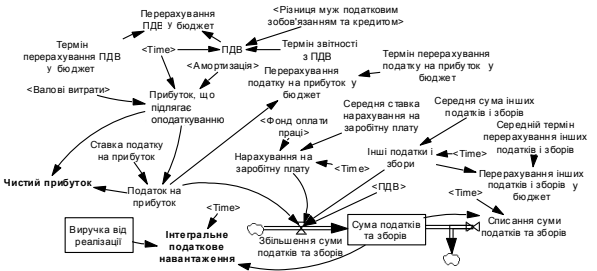


Рис. 3. Фрагмент діаграми потоків імітаційної моделі процесів оподаткування підприємства 1 (податкові потоки)

Наведемо основні кінцево-різницеві рівняння, що відповідають формуванню податкового навантаження підприємства 1:

$$\begin{aligned}
 \Pi(t) &= VD(t) - BP(t) - A(t), \\
 \Pi_{приб}(t) &= \%_{приб} \times \Pi(t), \\
 ЧП(t) &= \Pi(t) - \Pi_{приб}(t), \\
 \sum \Pi^+(t) &= НарахФОП(t) + H_{приб} + ПДВ(t) + ІншН, \\
 \sum \Pi(t) &= \sum \Pi^+(t-1) - \sum \Pi^-(t-1), \\
 ПН(t) &= \frac{\sum \Pi(t)}{ВирР(t)}
 \end{aligned}$$

де $\Pi(t)$ – прибуток, що підлягає оподаткуванню;

$VD(t)$ – валові доходи;

$BP(t)$ – валові витрати;

$A(t)$ – амортизація;

$\Pi_{приб}(t)$ – податок на прибуток, $\%_{приб}$ – ставка податку на прибуток;

$ЧП(t)$ – чистий прибуток;

$\sum \Pi^+(t)$ – збільшення суми податків та зборів;

$НарахФОП(t)$ – нарахування на заробітну плату;

$ПДВ(t)$ – сума ПДВ;

$ІншН$ – інші податки і збори;

$\sum \Pi(t)$ – сума податків і зборів, нарахована протягом кварталу;

$\sum \Pi^-(t)$ – списання суми податків та зборів;

$ПН(t)$ – податкове навантаження;

$ВирР$ – квартальна виручка від реалізації;

t – час.

Відзначимо, що показник податкового навантаження розраховується поквартально з урахуванням рекомендацій ДПАУ [11] та результатів дослідження [12].

У такий спосіб були отримані імітаційні моделі процесів оподаткування для всіх підприємств, що аналізуються. Адекватність даних моделей оцінювалася за допомогою реалізації алгоритмічної моделі 2.2, що використовувала наступну групу критеріїв:

середня відносна похибка – $MAPE = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^T \frac{|X_m(t) - X_d(t)|}{X_d(t)}$, се-

редньоквадратична похибка – $MSE = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^T (X_m(t) - X_d(t))^2$; статис-

тики Тейла: частка зміщення – $U^m = \frac{\sum_{t=1}^T (X_m(t) - X_d(t))}{MSE}$, частка дисперсії –

$U^s = \frac{(S_m - S_d)^2}{MSE}$, частка коваріації – $U^c = \frac{2(1-r)S_m S_d}{MSE}$, де \bar{X}_m – математичне очікування; S – стандартне відхилення; r – коефіцієнт кореляції рядів модельних і реальних даних; m – індекс модельних даних; d – індекс реальних даних [13, с. 175 – 176; 14, с. 37 – 39].

Результати апробації моделі 2.2 відносно підприємства 1 подані в табл. 1. Значення критеріїв наведено для тих рівнів, які були обрані в якості репрезентативних.

Таблиця 1

Оцінка адекватності імітаційної моделі підприємства 1

Репрезентативний рівень	Критерій адекватності				
	MAPE	MSE	U^m	U^s	U^c
Готова продукція	0,036984	1621910,8	0,09988604	0,011953	0,888161
Дебіторська заборгованість	0,046185	546190,99	0,003738094	0,183808	0,812454
Фонд оплати праці	0,053109	1714063,7	0,104479321	0,002178	0,893343
Сума податків та зборів	0,075155	23755139	0,000224102	0,070458	0,929318
Основні засоби	0,000209	4392,2576	0,225647486	0,015811	0,758541
Грошові кошти	0,015097	128811286	0,220909093	0,019391	0,7597

Користуючись рекомендованими значеннями MAPE, наведеними в роботі [15, с. 146], переконаємося у високому збігу реальних і модельних даних; малі значення коефіцієнтів U^m , U^s указують на відсутність систематичних помилок – робимо висновок про адекватність імітаційної моделі 1.5, адаптованої до особливостей підприємства 1. Адекватність відповідних моделей для підприємств 2, 3 підтверджена в аналогічний спосіб.

Наступним кроком аналізу процесів оподаткування підприємства є вибір факторів податкового навантаження, що відбувається за рахунок реалізації моделі 2.3 (див. рис. 1), яка використовує аналіз чутливості податкового навантаження до змінних імітаційної моделі. Результати реалізації моделі вибору факторів для всіх підприємств, які аналізуються, наведено на рис. 4.

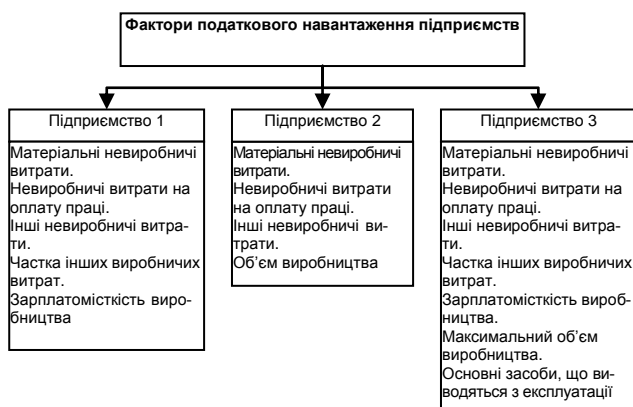


Рис. 4. Фактори податкового навантаження підприємств

Отже, за допомогою реалізації моделі вибору факторів встановлені важелі, які дозволяють в короткостроковому періоді цілеспрямовано, законно, обґрунтовано змінювати податкове навантаження, тобто стан оподаткування підприємства, без залучення "сірих податкових схем". Виявлені показники відносяться до факторів формування собівартості, звідки робимо висновок про те, що управління собівартістю підприємства прямо пов'язане із процесами управління оподаткуванням.

Реалізуємо наступний механізм системи адаптивного управління – механізм прогнозування стану оподаткування підприємства. Пошук базового сценарію управління пов'язаний із необхідністю урахування невизначеності, обумовленої податковим середовищем підприємства. Урахування невизначеності здійснюється за допомогою реалізації моделі 3.2 на базі інформації про якість впливів податкового середовища. Якщо вплив визначається невизначеним, він підлягає оцінюванню із залученням методів трендового аналізу та математичної статистики з використанням програм аналізу статистичних даних (наприклад, STATISTICA 6.0). Оцінювання параметрів, що були визнані експертами від підприємства 1 як невизначені відносно даного підприємства, запропоноване в табл. 2.

Таблиця 2

Специфікація випадкових параметрів імітаційної моделі процесів оподаткування підприємства 1

Вплив, що характеризується невизначеністю	Спосіб представлення змінних	Закони розподілу випадкових величин, що аналізувалися; специфікація	Специфікація параметрів закону розподілу випадкових величин	Значення критерію χ^2 та його критичне значення p
Попит	$= 298,16t + 13627 + \xi$ ($R^2 = 0,9969$), ξ – безперервна випадкова величина	Нормальний Рівномірний	$a = 11,577$ $\sigma = 69,17$	$\chi^2 = 1,737$ $p = 0,629$
Оборотність дебіторської заборгованості	Безперервна випадкова величина	Нормальний Рівномірний Гамма χ^2 Логнормальний	$a = 35,27$ $\sigma = 2,71$	$\chi^2 = 6,786$ $p = 0,913$
Термін відвантаження готової продукції	Безперервна випадкова величина	Нормальний Рівномірний Гамма Логнормальний	$a = 6,68$ $\sigma = 2,09$	$\chi^2 = 5,991$ $p = 0,741$

Експериментування з моделлю припускає багаторазове (до 10 разів) повторення машинних експериментів з прогнозування з метою одержання адекватного прогнозу, якість якого не залежить від значень випадкових величин. Відповідно до моделі 3.3 (див. рис. 1), прогнозні значення податкового навантаження та чистого прибутку, що увійшли в базовий сценарій управління, розраховуються за формулами:

$$ПН^{(баз)} = \frac{1}{q} \sum_{j=1}^q ПН(j), \quad ЧП^{(баз)} = \frac{1}{q} \sum_{j=1}^q ЧП(j),$$

де q – кількість експериментів з прогнозування;
 j – номер експерименту.

Результати реалізації механізму прогнозування для всіх підприємств, що аналізуються, а також умовні позначення факторів наведені в табл. 3.

Таблиця 3

Базові сценарії управління податковим навантаженням підприємств

Компоненти сценарію	Підприємство 1	Підприємство 2	Підприємство 3
Фактори			
Матеріальні не виробничі витрати ($МВневир$)	912	3 211	824
Невиробничі витрати на оплату праці ($ФОПневир$)	3 750	7 589	1 171
Інші не виробничі витрати ($ІВневир$)	600	1 524	325
Частка інших виробничих витрат ($\%ІВ$)	0,029		0,063
Зарплатомісткість виробництва ($ЗМ$)	0,1125		0,075
Основні засоби, що виводяться з експлуатації ($ОЗ_{вив}$)		2 355	223
Об'єм виробництва (V)		15 0748	
Відгуки			
Податкове навантаження	0,285267	0,171469	0,365451
Чистий прибуток	11 101,92	35 293,22	5 179,13

Перейдемо до реалізації науково обґрунтованої оптимізації податкового навантаження підприємства на основі управління факторами оподаткування (механізм VI). У якості мети податкової оптимізації оберемо критерій підтримки податкового навантаження в деякому діапазоні, що вважається задовільним для підприємства та є погодженим із представниками податкової служби. Задоволення податкового навантаження цьому критерію дозволить підприємству уникнути ризику залучення до адміністративної відповідальності. Доповнимо цільову функцію оптимізації критерієм максимуму чистого прибутку, що надасть можливість знизити ризик збитковості підприємства та його банкрутства. Діапазони зміни факторів з метою оптимізації мають певні межі, продиктовані економічними міркуваннями – введемо в задачу оптимізації двосторонні обмеження. Постановку задач оптимізації для

підприємств, що аналізуються, таким чином, наведемо за допомогою табл. 4.

Таблиця 4

Задача оптимізації податкового навантаження підприємств

Підприємство 1	Підприємство 2	Підприємство 3
ЧП → max 0,26 ≤ ПН ≤ 0,27	ЧП → max 0,14 ≤ ПН ≤ 0,15	ЧП → max 0,3 ≤ ПН ≤ 0,32
800 ≤ МВнеур ≤ 1200	3000 ≤ МВнеур ≤ 3500	750 ≤ МВнеур ≤ 870
3000 ≤ ФОПнеур ≤ 4500	7000 ≤ ФОПнеур ≤ 8000	1050 ≤ ФОПнеур ≤ 1200
550 ≤ ІВнеур ≤ 650	1485 ≤ ІВнеур ≤ 1515	300 ≤ ІВнеур ≤ 350
0,02 ≤ %ІВ ≤ 0,03	145000 ≤ V ≤ 160000	0,02 ≤ %ІВ ≤ 0,03
0,112 ≤ ЗМ ≤ 0,113	2000 ≤ ОС _{вир} ≤ 2500	0,07 ≤ ЗМ ≤ 0,08
		200 ≤ ОС _{вир} ≤ 250

Процес розв'язання задач оптимізації для кожного із розглянутих підприємств складався із декількох етапів, що реалізувалися із залученням математичних моделей, які увійшли до складу механізму оптимізації. Пошук оптимуму за методом "Багатовимірний хмарний пошук" є прямим та ітеративним, що не дозволяє впевнитися у його збіжності до глобального оптимуму. Для підвищення вірогідності збіжності методу весь процес оптимізації повторювався для обраних підприємств до п'яти разів. Повна реалізація механізму оптимізації податкового навантаження дозволила отримати наступні результати (табл. 5).

Таблиця 5

Оптимальні сценарії управління податковим навантаженням підприємств

Компоненти сценарію	Підприємство 1	Підприємство 2	Підприємство 3
Фактори			
Матеріальні не виробничі витрати	1 164,84	3 481	864
Не виробничі витрати на оплату праці	4 177,428	7 984	1 179
Інші не виробничі витрати	561,7772	1 496	343
Частка інших виробничих витрат	0,021845		0,021
Зарплатомісткість виробництва	0,112905		0,075
Основні засоби, що виводяться з експлуатації		2 047	210
Об'єм виробництва		159 612	
Відгуки			
Податкове навантаження	0,260506	0,143241	0,312704
Чистий прибуток	19 999,25	44 003,76	6 130,86

Аналіз якості оптимізації, порівняння різних сценаріїв управління податковим навантаженням підприємства та формування рекомендацій щодо прийняття управлінських рішень здійснюється за допомогою реалізації механізму V. Модель оцінки ефективності сценаріїв управління, що входить до складу механізму (див. рис. 1), оперує наступними показниками:

коефіцієнти ефективності оптимізації за k-м фактором –

$$E_{onn}(x_k) = \frac{|x_k^{(onn)} - x_k^{(bas)}|}{x_k^{(bas)}}, \forall k \in (1, 2, \dots, n);$$
 коефіцієнти відносної

зміни відгуків – $\Delta NN_{onn} = \frac{|NN^{(onn)} - NN^{(bas)}|}{NN^{(bas)}}$,

$\Delta NP_{onn} = \frac{|NP^{(onn)} - NP^{(bas)}|}{NP^{(bas)}}$; інтегральний коефіцієнт ефективності –

$$E_{onn} = \frac{\Delta NN_{onn} + \Delta NP_{onn}}{n \sum_{k=1}^n E_{onn}(x_k)}$$

Результати реалізації моделі оцінки ефективності сценаріїв управління наведено в табл. 6.

Таблиця 6

Оцінка ефективності сценаріїв управління податковим навантаженням підприємств

	Коефіцієнти ефективності оптимізації за факторами							Коефіцієнти відносної зміни відгуків		Інтегральний коефіцієнт ефективності
	МВнеур	ФОПнеур	ІВнеур	%ІВ	ЗМ	ОС _{вир}	V	ПН	ЧП	
Підприємство 1	0,27724	0,11398	0,06371	0,2467	0,0036			0,08679	0,80142	3,148623
Підприємство 2	0,08409	0,05205	0,01837			0,13079	0,059	0,16463	0,24681	2,989228
Підприємство 3	0,04854	0,00683	0,05539	0,6667	0	0,0582		0,14433	0,18376	1,17777

Модель 5.2 (див. рис. 1) становить алгоритм вибору сценаріїв управління за результатами оцінки їх ефективності, головним критерієм при цьому виступає наступний: $E_{onn} > 1$. З табл. 6 бачимо, що ефективність оптимального сценарію відносно базового є дуже високою у всіх трьох підприємств і, безумовно, задовольняє зазначений критерій. Отже, використання рішень щодо впровадження отриманих оптимальних сценаріїв управління податковим навантаженням є доцільним та економічно обґрунтованим.

Висновком за результатами розробки ефективних сценаріїв управління податковим навантаженням підприємств, що були обрані для аналізу, є рекомендація щодо прийняття управлінських рішень стосовно надання факторам податкового навантаження отриманих значень з метою оптимізації податкового навантаження та максимізації чистого прибутку.

Таким чином, розроблений комплекс економіко-математичних моделей адаптивного управління податковим навантаженням підприємства є дієвим та відносно універсальним інструментом описання процесів оподаткування на підприємствах, що функціонують на митній території України. Але значення цього інструменту не вичерпується дескриптивною функцією – адаптивна система управління податковим навантаженням дозволяє оці-

новати стан оподаткування підприємства, прогнозувати податкове навантаження у зв'язку з факторами, що впливають на стан оподаткування, та науково обґрунтовано оптимізувати податкове навантаження на засадах гармонізації податкових відносин в Україні.

Література: 1. Опачанский Д. Р. Современные проблемы управления финансами на предприятиях Украины // Бизнес Информ. – 2007. – №9(2). – С. 94 – 95. 2. Малашонок Б. Налоговая терапия производственного кризиса (Альтернативная концепция системы налогообложения в Украине) / Б. Малашонок, Г. Владимировский // Экономика Украины. – 2006. – №4. – С. 34 – 42. 3. Брыксин С. А. Пути обеспечения инвестиционной поддержки малого предпринимательства / С. А. Брыксин, В. А. Могилко, И. А. Кононов // Бизнес Информ. – 2007. – №10(2). – С. 81 – 83. 4. Інструкція про порядок застосування штрафних (фінансових) санкцій органами державної податкової служби, затверджена ДПА України №110 від 17.03.2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – №13. – С. 578. 5. Скурихин В. И. Проектирование систем адаптивного управления производством / В. И. Скурихин, В. А. Забродский, Ю. В. Копейченко. – Харьков: Вища школа, 1984. – 172 с. 6. Клебанова Т. С. Математические модели трансформационной экономики: Учебн. пособие / Т. С. Клебанова, Е. В. Раевнева, К. А. Стрижиченко, Л. С. Гурьянова, Н. А. Дубровина. – 2-е изд., стереотип. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2006. – 280 с. 7. Растринин Л. А. Адаптация сложных систем. – Рига: ЗИНАТНЕ, 1981. – 218 с. 8. Раевнева Е. В. Алгоритмическая модель формирования сценариев управления развитием предприятия // Бизнес Информ. – 2007. – №1 – 2. – С. 113 – 122. 9. Форрестер Дж. Мировая динамика / Пер. с англ. А. Н. Ворошук, С. А. Пегова; [Под ред. Д. М. Гвишиани, Н. Н. Моисеевна. – М.: Наука, 1978. – 166 с. 10. Налогообложение: проблемы науки и практики – 2007. Монография. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2007. – 336 с. 11. Наказ ДПА України №441 від 10.11.2005 р. "Про затвердження методичних рекомендацій щодо порядку складання плану-графіка перевірок суб'єктів господарювання та взаємодії між структурними підрозділами при їх проведенні" // Вісник Податкової служби України. – 2005. – №39. – С. 16 – 39. 12. Квасов В. Оцінка податкового навантаження на рівні підприємства / В. Квасов, В. Корнус, О. Пономарьов // Економіст. – 2007. – №10. – С. 47 – 49. 13. Конспект лекцій по магістерской спеціальності "Прикладна економіка". Т. І. Базовые модули / Под ред. д. э. н., проф. Т. С. Клебановой. – Донецк: Изд. Донецкого национального университета, 2004. – 418 с. 14. Тейл Г. Экономические прогнозы и принятия решений / Пер. с англ. Г. А. Хомянина, А. Г. Шмидта; [Под ред. Е. М. Четыркина. – М.: Статистика, 1971. – 488 с. 15. Клебанова Т. С. Моделирование финансовых потоков предприятия в условиях неопределенности: Монография / Т. С. Клебанова, Л. С. Гурьянова, Н. Богониколос, О. Ю. Кононов, А. Я. Барсуцкий. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2006. – 312 с.

Стаття надійшла до редакції
19.06.2008 р.

УДК 014.3:658

Шемаєва Л. Г.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ ОГЛЯД СУЧАСНИХ ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНОЮ ВЗАЄМОДІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ СУБ'ЄКТАМИ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

In the article the general characteristic of the direction of research in sphere of management of strategic interaction of the enterprise with subjects of outer environment is given. The bibliographic review behind the specified scientific directions is also carried out.

Ключовим моментом сучасної системи поглядів на стратегічний менеджмент є проблема гнучкості та адаптованості підприємства до змін зовнішнього середовища. В умовах посилення інтеграційних процесів та зростання активності суб'єктів господарювання у світовій економіці ця проблема повинна вирішуватися як за рахунок управління внутрішніми факторами виробництва, так і за рахунок активного впливу на зовнішнє середовище підприємства.

Загальна характеристика напрямку дослідження

Українські підприємства в теперішній час функціонують в умовах невизначеності, що виражається в неможливості точного передбачення розвитку подій, у зв'язку з чим наголос зараз роблять на короткострокових реакціях, а не на виробленні деталізованої довгострокової стратегії; у високій залежності ступеня невизначеності від сегмента середовища, в якому функціонує підприємство, та від зростання активності суб'єктів зовнішнього середовища. З огляду на емпіричні дослідження сучасні умови характеризуються розширенням спектра організаційних альтернатив, інтенсивного розвитку різних форм сітрової взаємодії економічних агентів, що базуються на основі партнерських відносин та діловому співробітництві як у межах окремих галузей, так і на міжгалузевому рівні. Названі умови загострюють існуюче протиріччя у практиці діяльності господарських суб'єктів, яке полягає в наступному.

Вимога реалізації стратегічних інтересів підприємства як за рахунок власних ресурсів підприємства, так і шляхом активного впливу на суб'єктів зовнішнього середовища на основі ефективних партнерських відносин та ділового співробітництва підприємства, з *одного боку*, й практикою реалізації стратегічних інтересів підприємства за рахунок власних ресурсів підприємства – з *іншого*.

Наявність цього протиріччя актуалізує вирішення **практичної проблеми управління балансом стратегічних інтересів між підприємством та суб'єктами зовнішнього середовища**, з якими воно взаємодіє, шляхом активного впливу підприємства в умовах посилення інтеграційних процесів і зростання активності суб'єктів.

Ця проблема комплексна й включає наступні основні складові: методичне забезпечення; фінансове забезпечення; матеріальне забезпечення. З перерахованих проблем саме проблема методичного забезпечення процесу управління балансом стратегічних інтересів між підприємством та суб'єктами зовнішнього середовища, з якими воно взаємодіє, шляхом активного впливу підприємства в умовах посилення інтеграційних процесів та зростання активності суб'єктів є тією актуальною практичною проблемою, вирішення якої дозволить створити механізм, застосування якого дасть можливість формувати рішення зі своєчасної адаптації організації до умов зовнішнього середовища, що змінюються.

Питанням стратегічного менеджменту підприємства присвячено багато наукових праць, але у них досліджуються лише окремі аспекти цього багатогранного явища, різні форми, в яких реалізується стратегічне співробітництво між фірмами, досліджуються форми партнерства в логістичних ланцюгах, у взаєминах зі споживачами, інвесторами, органами державної влади та персоналом (рисунк).

Але недостатньо розглянутими залишаються питання здійснення управління стратегічною взаємодією підприємства із суб'єктами зовнішнього середовища на системних засадах; урахування активності суб'єктів зовнішнього середовища, що обумовлена різною спрямованістю їх інтересів при розробці стратегій функціонування та розвитку підприємства. Активний вплив підприємства на певних суб'єктів зовнішнього середовища здійснюється традиційними методами без урахування уявлень та особливостей інших суб'єктів зовнішнього середовища.

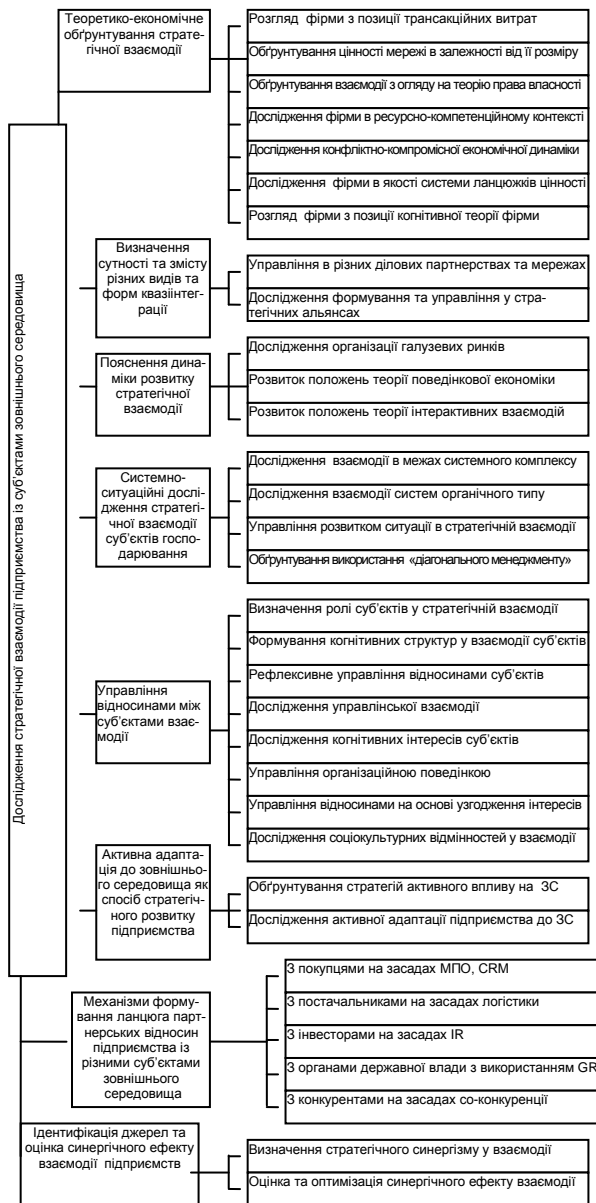


Рис. Напрямки сучасних наукових досліджень у сфері стратегічної взаємодії підприємства із суб'єктами зовнішнього середовища

Бібліографічний опис сучасних зарубіжних досліджень за напрямком

Теоретико-економічне обґрунтування стратегічної взаємодії має за мету пояснення виникнення та існування феномену стратегічної взаємодії. Вони містяться у сучасних теоретичних підходах з економіки, соціології, теорії фірми. Виходячи з різних теоретичних посилок, вони пропонують різні пояснення причин існування міжфірмової кооперації, підкреслюють особливу увагу на знаннях як основі конкурентних переваг фірми, визначають, що участь фірми в стратегічній взаємодії приносить одночасно як індивідуальні вигоди для фірм — учасниць взаємодії, так і для колективну користь, що забезпечується тільки завдяки спільній участі всіх учасників такої взаємодії. Систематизація цих підходів забезпечує комплексну аргументацію в поясненні стратегічної взаємодії.

Рональд Х. Коуз. Институциональная структура производства // В кн.: Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. В 5-ти т. Т. 5. В 2-х кн. Кн. 1. Всемирное признание: Лекции нобелевских лауреатов / Отв. ред. Г. Г. Фетисов. – М.: Мысль, 2004. – С. 676 – 688.

Ключові слова: трансакції, трансакційні витрати, модель співробітництва, управління.

Обґрунтовується ідея, що в умовах, коли споживач прагне максимізувати корисність, а виробник – прибуток або чистий дохід, головним фактором, що визначає переваги в такій коаліції, є трансакційні витрати (витрати обміну, витрати з обслуговування угод, а також соціальні витрати). Виходячи з цього, трансакції обумовлюють динаміку організаційних форм.

Bocquet R. Concurrence et cooperation. Une approche du systeme industriel par les conventions. Dans Firms et economie industrielle / R. Bocquet, O. Servais. – Paris, 1997. – P. 21 – 38.

Ключові слова: фірма, когнітивність, трансакції, витрати, взаємодія.

Обґрунтовано, що економічне середовище фірми – це когнітивна невизначеність, у якій тільки довіра сприяє мінімізації трансакційних витрат взаємодії фірм, а отже, і досягненню рівноваги на ринку в тривалому періоді.

Williamson O. E. The fading boundaries of the firm: Comment by O. E. Williamson // Journal of Institutional and Theoretical Economics. – 1996. – №152(1). – P. 85 – 88.

Ключові слова: фірма, контракти, трансакції, витрати. Розглянуті положення теорії "контрактації відносин", згідно з якою трансакційні витрати пов'язані з функціонуванням специфічних активів (інвестиції, які пристосовані до взаємовідносин з певним партнером, і є безповоротними).

Grossman S. The Costs and Benefits of Ownership / S. Grossman, O. Hart // Journal of Political Economy. – 1986. – №94. – P. 691 – 719.

Ключові слова: фірма, витрати, інвестиції, активи, інтеграція.

Обґрунтовується ідея щодо залежності ступеня прагнення фірми до вертикальної інтеграції від того, як впливають на сукупний результат інвестиції у специфічні активи.

Портер М. Э. Конкуренция: Учеб. пособие. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2000. – 450 с.

Ключові слова: конкуренція, стратегія, конкурентоспроможність, кластери, ланцюжок вартості.

Збірка статей автора містить теоретичні основи і практичні рекомендації щодо ведення економічної діяльності компаніями на локальних та міжнародних ринках в умовах конкурентної боротьби. Запропоновано концепцію ланцюжка вартості, згідно з якою діяльність компанії можна поділяти на технологічні та економічні види діяльності, за допомогою яких виконується комерційна діяльність. Між усіма видами діяльності компанії існують зв'язки і взаємозалежність: спосіб виконання одного виду діяльності впливає на витрати або ефективність інших видів діяльності.

Хэмэл Г. Стратегическая гибкость / Пер. с англ.; [Г. Хэмэл, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с.

Ключові слова: інновації, організація, управління, співробітництво, компетенції.

Розглянуто проблему набуття стратегічної гнучкості в умовах турбулентного зовнішнього середовища за рахунок розвитку інновацій, створення партнерств та накопичення компетенцій організації. Запропоновані як теоретичні ідеї, так і результати емпіричних досліджень у цієї області.

Кардаш В. А. Конфликты и компромиссы в рыночной экономике. – М.: Наука, 2006. – 248 с.

Ключові слова: конфлікти, компроміси, економічні інтереси, компромісний аналіз.

Подано новий підхід до дослідження механізмів функціонування та розвитку ринкової економіки, виходячи з якого економіку слід вважати особливим матеріально-духовним явищем, у якому головну роль відіграє закон економічних компромісів. Суть його полягає в тому, що колізії економічних відносин узгоджуються шляхом компромісів та формування узагальнених соціально-економічних інтересів. Запропоновано метод компромісного аналізу, який базується на показниках, що визначають стан узгодженості інтересів суб'єктів економічної системи

Наступний напрям наукових досліджень пов'язаний із визначенням сутності та змісту різних видів і форм квазіінтеграції і в основному відображений у багаточисленних публікаціях, які присвячено аналізу різних видів стратегічного партнерства, об'єднань з ключових питань, інтеграції ланцюгів постачання, форм стратегічного співробітництва тощо. Окрема низка робіт присвячена стратегічним альянсам унаслідок їх широкого розповсюдження у світовій економіці.

Уэлборн Р. Деловые партнёрства: как преуспеть в совместном бизнесе / Р. Уэлборн, В. Кастен; [Пер. с англ. К. Н. Кашолкин. – М.: ООО "Вершина", 2004. – 336 с.

Ключові слова: бізнес, оперативне управління, підприємство, управління підприємством.

Розглянуті питання визначення поняття ділового партнерства, проаналізовані передумови створення ділових партнерств як об'єднань партнерів з бізнесу, а інколи й конкурентів, в умовах високої невизначеності зовнішнього середовища. Визначено, що співробітництво компаній надає нові горизонти розвитку і знижує традиційні організаційні бар'єри та межі. Але поряд з цим ділові альянси містять у собі і певну частку ризику. Запропоновані підходи до визначення ситуації, коли співробітництво стає необхідним, можливі форми співробітництва та підходи до визначення ефективності альянсів.

Карделл С. Стратегическое сотрудничество: Креативный бизнес-курс / Пер. с англ. К. Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2005. – 256 с.

Ключові слова: співробітництво, стратегія, моделі співробітництва, сітьова економіка.

Розкрито запропоновану Британською асоціацією консультантів в області управлінського консультування концепцію співробітництва, яка відкриває нові можливості щодо трансформації галузей в умовах електронної комерції. Розглянуті підходи до співробітництва, показані його чотири моделі: за ланцюгом постачання, на основі здібностей, на основі пропозицій, конкурентне співробітництво. Приділено увагу організації відносин співробітництва та управлінню в умовах сітьової економіки.

Гарретт Б. Стратегические альянсы: Пер. с англ. / Б. Гарретт, П. Дьюсож. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 332 с.

Ключові слова: стратегічний альянс, міжфірмова кооперація, вертикальні партнерські відносини.

Визначено поняття стратегічного альянсу, види альянсів, проблеми їх практичного застосування, вплив на учасників альянсу, на різні галузі та на економіку в цілому. Наводяться й аналізуються різні практичні приклади діяльності альянсів фірм-конкурентів, у тому числі інтеграційні, псевдоконцентраційні та компліментарні альянси, а також партнерств не конкуруючих фірм, зокрема, транснаціональні підприємства, вертикальні партнерства і міжгалузеві угоди.

Карлухина Е. А. Международные стратегические альянсы. Опыт исследования. – М.: Изд. "Дело и сервис", 2004. – 176 с.

Ключові слова: міжнародна економіка, стратегічні альянси, співробітництво, поведінка.

Розглянуто практичні та наукові передумови виникнення стратегічних альянсів, визначено зміст, форми й моделі стратегічних альянсів, базові фактори їх успішної діяльності та перспективні напрямки розвитку. Досліджено поведінку "економічної людини" в контексті стратегічних альянсів і проаналізовано досвід Росії в міжнародному стратегічному співробітництві.

Бобина М. А. Международный бизнес: Стратегия альянсов / М. А. Бобина, М. В. Грачев. – М.: Дело, 2006. – 240 с.

Ключові слова: стратегічний альянс, міжфірмова кооперація, ділове співробітництво, механізм.

Визначені сутність стратегічних альянсів, їх роль у зміні традиційних форм конкуренції та співвідношення з традиційною міжфірмовою кооперацією. Проаналізована роль стратегічних альянсів у сучасному міжнародному бізнесі та визначені шляхи досягнення стратегічних цілей, координації спільних ресурсів та оптимізації транзакційних витрат. Детально проаналізовані найбільш відомі світові стратегічні альянси в інформаційній, фінансово-кредитній, транспортній, фармацевтичній сферах та автомобілебудуванні. Описані механізми взаємодії компаній, які входять до стратегічних альянсів.

Шерешова М. Ю. Межфирменные сети. – М.: ТЕИС, 2006. – 320 с.

Ключові слова: квазіінтеграція, фірма, міжфірмова взаємодія, галузеві ринки, мережі, альянси, кластери.

Комплексно висвітлено роль та значення міжфірмових мереж як сучасної форми функціонування ринку. Розкрито поняття квазіінтеграції, запропоновані критерії поділу квазіінтеграції за різними формами, дано визначення міжорганізаційної мережі, запропоновано її класифікацію, дано визначення міжорганізаційним інформаційним системам. Проаналізовані фактори поширення міжорганізаційних мереж.

Наступний науковий напрям, який пов'язаний із поясненням динаміки розвитку стратегічної взаємодії, ілюструє існуючі підходи до визначення механізмів розвитку стратегічної взаємодії на галузевих ринках, які відображають раціональну поведінку учасників взаємодії, а також останні дослідження у сфері поведінкової економіки та теорії інтерактивних взаємодій, що пояснюють прояви ірраціональної поведінки "гравців" на ринку і визначають напрями використання вказаних проявів для розробки стратегій.

Тироль Ж. Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности: В 2-х т. Т. 2 / Пер. с англ., под ред. В. М. Гальперина и Н. А. Зенкевича. – 2-е изд., испр. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – 452 с.

Ключові слова: фірма, монополія поведінка, стратегічна взаємодія, олігополія, теорія ігор.

Визначено, що стратегічна взаємодія фірм в умовах сучасної економіки – це складний процес формування й корегування очікувань фірм, що неможливо описати на основі традиційних кількісних методів аналізу, тому використовується апарат теорії ігор, який дозволяє досліджувати велику кількість ринкових стратегій (від угод до цінової дискримінації, ціноутворення або вертикальних обмежень), виявляючи весь спектр конкурентних і монополічних процесів, що відбуваються на олігопольних ринках. У першій частині "Теорія фірми" проаналізовані різні підходи до визначення поняття фірми і подана гіпотеза щодо максимізації прибутку. В другій частині "Монополія поведінка" докладно досліджена поведінка фірми в умовах монополії. Третя частина "Стратегічна взаємодія" присвячена стратегічній поведінці фірми в умовах олігополії, а саме: дослідженню статичної та динамічної цінової конкуренції, аналізу проблем диференціації продуктів, надання входу на ринок та виходу з нього, стратегічним аспектам інформації, дослідженню питання освоєння нових технологій.

Shelling T. Altruism. Meanness and Other Potentially Strategic Behaviors // American Economic Review. – 1978. – Vol. 68. – P. 229 – 230.

Ключові слова: фірма, стратегія, стратегічна взаємодія, теорія ігор.

Визначено, що в епоху загальної залежності фірми поведуться стратегічно (кожна фірма, приймаючи те або інше

рішення, знає, що її дії можуть відобразитися на тому, який варіант вибере конкурент і партнер). Запропоновано використання принципу "достовірних зобов'язань" у стратегічних взаємодіях, сутність якого полягає в наступному: якщо ви змогли переконати опонента в грі, що будете йти якоюсь конкретною стратегією, то він стане виходити із цього як з даності, і це обмежить свободу його маневру.

Aumann R. Rationality and Boundd Rationality // Games and Economic Behavior. – 1997. – Vol. 21. – No2. – P. 4 – 20.

Ключові слова: фірма, взаємодія, раціональна поведінка, теорія ігор, Парето-поліпшення.

Запропоновано "народну теорему" для прогнозування результату взаємодії учасників на ринку, сутність якої полягає в наступному: якщо взаємодія учасників в одній і тій же грі повторюється багаторазово, то результат такої взаємодії може становити Парето-поліпшення щодо рівноваги у стадійній (одномоментній) грі.

Benabou R. Self-Knowledge and self-Regulation: An Economic Approach / R. Benabou, J. Tirole // NBER Working Paper. – 2001. – P. 137 – 167.

Ключові слова: інтерактивна взаємодія, психологія, обмежена раціональність.

Досліджено активне використання психологічних властивостей людини, таких, як стратегічний вибір функції корисності, обмеженість пам'яті, особливості процесів сприйняття, навчання в ході соціальної взаємодії для пояснення економічної поведінки учасників та прогнозування економічних процесів на ринку.

Системно-ситуаційні дослідження стратегічної взаємодії суб'єктів господарювання спрямовані на формування механізму формування та управління стратегічною взаємодією під-приємства з іншими суб'єктами господарювання і державою на системних засадах, зокрема, в межах системного комплексу. Для цього можливо взаємодію розглядати з огляду на конкретні умови, які склалися у певній ситуації з використанням принципів "діагонального менеджменту".

Садовський Б. Н. Смена парадигм системного мислення // Системные исследования. Ежегодник. – М.: Наука, 1996. – С. 64 – 65.

Ключові слова: система, складна система, самоорганізація.

Визначено наявність у системній теорії двох парадигм, які послідовно змінюють одна одну у своєму розвитку: 1) парадигма рівноваги досліджуваних систем, предметом якої є дослідження відкритих систем, що перебувають у стані динамічної рівноваги із середовищем існування, при цьому всі макроскопічні величини системи залишаються незмінними; 2) парадигма аналізу нерівноважних і незворотних станів складних та надскладних систем (виникла у 1980-ті рр. ХХ ст.), згідно з якою об'єкт системного дослідження – це складна й надскладна динамічна система, що складається з великої кількості взаємодіючих об'єктів. Стаціонарний стан такої системи, як правило, нестійкий: відхилення від такого стану зростають із часом. Навіть малі впливи на систему можуть викликати в ній значні зміни. Складна система здатна спонтанно породжувати порядок з безладдя й хаосу в результаті процесу самоорганізації, в якому чималу роль відіграє випадковість.

Burns T. Mechanistic and organic systems / T. Burns, G. Sialker // J. Shafritz, O. Steven. Classics of organizational theory. – Chicago, 1987. – P. 173 – 176.

Ключові слова: система, механічна система, органічна система, взаємодія.

Визначено, що для нестабільних умов, коли увесь час виникають нові завдання, які не можуть бути розділені й розподілені між існуючими спеціалізованими ролями, найбільш пристосований органічний тип організації, у якому потрібне безперервне настроювання й перевизначення індивідуальних завдань; велике значення надається спеціальним знанням як засобом розвитку, а не обмеження; взаємодія і зв'язок (переважно у вигляді інформації й порад, а не розпоряджень) існують між усіма рівнями в організації, що необхідно для справи. При цьому працівники більш активно беруть участь у досягненні загальних цілей організації.

Камионский С. А. Системные аспекты современного менеджмента // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1998. Ч. 1 / Под ред. Д. М. Гвишиани, В. Н. Садовского. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 360 с.

Ключові слова: менеджмент, системний підхід, ситуація, ситуаційне управління.

Визначено, що специфіка ситуаційного підходу в управлінні полягає в тому, що він, розвиваючи основні ідеї системного підходу, разом з тим змушує виділити найбільш важливі актуальні фактори, які впливають на підприємство за допомогою аналізу ситуації. Якщо, наприклад, чітко здійснювати системний підхід, то необхідно визначити всі системи, у які входить підприємство і його компоненти. Але таких систем нескінченно багато. Тому здійснити системний аналіз у повному обсязі, природно, неможливо. Доводиться йти на якісь спрощення. Таким спрощенням, що виділяє найбільш значущі параметри, і є ситуаційний підхід.

Никулин Л. Ф. Менеджмент эпохи постмодерна и "нью-экономики": Монография. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 128 с.

Ключові слова: менеджмент, суб'єкти, самоорганізація, управління, принципи управління.

Пропонується розглядати сучасний менеджмент як координативну відносину між суб'єктами при прийнятті предметної області з урахуванням її самоорганізації з використанням сумативної (суммарної) концептуалізації канонічних принципів, класичного менеджменту (модифікованого теїлоризму), менеджменту модерну та постмодерну, як область зіткнення інтересів на ринку, як рушійний мотив розвитку ринку чистої конкуренції та як один з основних джерел доходності.

Як описова модель постановки проблеми ефективної узгодженості регулювання й менеджменту представлена концепція діагонального менеджменту, відповідно до якої менеджмент виконує компенсаторну функцію – як комплексний координатор спільного результату взаємодії держструктур, цілеспрямованих і зовні регульованих самоорганізованих соціально-економічних систем. У такий спосіб концептуально "діагональ" результату є основною властивістю системи комплексної координації сил і засобів менеджменту, в якій максимізується ефект самоорганізації й мінімізується державний вплив.

Одним із найбільш важливих наукових напрямків, а також одним із маловивчених є дослідження *управління відносинами між суб'єктами стратегічної взаємодії*. Здійснення досліджень у цьому напрямку ускладнюється їх міждисциплінарним характером. Адже витоки проблеми врахування суб'єктивної складової стратегічної взаємодії знаходяться у психології, соціології, управлінні, організаційній поведінці, економіці тощо.

Лепский В. Е. Субъектный подход и рефлексивные механизмы манипулирования сознанием и поведением. Проблемы информационно-психологической безопасности / Под ред. А. В. Брушлинского и В. Е. Лепского. – М.: Институт психологии РАН, 1996. – С. 76 – 86.

Ключові слова: суб'єкт, психологія, рефлексія, суб'єктивний підхід.

Визначено, що діяльність у значному ступені визначається психологічними особливостями суб'єкта і його оточення. Тому провідною при вирішенні задач управлінської діяльності повинна бути концепція суб'єкта, що має у фокусі уваги проблему свідомості, яка є регулятором діяльності конкретних суб'єктів (індивідів, різних спільностей людей). Для людини як суб'єкта свідомості це особливо важливо, адже в ході рефлексії вона формує і розвиває свої інтереси, цілі діяльності, спілкування, поведінку, погляди та інші види активності. При цьому вона усвідомлює, хоча б частково, деякі зі своїх мотивів, наслідки дій, вчинків тощо. Діюча, перетворююча роль свідомості відносно зовнішнього світу суб'єкта висувається на перший план. Категорія "суб'єкт" стає провідною у багатьох суміжних із проблематикою управлінської діяльності областях знання.

Лефевр В. А. Конфликтующие структуры. – 3-е изд. – М.: Институт психологии РАН, 2000. – 136 с.

Ключові слова: суб'єкт, рефлексія, конфлікт, управління.

Досліджено та визначено, що в ході взаємодії суб'єкти діють, виходячи зі своїх відображень реальної ситуації та її відображення іншими суб'єктами. Їх поведінка і реакція на зовнішні впливи неоднозначні, тому суб'єкти прагнуть мислити один за одного, визначати погляди та механізм прийняття рішень, щоб передбачати їх дії і краще регулювати власну поведінку. При цьому важливу роль набуває вміння суб'єкта маскувати свою дійсну мету і можливості, правильно оцінювати мету та можливості інших суб'єктів. Перевага на інтелектуальному рівні дозволяє управляти поведінкою іншого суб'єкта з використанням методів інституціонального, мотиваційного та інформаційного (передача суб'єкту підстав для прийняття "бажаного" рішення) управління. Розглянуті особливості дають підставу для проведення рефлексивного управління суб'єктами ситуації. Виходячи з цього, пропонується вважати за рефлексивне управління процес передачі підстав для прийняття рішення одним із суб'єктів іншому.

Журавлєв А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). – М.: Изд. "Институт психологии РАН", 2004. – 476 с.

Ключові слова: суб'єкт, психологія, активність, управлінська взаємодія, вплив.

Визначено, що процеси управління й, зокрема, керівництва людьми та їх трудовими спільнотами – це системи різних взаємодій з боку керівників на підлеглих (виконавців), але з такими зворотними зв'язками, які теж становлять різноманітні форми впливу на керівників. Отже, поведінка й діяльність виконавців не є пасивним проходженням змісту управлінських впливів, тому що останні опосередковуються, тобто трансформуються численними психологічними характеристиками як окремих працівників, так і трудових груп (інакше кажучи, характеристикими індивідуального й групового суб'єктів). Управління людьми, по суті, є не просто знеособленою міжрольовою взаємодією, а міжсуб'єктною (або суб'єкт-суб'єктною), міжособистісною, психологічно насиченою, оскільки управлінська взаємодія різних людей, а в найпростішому варіанті – двох людей, є "ланцюжком" численних психологічних опосередкувань, обумовлених психологією як керівника, так і виконавців.

Habermas J. Knowledge and interest // Sociological theory and philosophical analysis / Eds. D. Emmet, MacInyre. L., 1970. – P. 36 – 54.

Ключові слова: соціологія, організація, суб'єкт, інтереси.

Обґрунтовується ідея про те, що розвиток організації відбувається відповідно до технічних, практичних і емансипаційних інтересів суб'єктів та здійснюється за допомогою: інструментальних дій, орієнтованих на розвиток продуктивних сил; стратегічних дій, орієнтованих на розвиток управлінського апарату; і комунікаційних дій, у центрі уваги яких – створення взаєморозуміння, вільного від домінування та панування. Визначено, що взаємодія вимагає від індивідумів закріплення й розширення їхньої здатності до міжсуб'єктного взаєморозуміння, тобто взаєморозуміння між тими, хто задіяний у соціальних системах. Незгода між окремими людьми або групами може стати загрозою для відтворення, репродукції соціокультурних форм життя і призвести до провалу спроб прогнозування й контролю над природними та соціальними процесами. Взаємодія приводить до появи в індивідумів практичного інтересу до вдосконалення взаєморозуміння.

Мусин М. М. Управление экономическими интересами. – М.: Гардарики, 2006. – 288 с.

Ключові слова: інтереси, конфлікт інтересів, управління, механізм координації.

Книгу присвячено одній із найменш досліджених областей — проблеми узгодження економічних інтересів у суспільстві. Показано, що обумовленість економічної поведінки інтересами визначає логіку будь-яких економічних процесів. Для розкриття реального співвідношення інтересів використовуються особливий методичний інструментарій, основним елементом якого є "матриці впливу", що містять у собі аналітично оброблену інформацію про хід конкретної економічної взаємодії.

Красовский Ю. Ф. Концепция организационной двойственности поведения // В кн.: Организационное поведение. Хрестоматия: Учебн. пособие для факультетов психологических, экономических и менеджмента. / Редактор-составитель Д. А. Райгородский. – Самара: Изд. дом "Бахрах-М", 2006. – С. 196 – 200.

Ключові слова: організація, поведінка, співробітництво, взаємодія.

Розглянуто проблему "конфронтації-співробітництва" як основного протиріччя організаційної поведінки, що або переборюється, або загострюється. Ступінь його можливості розв'язання і є головним показником того, наскільки успішно здійснюється організаційне управління. Вищими професійними досягненнями керівників стають ефекти співробітництва, а найбільш яскравими показниками їхнього непрофесіоналізму виявляються множинні конфронтації.

Стверджується, що ситуації в діапазоні "конфронтація-співробітництво" виникають у всій організації: по вертикалі (тобто між керівниками й підлеглими), а також по горизонталі – між самими співробітниками, підрозділами, службами, різними корпоративними ланками. Тому в організації формується, відтворюється, переформовується, розвивається певна управлінська система, що здійснює необхідне балансування організаційної поведінки.

У цьому контексті пропонується уточнити поняття організаційної поведінки як способу "співробітництва-конфронтації" працівників організації, які залежать від їхніх взаємодій і протидій, а також від їхнього прилучення до організації або від їхньої відчуженості від неї.

Горбунов А. П. Концепция менеджмента как экономического отношения // Научный вестник Академии информационных технологий в образовании, науке и курортологии. – Петригорск: Спецпечать. – 1999. – №2. – С. 36 – 39.

Ключові слова: менеджмент, суб'єкт господарювання, відносини, управління, інтереси.

Стверджується, що на соціально-економічному рівні суб'єкти господарювання взаємодіють один з одним не як органи сукупного суспільного працівника, а як суб'єкти економічних інтересів, обумовлених існуючою в суспільстві системою відносин власності. Глибинна сутність менеджменту в якості відносин управління полягає в забезпеченні оптимального узгодження різноспрямованих інтересів суб'єктів економіки, що, по суті, означає забезпечення вирішення складних економічних протиріч у суспільстві і його підсистемах. У цьому випадку дія механізму менеджменту полягає в постійному вирішенні цих протиріч.

Активна адаптація до зовнішнього середовища як спосіб стратегічного розвитку підприємства є предметом наукових досліджень в області стратегічного управління. В умовах швидкої зміни зовнішнього середовища та, відповідно, зростання його невизначеності, використання активної адаптації, в тому числі шляхом здійснення активного впливу на зовнішнє середовище, сприятиме забезпеченню стійкого функціонування підприємства та його розвитку.

Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер, 1999. – С. 305 – 307.

Ключові слова: стратегія, зовнішнє середовище, поведінка, адаптація.

Визначено, що, якщо перед компанією постає завдання прогнозування свого розвитку, вона, насамперед, повинна вирішити, яку з моделей стратегічної поведінки варто використовувати (пасивну чи активну адаптацію).

Обґрунтовано використання підприємством активної адаптації, що спрямована на зміну зовнішнього середовища для забезпечення більш ефективного функціонування підприємства ("вгадувати майбутнє" та завчасно адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі).

Запропоновано здійснення стратегічного аналізу як при виборі моделі майбутніх дій, так і на стадії реалізації прийнятої стратегії, що є центральним аспектом, відмінною властиві-

стю моделі стратегічного менеджменту. Сформульовані вимоги до здібностей менеджерів і профілю (культури) компанії.

Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. Учебн. для вузов: Пер с англ. / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд; [Под ред. Л. Г. Зайцева, И. И. Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 580 с.

Ключові слова: стратегія, менеджмент, конкурентоспроможність, стратегічні альянси.

Розглянуті альянси як життєво важливі інструменти забезпечення конкурентоспроможності компаній і як ключовий елемент корпоративної стратегії. Визначено важливе стратегічне значення альянсів: 1) партнерства дозволяють не просто копіювати передові знання, а створювати стійкі канали передачі таких знань; 2) альянси розширюють горизонти НДДКР і спрощують доступ компаній до нових цінних технологій; 3) спільні розробки й інноваційні проекти в рамках альянсів дозволяють знижувати ризики; 4) електронні комунікації й Інтернет стимулюють створення мережних структур, орієнтованих на нововведення; 5) альянси виводять малі й середні фірми на міжнародну арену, включають їх у глобальну економічну діяльність без втрати спеціалізації; 6) об'єднуючи зусилля, фірми встановлюють нові стандарти там, де вони ще не одержали відповідного оформлення.

Завдання розробки механізмів формування ланцюга партнерських відносин підприємства із різними суб'єктами зовнішнього середовища з урахуванням їх специфіки, управління відносинами набувають важливого значення внаслідок існування значних резервів підвищення ефективності діяльності підприємств за рахунок налагодження партнерських відносин замість традиційно конкурентних. Це стосується відносин із постачальниками, покупцями, інвесторами, конкурентами, органами державної влади, а також з персоналом підприємства, який забезпечує успішне встановлення партнерських відносин підприємства із зовнішнім середовищем.

Гордон Я. Маркетинг партнерских отношений / Пер. с англ.; [Под ред. О. А. Третьяк. – СПб.: Питер, 2001. – 384 с.

Ключові слова: маркетинг, партнерські відносини, стратегія, ланцюг.

Стверджується, що головним та найціннішим активом підприємства стають не верстати та обладнання, не вироблені товари, не патенти і ноу-хау, а надійні та довготермінові зв'язки з клієнтами, постачальниками, державними органами.

Визначено стратегічний потенціал маркетингу партнерських відносин та інструментарій покращення партнерських відносин; напрямки побудови ланцюжка партнерських відносин та зазначені переваги від використання партнерських відносин.

Андерсен К. Менеджмент, ориентированный на потребителя / К. Андерсен, К. Керр; [Пер. с англ. А. Успенского. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 288 с.

Ключові слова: покупці, менеджмент, стратегія, комерція, CRM.

Книга пропонує способи вирішення проблем, що виникають при взаємодії зі споживачами. Рекомендується сформулювати чітку стратегію такої взаємодії: зав'язати відносини з покупцями й перетворити їх у надійних, постійних партнерів. Дано практичні рекомендації щодо розробки й реалізації CRM-стратегії для підприємства, запропоновані способи реалізації нині діючої CRM-стратегії у сфері електронної комерції.

Хэнфилд Р. Б. Реорганизация цепи поставок. Создание интегрированных систем формирования ценности / Р. Б. Хэнфилд, Э. Л. Николс; [Пер. с англ. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. – 416 с.

Ключові слова: ланцюг постачання, інтегровані системи, процеси, співробітництво, відносини, стратегія.

Визначається, що інтеграція ланцюга постачання в сучасних умовах розглядається як базова конкурентна стратегія. Вона базується на основі концепції формування цінності, яку можливо створити за рахунок об'єднання потоків інформації, матеріалів, технологій, ресурсів у єдиний ланцюг постачання.

Пропонуються напрямки формування відносин співробітництва і довіри в ланцюгах постачання, підходи до інтеграції постачальника в процесі створення нового продукту, до стратегічного управління витратами в глобальному ланцюгу постачання.

Иванов Д. А. Логистика. Стратегическая кооперация. – М.: Вершина, 2006. – 176 с.

Ключові слова: логістика, стратегічна кооперация, логістичні ланцюги, виробництво, інтегроване планування.

Книгу присвячено міждисциплінарним проблемам теорії та практики стратегічної кооперативності у виробництві й логістиці на основі концепції управління логістичними ланцюгами. Докладно аналізуються різні форми реалізації концепції Supply Chain Management (SCM) у російській і закордонній практиці. Концепція Supply Chain Management розглянута з позицій виробничого менеджменту й логістики з урахуванням математичного моделювання та оптимізації логістичних ланцюгів. Основу книги становлять оригінальні розробки автора для міжнародних і вітчизняних проектів створення систем стратегічної кооперативності у виробництві та логістиці, більшість цих розробок одержали визнання на світовому рівні й опубліковані в ряді провідних міжнародних журналів, а також у книгах видавництва Springer, Kluwer.

Штефан М. Вагнер. Управление поставщиками / Пер. с нем.; [Под ред. А. Г. Ахметзянова. – М.: КИА центр, 2006. – 128 с.

Ключові слова: логістика, постачальники, управління, активний менеджмент, інтеграція, стратегія.

Стверджується, що для того щоб підприємству одержати перевагу в конкурентній боротьбі, необхідно управляти як поставками, так і відносинами з постачальниками. Тільки активне управління постачальниками дозволяє постійно розкривати й використовувати потенціал, що надається ринками постачання. У книзі також представлені приклади із практики управління відносинами з постачальниками щодо поліпшення процесів і структур на підприємстві, показані окремі елементи оптимізації постачання.

Хиггинс Ричард. Отношения с инвесторами: передовой опыт. Пути создания акционерной стоимости / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 220 с.

Ключові слова: стратегія, корпорація, інвестори, взаємодія, комунікації, інформаційна політика.

У книзі стверджується, що в сучасних швидких мінливих умовах менеджери зі зв'язків з інвесторами повинні безупинно вдосконалювати інформаційну взаємодію з інвесторами й генерувати нові ідеї, пов'язані із взаємодією. Запропоновано основні принципи діяльності в області зв'язків з інвесторами як на теоретичному, так і на практичному рівні. Книга також містить приклади із практики компанії — світових лідерів в області зв'язків з інвесторами. Кожний конкретний випадок висвітлює певну стратегію й труднощі у сфері відносин з інвесторами.

Плещинский А. С. Оптимизация межфирменных взаимодействий и внутрифирменных управленческих решений. – М.: Наука, 2004. – 252 с.

Ключові слова: фірма, управління, взаємодія, трансфертні ціни, оптимізація.

Монографію присвячено важливим напрямкам зростання ефективності реального сектору економіки – методам оптимізації міжфірмових взаємодій і внутрішньофірмових управлінських рішень. Надається комплексний опис розробленого автором механізму трансфертних цін при організації вертикальних взаємодій підприємств, визначається економічна ефективність цієї форми інтеграції, наведені способи визначення параметрів механізму для його практичного застосування, пропонуються моделі узгодженої оптимізації взаємопов'язаних рішень у стратегічному, поточному та оперативному управлінні підприємствами.

УДК 658.012.5

Пушкар О. І.
Сібілев К. С.

УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ КОМПЕТЕНЦІЙ

The article is dedicated to the study of information resources (IR) management using the concept of personnel competence in information work. As the result of the work the competence model in information work has been built due to profound analysis of existing competence models. Also characteristic features of each element of the competence model have been marked out in dynamic interaction. Development of the approach to IR-management using the concept of personnel competence in information work has helped to present a new methodic approach to the development of corporate IR-management conception.

В умовах становлення інформаційної економіки, коли інформація та знання трактується як найважливіший елемент потенціалу економічних систем, управління інформаційними ресурсами (ІР) стає запорукою сталого розвитку підприємств й економіки в цілому. ІР підприємств мають складну багатокомпонентну структуру [1], ключовим елементом якої є ІР, носієм якого виступає персонал. Даний вид ІР проявляється через знання й навички, досвід роботи працівників підприємства і є необхідною умовою здійснення ними інформаційної роботи. Більшість підприємств стикається із ситуацією, коли старі й перевірені методи роботи з ІР стрімко втрачають свою ефективність і вимагають розробки дієвих альтернатив. Останнім часом дослідження ІР у вигляді знань персоналу стають предметом вивчення ряду наукових шкіл, а також окремих дослідників. Так, у дослідженнях Д. МакКлелланда [2] зроблено спробу проаналізувати зв'язок академічних тестів та дипломів з фактичною якістю роботи для побудови програм розвитку персоналу. Л. М. Спенсер-мл. і С. М. Спенсер проводять глибокий аналіз природи компетенцій робітників з подальшою побудовою моделі компетенцій [3], а І. Зимня в роботі [4] фактично досліджує природу компетенцій для застосування в соціально-професійній діяльності людини та освіти. Прикладом використання знань персоналу для побудови динамічної моделі знань підприємства є дослідження П. Сенге [5]. Однак, незважаючи на значні напрацювання в даній області, управління знаннями як ключовим елементом ІР не має чітко сформованої теоретичної та методичної бази.

Нова економіка очікує від персоналу не тільки ефективної поточної діяльності, але і якостей, що сприяють розвитку й ефективному вирішенню майбутніх проблем. Наявність професійних знань і вмінь стає необхідною, але не достатньою складовою вимог, що висуваються до працівника [6]. У нових умовах провідну роль починають відігравати інші аспекти якості фахівців, такі, як компетенції. Компетентністний підхід до управління персоналом здобуває все більшу популярність серед фахівців з управління трудовими ресурсами, однак існуючі методи розглядають далеко неповний перелік робіт, що виконуються персоналом. Зокрема, в рамках компетентнісного підходу не розглядається такий вид діяльності працівників підприємства, як інформаційна робота, що, на думку авторів, є основним і необхідним етапом, який забезпечує здійснення всіх інших видів діяльності на підприємстві.

У зв'язку з цим метою даної роботи є теоретико-методологічне обґрунтування підходу до управління ІР підприємства, носієм якого є його персонал, на основі концепції компетенцій.

Майбутнє бізнесу пов'язане з усе більше прискорюваними технологічними й соціальними змінами, з подальшим переходом до інформаційної економіки, що вимагає високо-

кваліфікованих працівників інтелектуальної праці. Інтелектуальна праця, що використовується для здійснення інформаційної роботи, стає постійним і необхідним видом діяльності, яким займається персонал для виконання всіх інших робіт на підприємстві. В роботах [1; 7] викладені основні погляди авторів на зв'язок ІР та інформаційної роботи, зокрема визначено, що інформаційна робота становить практичну або розумову діяльність персоналу підприємства з одержання, переробки й застосування ІР як персонально, так і з використанням технічних засобів, для досягнення цілей економічної або соціальної діяльності. Виходячи з даного трактування, стає очевидним, що інформаційна робота безпосереднім чином пов'язана з усіма іншими видами робіт на підприємстві, тому що саме результати виконаної індивідом інформаційної роботи визначають характер і результативність виконання всіх інших видів робіт. У той же час виконання інформаційної роботи неможливе без наявності певних інформації і знань, що вказує на пряму залежність результатів інформаційної роботи від наявності у працівника тих або інших видів ІР. Зв'язок між інформаційною роботою, виконуючим її персоналом та ІР підприємства можна подати у вигляді триади (рис. 1).

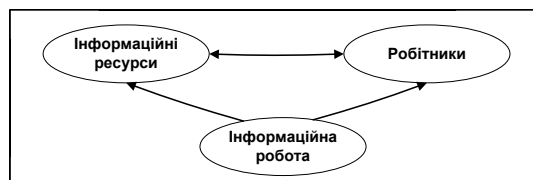


Рис. 1. Загальна структура інформаційної триади

Тільки в результаті взаємодії елементів триади можливе отримання певного економічного або соціального результату. Тому управління ІР, носієм яких є персонал підприємства, повинно будуватися навколо елементів інформаційної триади. Необхідну умову здійснення робітниками інформаційної роботи становить наявність у певний момент часу ІР необхідної кількості та якості. У зв'язку з цим у рамках управління ІР виникають питання забезпечення певного типу інформаційної роботи достатньою кількістю ІР заданої якості. Суб'єктом виконання інформаційної роботи на підприємстві є його персонал. Саме від нього залежить, які ІР будуть активовані в рамках виконання інформаційної роботи та яким буде характер їх використання. В той же час ступінь та якість інформаційної роботи залежать не тільки від наявності у робітника певних ІР, а й від наявності в нього необхідних навичок та мотивації для роботи з ІР. Неповна активація потенціалу ІР може стати результатом як недостатньої компетентності робітника при роботі з ІР, так і відсутності в нього певного рівня мотивації внаслідок дії чинників внутрішнього (самосприйняття, позиціонування в організаційній структурі) та зовнішнього (матеріальне, нематеріальне стимулювання) характеру, і прямим чином визначає об'єм та якість виконаної інформаційної роботи.

Використання ІР у рамках виконання інформаційної роботи приводить до появи кінцевого результату організаційного (прийняття рішень) або матеріального характеру. В той же час результатом інформаційної роботи може стати поява нових ІР, що не існували раніше, внаслідок чого слід говорити про процес постійного відтворення ІР у рамках здійснення на підприємстві інформаційної роботи. Всі елементи інформаційної триади є взаємозалежними та потребують уваги в рамках здійснення управління ІР на підприємстві.

Оскільки інформаційна робота становить один із видів робіт, що виконуються персоналом, та потребує певних якостей виконавця, в даній статті необхідно розглянути питання, пов'язані з дослідженням компетенцій стосовно результатів інформаційної роботи. Включення компетентнісної складової до поняття якості інформаційної роботи викликає потребу в проведенні наукових досліджень у цій області.

У даній роботі на основі описових моделей проведено формалізацію поняття компетенції, дане різними дослідниками. Формальний опис такого складного явища, як компетенція, на основі описових моделей дозволить провести порівняльний аналіз, ви-

явити загальне й різне в трактуваннях цього поняття для подальшого узагальнення та використання відносно управління інформаційною роботою. Застосування формального опису нового й складного поняття "компетенція" в рамках напрямку управління ІР може ініціювати науково обґрунтовані інформаційні й управлінські технології, що включають моделі, методи та засоби проектування й оцінки нової якості результату управління ІР.

Термінологічна база поняття компетенції на сьогодні характеризується розмаїттю, що відображає позиції й цілі авторів, а також контекстом використання. Однак можна виділити загальне бачення: дослідники визначають компетенції як багатоконпонентне, складне, ієрархічне, малодосліджене явище. З цієї точки зору змістовні інтерпретації поняття компетенцій, дані різними авторами, на погляд авторів даної статті, можуть бути представлені у вигляді описових моделей, у яких основне поняття компетенції розкривається через компонентні, змістовні й інші дескриптори. Для диференціації різних підходів до визначення поняття компетенції авторами були дані умовні назви описаним у статті підходам на основі їх цільового призначення.

Компетентністний підхід, що розвиває у роботах [4; 8] І. А. Зимня, становить фактично модель соціальних компетенцій, у рамках якої визначено соціально-професійну компетентність людини як таку, що формується в результаті освіти і є цілісною соціально-професійною якістю, що дозволяє успішно виконувати виробничі завдання, взаємодіяти з іншими. Дескрипторна модель соціальних компетенцій/компетентностей на основі підходу І. А. Зимньої може бути подана у вигляді кортежу:

$$\langle GK, K_j, KK_i, V_x, DKV_{ij} \rangle, \quad (1)$$

де GK — група компетенцій (соціальні, спеціальні); K_j — компетенція та її дескриптор; KK_i — і-компонента будь-якої компетенції та її дескриптор: 1) готовність до прояву компетентності; 2) володіння знаннями; 3) досвід прояву компетентності; 4) відношення до змісту компетентності й об'єкта її застосування; 5) емоційно-вольова регуляція процесу й результату прояву компетентності; V_x — х-вікова група, що визначає рівень освіти; DKV_{ij} — рівневі дескриптори і-компоненти для j-компетенції та х-вікової групи.

Модель універсальних компетенцій була побудована в рамках досліджень проекту Tuning [9]. У концепції компетенцій цього проекту здатності розглянуто через динамічну комбінацію характеристик, які в сукупності забезпечують компетентну діяльність. Поняття компетенцій і навичок включає теоретичне знання й розуміння предметної області, знання як діяти (практичне застосування знань), знання як бути (цінності як невід'ємна частина способу сприйняття життя). Дескрипторну модель компетенцій проекту Tuning можна побудувати в такий спосіб:

$$\langle GK, GGK_i, K_j, KK_x, RK_j \rangle, \quad (2)$$

де GK — група компетенцій і її дескриптори (універсальні, спеціальні); GGK_i — підгрупа універсальних компетенцій (системні, міжособистісні, інструментальні) і їх дескриптори; K_j — компетенція та її дескриптори; KK_x — х-компонента будь-якої компетенції та її дескриптор: 1) знання й розуміння; 2) знання як діяти (практичне та оперативне застосування знань до конкретних ситуацій); 3) знання як бути (цінності); RK_j — ранговий дескриптор важливості j-компетенції для роботодавців.

Модель компетенцій персоналу з'явилася завдяки дослідженням, пов'язаним із впливом компетенцій на ефективність професійної діяльності. У роботах [2; 3] відображені дослідження, метою яких є оцінка компетенцій працівників для прогнозування їх ефективної діяльності й визначення для них програм розвитку. Дослідження Д. К. МакКлелланда поняття компетенції довели, що найбільш значущими для оцінки рівня виконання роботи є не академічні тести знань та дипломи, а поведінкові здатності, які базуються на інших компонентах компетенцій, таких, як знання, риси характеру й мотиви. Тому описова модель компетенцій Де-віда К. МакКлелланда має наступний вигляд:

$$\langle K, KK_i, DKV_{ij}, B_{ij} \rangle, \quad (3)$$

де K — компетенція; KK_i — і-компонента компетенції: 1) спонукання, цінності; 2) змістовні знання фактів і методів, а також

способів спілкування; 3) риси характеру; 4) пізнавальні й поведінкові здатності, способи взаємодії; DKV_{ij} — дескриптори j-рівня поведінкової компоненти j-компетенції; B_{ij} — кількісні бали дескрипторів j-рівня поведінкової компоненти j-компетенції.

Модель компетенцій Д. К. МакКлелланда була розвинена в підході Л. М. Спенсера-мл. і С. М. Спенсера [3], де компетенція інтерпретується як базова якість індивідуума, що має причинне відношення до ефективного на основі критеріїв виконання в роботі або в інших ситуаціях. Базова якість означає, що компетенція є стійкою частиною людської особистості, причинне відношення вказує, що компетенція визначає певну поведінку й виконання, в той же час виконання вимірюється за допомогою конкретного критерію або стандарту. На основі розробленого словника та індикаторів компетенцій автори побудували модель, дескрипторний варіант якої можна подати в такий спосіб:

$$\langle GK, K_s, KCH_{si}, DKCH_{sij}, B_{sij} \rangle, \quad (4)$$

де GK — група компетенцій (когнітивні, орієнтації на досягнення, менеджерські, особистої ефективності й ін.); K_s — s-компетенція та її дескриптор; KCH_{si} — і-шкала виміру s-компетенції (інтенсивність, масштаб впливу, складність, кількість зусиль); $DKCH_{sij}$ — j-поведінковий дескриптор і-шкали s-компетенції; B_{sij} — числовий рівень j-дескриптора поведінки і-шкали s-компетенції.

Для зображення описаного вище підходу в табл.1 наведено узагальнену модель компетенцій технічних спеціалістів, побудовану за методикою Л. М. Спенсера-мл. та С. М. Спенсера.

Таблиця 1

Узагальнена модель компетенцій технічних спеціалістів

Вага	Компетенція	Дескриптор компетенції
XXXXXX	Орієнтація на досягнення	вимірює виконання; вдосконалює результати; ставить важкі цілі; вводить нове
XXXXX	Вплив на оточення	використовує прямий вплив, факти, цифри; робить презентації з урахуванням специфіки аудиторії; демонструє занепокоєння професійною репутацією
XXXX	Концептуальне мислення	розпізнає ключові дії, приховані проблеми; буде зв'язки та моделі
XXXX	Аналітичне мислення	передбачає перешкоди; розбиває проблему на складові; робить логічні висновки; передбачає наслідки
XXXX	Ініціатива	наполягає на вирішенні проблем; самостійно визначає проблеми
XXX	Упевненість у собі	виражає впевненість в особистих судженнях; шукає незалежності
XXX	Міжособистісне розуміння	розуміє відносини, інтереси, потреби інших
XX	Турбота про порядок	прагне визначеності ролей та інформації; перевіряє якість роботи/інформації; робить записи
XX	Пошук інформації	контактує з багатьма джерелами; читає журнали та ін.
XX	Командна робота та співробітництво	колективне обговорення, цінує вклад кожного
XX	Експертиза	використовує й розширює технічні навички; виконує технічну роботу, обмінюється професійними знаннями
X	Орієнтація на обслуговування клієнта	знаходить та задовольняє приховані потреби

Закінчення табл. 2

Аналіз існуючих моделей компетенцій та їх описів стосовно проблеми оцінки якості результатів інформаційної роботи дозволяє зробити наступні висновки. Поняття "компетенція" і "компетентність" у більшості досліджень не розрізняються, тобто дослідники визнають загальну природу цих понять, про це ж свідчать і визначення, дані в робочому документі ISO/IEC JTC1 SC36 [10]. Компетенції можуть поєднуватися в сукупності, групи, кластери. Результат об'єднання становлять компетенції більш високого порядку. Між компетенціями можуть існувати зв'язки, відносини. Компетенція є сутністю, що визначає результат діяльності, в якій вона проявляється й формується в процесі самої діяльності. Компетенція створюється суб'єктом діяльності (носієм компетенції), залежить від суб'єкта (від його компонентів компетенції), об'єкта, результату й контексту діяльності, в якому вона проявляється. Контекст включає середовище, вимоги, вид діяльності, ресурси, рівень освіти. Компетенції та їх компоненти можуть бути виміряні на основі експертних шкал, що мають розпізнавальну здатність.

Аналіз моделей компетенцій дозволив запропонувати узагальнену модель, що містить складові компетенцій у вигляді когнітивної, діяльнісної, ціннісно-мотиваційної компонент і компоненти, пов'язаної з особливостями сприйняття, які пропонується включити до узагальноної моделі компетенцій для здійснення управління ІР, носіями яких є персонал, у рамках виконання інформаційної роботи (рис. 2).



Рис. 2. Модель компетенцій в інформаційній роботі

Слід зазначити, що кожний компонент запропонованої авторами моделі компетенцій впливає на ефективність виконання інформаційної роботи незалежно від її типу. Класифікація видів інформаційної роботи, виконуваної працівниками підприємства, наведена в табл. 2.

Таблиця 2

Види інформаційної роботи		
1	2	3
1	За суб'єктом виконання	а) виконується працівниками підприємства; б) виконується організаційними одиницями; в) виконується контрагентами; г) виконується конкурентами; д) виконується споживачами
2	За характером роботи з інформацією	а) збір інформації; б) обробка інформації; в) передача інформації; г) накопичення інформації; д) використання інформації
3	За характером подання інформації	а) робота з текстовою інформацією; б) робота з графічною інформацією; в) робота з аудіо- та відеореєстрацією
4	За періодичністю виконання	а) виконується одноразово; б) виконується регулярно
5	За кількістю залучених осіб	а) індивідуальна; б) групова
6	За розміром створюваної доданої вартості	а) створює високу додану вартість; б) створює середню додану вартість; в) створює низьку додану вартість; г) не створює доданої вартості

1	2	3
7	За впливом на інформаційну безпеку підприємства	а) підвищує інформаційну безпеку; б) знижує інформаційну безпеку; в) не впливає на рівень інформаційної безпеки
8	За впливом на інформаційний потенціал підприємства	а) підвищує інформаційний потенціал; б) знижує інформаційний потенціал; в) не впливає на інформаційний потенціал
9	За потребою в спеціальних навичках (знаннях)	а) потребує спеціальних навичок для виконання; б) не потребує спеціальних навичок для виконання
10	За потребою в спеціальних технічних засобах	а) виконується з використанням спеціальних технічних засобів; б) виконується без використання спеціальних технічних засобів
11	За впливом на бізнес-процеси підприємства	а) стосується одного (поточного) бізнес-процесу; б) торкається суміжних бізнес-процесів; в) впливає на всі бізнес-процеси на підприємстві
12	За очікуваним ефектом від виконання роботи	а) направлена на досягнення економічного ефекту; б) направлена на досягнення соціального ефекту
13	За джерелом надходження інформації	а) робота з внутрішньокорпоративною інформацією; б) робота з зовнішньою інформацією
14	За характером доступу до інформації	а) робота з інформацією з відкритих джерел; б) робота з інформацією із закритих джерел
15	За впливом на структуру ІР підприємства	а) робота з існуючими ІР без зміни їх кількості/якості; б) передбачає поліпшення якості ІР у процесі інформаційної роботи; в) передбачає створення нових ІР у процесі інформаційної роботи; г) передбачає вилучення ІР
16	За потребою в трудових ресурсах	а) виконується працівниками даного підприємства; б) виконується з використанням аутсорсингу

Для виконання працівником інформаційної роботи необхідні компетенції, що проявляються в наявності певного рівня знань, як щодо професійної спрямованості діяльності, так і для виконання інформаційної роботи як такої. Для якісного виконання професійних обов'язків недостатньо мати тільки знання в тій або іншій предметній області. Працівник повинен бути компетентний також відносно ефективного використання цих знань на практиці, тобто здійснення інформаційної роботи, а також для виконання симбіотичного комбінування існуючих знань з метою одержання нових, що не існували до виконання цієї роботи. Структуру ІР, носієм яких є працівники підприємства, подано у вигляді рис. 3.



Рис. 3. Структура ІР працівників підприємства

Структура ІР, носієм яких є працівники, відображає компонентно-ітераційний процес накопичення знань працівниками й може бути використана для оцінки й виявлення необхідних компонентів ІР у рамках тієї або іншої компетенції, а також його необхідного рівня в рамках тієї або іншої посади. Наприклад, для виконання одного виду робіт досить мати ІР у вигляді сукупності фактів про явище або процес, у той час як для виконання робіт більш високого порядку потрібно розуміти структуру або ж принципи функ-

ціонування певної предметної області. У той же час наявність компетенцій, що проявляються у вигляді існуючого певного рівня знань, явно недостатньо для того, щоб ефективно здійснювати інформаційну роботу. Для цього необхідно володіти компетенціями обробки інформації для переходу від нижчого рівня володіння знаннями до більш високого. Даний підхід до розуміння IP працівників може дати можливість визначити його необхідні компоненти й рівні їх прояву в рамках компетенцій для виконання інформаційної роботи на тій або іншій посаді. Моніторинг фактично наявних компонентів IP і рівнів їх прояву може стати основою для направлення IP певного типу тому або іншому працівникові для усунення розриву між фактичним рівнем когнітивної компетенції та її прогнозним значенням.

Компетенції у вигляді навичок роботи є прямим наслідком наявності певного рівня знань про певну предметну область і результатом застосування цих знань на практиці. В рамках управління компетенціями важливо вчасно виявляти наявні невикористовувані знання (отримані, наприклад, у результаті підвищення кваліфікації) і перетворювати їх у навички конкретної трудової діяльності. У той же час потрібно чітко розділяти навички виконання інформаційної роботи й навички, необхідні для виконання конкретної професійної діяльності. Будь-яка діяльність індивіда може вимагати виконання або доповнюватись роботою з IP. У результаті виконання інформаційної роботи стає можливим перетворення наявних IP у вигляді знань у конкретні практичні вміння. Тому в рамках управління IP персоналу особливу увагу варто приділяти розвитку й удосконаленню компетенцій у вигляді навичок здійснення саме інформаційної роботи як ключової складової формування практичних навичок предметної області.

Ціннісно-мотиваційну компоненту як складову моделі компетенцій в інформаційній роботі варто розглядати як джерело підвищення ефективності використання IP у вигляді знань і навичок персоналу. Наявність мотивації до використання всіх наявних знань і навичок є важливою умовою найкращого виконання інформаційної роботи в рамках даної конкретної посади. Досить часто має місце ситуація, коли працівники підприємства, маючи певний рівень знань і навичок, унаслідок відсутності мотивації (як зовнішньої, так і внутрішньої) воліють не використовувати їх у процесі здійснення своєї трудової діяльності. Зважаючи на те, що згодом IP у вигляді знань і навичок мають тенденцію втрачати свою цінність і при відсутності використання зникати з пам'яті працівників, у рамках компетентісного підходу важливо визначити необхідний рівень мотивації до використання IP у рамках тієї або іншої посади та вчасно виявляти й усувати проблеми мотивації. Інакше може виникнути ситуація, коли при фактичній наявності IP у прихованій формі у певних груп працівників підприємство буде відчувати їх хронічну нестачу або ж витратити кошти на їх формування в одних працівників при одночасній наявності таких IP в інших.

Я-Концепція як компонента моделі компетенцій в інформаційній роботі здобуває особливе значення в умовах стрімкої зміни економічної дійсності і є найважливішою умовою присутування до мінливих умов здійснення працівниками своєї трудової діяльності. Я-Концепція є результатом особистісного сприйняття працівником свого місця в організації чи конкретному бізнес-процесі й безпосереднім чином впливає на ефективність як накопичення, так і використання ним IP у вигляді знань та навичок роботи. За даними незалежної агенції "РейтОр" [11], роботодавці "мріють" про працівників, які мають досвід роботи, вміють працювати в команді, є креативними, мають широкий кругозір і здатні динамічно вбудовуватися в ті проекти й завдання, які виникають на даний момент на підприємстві. Досить часто має місце ситуація, коли працівник бачить себе тільки в одній ролі (наприклад, тільки конструктора або тільки програміста) і не здатний (або не має мотивації) поставити себе на місце працівників інших спеціальностей, які використовують результат його праці, наприклад, у рамках здійснення певного проекту. В результаті це позначається на результатах роботи всіх задіяних осіб. Тому важливо виявляти й розвивати у працівників компетенції, що дозволяють їм динамічно змінювати особистісне бачення свого місця в організації й характеру виконуваної інформаційної роботи залежно від актуальних на даний момент завдань. Це є важливою умо-

вою формування й використання працівниками знань не тільки стосовно конкретної, але й суміжних предметних областей.

Таким чином, у запропоновану авторами модель компетенцій в інформаційній роботі варто включити групи компетенцій, дескриптори груп компетенцій, назви компетенцій, рівень значущості компетенцій для роботодавців, рівень прояву компетенцій у працівників:

$$\langle GK, K_j, RK_j, BS_{ij} \rangle, \quad (5)$$

де GK — група компетенцій і її дескриптори (когнітивні, діяльнісні, ціннісно-мотиваційні, пов'язані з особливостями сприйняття); K_j — компетенція та її дескриптори; RK_j — дескриптор важливості j-компетенції для роботодавців; BS_{ij} — дескриптор ступеня прояву j-компетенції в i-го працівника.

Наявність компетенцій та рівень їх вираженості значим чином впливають на якість інформаційної роботи. Складові моделі компетенцій визначають характер і результат виконання інформаційної роботи в залежності від того, компетенції якого типу використовуються на певному етапі інформаційної роботи. Механізм здійснення та структуру інформаційної роботи в рамках забезпечення бізнес-процесів підприємства подано у вигляді процесної моделі (рис. 4).

Наведена структура інформаційної роботи є типовою для будь-якого бізнес-процесу і враховує основні етапи роботи з інформацією, що використовується для прийняття певного рішення або виконання дії. Слід зазначити, що в залежності від типу інформаційної роботи певні етапи можуть бути відсутніми в залежності від характеру вихідної інформації.

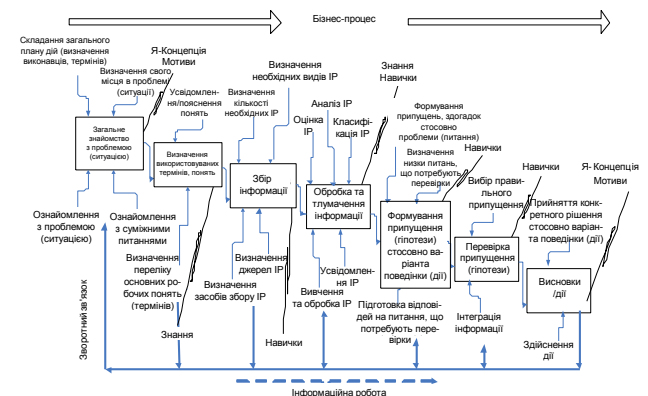


Рис. 4. Процесна модель механізму здійснення інформаційної роботи

Інформаційна робота може виконуватись перед, під час або після здійснення бізнес-процесу або ж безперервно в рамках здійснення конкретної трудової діяльності. В той же час між етапами здійснення інформаційної роботи може існувати зворотний зв'язок, що передбачає в разі необхідності повернення до попередніх етапів з метою уточнення або корекції отриманих результатів. У рамках управління інформаційною роботою важливого значення набуває ідентифікація етапів інформаційної роботи, що не забезпечені компетенціями певного типу та рівня, й направлення відповідних IP для усунення розбіжностей, що виникають.

На погляд авторів, універсальність моделі компетенцій в інформаційній роботі як інструмента управління IP у вигляді знань і навичок персоналу може мати прояв у тому, що вона:

дозволяє прямо зв'язати систему управління трудовими та інформаційними ресурсами з бізнес-цілями підприємства як у поточному періоді, так і в стратегічній перспективі;

лежить в основі системи роботи як з персоналом, так і з IP підприємства;

однаково застосовна до різних типів організацій, тому що вибудовується на базі механізмів координації, забезпечуючи тим самим єдність і погодженість у роботі всіх структурних підрозділів;

у своїй основі використовує мову, зрозумілу й доступну працівникам і менеджерам підприємства, що може значно підвищити віддачу при використанні цього інструмента.

На думку авторів, найбільш ефективним є спосіб п'ятирівневої побудови системи управління інформаційною роботою за компетенціями, в якому використовується п'ять ступенів їхньої вираженості: 1) рівень відсутності; 2) рівень розуміння; 3) базовий рівень; 4) рівень досвіду; 5) рівень майстерності.

Особливості виділення перерахованих рівнів пов'язані з відповідними рівнями освоєння ІР у вигляді знань: 1) розуміння; 2) осмислення; 3) відтворення; 4) застосування; 5) удосконалення.

З огляду на те, що наявні знання використовуються в навичках і складають професійну поведінку працівників, компетенції в інформаційній роботі необхідно розглядати в тісному зв'язку з етапами роботи й посадовими інструкціями працівників підприємства. Для ефективного управління ІР у вигляді знань і навичок персоналу необхідно здійснювати побудову моделі компетенцій в інформаційній роботі для кожної посади, наявної в організації, і використовувати як інструмент на всіх етапах роботи з персоналом:

під час підбору персоналу — модель компетенцій може стати критерієм відбору необхідних співробітників, що дозволить ефективно впливати на процес формування знань на підприємстві;

під час навчання — модель компетенцій може стати основою вибору того, які ІР і в якому обсязі направити для формування й розвитку знань у працівників;

під час атестації персоналу — модель компетенцій може виступати критерієм оцінки персоналу, а також інструментом здійснення аудиту наявних на підприємстві ІР у вигляді знань і навичок персоналу.

Одержання економічного або соціального ефекту неможливе лише за умови наявності ІР. Отримання результату здійснюється лише в разі використання ІР персоналом підприємства в процесі виконання інформаційної роботи. Тому в рамках концепції компетенцій в інформаційній роботі управління ІР зводиться фактично до управління елементами інформаційної тріади. Виходячи з цього посилання, контур управління ІР у вигляді знань та навичок персоналу фактично розпадається на відповідні контури управління власне ІР, компетенціями персоналу та інформаційною роботою. Управління ІР можна подати у вигляді кортежу:

$$\langle S, V, Q, T \rangle, \quad (6)$$

де S — управління структурою; V — управління об'ємом; Q — управління якістю; T — часові характеристики процесу управління.

Кортеж управління характеристиками персоналу в рамках здійснення інформаційної роботи буде мати вигляд:

$$\langle I_c, K, A, M \rangle, \quad (7)$$

де I_c — управління Я-концепцією робітника; K — управління наявними знаннями; A — управління навичками виконання інформаційної роботи; M — управління мотивацією для виконання інформаційної роботи.

Результат інформаційної роботи залежить від ефективності управління двома іншими елементами інформаційної тріади, в той же час управління власне інформаційною роботою має свою специфіку. Так, у процесі управління особливого значення набувають такі складові, як визначення доцільності виконання інформаційної роботи, вибір технологій здійснення в залежності від певного типу інформаційної роботи. Тому кортеж управління інформаційною роботою на підприємстві буде мати вигляд:

$$\langle N, I, Tr, T \rangle, \quad (8)$$

де N — тип інформаційної роботи; I — визначення методів виконання роботи; Tr — тригер визначення доцільності виконання роботи; T — часові характеристики процесу управління інформаційною роботою.

У загальному контурі управління ІР персоналу процес управління здійснюється фактично опосередковано в кожному із зазначених контурів управління елементами інформаційної тріади з подальшим відображенням результатів у загальному процесі управління ІР персоналу. Тому загальний кортеж управління ІР персо-

налу фактично буде включати у свій склад елементи відповідних кортежів управління елементами інформаційної тріади:

$$\langle IR, HR, IW \rangle, \quad (9)$$

де IR — складові кортежу управління ІР; HR — складові кортежу управління персоналом; IW — складові кортежу управління інформаційною роботою.

Слід зазначити, що в рамках загального контуру управління ІР персоналу процес управління може мати ітеративний характер та переходити з одного контуру до іншого або відбуватися одночасно в кожному із зазначених контурів.

У даній роботі було запропоновано підхід до управління ІР у вигляді знань та навичок персоналу на основі концепції компетенцій. Для цього було досліджено змістовні питання, пов'язані з проблемою розуміння різноманітних інтерпретацій поняття компетенції стосовно завдання побудови системи управління ІР у вигляді знань і навичок персоналу. Запропонована узагальнена модель компетенцій в інформаційній роботі була отримана на основі аналізу й узагальнення відомих моделей компетенцій і може стати основою для створення бази наявних на підприємстві компетенцій в інформаційній роботі, а також бути використана в системах оцінки й управління якістю ІР, для проектування освітніх програм розвитку ІР персоналу, для впровадження компетентнісних технологій. Наступним етапом у розвитку запропонованого методичного підходу повинна стати розробка конкретного інструментарію для проведення практичного моделювання в рамках розглянутого компетентнісного підходу до управління інформаційною роботою на підприємстві.

Література: 1. Пушкар О. І. Аналіз поняття інформаційних ресурсів та формування методичного підходу до управління ними на підприємстві / О. І. Пушкар, К. С. Сібілев // Економіка розвитку. — 2008. — №1(45). — С. 96 – 101. 2. Дзвид К. МакКлелланд. Поняття компетенції // http://www.timetogo.ru/articles/what_is_competency.htm. 3. Лайл М. Спенсер. Компетенции в работе / Лайл М. Спенсер, Сайн М. Спенсер. — М.: НИРО, 2005. — 384 с. 4. Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. — М.: Исследовательский центр проблем подготовки качества специалистов, 2004. — 40 с. 5. Сенге П. Новая задача лидера: построение обучающейся организации. — СПб.: Питер, 2001. — 404 с. 6. Байденко В. И. Компетентный подход к проектированию ГОС ВПО (методологические и методические подходы). — 2-е изд. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 44 с. 7. Сібілев К. С. Розробка методологічних засад управління інформаційними ресурсами підприємства // Матеріали Міжнар. наук.-прак. конф. "Стратегія розвитку України в глобальному середовищі". — Сімферополь: КІВ, 2007. — С. 94 – 96. 8. Становление ключевых социальных компетентностей на разных уровнях образовательной системы (дескрипторная характеристика как база оценивания) / Под науч. ред. проф. И. А. Зимней // Матеріали XI Симпозиума "Кваліметрія в освіті: методологія, методика, практика", Москва, 16 – 17 марта 2006 г. — М.: Исследовательский центр проблем подготовки качества специалистов, 2006. — 82 с. 9. Tuning Educational Structures in Europe. Line 1. Learning Outcomes. Competences. Methodology. 2001 – 2003. Phase 1 // <http://www.relint.deusto.es/TuningProject/index.htm>. 10. Conceptual model for competencies and related terms. Working Document. Information Technology for Learning, Education, and Training. ISO/IEC JTC1 SC36 // <http://www.euinteger.deusto.spj>. 11. Что отражает зарплата выпускника? (Агентство "РейтОП" об исследовании ВЦИОМ // http://www.reitor.ru/ru/analytic/reit_resource/index.php?from19=1&id19=3269

ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ КУЛЬТУРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

The object of scientific direction "Personnel preconditions management" and initial preconditions for model definition of knowledge accumulation in this franch of science is presented schematically.

Практически трудно найти современную публикацию по проблемам менеджмента, в которой бы авторы не обращали внимания на существенный рост роли человека в обеспечении жизнедеятельности организаций, с одной стороны, и на появившиеся принципиально новые проблемы обеспечения эффективного его привлечения для решений проблем организации – с другой. Гуманизация, демократизация, социализация, психологизация менеджмента, привлечение рекомендаций смежных наук для развития человеческого капитала работника и интеллектуального капитала организации – все эти и близкие им направления исследований в менеджменте тем или иным образом отражают нерешенность проблемы управления поведением человека в современной экономической системе. Специальная научная дисциплина, посвященная активности человека в организации, – организационное поведение – развивалась самостоятельно, отвечая на запросы практики, и наработала достаточный материал для диагностики факторов, формирующих поведение персонала, условий – развития его активности [1; 2]. Ученые, работающие в области менеджмента, отвечая на запросы практики, также постепенно стали вводить в свои исследования, учебники и учебные пособия элементы организационного поведения [3 – 5], четко не высказывая мысли о том, что эта предметная область должна перейти полностью в сферу внимания специалистов по управлению активностью персонала в организации. Таким образом, на стыке направлений "организационное поведение" и "менеджмент" возникает общая предметная область, вызывающая интерес у представителей науки с обеих сторон, удовлетворение которого обеспечивается их общими усилиями. Такая ситуация в науке не нова. Примеров исследования общей предметной области смежными науками и появление междисциплинарных наук предостаточно количество, особенно в гуманитарной области (например, экономическая социология, экономическая психология, социальная психология, социальная психология менеджмента). Пожалуй, настало время обратить внимание на поиск путей объединения результатов, полученных представителями двух наук, для того чтобы достойно ответить на вызовы практики, требующей научно обоснованных инструментов управления активностью персонала производственных организаций.

Справедливости ради следует признать, что попытки объединить усилия уже предпринимаются учеными разных научных дисциплин. Так, классик организационного поведения Ф. Лютенс в одной из последних публикаций [6] четко выразил свою позицию: организационное поведение должно войти в предметную область менеджмента. Известные специалисты по менеджменту, определяя перспективы науки в XXI веке, формулируют актуальные направления ее развития, непосредственно связывая их с управлением активностью персонала [7; 8]. Но идея синтеза двух научных направлений в одно – управление организационным поведением – пока что

не имеет целостного конструктивного развития. Хотя уже изданы учебники представителями и организационного поведения, и менеджмента, в названии или разделах которых употребляется термин "управление организационным поведением" [1 – 5], они не рассматривают эту деятельность в ее классическом толковании как совокупность общих и специальных функций, принципов, методов воздействия.

Среди многих причин, актуализировавших проблемы соединения организационного поведения и менеджмента, главной можно назвать появление в организации работников, относительно которых классические инструменты и технологии менеджмента не срабатывают. Эти люди – носители уникальных знаний и навыков, собственники так называемого интеллектуального капитала, который превращает их из наемных работников в деловых партнеров в отношениях с собственниками и менеджерами организаций. Именно для упорядочения активности таких сотрудников и не создано пока ни теоретическое, ни практическое обеспечение.

Учитывая вышесказанное и тот факт, что в науке ценится не только решение проблемы, но и построение процесса исследования, обоснование способов получения и упорядочения, систематизации знаний относительно новой или существенно изменившейся предметной области практики, сформулирована цель данной статьи. Она состоит в представлении логической системы упорядочения и развития знаний в области управления поведением человека в организации и представлении описания и обоснования отдельных ее составляющих.

Как известно, синтез двух наук или возникновение нового междисциплинарного направления осуществляется тремя способами: 1) предметно-онтологическое соподчинение; 2) методологическая зависимость и 3) научно-практическое взаимообоснование. Их содержание и отличия достаточно подробно представляет С. Степанов. Он указывает, что отношение онтологического соподчинения предполагает редукцию предметной специфики нарабатываемого в какой-либо научной дисциплине знания к заимствованному из другой самостоятельной науки знанию, более проработанному. При методологической зависимости имеет место не прямой перенос, а косвенная подстройка одной дисциплины к другой, когда какое-либо научное направление избирает другое в качестве методологического эталона. Особенностью варианта научно-практического взаимообоснования является фиксированное положение онтологического и методологического равенства наук, вступающих во взаимодействие. При таком варианте синтеза наук знания, полученные в каждой из них, могут быть пригодны только для разрешения четко ограниченной области практических проблем [9, с. 11 – 13].

Прежде чем выбрать вариант синтеза двух наук для разработки теоретического и методического обеспечения управления поведением персонала производственной организации, имеет смысл определить и описать проблему предметной области. Анализ соответствующей литературы показал, что ее создает определенная форма активности человека в организации, последнее время выпадающая из сферы влияния руководителя, которая называется поведением. Непредсказуемость этой активности сформировалась под влиянием развития у человека возможностей свободно учитывать и реализовать на рабочем месте собственные желания и представления, источники которых не очевидны, не диагностируются и практически не подлежат влиянию менеджера без согласия подчиненного. Р. Акофф и Ф. Эмери [10] давно предупреждали о том, что руководителям с творческими сотрудниками необходимо устанавливать особые взаимоотношения. Эти люди представляют собой целеустремленные системы, имеющие собственные представления и свои потребности, формирующие их поведение на рабочем месте. Упорядочение их активности предполагает обязательное согласование интересов организации с их интересами.

Сейчас в успешно работающих производственных организациях сложилась динамическая система взаимодействия руководителя и подчиненных, представленная на рис. 1.

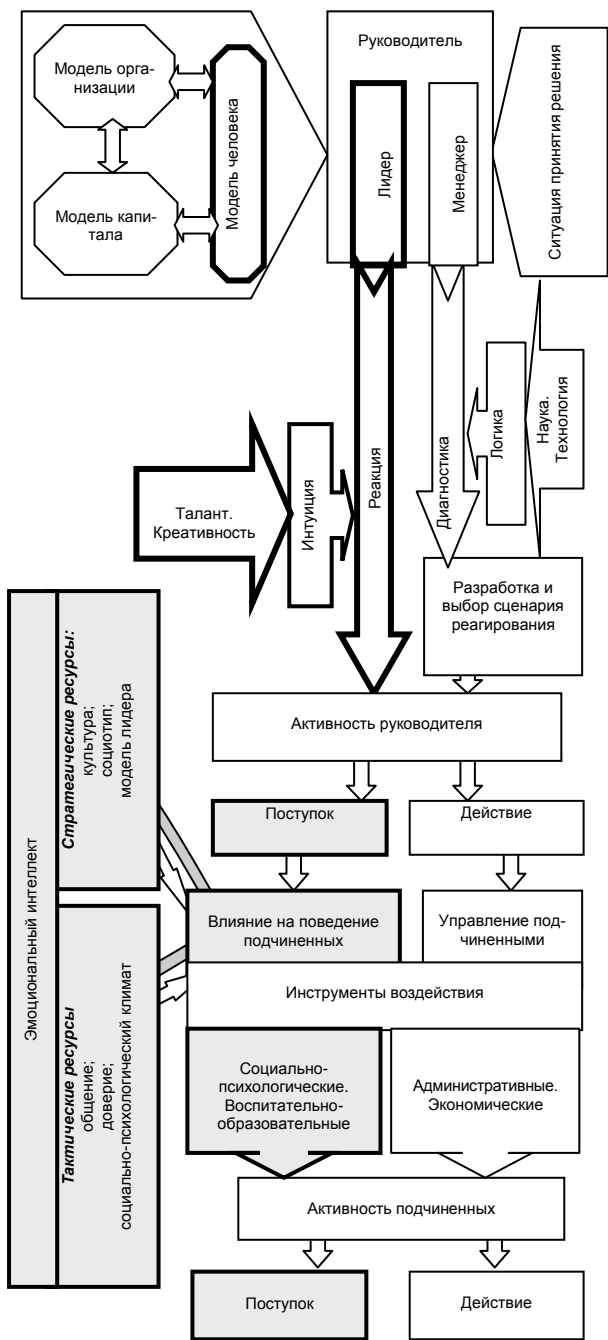


Рис. 1. Схема активизации руководителем деятельности и поведения подчиненных

Эффективный руководитель сегодня выполняет две роли: менеджера (администратора) и лидера ("эмоционального вожака"). Имея определенную ситуацию принятия решения, он реагирует на нее с учетом современных моделей капитала, организации и человека в организации. Дело в том, что понятия о формах капитала сегодня быстро и существенно обогащаются (к его традиционной материальной и финансовой форме добавляется информационная, интеллектуальная). Представление о структуре последней формы еще не сложились. Разные авторы выделяют в ее составе человеческий, организационный, клиентский, эмоциональный и другие разновидности.

Модельное представление организации имеет сегодня также чрезвычайное множество вариантов в континууме от

механической организации, в которой человек представлен как отдельный винтик большого механизма до мультиразумной, состоящей из целеустремленных талантливых сотрудников, способных коллективными усилиями быстро и эффективно решать кризисные ситуации. Развивается и представление о модели человека в экономической организации: от исходной экономической до модели человека компетентного и эгоистического. Выбор руководителем роли (менеджера или лидера) зависит от характера ситуации и трех моделей, фактически реализующихся в организации.

Вполне возможно и сочетание ролей менеджера-администратора и лидера. Искусство менеджера состоит в выборе одного из вариантов своей активности: 1) традиционного, постепенного с применением стандартных технологий или 2) реактивного, интуитивного. В первом случае активность менеджера можно определить как деятельность, состоящую из технологических действий, предписанных теорией и проверенных практикой менеджмента. Такая активность не требует больших затрат творчества, но требует много времени на решение ситуации. Во втором случае менеджер совершает поступок – в определенной мере революционное действие, которое творчески может разрешить ситуацию, но обладает определенным риском, поскольку является уникальным, не имеющим опытного подтверждения целесообразности. В контексте выбранной роли и варианта воздействия руководитель активизирует поведение подчиненных либо через управление, обеспечивающее в конечном счете во многом определенный заранее результат, либо через влияние, которое только создает условия возможного варианта активности подчиненных. В соответствии с вариантом активности руководителя ответом на его воздействие подчиненные выбирают свой вариант активности: 1) действие или 2) поступок. Поскольку в менеджменте вариант формирования поведения подчиненных как непредсказуемой реакции на воздействие мало разработан, на рис. 1 представлены стратегические и тактические ресурсы, используемые руководителем при выборе этого варианта. В состав первых входят ценности организационной культуры – своеобразной религии коллектива, позволяющей упорядочить поведение с меньшим контролем. Если руководитель работает в контексте ценностей, исповедуемых большинством подчиненных, он получает гарантированную реакцию на свое воздействие. Зная социотипы подчиненных (комплексную социально-психологическую характеристику информационного взаимодействия человека с внешней средой), руководитель выбирает правильный вариант построения взаимоотношений с подчиненным, создающим для последнего наиболее благоприятный эмоциональный комфорт. Нельзя не учитывать и желательный образ лидера у подчиненных, ту модель, которую они предпочитают оправдать и принять. Как уже отмечалось, эти ресурсы составляют базис стратегического механизма воздействия на подчиненных. В состав тактических рычагов, позволяющих руководителю-лидеру мобилизовать подчиненных на творческий конструктивный поступок, входят его способность к деловому общению, умению создать доверительные отношения и благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Основу формирования эффективного стратегического и тактического механизма воздействия на подчиненных создает развитие эмоционального интеллекта, который, дополняя логический интеллект, дает представление руководителю о возможностях эмоционального контроля собственного поведения и поведения подчиненных [11].

Сравнение составляющих элементов рис. 1 с содержанием традиционного менеджмента убеждает в том, что революционные преобразования в этой сфере неизбежны. На этом настаивают многие ученые, но конструктивных предложений его комплексного и системного преобразования пока не наблюдается. Хотя определенные предпосылки уже существуют. Многие элементы из выделенной на рисунке их последовательности в принципе имеют теоретические обоснования, позволяющие влиять на них, но эти обоснования, во-первых, выполнены представителями различных научных дисциплин, во-вторых, в составе учебных планов подготовки ме-

неджерев все еще делают акценты на развитие их логического, а не эмоционального интеллекта. Поэтому предстоит еще работа по уточнению и согласованию содержания и сущности отдельных элементов, представленных на рис. 1, в контексте управления поведением человека. Для этого необходимо создать концептуальную методологическую схему и сформулировать гипотезы, подлежащие проверке.

Ее построение достаточно сложное в силу следующих обстоятельств: 1. Менеджмент и организационное поведение сформировались как междисциплинарные теории и практически продолжают ускоренно развиваться, изменяться качественно за счет привлечения знаний из смежных наук. 2. Научное поведение в этом случае предлагает конструировать определенную систему, позволяющую логически увязать критические элементы полученных в различных науках и в практическом опыте знаний, описывать, диагностировать и изменять предметную область науки. Но при этом не дает рекомендаций, как решить эту проблему на объективном уровне. 3. Поэтому синтез менеджмента и организационного поведения усложнен многократно проблемой создания логичной и однозначной схемы разработки теоретического обеспечения упорядочения и развития знаний в сфере управления организационным поведением. Тем не менее, один из вариантов построения такой схемы представлен на рис. 2.

Безусловной идеальной целью любого ученого является постижение истины. Она должна существовать как путеводная звезда, к которой приближаются через общие и частные революционные теоретические наработки, оправданные практикой. Для объяснения процесса накопления знаний и развития компетентности ученого необходимо выполнить уточнение представленных на схеме блоков.

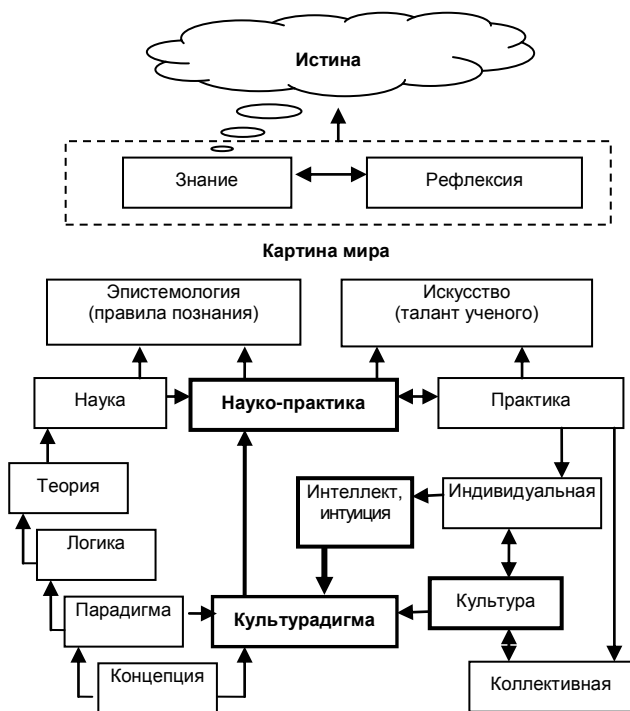


Рис. 2. Источники и порядок формирования знаний в сфере управления поведением персонала в организации

Свой конечный результат, полученный в процессе развития теоретических основ науки, ученые определяют различными терминами: "парадигма", "концепция", "теория". И если не определиться с однозначным толкованием их содержания, дискуссия по поводу оценки вклада ученого в науку будет беспочвенной. Особенно это актуально для наук соци-

ально-гуманитарного направления, о чем свидетельствует замечание О. Матяша, с которым нельзя не согласиться: "Ученым никогда не удастся объять и исчерпать в объяснении сложную природу социальной действительности — слишком велик этот "слон", но каждый научный подход или парадигма вносят что-то свое в понимание этой сложности" [12, с. 6]. Для увеличения общей суммы знаний и нужны указанные дискуссии.

Рассмотрим приведенные на схеме элементы в связи с целью, сформулированной в данной статье.

Основу постижения истины составляют знания, которые имеют жизненный цикл, сегодня устойчиво сокращающийся. То есть, хотя знание и определяется как проверенный практикой результат познания действительности, верное ее отражение в мышлении человека, оно всегда является относительным. Способность человека к рефлексии, оценке и осмыслению собственных действий и их законов позволяет ему сомневаться в окончательной истинности знаний и заботиться об их уточнении и развитии. Содержание рефлексии сегодня нашло свое развитие. Если классически рефлексия рассматривается как анализ наукой собственных средств познания, то сейчас она рассматривается и как способ построения новых средств познания [9, с. 23].

Деятельность по производству знаний имеет свою технологию, находящуюся в ведении подразделения философии, которое называют по-разному – гносеология, эпистемология, википедия. Владея диалектическими технологиями этого науковедческого направления философии, ученый быстрее находит пути решения проблем в предметной области своей науки. Для этого он организует свои знания модели "картина мира", координатами которой являются определенные философские категории. Их перечень он выбирает частично под влиянием обобщения работ предшествующих исследователей, частично интуитивно. Хотя гносеология претендует на более высокий, чем специальные дисциплины, уровень в иерархической системе наук, ее постулаты проверяются, а при необходимости опровергаются. Снимая эти противоречия, гносеология как наука создания знаний развивается. В данной время перед ней стоит проблема учета того обстоятельства, что революционные идеи в пополнении знаний появляются не в результате логического действия, а спонтанно, на основе интуиции ученого – его способности постижения истины путем непосредственного ее усмотрения без обоснования с помощью доказательства. Эту мысль подтверждают ведущие ученые многих направлений. Из этого следует вывод, который подтверждается многими, что наука – это лишь один из источников получения знаний. Другим важным их источником является практика, обобщение накопленного опыта и навыков решения проблем.

Наблюдающееся в последнее время сокращение цикла "теоретическая идея – продукт ее поглощения" и активная проверка практикой фундаментальных идей теории приводит к тому, что постепенно сформировался еще один источник знания – науко-практика. Объективные предпосылки появления этого источника знания убедительно комментирует С. Степанов: "В современных условиях, когда уровень оборачиваемости не только капиталов, но и идей, и технологий, и информации возрастает в геометрической прогрессии, а востребованность постоянного обновления профессионализма кадров во всех сферах человеческой практики приобретает острый характер, прежний тип соотношения сфер функциональной ответственности науки и практики существенно меняется... При этом грань между высокотехнологичными видами практики и передовыми эшелонами науки все более становится проницаемой. Фундаментальные открытия почти сразу дают колоссальный импульс производству, практика же буквально селекционирует научные идеи на их фундаментальность, а научные кадры на их профессионализм... В связи с этим можно говорить о возникновении особого типа социально-культурного бытия человека в современном мире – типа науко-практики" [9, с. 3].

Сегодня большинство людей, занимающихся профессионально наукой, работают в левой цепочке схемы формирования знаний, представленной на рис. 2. Они употребляют для обозначения результата своего вклада в науку термины "парадигма" и "концепция", часто как идентичные. Но серьезные словари подчеркивают их различие. Так, термин "парадигма" имеет два толкования: 1) **строго научная теория**, во-

площенная в системе понятий, выражающих существенные черты действительности, и 2) исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе. То есть ученый для того, чтобы претендовать на создание новой парадигмы, должен, во-первых, представить строго логически обоснованный путь доказательства ее положений, а во-вторых, его парадигму должны признать и использовать определенное время (есть рекомендации относительно этого периода – не менее 20 лет) некоторое сообщество ученых. Следует иметь в виду, что многие науки имеют несколько парадигм. Они отличаются тем, что каждая из них имеет некоторую руководящую идею, которую называют концепцией. Но если применительно к естественнонаучному познанию парадигма как некоторая абстракция, отражающая состояние знаний, долго и весьма эффективно использовалась и может быть использована и сегодня, то для общественно-гуманитарных дисциплин она впрямую явно не срабатывает. Это касается и таких научных дисциплин, как организационное поведение, менеджмент, управление организационным поведением. В среде ученых, представляющих эти науки, используется другое понятие – культурадигма. Его преимущества состоят в следующем:

во-первых, в аксиологическом аспекте культурадигма представляет собой форму органичной встроенности социального заказа в структуру той или иной общественно-гуманитарной научной дисциплины в виде ценностных эталонов и направленности сознания на разработку проекта целостного образа человека, отвечающего потребностям общества в конкретных исторических условиях его развития;

во-вторых, в онтологическом аспекте, в отличие от парадигмы (каждая из последующих из которых обычно ассимилирует и в лучшем случае снимает, а в худшем – отрицает предыдущую парадигму), культурадигмы могут параллельно сосуществовать, развиваться параллельно и дополнять друг друга;

в-третьих, в методологическом аспекте, если парадигма является достоянием только одной научной дисциплины, культурадигма проникает в смежные друг с другом общественно-гуманитарные науки и носит междисциплинарный характер.

Таким образом, если понятие парадигмы позволяет отражать и описывать состояние монистического (гомогенного) единства той или иной естественнонаучной дисциплины на определенном этапе ее развития, то понятие культурадигмы – состояние полифонического (плюралистического) единства и взаимодействия общественно-гуманитарных наук в их опосредованной и относительной взаимосвязи с исходным, исторически определенным социально-культурным контекстом развития [9, с. 34].

Актуальность разработки культурадигм подчеркивает Эгертсон Трауинн в своей работе, посвященной упорядочению поведения субъектов хозяйствования в современной экономике, "Экономическое поведение и институты": "В отличие от передачи знаний о физическом мире распространение и принятие на вооружение социальных технологий из мирового запаса знаний сопряжено с весьма сложными проблемами, о которых мы имеем лишь ограниченное представление" [13, с. 9]. Он же утверждает о необходимости междисциплинарного подхода, который предполагает построение культурадигм: "Обновление научной дисциплины обычно начинается не с ее центра, и я нашел, что искал, во многих периферийных ветвях экономической науки..." [13, с. 13].

Построение культурадигмы необходимо ориентировать на использование интуиции и стратегического мышления, считает В. Салмон: "По определению возникновения принципиально нового мы предвидеть не можем. На самом деле те качества, которые дают толчок развитию активной, динамичной позиции, которая действительно позволяет раскрыть тайну будущего, не имеют ничего общего со способностью к логическому анализу; здесь необходима интуиция, воображение и даже гениальность" [14, с. 211]. Дополним эту мысль – и холистический подход, который реализуется только через интуицию, базирующуюся на огромном количестве информации, предварительно освоенной ученым. "Чем сложнее и менее предсказуемым становится развитие среды, тем более уместным кажется всеохватывающее, стратегическое мышление,

в котором органично сочетается множество часто противоречащих друг другу информационных потоков, обрушивающихся на человека, ответственного за принятие решений, что заставляет его открывать новые схемы, точки противоречия и рычаги, которые могли бы их устранить" [14, с. 213].

Представленная на рис. 2 схема имеет эвристическое значение. Благодаря такой структуре ее можно развивать, наполняя новыми идеями, схематически увязывая реальные и потенциальные связи разных парадигм одной науки или разных научных дисциплин.

Что касается предметной области научного направления "управление поведением персонала организаций", то для построения ее культурадигмы благодаря такой схеме можно соединять положения теорий лидерства, культуры, организаций, капитала, логического и эмоционального интеллекта и др. Она позволяет сформулировать концептуальные идеи теоретического обеспечения разработки методических рекомендаций по формированию такой динамики трудового поведения персонала, которая наилучшим образом в короткие сроки и эффективно обеспечит реакцию на вызовы внешней среды и противоречия, возникающие внутри организации.

В целом по изложенному выше материалу можно сделать следующие выводы. Предметная область руководителя коллектива усложняется в связи с необходимостью развития и введения в действие новых ресурсов, рычагов и механизмов упорядочения поведения творческих сотрудников, составляющих главный капитал организации. Развитие научных основ управления поведением персонала производственной организации необходимо ориентировать на междисциплинарный подход. Объединение равноправных по статусу дисциплин (таких, как менеджмент и организационное поведение) следует выполнять способом предметно-онтологического соподчинения. При разработке картины мира эпистемологическую компоненту философии с науко-практикой следует объединять вторым способом, то есть признать методологическую зависимость последней от разработанных наукой правил получения новых знаний. Но при этом признать в качестве второго важного источника получения новых идей преобразования предметной области интуицию талантливого ученого. Методологическую основу практического развития способности руководителей влиять на поведение подчиненных может составить новая культурадигма как целостный инструмент диагностики состояния активности персонала организации и поиска резервов развития таких форм его поведения, которые способствуют разрешению критических ситуаций, сохраняют баланс интересов организации и сотрудников, формируют и развивают интеллектуальный капитал организации. Развитие дальнейших исследований следует сосредоточить на формулировании концептуальных положений культурадигмы и особенностей предлагаемых в ней дополнений к традиционному механизму управления активностью персонала.

Литература: 1. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс; [Пер. с англ., под ред. проф. Е. А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 464 с. 2. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бэйрон; [Пер. с англ. О. В. Бредихина, В. Д. Соколова. – М.: ООО "Вершина", 2004. – 912 с. 3. Бодди Д. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Д. Бодди, Р. Пэйтон; [Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Изд. "Питер", 1999. – 816 с. 4. Дафт Р. Менеджмент: Пер. с англ. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с. 5. Виханский О. С. Менеджмент: Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 1998. – 528 с. 6. Лютенс Ф. Организационное поведение: прошлое как пролог // Сб. статей "Менеджмент. Век XX – век XXI". Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова / Под ред. д. э. н. О. С. Виханского и к. э. н. А. И. Наумова. – М.: Экономист, 2003. – 334 с. 7. Виханский О. С. Управленческая парадигма XXI века // Сб. статей "Менеджмент. Век XX – век XXI". Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова / Под ред. д. э. н. О. С. Виханского и к. э. н. А. И. Наумова. – М.: Экономист, 2003. – 334 с.

8. Наумов А. И. Управление организацией в XXI веке // Сб. статей "Менеджмент. Век XX – век XXI". Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова / Под ред. д. э. н. О. С. Виханского и к. э. н. А. И. Наумова. – М.: Экономистъ, 2003. – 334 с. 9. Степанов С. Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. – М.: Наука, 2000. – 174 с. 10. Акофф Р. О целеустремленных системах: Пер. с англ. / Р. Акофф, Ф. О. Эмери; [Под ред. И. А. Ушакова. – М.: Сов. радио, 1974. – 272 с. 11. Стейн Стивен Дж. Переваги EQ: емоційний інтелект та ваші успіхи / Стивен Дж. Стейн, Бук Говард І; [Пер. з англ. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – 384 с. 12. Матяш О. И. Плюрализм и междисциплинарность как состояние и принцип развития современного коммуникативного знания // Сб. науч. статей Междунар. науч.-практ. конф. "Коммуникация – 2006". Ч. 1. – СПб., 2006. – С. 5 – 15. 13. Эггертссон Трауинн. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ.– М.: Дело, 2001. – 408 с. 14. Салмон Р. Будущее менеджмента / Под ред. Е. В. Мишеевой.– СПб.: Питер, 2004. – 298 с.

Стаття надійшла до редакції
03.09.2008 р.

УДК 331.101.3.001.76

**Резнікова Т. О.
Бардадим О. І.**

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ДО СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙ

The article considers the important issues of creative and innovative work motivation. The specificity of the personnel creative and innovative work motivation is investigated and creativity motivation mechanism is offered. The necessity of elaborating of the innovation work motivation theory is proved.

Інноваційна модель економічного зростання не має для України альтернатив на сучасному етапі цивілізаційного розвитку. Лібералізація зовнішньоекономічної діяльності при деформуванні системи галузевої науки та порушенні зв'язків промисловості з академічною наукою призвела до залежності від поставок зарубіжних високотехнологічних товарів. Наразі ефективність механізму практичної реалізації науково-технічного потенціалу країни недостатня.

Необхідною складовою частиною такого механізму є стимулювання інноваційної активності підприємств з боку держави та мотивація персоналу до створення нових технологій з боку підприємства. З кожним роком перед українськими підприємствами все гостріше постає проблема відсутності вивіреної і несуперечливої системи стимулів інноваційної активності персоналу. Адже спонукання до інновації у всіх сферах виробництва поступово стає складовою мотиваційного менеджменту, орієнтованого на розвиток конкурентоспроможної праці.

Об'єкт дослідження – мотивація персоналу підприємства до створення інновацій.

Предмет дослідження – теоретичні проблеми мотивації персоналу підприємства до створення інновацій.

Мета статті – аналіз теоретичних проблем мотивації персоналу підприємства до створення інновацій та обґрунтування доцільності розробки теорії мотивації новаторської праці.

Більшість теоретиків менеджменту вважають, що існуючі теорії мотивації не суперечать, а доповнюють одна одну. Проте аналіз еволюції теорій мотивації дозволяє виділити недоліки, які нові теорії мотивації намагаються подолати, витісняючи застарілі (табл. 1).

Таблиця 1

Еволюція теорій мотивації персоналу

Теорії мотивації	Підхід до визначення категорії "мотивація"	Недоліки теорій мотивації
1	2	3
1. "Первинні" теорії мотивації": теорія "Х" Тейлора (1910 р.)	Політика "батога і пряника"	Біхевіористична концепція поведінки людини за принципом "стигмат реакція" є сумнівною (людина не завжди поводиться "логічно", матеріальне заохочення не завжди змушує людину до кращої праці); кожне нове придбане благо приносить менше задоволення, ніж попереднє (закон Госсена).
теорія "Y" МакГрегора (1960 р.)	Надання можливості самовираження, моральне та матеріальне заохочення, а також примушення творчо активних робітників для задоволення їх соціальних потреб та природної потреби в праці	Для реалізації мотивації необхідні спеціальні контролюючі та оцінні органи, що не завжди доцільно. Теорії X, Y, Z непридатні для виконання складних довготривалих проєктів з великою кількістю учасників, оскільки відображають окремі типи людей, а не реальний колектив
теорія "Z" Оучі (1980-ті рр.)	Стабільне та довгострокове матеріальне, моральне заохочення, самоствердження та примушення працівників "японського типу" для задоволення їх біологічних і соціальних потреб	
2. "Змістові" теорії мотивації:	Розглядають мотивацію зі структурних позицій як сукупність факторів та мотивів. Мета менеджера – задоволення потреб, що знаходяться в ієрархічній залежності	Обмежують поведінку людини жорсткою ієрархією та набором внутрішніх цінностей. Потреби не завжди чітко ієрархізовані, вони можуть проявлятися ситуативно, вторинні потреби можуть гасити первинні.
теорія потреб Маслоу (1940 р.)	Надання працівникам можливості задовольнити ті первинні та вторинні потреби, що є найнижчими в ієрархічній структурі	Низька об'єктивність та ефективність визначення мотиваційних факторів

Закінчення табл. 1

1	2	3
теорія 2-х факторів Ф. Герцберга (1950-ті рр.)	Задоволення мотиваційних факторів, що визначають самі працівники при достатньо задовільних умовах праці	
теорія набутих потреб Макклеланда (1960-ті рр.)	Надання можливості задоволення неієрархізованих потреб досягнення, співучасті та влади працівникам, що виконують відповідальну управлінську роботу	
теорія існування, зв'язку та зростання Альдерфера (1969 р.)	Надання можливості задовольнити потреби, що змінюються за ієрархією "вверх", якщо не задоволені потреби існування, і "вниз", якщо незадоволені потреби зв'язку та зростання	
3. "Процесуальні" теорії мотивації:	Розглядають мотивацію не як статичне, а як динамічне утворення, як процес, механізм. Мета менеджера — надання винагороди у співвідношенні з досягнутими працівником результатами	Необ'єктивність та складність оцінки результативності праці, зокрема праці, що не приносить миттєвого фінансового результату. Перераховані вище підходи намагаються розглянути мотиваційний процес зсередини, без огляду на те, що сама мотивація як частина організаційного клімату — це складна і досить самостійна система людських відносин
теорія справедливості Адамса (1960-ті рр.)	Забезпечення впевненості працівника у справедливості своєї винагороди за працю порівнянню з іншими працівниками	
теорія очікувань Врума (1964 р.)	Очікування конкретним працівником адекватного для нього співвідношення зусиль, результатів та нагороди за проведену роботу	
теорія Портера – Лоулера (1968 р.)	Оплата праці за кінцевими результатами (залежать від здібностей, усвідомлення власної ролі та витрачених зусиль), що є причиною, а не наслідком задоволеності роботою	
теорія відсутня	Мотивація — це не тільки індивідуальний процес, але і складно організована система, що має свою структуру, функції і підпорядковується організації в цілому; динамічний та цілеспрямований процес формування мотиву (як зовнішня мотивація, так і самомотивація)	

В усіх існуючих теоріях мотивація новаторської праці за замовчуванням вважається повністю підпорядкованою загальній схемі трудової мотивації, хоча дослідження їх окремих аспектів та проявів свідчать про те, що у загальній трудовій мотивації та мотивації новаторської праці більше відмінного, аніж спільного.

Майже недослідженими є специфічні особливості мотивів і стимулів, що спонукають персонал до розробки й упроваджен-

ня нових технологій, роль трудового менталітету працівників у сприйнятті нововведень, доцільність і ефективність існуючих методів оцінки і стимулювання інноваційної праці в контексті орієнтації розвитку суспільства [1, с. 234]. Роботи вітчизняних економістів лише вказують на мотиваційні аспекти інноваційної діяльності [1 – 4]. Так, у роботі [4, с. 125] вказується на відмінності між мотивацією творчої праці та мотивацією праці взагалі. Також наведено короткий перелік факторів, які стимулюють творчу активність працівника, й описано залежність результатів праці від її складності і здібностей працівника. Більш глибокі дослідження питань мотивації творчої праці проводять американські вчені. Найбільш відомі з них – Т. Амабіль (дослідження проблем креативності та мотивації), К. Сімонтон, Р. Стенберг, Дж. Стенлі, К. Шеллі (дослідження обдарованості, інтелекту та креативності).

Слід розрізнити креативність праці, а отже, й мотивацію креативності залежно не тільки від кількісного, а й від якісного рівня творчого завдання працівника (див. рис. 1):

коли творчість спрямована на безпосереднє пристосування до змін ринкових умов (наприклад, завдання, наведені в джерелі [5, с. 125]: аналіз ринку, відбір оптимальних напрямків розвитку, диверсифікація асортименту, розробка реклами, покращення обслуговування клієнтів тощо);

коли творчість спрямована на створення нових знань, технологій, продуктів (мотивація інноваційної активності персоналу), більш високий рівень, що на думку авторів, потребує мотиваційного механізму, відмінного від загального творчого.

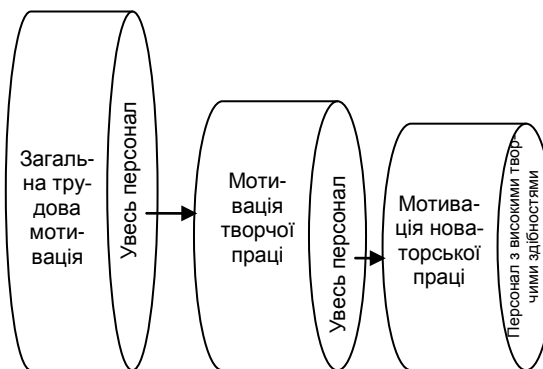


Рис. 1. Співвідношення мотивації праці різного творчого рівня

Доцільною є розробка теорії мотивації власне інноваційної праці. Для цього, перш за все, необхідно визначити ступінь дослідженості мотивації новаторської праці.

Дослідженнями співвідношення мотивації, інтелекту, творчості та новаторської праці займалися вчені різних напрямків наукового пошуку: соціології (М. Вебер, Д. Макгрегор, Е. Мейо, Р. Оуен, У. Оучі, М. Фолетт); психології (С. Адамс, І. Аткинсон, К. Альдерфер, Д. Берлайн, К. Берч, А. Біне, В. Врум, Ф. Герцберг, Дж. Гілфорд, Е. Даффі, Е. П. Ільїн, Д. Макклеланд, Е. Лок, А. Маслоу, Дж. Рензуллі, З. Фрейд, Р. Френклін, Х. Хеккаузен, В. Штерн); генетиці (Ф. Гальтон, В. Ефроїмсон, Р. Клайн); менеджменті (П. Дойль, П. Друкер, М. Х. Мескон, Г. Мінцберг, Л. М. Спенсер, Р. Фатхутдінов) та ін. Проте в жодній з цих дисциплін мотивація новаторської праці не є самостійним об'єктом дослідження, висвітлюються та беруться до уваги лише окремі її аспекти.

У результаті проведеного аналізу було виявлено доцільність розробки мотиваційного механізму створення інновацій на підприємстві. Його формування слід здійснювати, дотримуючись системних принципів: відповідність структури мотиваційного механізму дереву цілей підприємства; раціональна цілісність та відокремленість елементів механізму; стійкість і динамічність розвитку; гнучкість.

Запропонований мотиваційний механізм дозволяє подолати багатозначність поняття "мотивації" як такої та чітко показати співвідношення мотиваційних чинників, що спонукають персонал до творчої та новаторської праці (рис. 2). Дамо визначення основним його складовим.

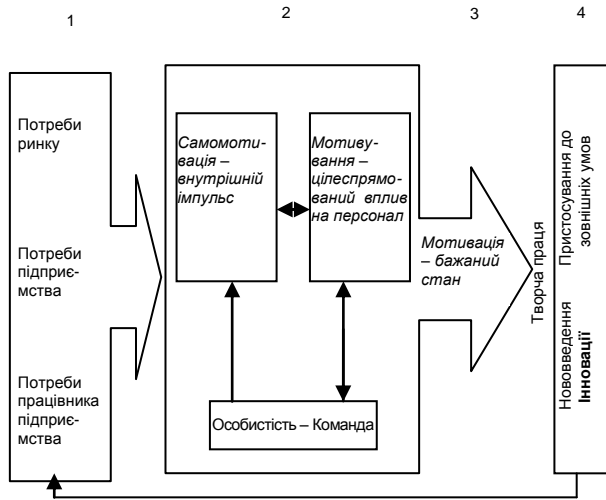


Рис. 2. Мотиваційний механізм творчої праці на підприємстві

Під мотиваційним механізмом творчої праці розуміємо впорядковану сукупність мотивів (блок 3 на рис. 2), що формуються під впливом мотивостворюючих чинників (блоки 1, 2) і спонукають персонал до творчої праці (блок 4).

Самотивація — внутрішнє спонукання, що виникає на основі ціннісного відношення людини до своєї роботи в організації.

Мотивування — це цілеспрямований (матеріальний і нематеріальний) вплив на працівника та колектив у цілому.

Творча праця щодо створення нововведень – інтелектуальна діяльність зі створення якісно нових об'єктів, що відрізняються неповторністю, оригінальністю, унікальністю та задовольняють різноманітні соціально-економічні потреби [6, с. 19].

Інновація – введене в економічний обіг, тобто комерціалізоване нововведення.

У рамках запропонованого механізму визначимо проблеми мотивації персоналу, що постають перед вченими та підприємцями сьогодні у зв'язку з переходом до економіки знань (табл. 2). Ці проблеми, на погляд авторів, є "білими плямами" сучасних теорій мотивації праці. Їх вирішення є ключовим для формування теоретичних і методичних основ інноваційної активності підприємства та персоналу.

Таблиця 2

Проблеми мотивації новаторської праці (в рамках запропонованого мотиваційного механізму творчої праці на підприємстві)

Блок	Досліджені аспекти мотивації інноваційної активності персоналу	Актуальні малодосліджені проблеми мотивації інноваційної активності персоналу
1	2	3
Обґрунтування мотиваційних основ інноваційної праці взагалі	Сучасні тенденції в інноваційному менеджменті, що все більше набуває рис, кардинально відмінних від традиційного менеджменту. Наприклад, створення міжнародних Інтернет-форумів для обговорення й вирішення вченими та експертами актуальних наукових і практичних проблем [7, с. 19]. Проблеми інноваційного менеджменту, вивчення досвіду інноваційно активних компаній [8; 9]	Менеджмент інновацій належить не до стандартної організації та управління, а до самої новаторської сфери. Звідси – проблема некоректності застосування положень традиційного менеджменту, що не діє в умовах творчої праці, особливо коли йдеться про створення нових знань, технологій та продуктів

1	2	3
1 блок. Проблема відчуження працівників від змісту праці та інтересів підприємства	Вирішення суперечності: некомерційна сутність розробок для винахідника, в той час як для інвестора – це фінансова інвестиція з очікуваним фінансовим результатом, тісно сполученим із ризиком. Проблема нездатності інвесторів дати правильну оцінку цінності та перспективності винаходу	Конструювання мотиваційного механізму, що б спонукав до створення нових технологій, роботодавців і найманих робітників одночасно. Виявлення способів перетворення мотивації до інновації в потреби бізнесу, створення системи відповідності бізнес-стратегії до стратегії технологічної
2 блок. Особливості мотивації інноваційної активності персоналу	Дослідження механізму впливу зовнішнього середовища на інноваційну активність персоналу [7; 10 – 12]. Теоретизація твердження: успішність внутрішньої та зовнішньої мотивації створення інновацій більше залежить не від творчого потенціалу та рівня інтелекту членів колективу, а від створеної на підприємстві організаційної культури й інноваційної направленості стратегії економічного розвитку (наприклад, [11; 13]). Проблеми матеріального стимулювання винахідників [14]. Дослідження проблем ефективної організації праці персоналу, який створює нові знання [15; 16]. Залежність успішності науково-дослідних розробок від характеру взаємовідносин у колективі вчених та інженерів на підприємстві; управління конфліктами у колективі дослідників [17]. Організація роботи дослідницької команди, оптимізація співвідношення індивідуальної та колективної дослідницької роботи на підприємстві [12]	Недоцільність формування альтернатив способів мотивації та нагородження праці, складу критеріїв оцінки результатів на основі загальних концепцій мотивації. В мотиваційному управлінні важлива не кількість заохочень, а правильність їх застосування. Звідси – актуальність розробки індивідуальних шкал цінностей персоналу з урахуванням його компетенцій для правильного підбору прийнятних стимулів. Виявлення потенційної здатності працівника до самотивації з урахуванням його компетенцій. Створення автоматизованої матриці рішень про доцільність кооперативної та індивідуальної творчої праці залежно від галузевих, технологічних та інших особливостей створеної нової технології
3 блок. Оцінка результативності творчої та новаторської праці	Оцінка результативності творчої та інноваційної праці безпосередньо на основі отриманих фінансових результатів інноваційної діяльності. Розповсюдження моделей оплати праці за кінцевими результатами інноваційної діяльності підприємств [4; 14]	Оцінка праці — потенційний мотиваційний чинник. Звідси – створення нових методів оцінки результативності інноваційної праці. Застосування квазівартісних оцінок результатів наукової діяльності (колективу та індивідууму). Створення індивідуальних тарифних систем оцінки творчої праці для різних галузей

Таким чином, мотиваційний механізм творчої активності є глибшим, багатшим та складнішим, ніж мотиваційний механізм трудової діяльності [3, с. 19]. У той час як процес інноваційної праці вважається підпорядкованим загальній схемі трудової мотивації, таким, що має специфіку, пов'язану з проявом творчості і самостійності, створення нових технологій потребує якісно відмінних підходів у теорії та практиці мотивування персоналу. Інновація за своєю природою кардинально відмінна від традиційного бізнес-контенту. Ця відмінність зумовлює необхідність виявлення закономірностей мотивації створення інновацій, що може бути теоретичним підґрунтям для ефективного управління інтелектуальним капіталом та менеджменту інновацій. Вивчення закономірностей і природи мотиваційного впливу на ефективність інноваційної діяльності на рівні підприємства дасть змогу сформувати систему правил, якими зможе керуватися менеджмент підприємств для виходу та успішного функціонування на ринках інновацій.

Перспективною для подальших досліджень є деталізація ефективного мотиваційного механізму практичної реалізації вітчизняного науково-технологічного потенціалу. Поглиблення аналізу проблем мотивації створення нових технологій на підприємстві сприятиме формуванню теоретичного та методичного забезпечення інноваційного розвитку України.

Література: 1. Безчасний Л. К. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки / Л. К. Безчасний, Г. В. Монастирська // Регіональні перспективи. – 2002. – №3 – 4. – С. 61 – 63. 2. Вороб'єв Е. Мотивації сучасних інновацій: основи та механізми / Е. Вороб'єв, Т. Шедякова // Бизнес-Информ. – 1996. – №3. – С. 16 – 19. 3. Лынный Н. В. Материальное стимулирование авторов изобретений, промышленных образцов и полезных моделей. – М.: ИНИЦ Роспатента, 2001. – 84 с. 4. Семикіна М. В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища // Регіональні перспективи. – 2002. – №3 – 4. – С. 234 – 236. 5. Прокопенко О. В. Особливості мотивації творчої праці // Механізм регулювання економіки. – 2002. – №2. – С. 125 – 131. 6. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 400 с. 7. Canner, Niko; Mass, Nathaniel J. "Turn R&D Upside Down." Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 17 – 21. 8. Aiman-Smith, Lynda; Goodrich, Nina; Roberts, David; Scinta, James. "Assessing Your Organization's Potential For Value Innovation." Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 37 – 42. 9. Goidlheim, David; Slowinski, Gene; Daniele, Joseph; Hummel, Edward; Tao, John. "Extracting Value From Intellectual Assets". Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 43 – 48. 10. Kratzer, Jan; Leenders, Roger Th. A. J.; Jo M. L. van Engelen. "Keeping virtual R&D Teams Creative." Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 13 – 16. 11. Dillon, Thomas A.; Lee, Richard K.; Matheson, David. "Value Innovation: Passport To Wealth Creation." Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 22 – 36. 12. Jordan, Gretchen B. "What Matters to R&D Workers". Research · Technology Management, May-June. 2005, pp. 23 – 32. 13. Stalk, George. "Hardball Innovation." Research · Technology Management, Jan.-Feb. 2006, pp. 20 – 28. 14. Полгари Ю. И. Оплата труда и активизация инновационной деятельности персонала / Ю. И. Полгари, Н. Г. Бобрицкий. – Мн.: Юнипак, 2004. – 152 с. 15. Maccoby, Michael. "Is There A Best Way To Lead Scientists and Engineers?" Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 60 – 61. 16. White, Daniel. Repairing Damaged Work Relationship in R&D. Research · Technology Management, Jan.-Feb. 2004, pp. 56 – 60. 17. Hirschhorn, Larry; Kulish, Dmitry; Blaylock, Elizabeth. "Work Design in R&D: Time for a change?" Research · Technology Management, Jan.-Feb. 2004, pp. 44 – 47. 18. Allison, Kay. Secrets from the Innovation Room: How to Create High-Voltage Ideas That Make Money, Win Business, and Outwit the Competition. McGraw-Hill, 2005. – 165 p.

Стаття надійшла до редакції
30.05.2008 р.

УДК 336.225.53

Іванов Ю. Б.
Комарова Г. В.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТУ ВІД УПРОВАДЖЕННЯ ПОДАТКОВИХ ПІЛЬГ З ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВ

The authors examine scientific-practical aspects of necessity of introduction the tax preferences' effect evaluation, determine the specific ones in the article. The directions of introduction tax preferences' effect evaluation are provided; practical recommendations to its application are submitted; the conditions of possibility to make use of pointed methodic are examined.

Дієвість економічної політики держави залежить від обраної сукупності інструментів державного регулювання економіки. При цьому важливою є взаємодія обраних важелів задля досягнення синергійного ефекту від їх впливу на соціально-економічні процеси. Тому перед формуванням конкретного "портфелю" інструментів державного впливу необхідно оцінити якість кожного із можливих варіантів вибору. Особливо важливим це є для умов нашої країни, адже за доволі короткий період її існування як незалежної держави ще не було сформувано концептуальних засад оцінки результативності державної регуляторної політики. Якщо говорити про такий інструмент податкового регулювання, як податкові пільги, слід зазначити, що проблемами їх застосування займалися: Г. Гендлер [1], Т. Єфименко [2], С. Каламбет [3], П. Лайко [4], Я. Литвиненко [5], І. Луїна [6], К. Павлюк [7], Т. Пасенко [8], О. Підлісна [9], А. Соколовська [6] та ін.

Для оцінки якості певного економічного явища необхідно розраховувати його ефективність та ефект від його застосування, що дозволяє виявити ступінь його дієвості і результативності. Останнє визначається здатністю досягнення певних цілей, задля чого й було впроваджено певний оцінюваний захід. Дана публікація присвячена саме оцінці ефекту від застосування податкових пільг. У загальному випадку оцінка ефекту будь-якого інструменту економічної політики базується на співставленні досягнутих результатів після його впровадження із базовими значеннями. При цьому необхідно враховувати об'єктивні особливості явища, що досліджується, адже його специфіка визначає спосіб зазначеного дослідження.

Специфіка оцінки економічного ефекту від застосування податкової пільги з макроекономічних позицій полягає в тому, що в перші роки після впровадження пільги з окремого податку, збору (обов'язкового платежу) відповідні надходження до бюджету зменшуються, а отже, й зменшуються фінансові можливості держави. Однак за продуманої податкової політики та застосування цільових пільг через певний проміжок часу податкові надходження починають зростати внаслідок збільшення бази оподаткування. Для більш легкого сприйняття слід пояснити це твердження на прикладі.

Нехай якийсь підприємство займається реалізацією продукції, котру попередньо закуповує у виробника (зазначені операції підлягають оподаткуванню ПДВ). При цьому отриманий прибуток (після оподаткування) воно повністю направляє на збільшення своїх обігових коштів. Тобто заощаджені кошти повністю використовуються в господарській діяльності підприємства. Необхідно розглянути ситуацію, коли підприємству надається пільга з податку на прибуток у вигляді зменшення ставки податку на 5%. Суми для розрахунку взяті умовні. Тому вважа-

тимемо, що підприємство постійно має в наявності кошти для здійснення закупівель продукції (з урахуванням усіх додаткових витрат, пов'язаних із доставкою, страхуванням, заробітною платою тощо) в сумі 700 грн, котру щокварталу збільшує на суму отриманого прибутку після оподаткування. Для спрощення не будемо враховувати амортизацію та можливі зміни інших умовно-постійних і умовно-змінних витрат. Слід розглянути ситуацію для рівня рентабельності виробництва 30% (тобто відношення чистого прибутку підприємства до собівартості (в запропонованому прикладі – собівартість дорівнює обсягу валових витрат підприємства)).

Для розрахунків скористаємося такими формулами.

$$ПН_t = П_t \times \frac{C}{100} = (ВД_t - ВВ_t) \times \frac{C}{100} = \left(ВВ_t \times \frac{(100+P)}{100} - ВВ_t \right) \times \frac{C}{100} = ВВ_t \times \frac{P}{100} \times \frac{C}{100}, \quad (1)$$

$$ПН_t = ВВ_t \times \frac{P}{100} \times \frac{C}{100}, \quad (2)$$

$$ВВ_2 = ВВ_1 + П_1 - ПН_1 = ВВ_1 + ВВ_1 \times \frac{P}{100} - ВВ_1 \times \frac{P}{100} \times \frac{C}{100} = ВВ_1 \times \left(1 + \frac{P}{100} - \frac{P}{100} \times \frac{C}{100} \right), \quad (3)$$

де $ПН_t$ – розмір нарахованого податку на прибуток, котрий підлягає сплаті до бюджету за наслідками t-го періоду, грн;

$П_t$ – сума прибутку підприємства, грн;

C – ставка податку, %;

$ВД_t$ – сума валового доходу підприємства після впровадження пільги, грн;

$ВВ_t$ – валові витрати після впровадження пільги, грн;
 P – рівень рентабельності виробництва, %.

Узагальнивши вищенаведене, можна подати такі формули:

$$ВВ_t = ВВ_1 \times \left(1 + \frac{P}{100} - \frac{C}{100} \times \frac{P}{100} \right)^{(t-1)}, \quad (4)$$

$$ПН_t = \frac{P}{100} \times \frac{C}{100} \times ВВ_t \times \left(1 + \frac{P}{100} - \frac{C}{100} \times \frac{P}{100} \right)^{(t-1)}. \quad (5)$$

Сумарне значення податкових надходжень за n років можна представити у такому вигляді:

$$\sum_{t=1}^n ПН_t = n \times \frac{P}{100} \times \frac{C}{100} \times ВВ_1 \times \sum_{t=1}^n \left(1 + \frac{P}{100} - \frac{C}{100} \times \frac{P}{100} \right)^{(t-1)}. \quad (6)$$

Тоді річний ефект від застосування податкової пільги розраховується за формулою:

$$E_t = ПН_t^n - ПН_t^b, \quad (7)$$

де E_t – приріст податкових надходжень унаслідок впровадження пільги за результатами n років (річний ефект), грн;

$ПН_t^n$ – сумарне значення податкових надходжень за n років при застосуванні пільгової ставки податку, грн;

$ПН_t^b$ – сумарне значення податкових надходжень за n років при застосуванні базової ставки податку, грн.

Результати розрахунків наведено в табл. 1. Слід зазначити, що всі розрахунки вказані без ПДВ.

Таблиця 1

Розрахунки податкових надходжень

Номер року	Номер кварталу	До застосування податкової пільги				Після застосування податкової пільги				Річний ефект, грн
		Валові витрати, грн	Валові доходи, грн	Прибуток, грн	Податок на прибуток за ставкою 25%, грн	Валові витрати, грн	Валові доходи, грн	Прибуток, грн	Податок на прибуток за ставкою 20%, грн.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1	700,00	910,00	210,00	52,50	700,00	910,00	210,00	42,00	-10,50
	2	857,50	1114,75	257,25	64,31	868,00	1128,40	260,40	52,08	-12,23
	3	1050,44	1365,57	315,13	78,78	1076,32	1399,22	322,90	64,58	-14,20
	4	1286,79	1672,82	386,04	96,51	1334,64	1735,03	400,39	80,08	-16,43
Разом		3894,72	5063,14	1168,42	292,10	3978,96	5172,64	1193,69	238,74	-53,37
2	5	1576,31	2049,21	472,89	118,22	1654,95	2151,43	496,48	99,30	-18,93
	6	1930,98	2510,28	579,29	144,82	2052,14	2667,78	615,64	123,13	-21,70
	7	2365,45	3075,09	709,64	177,41	2544,65	3308,05	763,40	152,68	-24,73
	8	2897,68	3766,99	869,30	217,33	3155,37	4101,98	946,61	189,32	-28,00
Разом		8770,43	11401,56	2631,13	657,78	9407,10	12229,24	2822,13	564,43	-93,36
3	9	3549,66	4614,56	1064,90	266,22	3912,65	5086,45	1173,80	234,76	-31,47
	10	4348,33	5652,83	1304,50	326,13	4851,69	6307,20	1455,51	291,10	-35,02
	11	5326,71	6924,72	1598,01	399,50	6016,10	7820,93	1804,83	360,97	-38,54
	12	6525,22	8482,78	1957,57	489,39	7459,96	9697,95	2237,99	447,60	-41,79
Разом		19749,92	25674,90	5924,98	1481,24	22240,41	28912,53	6672,12	1334,42	-146,82
4	13	7993,39	10391,41	2398,02	599,50	9250,35	12025,46	2775,11	555,02	-44,48
	14	9791,91	12729,48	2937,57	734,39	11470,44	14911,57	3441,13	688,23	-46,17
	15	11995,08	15593,61	3598,53	899,63	14223,34	18490,34	4267,00	853,40	-46,23
	16	14693,98	19102,17	4408,19	1102,05	17636,94	22928,03	5291,08	1058,22	-43,83
Разом		44474,36	57816,67	13342,31	3335,58	52581,07	68355,40	15774,32	3154,86	-180,71
5	17	18000,12	23400,16	5400,04	1350,01	21869,81	28430,75	6560,94	1312,19	-37,82
	18	22050,15	28665,19	6615,04	1653,76	27118,56	35254,13	8135,57	1627,11	-26,65
	19	27011,43	35114,86	8103,43	2025,86	33627,02	43715,13	10088,11	2017,62	-8,24
	20	33089,01	43015,71	9926,70	2481,68	41697,50	54206,76	12509,25	2501,85	20,17
Разом		100150,71	130195,93	30045,21	7511,30	124312,90	161606,77	37293,87	7458,77	-52,53
6	21	40534,03	52694,24	12160,21	3040,05	51704,90	67216,38	15511,47	3102,29	62,24
	22	49654,19	64550,45	14896,26	3724,06	64114,08	83348,31	19234,22	3846,84	122,78
	23	60826,38	79074,30	18247,91	4561,98	79501,46	103351,90	23850,44	4770,09	208,11
	24	74512,32	96866,01	22353,70	5588,42	98581,81	128156,36	29574,54	5914,91	326,48
Разом		225526,92	293185,00	67658,08	16914,52	293902,26	382072,94	88170,68	17634,14	719,62

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7	25	91277,59	118660,87	27383,28	6845,82	122241,45	158913,88	36672,43	7334,49	488,67
	26	111815,05	145359,56	33544,51	8386,13	151579,39	197053,21	45473,82	9094,76	708,64
	27	136973,43	178065,47	41092,03	10273,01	187958,45	244345,98	56387,53	11277,51	1004,50
	28	167792,46	218130,19	50337,74	12584,43	233068,48	302989,02	69920,54	13984,11	1399,67
Разом		507858,53	660216,09	152357,56	38089,39	694847,77	903302,10	208454,33	41690,87	3601,48
Усього від'ємне значення										-546,96
Усього позитивне значення (за наслідками 23 кварталів)										413,31
Усього позитивне значення (за наслідками 24 кварталів)										739,79

Якщо порівняти податкові надходження держави від даного підприємства за двох різних ставок, то бачимо, що протягом перших 19 кварталів після впровадження пільги держава отримувала б втрати від надання пільги (див. графу 11 табл. 1). Причому загальні втрати склали 546,96 грн – це сума, яку недоотримав бюджет держави внаслідок упровадження пільгової ставки податку. Лише з 20-го кварталу, або з кінця п'ятого року, було отримано позитивний річний ефект від застосування податкової пільги. Але повністю окупилися втрати внаслідок пільгового оподаткування, як показують розрахунки, лише у 24-му кварталі, або за результатами 6-ти років. Надалі спостерігається подальше зростання сум податкових надходжень, що можна пояснити збільшенням бази оподаткування.

Це може свідчити про ефективність упровадженого заходу щодо застосування пільги з податку, адже спостерігаємо збільшення податкових надходжень до бюджету. Однак у наведеному прикладі не враховується часовий фактор. Для більш точного обчислення ефекту та приведення результатів до співставного вигляду необхідно здійснювати коригування річного ефекту від застосування податкової пільги на коефіцієнт дисконтування (e_k) за формулою:

$$E_{t_{\text{скор}}} = E_t \times (1 - e_k)^t, \quad (8)$$

де $E_{t_{\text{скор}}}$ – скоригований ефект від застосування податкової пільги.

Загальний скоригований ефект від застосування податкової пільги за n років ($E_{\text{заг}_{\text{скор}}}$) можна обчислити за формулою:

$$E_{\text{заг}_{\text{скор}}} = \sum_{t=1}^n E_{t_{\text{скор}}} \times (1 - e_k)^t. \quad (9)$$

Для більш якісного аналізу було проведено аналогічні дослідження для різних рівнів податкової пільги з податку на прибуток – від 1 до 10%, а також для різного рівня рентабельності.

Результати розрахунку економічного ефекту наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Результати розрахунку економічного ефекту від впровадження податкової пільги

№ року	Рівень податкової пільги, %									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Рівень рентабельності 10%										
1	-3,90	-7,80	-11,72	-15,66	-19,60	-23,56	-27,52	-31,50	-35,49	-39,50
2	-6,09	-12,25	-18,48	-24,78	-31,15	-37,59	-44,10	-50,68	-57,34	-64,06
3	-9,42	-19,03	-28,84	-38,85	-49,06	-59,48	-70,10	-80,93	-91,98	-103,24
4	-14,36	-29,18	-44,46	-60,21	-76,44	-93,16	-110,38	-128,11	-146,35	-165,12
5	-21,52	-44,01	-67,49	-91,98	-117,51	-144,10	-171,79	-200,59	-230,54	-261,67
6	-31,51	-64,95	-100,40	-137,90	-177,53	-219,35	-263,44	-309,87	-358,70	-410,01
7	-44,65	-93,03	-145,30	-201,60	-262,11	-326,96	-396,35	-470,43	-549,39	-633,41
8	-60,24	-127,50	-202,10	-284,40	-374,75	-473,52	-581,10	-697,88	-824,29	-960,74
9	-74,94	-162,74	-264,14	-379,89	-510,75	-657,56	-821,15	-1002,42	-1202,29	-1421,73
10	-79,19	-181,56	-308,60	-461,90	-643,11	-853,98	-1096,33	-1372,07	-1683,19	-2031,81
11	-50,09	-141,19	-276,37	-458,88	-692,15	-979,79	-1325,62	-1733,66	-2208,15	-2753,55
12	63,06	54,71	-31,21	-201,24	-462,33	-821,85	-1287,63	-1867,95	-2571,61	-3407,94
13	367,04	611,65	721,69	684,24	485,46	110,57	-456,21	-1231,70	-2233,86	-3481,81
14	1079,38	1952,15	2594,87	2982,31	3087,31	2880,67	2331,06	1404,79	65,77	-1724,75
15	2632,91	4923,18	6826,03	8292,89	9271,16	9703,92	9529,63	8681,79	7088,61	4672,63
16	5873,87	11190,51	15865,37	19806,13	22912,06	25073,41	26170,73	26074,08	24642,29	21722,09
17	12434,06	23982,73	34488,23	43776,90	51657,90	57921,79	62338,96	64658,01	64603,98	61876,46
Рівень рентабельності 20%										
1	-8,39	-16,83	-25,32	-33,86	-42,46	-51,11	-59,81	-68,56	-77,36	-86,22
2	-15,52	-31,39	-47,64	-64,26	-82,98	-102,85	-123,76	-144,59	-165,36	-186,08
3	-27,25	-55,78	-85,62	-116,82	-149,73	-183,37	-218,81	-255,73	-294,18	-334,18
4	-43,84	-91,39	-142,78	-198,16	-259,94	-327,49	-397,76	-469,64	-543,32	-622,95
5	-58,84	-127,32	-205,97	-295,30	-394,82	-505,29	-627,13	-759,02	-901,62	-1055,58
6	-41,64	-106,73	-196,93	-313,98	-458,53	-624,06	-809,03	-1013,76	-1238,49	-1483,54
7	113,16	172,42	172,85	109,17	-5,24	-233,21	-524,18	-903,82	-1379,24	-1957,99

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8	726,09	1334,88	1812,44	2143,77	388,36	2301,89	2092,64	1664,90	997,15	66,31
9	2708,34	5176,76	7367,77	9240,43	1399,03	11848,11	12481,56	12592,92	12119,72	10994,18
10	8543,08	16635,32	24179,61	31068,28	37182,28	42390,09	46546,73	49492,58	51052,14	51032,68
Рівень рентабельності 30%										
1	-13,52	-27,17	-40,94	-54,84	-68,86	-83,01	-97,29	-111,69	-126,23	-140,90
2	-28,91	-58,89	-89,95	-122,13	-155,43	-189,89	-225,52	-262,36	-300,41	-339,71
3	-53,54	-111,68	-174,58	-242,43	-315,41	-393,71	-477,52	-567,03	-662,46	-764,01
4	-66,19	-148,41	-247,61	-364,77	-500,93	-657,17	-834,60	-1034,38	-1257,74	-1505,94
5	69,94	90,51	57,45	-33,76	-187,89	-410,01	-705,48	-1079,98	-1539,48	-2090,32
6	972,73	1808,85	2491,40	3002,08	3321,17	3427,44	3298,06	2908,52	2232,47	1241,66
7	5084,33	9836,30	14193,95	18089,15	21447,10	24185,81	26215,52	27438,11	27746,46	27023,73
8	21398,50	42152,55	62051,28	80857,58	98305,49	114097,46	127901,32	139347,07	148023,34	153473,56
Рівень рентабельності 40%										
1	-19,34	-38,92	-58,73	-78,79	-99,09	-119,64	-140,43	-161,47	-182,76	-204,31
2	-46,69	-95,82	-147,45	-201,66	-258,50	-318,03	-380,34	-445,48	-513,53	-584,56
3	-80,34	-173,33	-279,61	-399,84	-534,68	-684,85	-851,08	-1034,12	-1234,75	-1453,79
4	46,09	40,21	-21,91	-144,79	-333,18	-592,10	-926,86	-1343,02	-1846,49	-2443,46
5	1446,48	2712,68	3775,18	4608,68	5185,93	5477,54	5451,91	5075,03	4310,37	3118,71
6	10093,57	19682,71	28654,85	36885,43	44236,79	50557,17	55679,46	59420,00	61577,22	61930,23
7	54967,30	109117,79	161964,78	212952,71	261449,81	306740,18	348015,01	384363,15	414760,74	438059,98
Рівень рентабельності 50%										
1	-25,88	-52,17	-78,86	-105,95	-133,46	-161,37	-189,71	-218,47	-247,65	-277,25
2	-68,85	-142,55	-221,26	-305,15	-305,62	-489,05	-589,40	-695,57	-807,75	-926,10
3	-81,03	-191,89	-334,43	-510,62	-433,95	-972,20	-1261,94	-1594,03	-1970,88	-2395,01
4	732,99	1325,52	1762,29	2026,97	978,49	1969,00	1607,83	997,38	115,07	-1063,14
5	8559,87	16608,86	24046,32	30761,58	13215,41	41527,73	45299,67	47789,63	48823,77	48212,63
6	63716,67	126433,69	187581,64	246511,80	302488,01	354677,67	402142,02	443825,51	478544,37	504974,10

Дані, наведені в табл. 2, демонструють дію системи податкового регулювання через механізм пільг та відображають "лаговий" характер регуляторної політики (тобто досягнення позитивного ефекту відбувається не одразу, а через певний проміжок часу).

Для визначення року, в якому податкові надходження держави від діяльності суб'єкта "перекриють" втрати внаслідок надання податкової пільги, тобто коли значення ефекту від її впровадження досягне позитивного значення, необхідно співставити накопичену суму позитивного значення ефекту із загальною сумою від'ємного значення ефекту. Рік, для якого зазначене розраховане значення буде найменшим (позитивним), і є роком, коли отримані додаткові надходження держави компенсують отримані нею збитки внаслідок пільгового оподаткування. Аналітично зазначене можна записати у вигляді умови:

$$\sum E_{заг.еф.}^+ - \sum E_{заг.еф.}^- \rightarrow min, \quad (10)$$

де $\sum E_{заг.еф.}^+$ – накопичена сума позитивного значення ефекту від впровадження податкової пільги, грн;

$\sum E_{заг.еф.}^-$ – загальна сума від'ємного значення ефекту від впровадження податкової пільги, грн.

Для прикладу наведено дані для рівня рентабельності 10% та розміру податкової пільги 1% (табл. 3).

Таблиця 3

Визначення року окупності пільги

№ року	Скоригований річний ефект, грн	Накопичена сума ефекту, грн	Накопичена сума позитивного ефекту, грн
1	2	3	4
1	-3,90	-3,90	
2	-6,09	-9,99	
3	-9,42	-19,40	

Закінчення табл. 3

1	2	3	4
4	-14,36	-33,77	
5	-21,52	-55,29	
6	-31,51	-86,80	
7	-44,65	-131,45	
8	-60,24	-191,69	
9	-74,94	-266,62	
10	-79,19	-345,82	
11	-50,09	-395,91	
12	63,06	-332,85	63,06
13	367,04	34,20	430,11
14	1079,38	1113,57	1509,48
15	26,10	1139,67	1535,58
16	5873,87	7013,55	7409,46
17	12434,06	19447,61	19843,52
18	25425,55	44873,16	45269,07
19	50730,25	95603,41	95999,32
20	99381,86	194985,27	195381,18
21	191946,80	386932,07	387327,98
22	366551,42	753483,49	753879,40
23	693541,31	1447024,80	1447420,71

У наведеній таблиці загальна сума від'ємного значення ефекту від застосування податкової пільги дорівнює -395,91 грн (з 1 по 11 роки), а необхідне достатнє значення позитивного ефекту – 430,11 грн (з 12 по 13 роки). Звідси – роком окупності податкової пільги на рівні 1% для підприємства із рівнем рентабельності 10% є 13-й рік. Тобто саме з цього року починають надходити додаткові кошти до бюджету.

За аналогічним алгоритмом було здійснено розрахунки й для інших умов відповідно до даних табл. 2, на основі чого було побудовано табл. 4 із даними про рік окупності для вказаних пільг.

Таблиця 4

Рівень рентабельності, %	Рік окупності податкової пільги									
	Розмір податкової пільги з податку на прибуток підприємств, %									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	13	14	14	14	16	15	15	15	16	16
20	8	8	8	8	9	8	9	9	9	9
30	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5

Розраховані дані щодо періодів окупності можна подати у графічному вигляді (рис. 1).

Побудовані графіки наочно демонструють тенденцію до поступового зростання періоду окупності податкової пільги при зменшенні ставки податку на прибуток (збільшенні розміру податкової пільги).

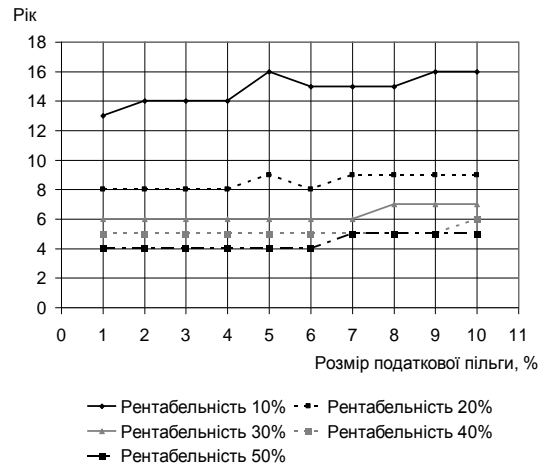
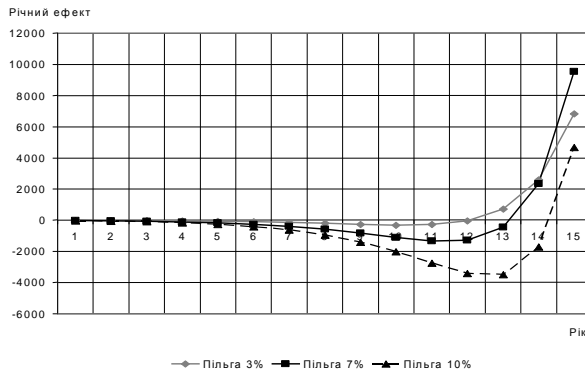
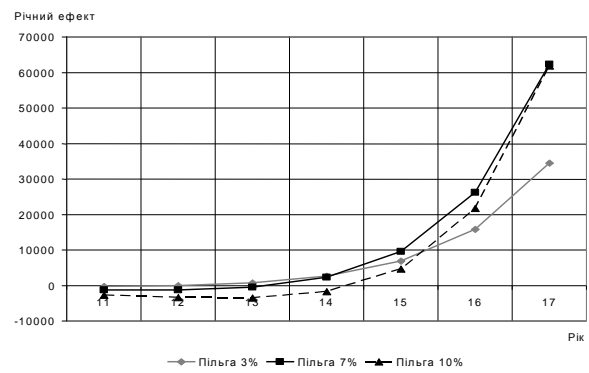


Рис. 1. Рік окупності податкової пільги

Динаміка значень річного ефекту для різних рівнів рентабельності та розміру податкових пільг наведена на рис. 2 – 4.

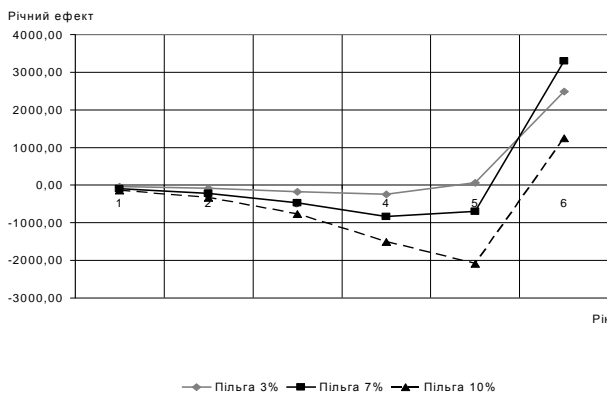


а) від'ємного

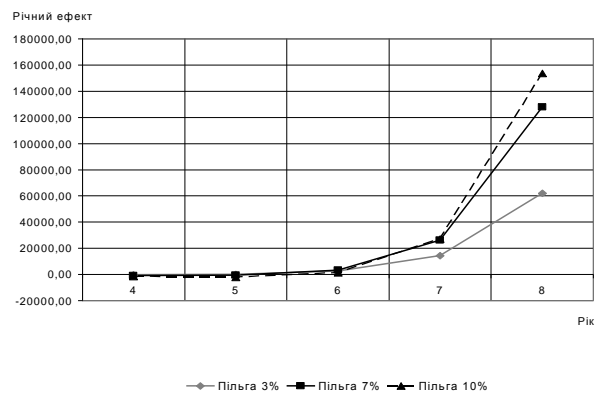


б) позитивного

Рис. 2. Динаміка значення річного ефекту для рівня рентабельності 10%

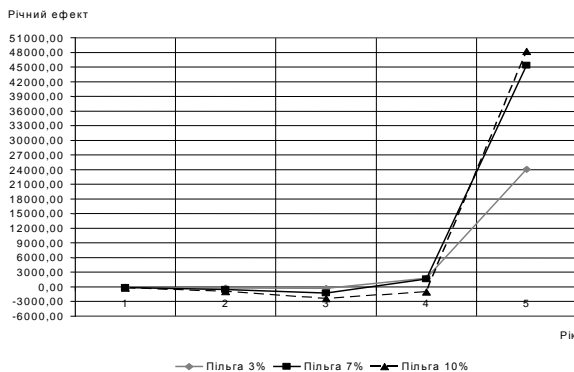


а) від'ємного

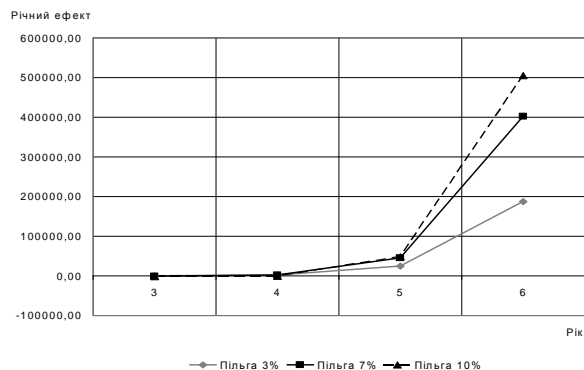


б) позитивного

Рис. 3. Динаміка значення річного ефекту для рівня рентабельності 30%



а) від'ємного



б) позитивного

Рис. 4. Динаміка значення річного ефекту для рівня рентабельності 50%

Графічне зображення динаміки річного ефекту від надання суб'єкту господарювання податкової пільги свідчить про більш плавний і повільний характер його розвитку при меншому рівні рентабельності та меншому розмірі податкової пільги. При цьому досягнення точки беззбитковості (на діаграмах – перетин графіків річного ефекту з віссю X) також швидше відбувається за таких умов.

Таким чином, урахувавши наведені розрахунки річного ефекту від запровадження податкової пільги, відповідні графічні зображення надають уявлення про характер його розвитку та надають можливість для здійснення аналізу доцільності запровадження податкових пільг з податку на прибуток.

У наведеному прикладі для спрощення за базу було взято окреме підприємство. Однак запропонована модель може бути використана й для оцінки пільгового оподаткування на макrorівні. Для цього замість характеристик діяльності підприємства необхідно використовувати дані за певними регіонами, галузями або секторами економіки.

Слід зазначити, що запропоновану методику оцінки ефекту від запровадження податкової пільги доцільно застосовувати тільки при цільовому характері зазначеної пільги. Крім того, для досягнення описаного позитивного ефекту необхідно впровадити систему жорсткого контролю за використанням пільги. Також з метою забезпечення гарантій отримання додаткових надходжень до бюджету державі доцільно встановити умови щодо обов'язкового перебування платника податку на обраній пільговій системі оподаткування протягом певного періоду після року "окупності". Це дозволить запобігти можливим зловживанням зі сторони платників податків. Зазначених гарантій можна досягти, наприклад, шляхом підписання угод між державою та платниками з обов'язковим указанням санкцій за невиконання або неналежне виконання умов такої угоди. Причому в якості санкцій повинні виступати як безпосередньо штрафні фінансові (можливо, й притягнення до адміністративної та кримінальної відповідальності – за нанесення значних збитків державі), так і обов'язок відшкодувати недоплачені суми податку (із розрахунку тієї суми, котру платник заплатив би, перебуваючи на загальних умовах оподаткування). Також можливим застережним заходом є застосування механізму пені щодо зазначених недоплачених сум. Доцільним також є вказання в угоді обов'язковості досягнення стадії "окупності" податкової пільги (при відсутності непередбачених форс-мажорних обставин).

Таким чином, запропонована методика оцінки ефекту від запровадження податкової пільги дозволяє оцінити вплив рівня рентабельності виробництва та рівня податкових пільг з податку на прибуток на період окупності зазначеної пільги (з позиції інтересу бюджету держави). Розрахунки та наведені графіки свідчать, що при інших рівних умовах при встановленому рівні пільги період її окупності збільшується зі зменшенням рівня рентабельності, і навпаки. При незмінному рівні ре-

нтабельності виробництва при збільшенні рівня податкової пільги період її окупності збільшується. Сукупний вплив рівня рентабельності та пільги можна описати таким чином: період окупності наданої пільги буде на стільки меншим для держави, на скільки більшим буде рівень рентабельності виробництва суб'єкта господарювання, якому надається пільга, та на скільки меншим буде розмір такої пільги. Слід також зазначити, що зі збільшенням рівня рентабельності спостерігається більш різкий та швидший характер динаміки річного ефекту від застосування пільги після досягнення точки окупності.

Наведений приклад розрахунку ефекту від запровадження податкової пільги у вигляді зниження ставки податку на прибуток підприємств не враховує впливу на розмір прибутку амортизаційних відрахувань, а також можливих змін внутрішнього та зовнішнього середовища. Тому подальші дослідження у сфері розрахунку ефекту від застосування розглянутого інструменту податкового регулювання доцільно здійснювати саме в напрямку врахування зазначених факторів, а також специфіки окремих видів господарської діяльності суб'єктів підприємницької діяльності.

Література: 1. Гендлер Г. Податкові пільги як фактор залучення інвестицій в розвиток депресивних територій // Вісник податкової служби України. – 2005. — №27. – С. 43 – 48. 2. Єфименко Т. Пільги у системі оподаткування в Україні // Вісник Української академії державного управління. – 2001. — №2. – Ч. 2. – С. 255 – 260. 3. Каламбет С. Розвиток податкового регулювання через систему пільг // Економіка, фінанси, право. – 2001. — №3. – С. 31 – 33. 4. Лайко П. А. Податкове регулювання підприємницької діяльності: Монографія. – К.: Атіка, 2007. – 252 с. 5. Литвиненко Я. Податкові пільги: їх вплив, значення і зарубіжний досвід застосування // Економіка, фінанси, право. – 2002. — №6. – С. 21 – 25. 6. Соколовська А. М. Система податкових пільг в Україні у контексті європейського досвіду / А. М. Соколовська, Т. І. Єфименко, І. О. Луніна, Р. А. Балакін, В. І. Зятковська, О. В. Терлецький, В. Б. Тропіна. – К.: НДФ, 2006. – 320 с. 7. Павлюк К. В. Ефективність надання податкових пільг // Фінанси України. – 2002 — №1. – С. 34 – 40. 8. Паєнтко Т. Шляхи оптимізації пільг у системі оподаткування доходів з урахуванням міжнародного досвіду // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2004. — №4. – С. 236 – 342. 9. Підлісна О. Теоретичні аспекти надання податкових пільг // Науковий вісник: Збірник наукових праць УФЕІ. – 1999. — №3. – С. 8 – 13.

Стаття надійшла до редакції
20.03.2008 р.

УДК 65.012

Кобзев П. М.

СИСТЕМНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ СООТВЕТСТВИЯ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ЕГО ЦЕЛИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

A system model adequate to the real object is developed. It's needed for estimation of level of accordance of structures of enterprise activity general system types for its purpose of functioning. The coefficients of system accordance and attendees of private structures to the generalized system structure and purpose of functioning for estimation are used here. Scales and criteria for the expert evaluation are offered too.

Известно, что очень высока цена стратегических ошибок в управлении сложными организационно-экономическими системами, к которым согласно теории систем относятся предприятия [1]. Поэтому для уменьшения степени риска принятия ошибочных стратегических управленческих решений необходимо иметь соответствующий инструмент для оценки их обоснованности и правильности.

Одной из актуальных проблем постсоветской трансформации отечественных предприятий в конкурентоспособное состояние является устранение несоответствия его структуры установленным целям функционирования. У менеджмента предприятий при высокой современной динамике изменений рыночных условий хозяйствования возникает объективная и субъективная потребность в надёжном методическом инструменте для обоснования правильности выбора направлений стратегических структурных преобразований. Однако в теории и практике управления стратегическими изменениями на предприятиях на момент подготовки публикации не было таких инструментов для выбора вариантов структурных преобразований.

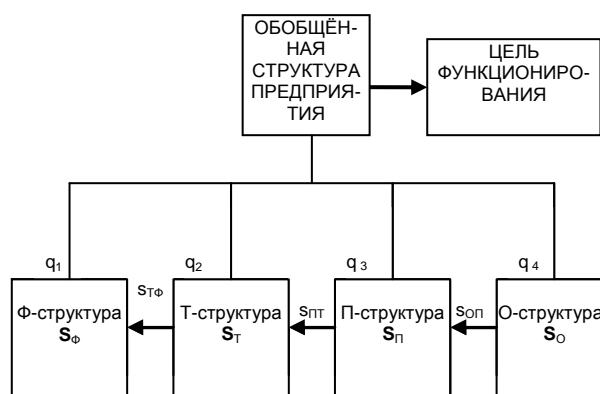
В работе [2] автором предложена системная модель параметрической идентификации предприятия как объекта стратегического управления. Параметрическая идентификация позволяет перейти к измерению значений обобщённых системных параметров, а их дифференциация даёт возможность применить системно-кибернетический подход при управлении стратегическими изменениями. Такой подход был описан автором в работах [3; 4] применительно к системному потенциалу и системному совершенству предприятий как обобщённым системным параметрам. Суть подхода заключается в построении системных моделей для оценки значений обобщённых параметров системного потенциала и системного совершенства предприятий. Аналогичный подход предлагается применить по отношению к обобщённому системному параметру "структура".

Поэтому целью данной публикации является описание системной концепции построения системной модели оценки уровня соответствия структуры предприятия цели функционирования и метода оценивания уровня соответствия на основе построенной модели.

Известно, что в основе организации деятельности любого предприятия используются четыре вида структур: функциональная, технологическая, производственная и организационная. Каждая из структур содержит целостный набор взаимосвязанных структурных компонентов, образующих соответствующую функционально способную структуру. Си-

стемно сопряжённые четыре названных выше структуры в каждом из также четырёх видов общесистемной деятельности [3] и обеспечивают достижение конечных результатов деятельности предприятия.

Исходя из теории систем, организационно-экономическая система "предприятие" должна функционировать в направлении достижения единой общесистемной цели. Следовательно, обобщённую структуру предприятия можно представить в таком виде (рис. 1).



Условные обозначения: Ф-структура – функциональная; Т-структура – технологическая; П-структура – производственная, О-структура – организационная; $S_Ф, S_Т, S_П, S_О$ – коэффициенты системного сопряжения Ф-, Т-, П-, О-структур; q_i – нормативный коэффициент системной целостности обобщённой структуры ($\sum q_i = 1$ – условие нормировки; $q_1=q_2=q_3=q_4=0,25$ – условие равной значимости структурных элементов для системы).

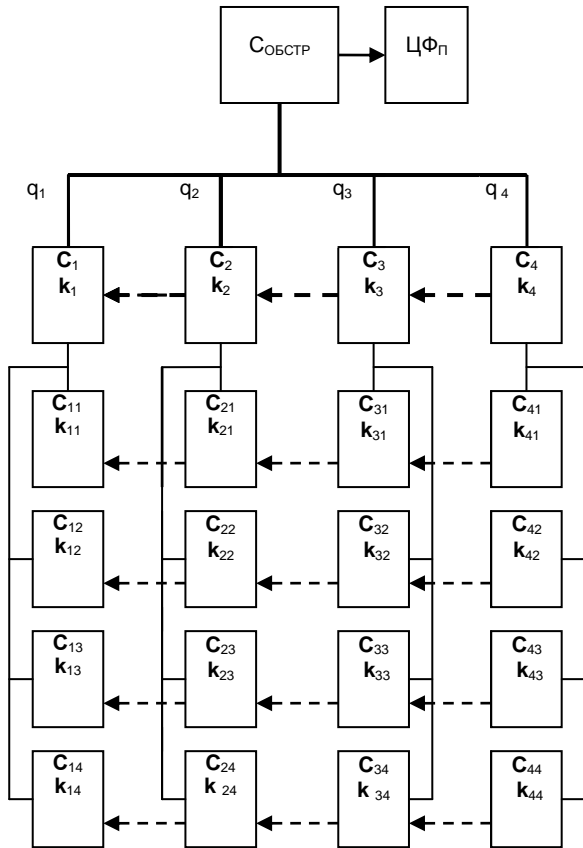
Рис. 1. Укрупнённая системная модель обобщённой структуры предприятия

Из рис. 1 видно, что обобщённую структуру предприятия образуют четыре взаимосвязанных порождённых частных структуры и каждое действующее предприятие имеет такие структуры. Известно, что при создании предприятий, а также при синтезе их структур в основу кладётся представленная на рис. 1 последовательность формирования последующей структуры на основе предыдущей. Это означает, что вначале определяется и задаётся функциональная структура предприятия, соответствующая его функциональному назначению, продуктовому выводу и цели функционирования. Технологическая структура формируется на базе функциональной структуры. Производственная – на базе технологической, а организационная – на базе производственной. Такая последовательность формирования структур определяется логикой настройки процесса преобразования ресурсного системного входа в системный продуктовый "выход" и является адекватной теории и практике организации деятельности предприятий.

Исходя из системного принципа, необходимо выполнение системного требования к структурам – их полная системная сопряжённость по горизонтали каждой последующей структуры с предыдущей и полное системное соответствие по вертикали каждой порождённой порождающей структуре как необходимое условие системной взаимосвязи структурных элементов для эффективного выполнения предприятием своего целевого функционального предназначения. Кроме того, каждая из структур встраивается в каждую из общесистемных видов деятельности: управленческую, производственную, обеспечивающую и обслуживающую.

Следовательно, на основе описанной концепции можно построить адекватную системную модель для оценки уровня соответствия обобщённой структуры предприятия цели функ-

ционирования. На рис. 2 представлена такая системная модель.



Условные обозначения: ЦФп – цель функционирования предприятия; С_{ОБСТР} – показатель уровня соответствия обобщенной структуры предприятия цели функционирования; q₁, q₂, q₃, q₄ – коэффициенты системной целостности обобщенной структуры; С₁, С₂, С₃, С₄ – показатели уровня соответствия порождённых функциональной, технологической, производственной и организационной структур обобщенной структуре предприятия, соответственно; k₂ – коэффициент системного сопряжения порождённых технологической и функциональной структур; k₃ – коэффициент системного сопряжения порождённых производственной и технологической структур; k₄ – коэффициент системного сопряжения порождённых организационной и производственной структур; С_{ij} – оценочный показатель уровня соответствия i-й (1,2...4) структуры (функциональной – 1, технологической – 2, производственной – 3, организационной – 4) j-го (1,2...4) вида общесистемной деятельности (управленческой – 1, производственной – 2, обеспечивающей – 3, обслуживающей – 4); k_{ij} – коэффициент системной сопряженности i-й структуры j-го вида деятельности с предыдущей структурой того же вида деятельности.

Рис. 2. Системная модель оценки уровня соответствия обобщенной структуры предприятия цели функционирования

Из рис. 2 видно, что модель обобщенной структуры представлена иерархической структурой показателей уровня соответствия производных взаимосвязанных порождённых структур 1-го и 2-го уровней декомпозиции обобщенной структуры (С_{ij}) и коэффициентов системной сопряженности структур в общесистемных видах деятельности (k_{ij}).

На 1-м уровне обобщенная структура предприятия декомпозируется на четыре порождённые структуры: функциональную (С₁), технологическую (С₂), производственную (С₃) и организационную (С₄). Каждая из порождённых структур ха-

рактеризуется своим уровнем системного соответствия обобщенной структуре по вертикали С_i. В свою очередь, каждая из последующих порождённых структур 2-го уровня, начиная с технологической, характеризуется коэффициентом системной сопряженности с предыдущей структурой по горизонтали: технологической с функциональной k₂, производственной с технологической k₃ и организационной с производственной k₄ соответственно. Предложенные характеристики вертикальной и горизонтальной связи структурных компонентов системы "предприятие" адекватны системному принципу построения реальных структур и тем самым обеспечивают адекватность системной модели реальному объекту.

Следовательно, если измерить значения оценочных показателей уровня соответствия структур цели функционирования С_{ij} и значения коэффициентов сопряженности оцениваемых структур в различных видах общесистемной деятельности k_{ij}, то можно вычислить по модели на рис. 2 значение уровня соответствия обобщенной структуры цели функционирования. Формула для вычисления данного показателя на основе аддитивно-мультипликативного закона сборки элементов модели приведена ниже:

$$С_{ОБСТР} = \sum_i \prod_j (q_i \cdot k_{ij} \cdot С_{ij}), \quad (1)$$

где $\sum_i \prod_j$ – суммирование по i-м элементам структуры произведений по j-м видам общесистемной деятельности.

Методика оценивания. Измерения оценочных показателей уровня соответствия структур цели функционирования производится экспертным методом в баллах по 10-балльной шкале. В качестве критериев оценивания показателей соответствия структуры предприятия цели функционирования могут применяться критериальные диапазоны на выбранной шкале оценивания. Так, диапазон 9 – 10 баллов соответствует очень высокому уровню соответствия оцениваемой структуры цели функционирования, диапазон 8 – 9 баллов – высокому уровню, 6 – 8 баллов – хорошему уровню, 4 – 6 баллов – среднему уровню, ниже 4-х баллов – низкому уровню. Компетентному эксперту вполне по силам распознать в реально существующих системах на основе установленных критериев соответствия тот диапазон, к которому относится анализируемая структура. На практике критерии устанавливаются компетентными специалистами предприятия, отталкиваясь от установленной цели функционирования (стратегической или текущей), состояния функционального преобразователя и его структур.

Реальные структуры на предприятиях, независимо от их назначения, являются системными структурными компонентами, которые, согласно системному принципу, должны быть системно сопряжены по всему набору входных/выходных функциональных параметров. Поэтому эффективность функционального преобразователя зависит от степени сопряженности структур, которые использовались при создании и организации процессов преобразования.

Коэффициенты сопряженности структур принимают значения от 0 до 1 и ранжируются в диапазонах: 0,9 – 1,0, что соответствует очень высокой степени сопряженности смежных структур; 0,8 – 0,9 – высокой степени сопряженности; 0,7 – 0,8 – очень хорошей степени сопряженности; 0,6 – 0,7 – хорошей степени сопряженности; 0,5 – 0,6 – средней степени сопряженности; 0,4 – 0,5 – низкой степени сопряженности, < 0,4 – недопустимо низкой степени сопряженности.

Согласно построенной системной модели и формуле (1) реальный уровень соответствия структуры цели функционирования будет определяться произведением значений оценочного показателя и коэффициента сопряженности. Следовательно, все реальные значения уровней соответствия структур будут ниже их номинальных (проектных) значений во столько раз, во сколько реальный коэффициент сопряженности будет меньше единицы (значение полной системной сопряженности).

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективность функционального преобразования определяется не только уровнем автономного соответствия обобщенной структуры предприятия цели функционирования, но и степенью системной сопряженности смежных структур в каждом виде общесистемной деятельности.

Пояснить действие данного утверждения на практике можно реальной парадоксальной ситуацией, возникшей в деятельности одного из предприятий легкой промышленности Харькова (трикотажная фабрика) в начале 1990-х годов при его рыночной трансформации. Это был период голопирующей инфляции, когда цены изменялись чуть ли не ежедневно. Суть парадокса в функционировании предприятия в этот период проявлялась в значительных задержках сбыта произведенной продукции по причине очень низкого уровня соответствия технологической, производственной и организационной структур управленческой деятельности текущей цели функционирования. Согласно текущей цели функционирования предприятия при поступающих на вход ресурсах производило и установленное количество продукции. При этом цена на покупаемые ресурсы (сырьё, материалы, энергоресурсы, коммунальные услуги, комплектующие и пр.) изменялась чуть ли не ежедневно, следовательно, влияла на себестоимость и цену продукции. В этих условиях отпускная цена продукции должна была корректироваться синхронно с изменением цен на ресурсы. Однако сложившаяся до инфляции технологическая (ручная технология расчёта цены), производственная (низкая производительность оргтехники в делопроизводстве) и организационная (численность занятого персонала в плановом отделе была недостаточна) структуры в управленческой деятельности в силу их несопряженности не соответствовали установленной и нескорректированной текущей цели функционирования. Как следствие, из-за отсутствия новой рассчитанной цены на начало дня предприятие не могло отпускать продукцию потребителю, который уже ожидал отгрузки. Ясно, что задержка в отгрузке продукции вызывала не только отклонения от цели функционирования в части установленных объёмов реализации, но и приводила к экономическим потерям обеих сторон, а также к недовольству потребителя – всё это в рыночной экономике в условиях конкуренции является недопустимой практикой, ведущей, кроме перечисленных выше негативных факторов, к утрате производителем рыночных позиций.

Таким образом, приведенный пример демонстрирует как несоответствие и несопряженность различных структур предприятия цели функционирования, так и приводит к негативным последствиям в функционировании предприятия и однозначному снижению экономической эффективности. Этот факт подтверждает необходимость измерения уровня соответствия обобщенной структуры стратегической и тактической цели функционирования, чтобы контролировать и эффективно управлять соответствием и системным сопряжением структур в различных видах общесистемной деятельности предприятий.

Литература: 1. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2003. – 368 с. 2. Кобзев П. М. Параметрическая идентификация объектов стратегического управления на основе системной модели // Экономика развития. – 2003. – №1. – С. 89 – 94. 3. Кобзев П. М. Системно-кибернетический подход к стратегическому управлению системным потенциалом предприятия // Управление развитием. – 2006. – №7. – С. 101 – 104. 4. Кобзев П. М. Определение системного совершенства предприятия на основе иерархической модели оценочных показателей // Управление развитием. – 2004. – №1. – С. 31 – 39.

УДК 658.015.11

Новікова М. М.

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

In this article, providing the problems of reliability of labour potential management system of an enterprise, the ways of their decision are offered.

Висока надійність системи управління забезпечується відповідною якістю вихідної інформації та технологією управління як під час її проектування, так і в процесі її функціонування. При цьому необхідно враховувати фактичну або заплановану (нормативну) надійність елементів системи. У теорії надійності для систем управління розроблені принципи надійного проектування, методики розрахунку потенційної надійності системи й оптимального резервування додаткових елементів, правила попереджувальних заміни і перевірок, методика аналізу відхилень фактичних станів елементів від запланованих або нормативних та ін.

Наявні методологічні та методичні розробки, що забезпечують надійність систем управління, належать, як правило, до технічних управляючих систем (кібернетичних систем) і розглядаються в роботах таких учених, як: В. Н. Бусленко, В. К. Дедков, Ю. В. Лондарев, П. М. Мальцева, В. В. Шашкин, Г. П. Карзов та ін. [1 – 5]. Вони можуть управляти функціонуванням як окремих елементів, так і системи в цілому, аж до технологічних процесів. Із системи, якою управляють, або об'єкта управління, в управляючу систему надходить інформація через зворотний зв'язок. Ця інформація відображає стан системи, якою управляють. В управляючій системі інформація аналізується, порівнюється з даними про фактичні або нормативні параметри об'єкта управління. У разі відхилення фактичних параметрів від нормативних значень в управляючій системі розробляють рішення щодо змін функціонування об'єкта управління й у вигляді управлінських рішень передають їх через прямий зв'язок. Цей процес може відбуватися безперервно на основі автоматизації процесу управління. Аналіз літературних джерел, у яких ученими В. С. Пономаренком, В. М. Грицьковою, В. А. Бордовим, В. Я. Орловим, А. С. Панкратовим розглядалися питання щодо систем управління трудовим потенціалом, показав, що забезпеченню надійності функціонування таких систем не приділялося належної уваги [6 – 8]. Тому метою статті є виявлення й обґрунтування проблем забезпечення надійності систем управління трудовим потенціалом підприємства.

Така система є одним із видів організаційних систем управління. Організаційною вважають таку систему, яка управляє комплексами процесів за допомогою спеціального персоналу та технічних засобів управління. Системою, якою управляють, може бути будь-який структурний підрозділ підприємства; управляючою системою – адміністративно-управлінський персонал. Аналізуючи стан об'єкта управління в системі управління трудовим потенціалом підприємства, управляюча система розробляє рішення щодо управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу підприємства і спрямовує їх у систему, якою управляють (рисунок).

Стаття надійшла до редакції
09.04.2008 р.

© Новікова М. М., 2008

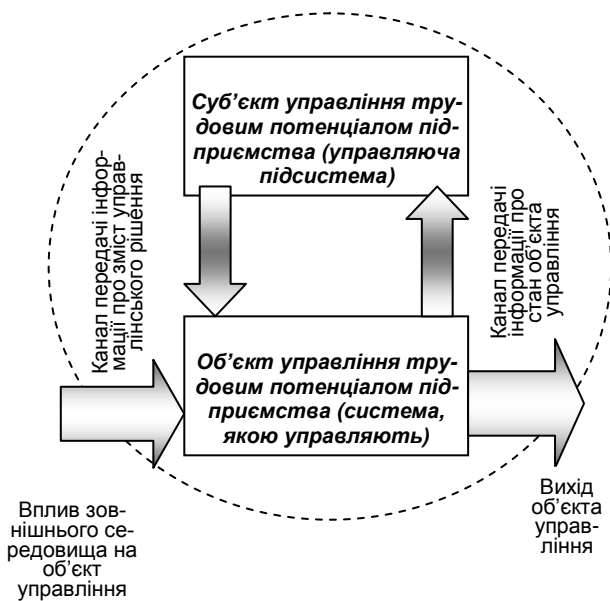


Рис. Схема процесу управління трудовим потенціалом підприємства

Одним із основних елементів організаційних систем управління є працівники, зі всіма властивими людині фізіологічними і психологічними особливостями. Діяльність персоналу в організаційних системах не витримує порівняння з функціонуванням технічних засобів як в організаційних, так і в технічних системах управління. Автоматизовані системи управління, навіть найвищого рівня організації та ефективності, не замінюють фахівців ні в управлінських, ні тим паче в системах, якими управляють. Вони призначені для підвищення продуктивності праці адміністративно-управлінського персоналу, поліпшення умов праці, а також для практичного застосування математичних методів у системі управління.

Взаємозв'язки між елементами організаційних систем не є ідеальними, оскільки вони динамічні й можуть змінюватися в процесі управління. Це стосується і управляючих систем, і систем, якими управляють. Організаційна система управління трудовим потенціалом підприємства має ієрархічну структуру. Це обумовлено тим, що одні й ті ж функції управління виконуються на різних рівнях управління. Але кожному рівню управління властива своя деталізація виконуваних функцій і свій обсяг управлінської роботи. Тому раціоналізація кількості рівнів управління дозволяє підвищити ефективність управління.

В ієрархічній системі управління поняття управляючої системи та системи, якою управляють, відрізняються від кібернетичної схеми процесу управління. Кожен проміжний рівень управління є управляючою системою для нижчих рівнів і одночасно є складовою частиною системи, якою управляють, підпорядкованої вищому рівню управління. Жоден із рівнів управління, за винятком найвищих, не є замкненим контуром регулювання. Завжди є коло питань, за якими певний рівень управління не може здійснити розпорядчої дії, а повинен звертатися до вищого рівня.

Таким чином, урахувавши відмінності між кібернетичними та організаційними системами управління, наявні методи забезпечення надійності технічних систем управління не можна поширити на організаційні системи, проте це не виключає доцільності застосування деяких методів математичної теорії для вирішення проблеми забезпечення надійності організаційної системи управління трудовим потенціалом підприємства, що обумовлює першу проблему забезпечення надійності системи управління.

Основним завданням функціонування організаційних систем управління трудовим потенціалом промислового підприємства є забезпечення належним персоналом основних напрямків діяльності промислового підприємства з метою виконання планових виробничих завдань за встановленими термінами, обсягами та асортиментом продукції, що випускається, з максимально можливою економією ресурсів. У промисловому виробництві

основна місія системи управління трудовим потенціалом виявляється, перш за все, в забезпеченні виробництва й реалізації промислової продукції працівниками відповідного рівня. Досягнення такого результату можливе на основі забезпечення відповідної надійності функціонування системи управління.

У практиці сучасного управління трудовим потенціалом підприємства відсутні методики оцінювання надійності функціонування таких систем, що є другою проблемою забезпечення надійності. Система, якою управляють, перебуває під впливом ряду випадкових факторів, що визначають стан реалізації управлінських рішень – основну об'єктивну причину зривів у діяльності організаційної системи управління. Вплив випадкових факторів призводить до того, що реалізація управлінських рішень щодо формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства відхиляється від раніше запланованого. Система управління повинна періодично розробляти і реалізовувати заходи, що усувають негативні відхилення й забезпечують реалізацію управлінських рішень. Вірогідність виконання цих дій системою управління на певному рівні управління визначає надійність функціонування даної системи.

Забезпечення надійності системи управління повинне реалізуватися в розробці такої технології організації системи управління трудовим потенціалом, за якої досягається вірогідність розробки та реалізації рішень, що забезпечує виконання основних функцій управління. Проблема забезпечення надійності організаційних систем управління видається дуже складною, тому що надійність системи залежить від великої сукупності факторів, до яких слід віднести, перш за все, кількість, взаємозв'язок і надійність елементів, із яких складаються управляюча система і система, якою управляють. Дослідження впливу цих факторів на надійність системи управління є першим напрямом вирішення проблеми забезпечення надійності системи управління трудовим потенціалом підприємства. Другий напрям пов'язаний із визначенням необхідного рівня надійності системи управління трудовим потенціалом підприємства. У цьому напрямі повинна досліджуватися взаємозалежність системи в ієрархічній структурі управління. Обидва напрями видаються надзвичайно складними й багатоманітними, тому для врахування сукупного впливу на надійність усіх факторів потрібне проведення комплексних досліджень. Разом з тим за деяких допущень відкриваються доступні шляхи проведення цих комплексних досліджень.

Відомо, що сучасна наука має багатий математичний апарат розробки оптимальних управлінських рішень, реалізація яких дозволяє управляючій системі ухвалювати рішення, що забезпечують виконання основних функцій управління, практично в будь-яких ситуаціях. Проте успішна розробка управлінських рішень не гарантує їх успішної реалізації. Таким чином, надійність системи управління трудовим потенціалом підприємства на певному рівні визначається вірогідністю реалізації цієї системою ухвалених рішень щодо реалізації основних функцій управління. Вірогідність реалізації ухвалених рішень у системі, якою управляють, залежить від кількості, взаємозв'язку і надійності елементів, що складають цю систему. На найнижчих рівнях управління, де здійснюється безпосередня реалізація заходів щодо формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства, одним із елементів системи, якою управляють, є ресурси (трудові та матеріально-технічні). Тому необхідно розподілити ресурси на три види: працівники, обладнання, матеріали. Визначення впливу цих ресурсів, у першу чергу їх обсягу, на вірогідність реалізації управлінських рішень із метою розробки методу розрахунку фактичної надійності системи управління складає перше завдання забезпечення її надійності.

Друге завдання полягає у визначенні взаємовпливу системи на різних рівнях управління в ієрархічній структурі з метою розробки методу розрахунку необхідної надійності систем і необхідного обсягу ресурсів. Із факторів, що характеризують елементи системи, якою управляють (кількість, взаємозв'язок, надійність), можна більш доступно оперувати тільки двома – кількістю і взаємозв'язком. Дійсно, кількість елементів (ресурсів) вимірюється кількісно, а їх взаємозв'язок можна відобразити математичною залежністю. Що ж до надійності елементів, особливо тих, які не є технічними засобами, то їх кількісна оцінка становить складний процес, а іноді й частково неможлива.

Проблема забезпечення надійності актуальна для організаційних систем управління. Враховуючи особливості організаційної системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства, до неї не можуть бути застосовані деякі положення теорії надійності технічних систем. Тому проблема надійності організаційних систем потребує самостійної розробки та вирішення у двох напрямках: дослідження впливу на надійність системи її організації (склад, кількість, взаємозв'язки і надійність елементів системи); дослідження впливу на надійність систем ієрархічної структури управління.

Надійність функціонування системи управління на певному рівні управління, що визначається ймовірністю реалізації рішень, які розробляються, залежить від діяльності підлеглих систем (підсистем, складових), що реалізують ці рішення. Певний рівень надійності функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства повинен забезпечуватися необхідною кількістю ресурсів, що використовуються для функціонування системи. Необхідна кількість ресурсів, як правило, перевищує нормативну потребу в них, хоча сьогодні практично відсутня нормативна база для нормування процесів управління взагалі і трудовим потенціалом зокрема.

Таким чином, необхідну надійність системи управління трудовим потенціалом підприємства на всіх рівнях управління можна розрахувати з урахуванням ієрархічної структури управління, прийнявши високу надійність системи на рівні, близькому до 100%. У практиці управління необхідні ресурси, як правило, перевищують нормативну потребу в них на величину резервів, що потрібно враховувати в процесі формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства. Резервні ресурси в системі управління використовуються за принципом постійного спільного використання з нормативними. Ймовірний характер процесу управління трудовим потенціалом підприємства потребує виявлення та врахування впливу випадкових факторів на цей процес, тому забезпечення надійності систем управління дозволить забезпечити досягнення певних цілей найкращим шляхом: з максимальним результатом за мінімальними витратами, оскільки надійність системи управління – це її здатність виконувати свої функції в певній кількості і за певної якості. Перспективи подальших розробок за досліджуваням напрямком пов'язані з розробкою методики оцінювання надійності функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства.

Література: 1. Бусленко В. Н. Автоматизация имитационного моделирования сложных систем. – М.: Наука, 1977. – 224 с. 2. Делков В. К. Модели прогнозирования индивидуальных показателей надежности. – М.: Высшая школа, 2003. – 188 с. 3. Лондарев Ю. В. Использование метода имитационного моделирования для информационного синтеза системы управления машиностроительным предприятием: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М.: Московский ордена Трудового красного Знамени институт управления имени Серго Орджоникидзе, 1988. – 20 с. 4. Мальцева П. М. Методы и модели формирования функциональной структуры управления предприятием: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Свердловск.: Свердловский институт народного хозяйства, 1987. – 20 с. 5. Надежность в машиностроении: Справочник / Под ред. В. В. Шашкина, Г. П. Карзова. – СПб.: Политехника, 1992. – 720 с. 6. Бодров В. А. Психология и надежность: человек в системах управления техникой: Монография / В. А. Бодров, В. Я. Орлов. – М.: РАН, Институт психологии, 1998. – 288 с. 7. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством: Монография. – М.: Изд. МГУ, 1983. – 216 с. 8. Пономаренко В. С. Управление трудовым потенциалом: Монография / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Салун, М. М. Новикова, А. Г. Гольдфарб, І. А. Грузина, О. М. Красносова, С. М. Самойленко, С. І. Струк. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Стаття надійшла до редакції
16.04.2008 р.

УДК 336.226.211(477)

Іванов Ю. Б.
Дудар Ю. В.

ДОСВІД РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ В ОПОДАТКУВАННІ МАЙНА ПІДПРИЄМСТВ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПОДАТКУ НА МАЙНО В УКРАЇНІ

The urgency of clause is that the necessity of adaptation of the Ukrainian tax laws to requirements of the European Union according to the declared political and economic integration of Ukraine in EU. The purpose of the article is illumination of the operating mechanism of functioning of the tax to property of the organizations in the Russian Federation, its positive and negative moments; consideration of projects of Laws of Ukraine, devoted to the taxation of property of the enterprises. Scientific novelty is the development of a variant of functioning of the tax in view of experience of the Russian Federation and projects of Laws of Ukraine which answer economic development of our country and are directed on its further development.

Сучасний етап ринкових перетворень в Україні вимагає глибокого аналізу тенденцій розвитку світового оподаткування, врахування сильних сторін і особливостей систем оподаткування в іноземних країнах. Одним із важливих питань, що має вагомe значення для економічного розвитку України, адаптації національного законодавства до Європейських стандартів, є введення податку на нерухомість.

Проблематикою впровадження податку на майно підприємств в Україні займалися С. Бичков [1], Н. Калінюк [2], Ю. Карасьова [3], О. Кириленко [4], С. Кмиря [5], П. Мельник [5], В. Пустовойтенко [5], Г. Рибнікова [3], В. Стретович [1], В. Ющенко [6] та ін.

Законом України "Про систему оподаткування" [7] у переліку загальнодержавних податків передбачався податок на нерухомість, проте його впровадження з року в рік відкладалося. У "Концепції реформування податкової системи України" [8] одним із напрямів є впровадження податку на нерухомість у 2008 – 2010 рр. Президентом України В. Ющенко було схвалено проект Закону України "Про податок на нерухоме майно (нерухомість)" [3], який планувалося впровадити з 01.01.2006 р., але згодом цей проект було відхилено. У січні 2007 р. розглядався проект Закону України №3017 "Про податок на майно юридичних осіб" [1], запропонований С. Бичковим та В. Стретовичем, який також було відхилено. На сьогоднішній день питання про впровадження цього податку залишається відкритим.

При формуванні принципів оподаткування майна слід чітко визначити напрямки, що допоможуть реалізувати регулюючу функцію податку на нерухомість [4]:

- 1) включення до сектору майна запасів дозволить стимулювати таку організацію виробництва, при якій мінімізуються понаднормативні запаси, але створюються такі, що забезпечують безперебійне функціонування виробництва;
- 2) необхідно будувати таку систему пільг, щоб була досягнута промислова політика, яка забезпечує стимулювання обраної сфери діяльності;
- 3) уникнення подвійного оподаткування;
- 4) незавершене будівництво слід включити в базу податку й тим самим стимулювати його мінімізацію;
- 5) необхідно уникнути погіршення економічного становища виробництва з високою фондоемністю в тих галузях, де воно об'єктивно обумовлено високим органічним складом капіталу.

Переваги податку на нерухомість [3]:

- 1) мінімізує ухилення від податків, оскільки приховати об'єкт оподаткування є неможливим;
- 2) характеризується стабільністю надходжень;
- 3) заохочує до ефективнішого використання майна.

До негативних рис податку на власність належить те, що його впровадження знайде жорсткий опір серед суб'єктів господарювання; податок на власність складніший в адмініструванні, оскільки в Україні слабо розвинений ринок нерухомості, немає необхідної кількості кваліфікованих кадрів та досвіду, відповідної бази даних.

Прагнення наблизити норми національного законодавства до законодавства економічно розвинених країн є нормальним процесом, однак для досягнення цієї мети необхідно досягти відповідного рівня економічного розвитку. І тільки після цього оптимізація податкової системи буде доцільною. Враховуючи це, особливу увагу потрібно приділити досвіду в оподаткуванні у Російській Федерації, оскільки економіки наших країн протягом сторіч розвивалися разом та податкові реформи в Україні часто здійснюються у фарватері податкових реформ Росії.

Надходження з податку на майно організацій в середньому по Російській Федерації складають 8%, у економічно розвинених регіонах – 11% у загальних податкових надходженнях (табл. 1).

Таблиця 1

Надходження від податку на майно організацій у консолідований бюджет Російської Федерації та бюджети її суб'єктів

	2005			2006		
	Надходження усього (млн руб.)	Податок на майно організацій	% у складі загальних доходів	Надходження усього (млн руб.)	Податок на майно організацій	% у складі загальних доходів
Російська Федерація (млрд руб.)	2 999,9	253,1	8	3797,3	310,9	8
Белгородська обл.	24 730,7	2 739,1	11	29 485,0	3 878,4	13
Волгоградська обл.	26 376,8	3 623,2	14	39 882,9	4 028,1	10
Воронезька обл.	25 090,4	2 624,2	10	30 439,5	8 065,0	26
Свердловська обл.	67 585,0	7 612,9	11	97 862,3	10 192,2	10
Ростовська обл.	47 087,7	4 790,0	10	59 596,1	5 582,5	9

Проаналізувавши податкові надходження від податку на майно організацій, можна зробити висновок, що цей податок формує значну частку доходів бюджету держави. В умовах дефіцитного бюджету України при впровадженні податку на майно підприємств при інших рівних умовах можна прогнозувати збільшення надходжень.

Структура податку на майно організацій у Російській Федерації подана в табл. 2.

Розглянемо особливості елементів податку на майно організацій у Російській Федерації.

Платниками податку є організації незалежно від форми власності й відомчої підпорядкованості (виключення становлять організації, що застосовують спеціальні податкові режими) [9]. З 01.01.2004 р. з-під визначення об'єкта оподаткування були виведені нематеріальні активи, товарно-матеріальні запаси й витрати, що перебувають на балансі організації, які раніше класифікувалися як майно [10]. Не підпадає під визначення об'єкта тільки те майно, що знаходиться у власності держави, тобто об'єкт оподаткування визначається правом власності.

Ця норма захищає державні підприємства відносно інших конкурентних підприємств, але не зацікавлює більш ефективно використовувати державне майно, що не співпадає з цілями введення цього податку у Російській Федерації.

Таблиця 2

Структура податку на майно організацій у Російській Федерації

Платники податку	Російські й іноземні організації, що здійснюють діяльність у Російській Федерації через постійні представництва й території, що мають у власності нерухоме майно у Російській Федерації, на континентальному шельфі Російської Федерації й у винятковій економічній зоні Російської Федерації
Об'єкт оподаткування	Майно, що вважається основними засобами згідно зі стандартами бухгалтерського обліку
Майно, що не є об'єктом оподаткування	Державне майно
Пільги	Для майна об'єктів соціальної інфраструктури та для майна об'єктів стратегічно важливих галузей народного господарства (враховуючи науково-дослідницькі центри)
База оподаткування	Середньорічна вартість майна
Ставка	До 2,2%

У цілому, оскільки державні підприємства найчастіше є або соціально необхідними, або обслуговують стратегічно важливі галузі економіки, це положення характеризується як необхідне.

Поряд з майном, що не є об'єктом оподаткування, існують пільги з податку з майна організацій. Згідно з Податковим кодексом Російської Федерації [9] ці пільги можна поділити на 2 групи (рисунок).



Рис. Визначення пільг з податку на майно організацій у Російській Федерації

Слід зауважити, що пільга не розповсюджується на підприємства інвалідів, що займаються виготовленням та реалізацією підкацизних товарів.

Базою з податку на нерухомість у Російській Федерації є середньорічна вартість майна, що підлягає оподаткуванню. У розрахунок береться його залишкова вартість, визначена за правилами бухгалтерського обліку. Якщо за правилами, прийнятими у бухгалтерському обліку, за основними засобами нарахування амортизації не передбачено, їхня вартість для цілей оподаткування буде визначатися за вирахуванням зносу.

Податкова база визначається окремо відносно майна, що знаходиться за місцем розташування [11]:

- 1) організації (місце її державної реєстрації);
- 2) кожного відокремленого підрозділу організації, що має окремий баланс;
- 3) кожного об'єкта нерухомого майна, що перебуває поза місцем знаходження організації або відособленого підрозділу, що має окремий баланс.

Необхідність цього пояснюється тим, що відповідно до Кодексу податок повинен сплачуватися за місцем перебування майна. Виключення становить рухоме майно – воно включається в податкову базу за місцем перебування організації або відокремленого підрозділу, що має окремий баланс (якщо це майно перебуває на балансі даного підрозділу).

Отже, за місцем знаходження відокремленого підрозділу, що не має окремого балансу, у податкову базу включається тільки вартість основних коштів, які відносяться до нерухомості. Інші основні засоби, що перебувають у такому відособленому підрозділі, включаються в податкову базу за місцем перебування організації або відособленого підрозділу, що має відособлений баланс (якщо це майно враховується на балансі даного підрозділу) [12].

Для об'єктів нерухомого майна, які перебувають на території різних суб'єктів Російської Федерації (наприклад, залізниця), встановлено особливий порядок визначення податкової бази. За ними податкова база визначається окремо і приймається при обчисленні податку в суб'єкті РФ у частині пропорційно частці балансової вартості об'єкта нерухомого майна на території даного суб'єкта РФ. Крім того, податкову базу потрібно визначати окремо по майну, за яким регіональні влади встановили диференційні податкові ставки [13].

При визначенні податкової бази в рамках договору простого товариства (аналог української спільної діяльності) кожний учасник договору повинен сплачувати податок за ті основні засоби, які він вніс у спільну діяльність. Вартість основних засобів, які були придбані (створені) у процесі спільної діяльності, поділяється між учасниками простого товариства пропорційно вартості їх внеску в спільну справу.

При розрахунку середньорічної вартості майна для організації (або їх відособлених підрозділів), створених або ліквідованих протягом податкового (звітного) періоду, враховується загальна кількість місяців у календарному році, а також у відповідному звітному періоді (тобто кварталі, півріччі й 9 місяцях календарного року). Фактична кількість місяців, що припадає на період діяльності організації або її відокремленого підрозділу, який має окремий баланс, ніякої ролі при цьому не відіграє. При визначенні величини авансового платежу за підсумками кожного кварталу авансові платежі, обчислені за попередній звітний період, не враховуються. Тільки за підсумками податкового періоду (календарного року) сума податку, що підлягає сплаті в бюджет, визначається як різниця між сумою податку, обчисленою за підсумками податкового періоду, і сумами авансових платежів по податку, обчисленими протягом податкового періоду [14].

Податковим періодом є календарний рік. Звітними періодами визначено перший квартал, півріччя і 9 місяців календарного року.

Ставки податку не можуть перевищувати 2,2% [5] та окремо впроваджуються законами регіональних суб'єктів Російської Федерації. Допускається встановлення диференційованих податкових ставок залежно від категорій платників податків і (або) майна, визнаного об'єктом оподаткування. Принцип визначення ставок диференційовано у Російській Федерації відповідає економічній доцільності, оскільки органи місцевого самоврядування можуть самостійно встановлювати ставки, виходячи з рівня економічного розвитку регіону.

Розрахунок середньорічної вартості майна платника податків на кожний звітний період представлений такими формулами [12]:

$$C1кв = ((H1):2 + (H2):2):4, \quad (1)$$

$$Cпів = ((H1):2 + H2 + (H3):2):4, \quad (2)$$

$$C9м = ((H1):2 + H2 + H3 + (H4):2):4, \quad (3)$$

$$Cср = ((H1):2 + H2 + H3 + H4 + (H5):2):4, \quad (4)$$

де $C1кв$, $Cпів$, $C9м$, $Cср$ – середньорічна вартість майна підприємства, що припадає на 1, 2, 3 та 4 звітні квартали;

$H1$, $H5$ – податкова база по податку на майно на перший день податкового року та на перший день наступного податкового періоду (року);

$H2$, $H3$, $H4$ – податкова база по податку на майно на перший день наступного за звітним кварталом.

Сума податку обчислюється за підсумками податкового періоду як добуток відповідної податкової ставки й податкової бази за податковий період (формула 5).

$$\Sigma п = Cср \times CП, \quad (5)$$

де $\Sigma п$ – сума податку;
 $Cср$ – податкова база (середньорічна вартість майна);
 $CП$ – ставка податку.

Сума податку, що підлягає сплаті в бюджет за підсумками податкового періоду, визначається як різниця між сумою податку, обчисленої відповідно до Податкового кодексу [9], і сумами авансових платежів по податку, обчислених протягом податкового періоду. Сума податку, що підлягає сплаті в бюджет, обчислюється окремо відносно майна, що підлягає оподаткуванню по місцезнаходженню організації (місцю постановки на облік у податкових органах постійного представництва іноземної організації); відносно майна кожного відособленого підрозділу організації, що має окремий баланс; відносно кожного об'єкта нерухомого майна, що перебуває поза місцезнаходженням організації, відособленого підрозділу організації, що має окремий баланс, або постійного представництва іноземної організації, а також відносно майна, оподаткованого за різними податковими ставками. Сума авансового платежу по податку як для майна російських, так і іноземних підприємств обчислюється за підсумками кожного звітного періоду в розмірі однієї четвертої добутку відповідної податкової ставки й середньої вартості майна, розрахованої за звітний період [14].

Проблеми впровадження податку на нерухомість в Україні полягають, насамперед, у технічній складності визначення бази оподаткування й розробці процедури сплати. Політична ціна податку на нерухомість – висока, адже встановлення додаткового податкового тягаря непопулярне й здатне негативно позначитися на рейтингу довіри населення до політиків.

Насамперед, упровадження податку на майно підприємств в Україні переслідує такі цілі:

- 1) забезпечити місцеві бюджети стабільними джерелами для фінансування бюджетних витрат;
- 2) створити більш справедливі умови оподаткування юридичних осіб;
- 3) стимулювати ефективне використання майна підприємств.

У світовому досвіді визначення бази оподаткування проводиться або за даними бухгалтерського обліку (Російська Федерація), або за оціночним методом. Так, існують 2 загальні методи оцінки майна, що для цілей оподаткування застосовуються у зарубіжних країнах [2]:

1) оцінка за площею володіння. Передбачає суму стягнення, обчислену на квадратний метр земельної ділянки, на квадратний метр площі будівлі, або одразу обидва способи. Такий метод оцінки використовується в країнах з перехідною економікою, де через відсутність розвинених ринків нерухомості важко визначити ринкову вартість;

2) оцінка майна за вартістю. При цьому методі можуть братися ринкова вартість, вартість оренди та оцінка вартості самим власником. Для оцінки ринкової вартості застосовуються наступні методи: порівняння продаж, залишкової вартості та оцінки за прибутковістю.

В Україні протягом років різними законопроектами пропонувалось упровадження податку на майно підприємств на різних умовах. Порівняння розміру ставок прибутку на майно підприємств у різних проектах Законів України подано в табл. 3 [5].

Таблиця 3

Порівняння ставок прибутку на майно підприємств у різних проектах Закону України "Про оподаткування майна підприємств"

№ проекту	Розробник	Форма податку	Ставка податку	Особливості
1	2	3	4	5
1054-1 від 22.05.1998	С. Кмиря (Комуністична партія України)	Споруди та будівлі, що перейшли у власність після 01.01.1998 р.	1) 1-25 кв. м — 3 грн за 1 кв. м; 2) 26-50 кв. м — 5 грн; 3) 51-75 кв. м — 10 грн.; 4) 76-100 кв. м — 15 грн; 5) 101-125 кв. м — 25 грн; 6) 126-150 кв. м — 50 грн; 7) 150 кв. м та вище — 100 грн.	Передбачено право податкової інспекції приходити на земельну ділянку чи споруду для визначення вартості
1054-2 від 26.03.1998	В. Пустоویتенко (Кабінет Міністрів)	Споруди та будівлі, що перебувають у власності юридичних осіб	Установлюється Законом про державний бюджет на податковий рік у розмірі 1 – 3% бази оподаткування	База оподаткування визначається шляхом множення одиниці її виміру на середню її вартість, визначену на 1 січня звітного податкового року

Закінчення табл. 3

1	2	3	4	5
1054-3 від 09.12.1999	П. Мельник (Партія Регіонів)	Земельні ділянки, будівлі та споруди, що знаходяться у власності юридичних осіб	Ставка для споруд визначається Законом про державний бюджет на податковий рік у розмірі 1 – 2% бази оподаткування; для земельних ділянок – у відсотках від грошової оцінки (або від площі, якщо оцінка не установлена)	База оподаткування – сукупна балансова вартість споруд, що знаходяться у власності юридичних осіб
3359-1 від 26.09.2005	В. Ющенко (Наша Україна)	Земельні ділянки, будівлі та споруди	1% бази оподаткування	База оподаткування розраховується окремо за кожним об'єктом шляхом множення одиниці її виміру на середню її вартість, визначену на 1 січня звітного податкового року. Перегляд розміру середньої вартості одиниці виміру площі будівлі здійснюється не рідше одного разу на 5 років, але не частіше одного разу на 3 роки
3017 від 16.01.2007	С. Бичков, В. Стретович (Наша Україна)	Об'єкти основних засобів та невірочних засобів	1,5% від середньорічної балансової вартості майна	Пропонується встановити так званий альтернативний податок: зменшувати податок на прибуток на суму, що складає 70% від податку на майно підприємств

Хоча різними політичними силами і була запропонована значна кількість законопроектів стосовно оподаткування майна підприємств, проте на сучасному етапі це питання залишається відкритим.

При впровадженні податку на майно підприємств необхідно визначити такі елементи, як: платники податку, об'єкт оподаткування, податкова база, податковий період, податкова ставка, податкові пільги та методи оцінки майна [11].

Проаналізувавши досвід Російської Федерації, можна помітити ряд позитивних моментів, що можуть бути взяті на увагу при впровадженні податку на майно підприємств в Україні. Насамперед, такими моментами є встановлення цього податку місцевим та визначення бази оподаткування за даними бухгалтерського обліку, оскільки система оцінювання нерухомості в Україні за вартістю не набула відповідного рівня. Негативним моментом, на думку авторів, є визначення звітного податкового періоду кварталу. З одного боку, сплата податку щокварталу поповнює доходи бюджетів у більш короткі строки порівняно зі сплатою податку раз на рік, але така процедура ускладнює процес адміністрування податку на нерухомість

(особливо механізм перерахунку податку наприкінці податкового року) та призводить до збільшення затрат як з боку підприємства, так і з боку держави.

Податок на майно підприємств рекомендовано впровадити місцевим податком та суми від його надходжень у розмірі 100% зараховувати у місцеві бюджети. Граничну ставку податку необхідно встановлювати на державному рівні: пропонується у розмірі 2 – 3% для українських підприємств та відповідно 4 – 5% для іноземних. Така диференціація ставок, на думку авторів, буде захищати національного товаровиробника шляхом установа меншого податкового тягаря на нього.

Ставки необхідно диференціювати за наступними критеріями:

1) залежно від національної належності підприємства.

Для підтримки національних підприємств та їх захисту від конкуренції з боку іноземних підприємств пропонується для останніх встановити ставку у подвійному розмірі від базової ставки податку в даному регіоні. Це встановить пільговий режим оподаткування для національних організацій та надає можливість частину прибутку реінвестувати у виробництво. Також завдяки підвищенню ставки для іноземних підприємств у місцеві бюджети будуть зростати податкові надходження;

2) залежно від місцезнаходження підприємства.

Для згладжування економічної нерівності між містом та областю, яка у більшості випадків є відсталою порівняно з містом, пропонується встановлення пільгового податкового режиму для області. Розмір ставки для неї повинен складати 50 – 80% від ставки податку відповідного обласного центру. Через те що ставка податку встановлюватиметься регіональними органами влади, то в економічно відсталіших регіонах країни ставка податку справедливо повинна знаходитися на нижчому рівні. Диференціація розміру ставки податку залежно від регіону буде впливати на перерозподіл капіталу. Так, нові підприємства з метою законної мінімізації податкових зобов'язань можуть будувати виробництво в економічно нерозвинених регіонах країни, за межами міста. Цей шлях допоможе вирішити такі важливі питання, як зменшення безробіття у області, зменшення екологічного навантаження на міста та вирівнювання економічного стану;

3) залежно від характеру діяльності. Має на меті стимулювання пріоритетних напрямів діяльності в Україні. Так, диференціювавши ставки податку на майно підприємств залежно від виду діяльності, можна скласти більш вигідні умови для таких стратегічно важливих галузей народного господарства, як важке машинобудівництво, наукоємні галузі та ін. Цим шляхом буде досягнуто розвитку окремих галузей народного господарства завдяки залишку більшої частини чистого прибутку для подальшого інвестування коштів у виробництво.

Якщо майно підприємства знаходиться в різних регіонах України, податок сплачується окремо до бюджету кожного регіону згідно зі встановленими ставками в розмірі фактичного місцезнаходження майна.

Безсумнівно, що впровадження цього податку викличе негативне ставлення до нього як до зайвого податкового тягаря, але економічний ефект від податку на майно буде вищим – будуть досягнуті цілі впровадження: бюджети регіонів забезпечаться стабільними джерелами для фінансування бюджетних витрат; створяться стимули звільнення від зайвого, не приймаючого участі у господарській діяльності майна для підприємств і організацій; буде значною мірою стимулюватися ефективне використання майна підприємств. Податок на нерухомість буде потрібний як альтернатива деяким іншим податкам, наприклад, у випадку зменшення надходжень від податку на прибуток через зниження його ставки.

Введення податку на нерухомість доцільно також розглядати в контексті інтеграції України в Євросоюз. Для реалізації задекларованої економічної та політичної інтеграції нашої країни в ЄС повинна бути створена податкова та правова система, сумісна із західноєвропейською, яка б функціонувала з нею в єдиній системі [3].

Подальші дослідження та рекомендації стосовно впровадження податку на майно підприємств в Україні доцільно

розглядати, насамперед, з визначення методу оцінки нерухомості, і лише потім визначати такі елементи податку, як ставка, платники податку, об'єкт оподаткування та податковий період.

Література: 1. Закон України "Про систему оподаткування" від 25.06.1991 // Основи податкового законодавства. Зб. основних законодавчих актів / Укл. Ю. Б. Іванов, Л. М. Карпов. – 2-ге вид., перероб. та доп. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2005. – 312 с. 2. Постанова Кабінету Міністрів України "Концепція реформування податкової системи України" №56-р від 19.02.2007 // <http://www.minfin.gov.ua>. 3. Проект Закону України "Про податок на нерухоме майно (нерухомість)" від 26.09.2005 р. // <http://www.rada.gov.ua>. 4. Бичков С. Новини. Пропозиції щодо введення податку на майно підприємств / С. Бичков, В. Стретович // <http://www.bychkov.net/press/news/?id=133>. 5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч. 1. 2. – М.: Омега-Л, 2006. – 682 с. 6. Корнюк О. Налогообложение недвижимости: новые подходы // Бухгалтерия. – 2006. – №7. – С. 57 – 58. 7. Пансков В. Г. Налоги и налогообложение в РФ. – М.: Изд. "МЦФЭР", 2002. – 424 с. 8. Кислов А. П. Налог на имущество организаций // Документы и комментарии для бухгалтера и юриста. — 2003. — №22. — С. 32 – 36. 9. Лыкова Л. Н. Налоги и налогообложение в России — М.: БЕК, 2002. – 384 с. 10. Сорокин А. В. Налог на имущество предприятий: основные направления его совершенствования, а также отдельные вопросы исчисления в 2002 году // Налоговый вестник. – 2002. — №7. — С. 25 – 34. 11. Рибнікова Г. І. Роль та функції податку на нерухомість в Україні / Г. І. Рибнікова, Ю. М. Карасьова // Наукові праці Донецького НТУ. — 2002. — №53. — С. 120 – 125. 12. Калінік Н. Податок на нерухомість – джерело бюджетних доходів // Вісник Української академії державного управління при Президенті України. – 2003. – №1. – С. 141 – 150. 13. Сиренко Н. Налог на недвижимость не за горами. В каком виде его ожидать // <http://www.times.liga.net>. 14. Кириленко О. Проблеми оподаткування власності // Вісник Тернопільської академії народного господарства. — 2001. — №12. — С. 69 – 73.

Стаття надійшла до редакції
01.04.2008 р.

УДК 658.030.1

Гриньова М. А.

КІЛЬКІСНА ОЦІНКА ВПЛИВУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА РЕЗУЛЬТАТИ ЙОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ

In the article the urgent issues of innovation potentials estimation and using are investigated. The conception of enterprises potentials' connection, which means estimate of enterprise activity according to its elements, is considered.

Одним із важливих шляхів підйому економіки нашої країни є розвиток інноваційної діяльності.

Об'єктивна необхідність інноваційного розвитку економіки України була обґрунтована М. Туган-Барановським, який вважав, що зростання благополуччя населення не можливе без інноваційної спрямованості економічних реформ, які здійснюються [1]. Проблема дослідження інноваційного

розвитку присвячені роботи Б. Санто [2], Й. Шумпетера [2] Н. Чухрай [4]. У своїх роботах ці вчені досліджували проблеми інноваційного розвитку підприємств, але не повністю досліджуваними залишаються питання визначення впливу діяльності підприємств певної галузі промисловості, а саме машинобудування, на результати їхньої діяльності. Машинобудування є основою розвитку всіх галузей економіки, оскільки забезпечує їх засобами виробництва – активною частиною основних виробничих фондів.

У цих умовах особливої актуальності набуває забезпечення інноваційного розвитку саме підприємств машинобудування, що пов'язано з обмеженістю всіх видів ресурсів та недостатністю власних фінансових коштів. Це обумовлює необхідність визначення впливу інноваційної діяльності підприємств машинобудування на результати їхнього функціонування.

З вирішенням цієї проблеми пов'язана мета даної статті, в якій передбачено оцінити результати проведеної кількісної оцінки та визначити основні тенденції використання економічних ресурсів на підприємствах машинобудування з урахуванням інноваційної спрямованості їх діяльності.

Оцінка ефективного функціонування підприємства на основі використання його інноваційного потенціалу є необхідною у зв'язку з можливістю визначення пріоритетних напрямків інноваційного розвитку, яке доцільно здійснювати із застосуванням методів економіко-математичного моделювання. Саме економіко-математичні моделі завдяки притаманним їм особливостям дають можливість підприємствам виявляти ефективні напрями розвитку і подальшого функціонування. Одним із таких дієвих методів є факторний аналіз, який становить один із методів багатовимірної статистичного аналізу і дозволяє знижувати розмірність багатовимірної ознаки, яка досліджується.

З метою визначення основних тенденцій використання економічних ресурсів підприємства, в тому числі з урахуванням інноваційних здобутків та можливостей на першому етапі факторного аналізу, необхідно обґрунтувати відповідну систему показників (табл. 1).

Таблиця 1

Показники, що характеризують тенденції використання економічних ресурсів з урахуванням інноваційних здобутків і можливостей інновацій на підприємствах машинобудування

№ з/п	Показник	Позначення показника
1	2	3
	1. Незалежні змінні	
	1.1. Фінансові показники	
1	Коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності	X1
2	Коефіцієнт фінансової стійкості	X2
3	Чиста рентабельність продажів	X3
	1.2. Показник майнового стану	
4	Коефіцієнт оновлення основних фондів	X4
	1.3. Показники використання трудових ресурсів	
5	Питома вага працівників, навчених новим професіям	X5
6	Питома вага працівників, що виконують науково-технічну роботу	X6
	1.4. Показники інвестиційно-інноваційної діяльності	
7	Питома вага інвестицій на інновації в загальному обсязі інвестицій в основний капітал	X7
8	Питома вага довгострокових інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації	X8
9	Питома вага власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації	X9
10	Питома вага витрат на дослідження і розробки (без амортизації) в загальному обсязі витрат на інновації	X10

Закінчення табл. 1

1	2	3
11	Питома вага витрат на машини, устаткування, інструменти, інші основні фонди і капітальні витрати, пов'язані з упродовженням інновацій в загальному обсязі витрат на інновації	X11
	2. Залежні змінні	
1	Питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі відвантаженої продукції	Y1
2	Рентабельність сукупного капіталу	Y2

Проведення факторного аналізу здійснено на основі даних форм статистичної звітності десяти підприємств машинобудування (табл. 2) за період з 2002 по 2006 роки.

Таблиця 2

Підприємства машинобудування, що аналізуються

№з/п	Підприємство
1	ДП "Електроважмаш"
2	ВАТ "Укрелектромаш"
3	ЗАТ "Південкабель"
4	ВАТ "Гідропривід"
5	ВАТ "Завод ім. Фрунзе"
6	ВАТ "Автрамат"
7	ЗАТ "Лозівський завод "Трактородеталь"
8	АТЗТ "Харківський завод електромонтажних виробів"
9	ВАТ "ХТЗ ім. Орджонікідзе"
10	ВАТ "Турбоатом"

У процесі проведення факторного аналізу всю сукупність показників побудовано у вигляді матриці, рядки якої становлять досліджувані показники, а стовпчики – показники, що характеризують результати функціонування підприємства.

Аналіз отриманої матриці свідчить про мультиколінеарність, що не дає можливості встановлювати вплив кожного окремого показника на ознаку, яку слід вважати такою, що впливає на результат. Крім того, окремі показники знаходяться в причинно-наслідковому зв'язку, що сприяє виникненню некоректних кореляційних залежностей [3].

Кількісну оцінку впливу результатів використання економічних ресурсів інноваційного розвитку підприємства здійснено з використанням факторного аналізу за типом факторизації CLASSICAL, який базується на застосуванні стандартизованої моделі факторного аналізу зі взаємно ортогональними загальними чинниками та залишками, які не корелюються [2]. Така модель має вигляд:

$$X_i = \sum_{r=1}^m \alpha_{ir} \times f_r + \varepsilon_i,$$

де X_i – і-та багатовимірні ознака, що досліджується;

m – кількість чинників;

α_{ir} – навантаження і-ї змінної на r-й чинник;

f_r – r-й чинник;

ε_i – випадкова величина і-ї змінної.

При застосуванні факторного аналізу фактори, що сформовані, слід розглядати як певні напрями використання економічних ресурсів і інноваційного розвитку підприємства. Значення таких факторів становлять ступінь важливості певного напрямку у процесі змін внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, що здійснює інноваційну діяльність.

При проведенні факторного аналізу використовується лінійна нормальна модель. Вибір цієї моделі пояснюється тим, що інші види аналізу не можуть приводити достатньо переконливо математико-статистичний аналіз властивостей моделі. У процесі кількісної оцінки лінійної моделі достатньо, бо

вона дає наближення до правильної залежності, адекватність якої може бути підтверджена вибором відповідних критеріїв. Важливим з точки зору програмного забезпечення також є простота здійснення розрахунків лінійної моделі з використанням пакета прикладних програм STATGRAF [5]. На думку економістів, порівняння лінійної моделі з іншими свідчить, що їх точність приблизно однакова [5]. Це дає підставу застосовувати лінійну багатфакторну модель.

Отримані результати дослідження наведені в табл. 3. У ній необхідно враховувати тільки ті фактори, які охоплюють не менше 75% дисперсії, тобто третій і четвертий фактори.

Таблиця 3

Результати факторного аналізу для підприємств машинобудування

Номер фактора	Значення фактора	Процент загальної дисперсії фактора, %	Накопичена дисперсія факторів, %
1	1,83723	32,526	32,526
2	1,44817	25,638	58,164
3	1,39118	24,629	82,793
4	0,647828	11,469	94,262

Розрахунки факторних навантажень показників, наведених у табл. 4, проведено з використанням методу Varimax Rotation.

Значення інтенсивних факторних навантажень подані в табл. 4.

Таблиця 4

Інтенсивність факторних навантажень для підприємств машинобудування

Код показника	Значення факторних навантажень			
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
X1	-0,0550378	0,829614	-0,0657717	-0,0780478
X2	-0,0718454	0,801127	0,0564756	0,241021
X3	0,844663	-0,0427031	-0,00959587	0,0569293
X4	0,821766	-0,0928567	0,200777	0,22452
X5	-0,0516493	-0,157909	0,163841	-0,444967
X6	0,204718	-0,028748	0,293019	0,525062
X7	-0,0371899	0,00866908	-0,270907	-0,0794896
X8	-0,0665893	0,229544	0,717739	-0,20579
X9	0,0884385	-0,123547	0,303991	0,132188
X10	0,0547981	-0,00901262	-0,00908349	0,54891
X11	0,0663419	-0,0562276	0,758716	-0,219149

За допомогою табл. 4 обираються такі показники, значення яких найбільшою мірою відображають тенденції використання економічних ресурсів інноваційного розвитку підприємства з урахуванням його можливостей. При цьому слід обирати такі показники, значення факторних навантажень яких перевищує 65%.

Як свідчать дані табл. 4, найбільшу значущість для фактора 1 мають показники: X3 – чиста рентабельність продажів; X4 – коефіцієнт оновлення основних фондів; для фактора 2 такими показниками є: X1 – коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності та X2 – коефіцієнт фінансової стійкості; для фактора 3 – це показники: X8 – питома вага довгострокових інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації та X11 – питома вага витрат на машини, устаткування, інструменти, інші основні фонди і капітальні витрати, пов'язані з упровадженням інновацій у загальному обсязі витрат на інновації; для фактора 4 такими показниками є: X6 – питома вага показників, що виконують науково-технічну роботу, та X10 – питома вага витрат на дослідження і розробки (без амортизації) в загальному обсязі витрат на інновації.

Таким чином, зусилля аналізованих підприємств машинобудівної галузі були спрямовані на підвищення фінансових показників, показників майнового стану, використання трудових ресурсів, та показників, що характеризують їх інноваційну діяльність. Це свідчить про те, що на основі вико-

ристання результатів факторного аналізу підприємства можуть бути обґрунтовані такі показники, які більшою мірою відображають вплив економічних ресурсів на інноваційну спрямованість діяльності підприємств. Такий вплив доцільно визначати за допомогою регресійного аналізу. Як залежну змінну обрано питому вагу інноваційної продукції в загальному обсязі відвантаженої продукції (Y1) та рентабельності сукупного капіталу (Y2). За допомогою регресійного аналізу необхідно визначити залежність, яка найбільш точно відображає вплив інноваційного розвитку підприємства на кінцеві результати його діяльності.

Дані наведених табл. 3 та 4 дозволяють обирати показники, які більшою мірою відображають вплив інноваційного розвитку підприємства на основі використання їх факторних навантажень.

У результаті проведеного регресійного аналізу отримано нормалізовані моделі (1) і (2).

Відповідно до результатів регресійного аналізу для одинадцяти незалежних змінних та залежної змінної – питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі відвантаженої продукції (табл. 1) – регресійна модель має такий вигляд:

$$Y1 = 0,00403309 \times X1 - 0,0010844 \times X2 + 0,0479394 \times X3 - 0,00575107 \times X4 + 0,162215 \times X5 - 0,0210925 \times X6 + 0,0279404 \times X7 + 0,0118691 \times X8 - 0,00900473 \times X9 - 0,00922884 \times X10 + 0,0899384 \times X11. \quad (1)$$

Згідно з результатами регресійного аналізу для одинадцяти незалежних змінних та залежної змінної – рентабельність сукупного капіталу (табл. 1) – регресійна модель має такий вигляд:

$$Y2 = 0,0201707 \times X1 - 0,0272761 \times X2 + 0,0655363 \times X3 - 0,0611601 \times X4 + 0,567241 \times X5 + 1,84359 \times X6 + 0,250596 \times X7 + 0,256862 \times X8 + 0,264568 \times X9 + 0,67021 \times X10 + 0,158905 \times X11. \quad (2)$$

Перевірка отриманої моделі здійснена з використанням значення R², яке для моделі (1) дорівнює 60,12%, а для моделі (2) – 59,91%, що свідчить про можливість використання отриманої моделі в практичній діяльності підприємства. За допомогою таких моделей кожне конкретне підприємство має змогу визначити основні напрямки забезпечення інноваційного розвитку, які позитивно впливають на залежні змінні, а саме: питому вагу інноваційної продукції в загальному обсязі відвантаженої продукції та рентабельність сукупного капіталу. Крім того, використання таких моделей дає можливість установлювати стратегічні напрямки підвищення активності інноваційної діяльності.

Отримані регресійні моделі передбачається використовувати в подальших наукових дослідженнях з метою визначення важливості окремих характеристик інноваційного потенціалу підприємства як невід'ємної складової інноваційної діяльності.

Література: 1. Туган-Барановський М. І. Політична економія. Курс популярний. – К.: Наукова думка, 1994. – 264 с. 2. Санхо Б. Інновація як средство економічного розвитку: Пер. с англ. / Общ. ред. Б. В. Сазонова. – М.: Прогресе, 1990. – 296 с. 3. Шумпетер Й. Теория економічного розвитку: Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры. – М.: Прогресе, 1982. – 48 с. 4. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення. – Л.: Вид. Нац. унів. "Львів. політехніка", 2002. – 316 с. 5. Дюк В. Обработка данных на ПК в примерах. – СПб.: Питер, 1997. – 240 с. 6. Иберла К. Факторный анализ. – М.: Статистика, 1980. – 398 с. 7. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с. 8. Гриньов А. В. Организация та управління науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками на підприємстві. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2004. – 188 с.

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ

In the article, on the basis of the study of different approaches to the determination of logistic strategic planning, the generalized determination of this category is given; the diagram of the formation of logistic strategic plan is proposed; they are given to recommendation regarding the selection of the effective briefcase of logistic strategies.

Динамічний розвиток логістики як у науковому, так і в практичному аспекті обумовив визнання вагомості логістичних рішень на всіх рівнях управління підприємством: стратегічному, тактичному та операційному. Логістика здійснює стратегічний вплив на діяльність підприємства в цілому, на процеси прийняття інших стратегічних рішень. В економічній літературі приділяється достатньо багато уваги визначенню логістичного стратегічного планування, підходам щодо його здійснення, видам логістичних стратегій. Так, теоретичні аспекти логістичного стратегічного планування досліджували такі вчені, як Д. Д. Бауерсокс, Д. Д. Клосс, Дуглас М. Ламберт, Джеймс Р. Сток, Д. Уотерс, Є. В Крикавський, М. А. Окландер, О. П. Хромов, Б. А. Анікін, А. М. Гаджинський, А. У. Альбеков, О. А. Митько, В. І. Сергєєв, А. І. Семенов та ін. Але, на думку автора, в умовах актуалізації впровадження логістики в практичну діяльність підприємств та необхідності адаптації закордонного досвіду до умов вітчизняного ринку теоретичні дослідження стратегічного логістичного планування потребують подальшого розвитку. Усе це зумовлює актуальність і необхідність поглибленого вивчення та розвитку теоретичних основ логістичного планування.

Метою дослідження є вивчення та поглиблення теоретичних основ щодо проектування логістичної стратегії, а саме: узагальнення визначення логістичного стратегічного планування та його сутності, вивчення підходів до формування логістичного стратегічного плану, систематизація існуючих видів логістичних стратегій, розробка пропозицій щодо формування ефективного портфеля логістичних стратегій.

Більшість авторів визначають логістичну стратегію як довгострокові рішення, пов'язані з логістикою [1, с. 95]: логістична стратегія організації складається з усіх стратегічних рішень, прийомів, планів та культури, що пов'язані з управлінням ланцюгом постачань.

А. І. Семенов та В. І. Сергєєв визначають стратегію економічної (підприємницької) структури як узагальнену модель дій, що є необхідними для досягнення головних (довгострокових) цілей шляхом координації та розподілу ресурсів структури (компанії, фірми) на основі її логістизації. У свою чергу, під логістизацією авторами розуміється спонтанний та/або цілеспрямований процес розповсюдження (впровадження) логістичного підходу до оптимізації розвитку організаційно-економічної діяльності (підприємництва, комерції) в національній та світовій економіках [2, с. 508, 520].

Є. В. Крикавський підкреслює підвищення значення логістичної стратегії в масштабах усього підприємства та серед часткових цілей впровадження логістики називає необхідність "впровадження нової логістики орієнтованої концепції менеджменту", підкреслює об'єктивну необхідність створення передумов реалізації логістичної стратегії на підприємстві через "формування певних механізмів вирішення всієї проблематики, обумовленої впровадженням логістичних концепцій". У те-

оретичному плані мається на увазі симбіоз двох наукових галузей: менеджменту змін та логістики, а в практичному – реалізація за допомогою менеджменту змін стратегічних інтегрованих логістичних функцій [3, с. 383 – 386].

Згідно з роботами А. У. Альбекова та О. А. Митько, розробка логістичної стратегії посідає центральне місце поряд з корпоративною і виробничою стратегіями та визначенням місії. Логістична стратегія не може протистояти корпоративній стратегії і повинна перебувати в руслі її місії. Компонентами логістичної стратегії автори вважають: конфігурацію логістичної мережі; координацію та розробку організаційної структури логістичної системи; визначення стратегічних вимог до якості продукції та споживчого сервісу; інтегровану систему управління запасами; логістичну інформаційну систему [4, с. 279 – 281].

А. М. Гаджинський підкреслює специфічність логістичного планування, яка пояснюється високою динамічністю логістики, та пропонує таку послідовність етапів логістичного стратегічного планування: аналіз ринку; визначення політики; оцінка альтернатив; визначення стратегії; складання бізнес-плану [5, с. 69 – 70].

Б. А. Анікін указує на те, що стратегічні логістичні рішення є частиною стратегічного плану, в якому діяльність фірми планується на відносно довгостроковий термін [6, с. 45].

Д. Д. Бауерсокс та Д. Д. Клосс зазначають, що логістична стратегія становить план з детальним описом фінансових та людських ресурсів, що призначені для операцій фізичного розподілу, матеріально-технічного забезпечення та закупівель (постачання), який повинен включати оперативну політику і передбачати такий розподіл потужностей, устаткування та функціональних систем, що забезпечив би досягнення господарських цілей з найменшими витратами. Крім того, стратегічний план визначає організаційну структуру, яка повинна забезпечувати координацію різних логістичних операцій [7].

М. А. Окландер та О. П. Хромов указують на призначення логістичного плану, який є складовою бізнес-плану та призначений для сприяння виконання бізнес-плану в частині, що стосується логістичних функцій – фізичного розподілу, підтримки виробництва, постачання [8, с. 57].

Дж. Р. Сток визначає планування стратегії логістики як уніфікований всебічний та інтегрований процес планування для досягнення конкурентної переваги за рахунок підвищення цінності й обслуговування споживачів, у результаті чого може бути досягнутий більш високий рівень задоволення споживачів на підставі прогнозування майбутнього попиту на логістичні послуги та управління ресурсами по всьому ланцюгу постачань; це планування здійснюється в контексті загальних цілей та планів корпорації [9, с. 634].

Інші автори окреслюють коло рішень підприємства, які охоплює логістична стратегія: вибір споживчих груп або окремих споживачів; вибір найбільш ефективних технологій та виробничих процесів; визначення оптимальних обсягів виробництва і місця розташування підприємства та його підрозділів; намагання досягти найбільшої конкурентоспроможності; використання нових ринкових альтернатив та ін. [10].

Отже, узагальнюючи розглянуті підходи класиків логістики та підходи інших авторів стосовно визначення логістичного стратегічного планування, можна, на думку автора, виділити такі його **особливості**:

логістичне стратегічне планування є частиною загального стратегічного планування на підприємстві та носить відносно нього *підпорядкований характер*;

логістичне стратегічне планування має *на меті задоволення потреб споживачів* на більш високому рівні та *формування конкурентних переваг* підприємства;

логістична стратегія *інтегрує по горизонталі з іншими функціональними стратегіями* на підприємстві: інвестиційною; інноваційною, маркетинговою та ін. – *та по вертикалі* – з корпоративною стратегією підприємства;

логістична стратегія передбачає досягнення господарських цілей підприємства та *реалізацію його місії з найменшими витратами* завдяки досягненню синергетичного ефекту;

логістичне стратегічне планування базується на логістизації організаційно-економічного розвитку підприємств та є невід'ємним від створення ланцюгів постачань на всіх рівнях економіки;

логістичне стратегічне планування охоплює сферу прийняття стратегічних логістичних рішень у сферах постачання, підтримки виробництва та фізичного розподілу;

реалізація логістичної стратегії передбачає впровадження менеджменту змін на підприємстві;

логістична стратегія визначає логістичну організаційну структуру, яка буде сприяти реалізації основних принципів побудови логістичних систем: оптимальності, формалізації, інтеграції, системності, емерджентності, ієрархії та ін.

логістичний стратегічний план є частиною бізнес-плану підприємства та може бути поданим через логістичний бізнес-план;

логістичний стратегічний план повинен включати операційну політику та передбачати оптимальний з точки зору мінімізації витрат розподіл потужностей, устаткування та функціональних систем.

Грунтуючись на виділенні основних та визначальних, на погляд автора, особливостей стратегічного планування логістики, є доцільним згрупувати такі особливості за трьома елементами (мета, засоби досягнення, зміст) та дати таке узагальнене визначення даної категорії.

Логістичне стратегічне планування є частиною загального стратегічного плану на підприємстві і становить уніфікований всебічний та інтегрований процес, що має на меті ефективну реалізацію загальнокорпоративної стратегії, виконання місії підприємства з найменшими витратами, формування конкурентних переваг підприємства за рахунок досягнення повного задоволення потреб споживачів, управління ланцюгами постачання; базується на логістизації організаційно-економічного розвитку підприємства, впровадженні логістичної організаційної структури та менеджменту змін, інтеграції зі всіма функціональними стратегіями на підприємстві; охоплює сферу постачання, підтримки виробництва та фізичного розподілу і визначає операційну політику у цих сферах, що може бути поданою через логістичний бізнес-план як складова загального бізнес-плану підприємства.

Розробка ефективного плану логістики – досить складний процес, який повинен урахувати як обмеження зовнішнього характеру (політичні і правові, соціальні й економічні, технологічні, конкурентні), так і сукупність внутрішніх даних. Джерелами внутрішніх даних мають бути маркетинг, виробництво, постачання, фінанси/бухгалтерія, логістика. Логістичне стратегічне планування, діючи в контексті загальнокорпоративного планування діяльності ланцюгів постачання та умов зовнішнього середовища, охоплює вісім сфер та має сім компонентів [9] (рис. 1).

При формуванні стратегічного плану логістики слід також урахувати всі різноманітні стратегії логістики, визначенню яких також приділяється багато уваги в економічній літературі [1; 10]. Узагальнення великої кількості логістичних стратегій дозволило автору розробити їх класифікацію.

Отже, вважаємо, що логістичні стратегії доцільно поділити:

1. За базовими принципами на: стратегії управління витратами (або "худі" стратегії – мають на меті зниження витрат); стратегії диференціації продукції (або динамічні – мають на меті обслуговування споживачів на більш високому рівні); стратегії союзів (базуються на ідеях інтеграції в ланцюзі постачання) [1];

2. За принципам, які не вважаються базовими: стратегії на підставі часових параметрів (метою є забезпечення швидкої доставки продукції);

- стратегії планування ресурсів (усунення вузьких місць та забезпечення безперервного матеріального потоку);

- стратегії, спрямовані на захист зовнішнього середовища;

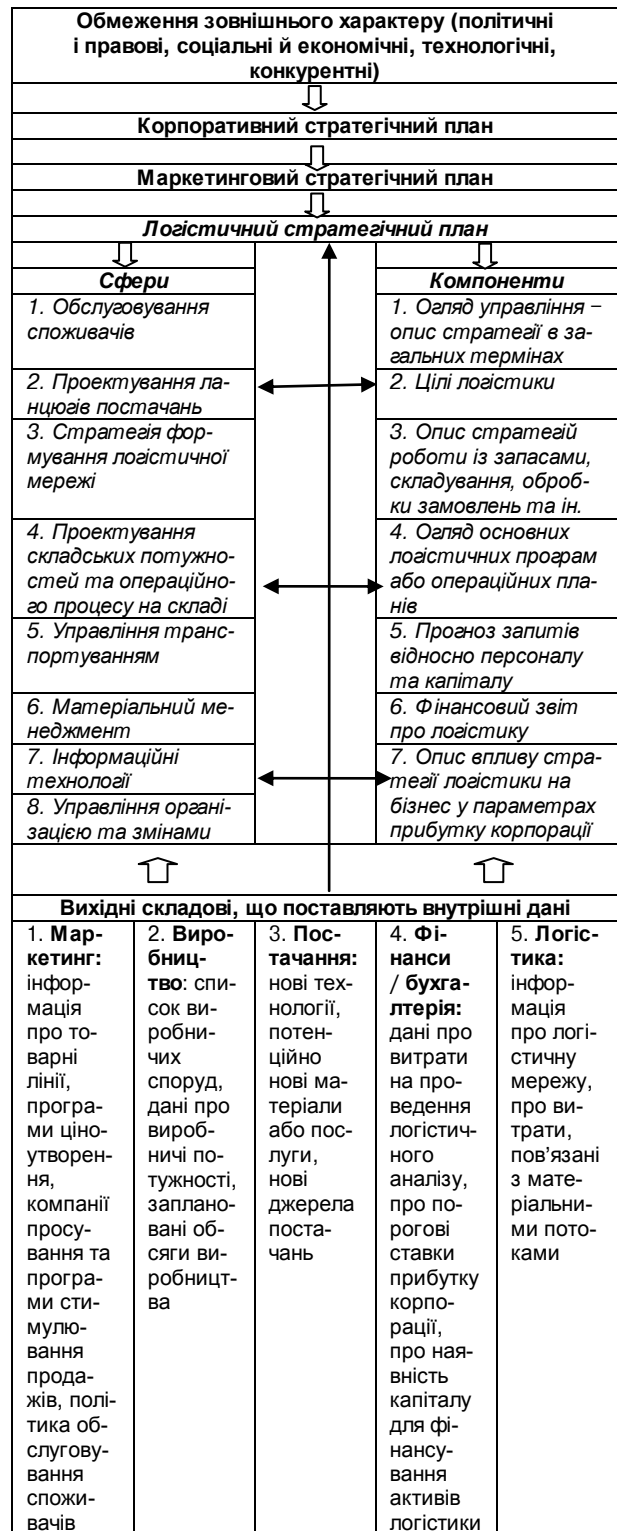


Рис. 1. Схеми формування стратегічного плану логістики

стратегії підвищення продуктивності використання ресурсів (максимальне використання всіх видів наявних ресурсів); стратегія підвищення частки доданої вартості, яку забезпечує певна організація в структурі сукупної доданої вар-

тості, що створюється на шляху просування продукції впродовж усього ланцюга постачань;
 стратегія диверсифікації або спеціалізації (максимізація асортименту послуг);
 стратегія зростання (спрямована на отримання підвищеної якості обслуговування та зниження витрат за рахунок ефекту масштабу) [1];
 стратегія мінімізації інвестицій (спрямована на отримання максимальної віддачі від капіталу) [7].
 3. За сферами діяльності підприємства:
 стратегія постачання;
 стратегія виробництва;
 стратегія розподілу.
 4. За функціональною ознакою:
 стратегія управління запасами;
 стратегія складування;
 стратегія обробки замовлень;
 стратегія транспортування;
 стратегія обслуговування споживачів;

стратегія пакування та вантажопереробки;
 стратегія інформаційної логістики;
 стратегія фінансової логістики.

5. За типом організації контролю матеріального потоку:
 "тягучі" стратегії;
 "штовхаючі" стратегії.

Наявність різних логістичних стратегій, залежно від сфери діяльності підприємства, від функцій логістики, вказує на необхідність формування портфеля логістичних стратегій, які у своїй сукупності характеризують загальнологістичний стратегічний план.

У процесі формування ефективного портфеля логістичних стратегій існує можливість вибору будь-якої стратегії із запропонованої класифікації. Ознаки класифікації, які було покладено в її основу, автор пропонує, у свою чергу, згрупувати таким чином: з одного боку, сфери діяльності підприємства та функціональні сфери логістики, з іншого – принципи щодо стратегічного розвитку логістики на підприємстві (рис. 2).

Стратегії за принципами	Стратегії сфер та функцій логістики	Худі	Динамічні	Союзів	Часових параметрів	Планування ресурсів	Захисту середовища	Виробітку	Доданої вартості	Диверсифікації	Зростання	Мінімізації інвестицій
		Базові принципи				Неосновні принципи						
	Сфери	Постачання										
		Виробництва										
		Розподілу										
	Функції	Управління запасами										
		Обробки замовлень										
		Транспортування										
		Складування										
		Обслуговування										
		Пакування та вантажопереробки										
		Інформаційна										
		Фінансова										

Рис. 2. Матриця позиціонування логістичних стратегій за принципами та сферами діяльності і функціями (на прикладі реалізації базового принципу – "худа" стратегія)

Таким чином, перелік стратегій, що було запропоновано, за сферами діяльності та функціями складає 11 можливих різновидів; за базовими та неосновними принципами – також 11 різновидів. Використовуючи матричний підхід [11, с. 243], отримуємо загальний обсяг матриці, яка містить перелік загальнологістичних та часткових стратегій: 121 стратегію (11 x 11) (див. рис. 2).

З урахуванням складного і мінливого впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, особливостей кожної організації не можна говорити про будь-яку "кращу" логістичну стратегію, тобто досягнення організацією конкурентних переваг за рахунок логістики може здійснюватись завдяки унікальному набору функціональних стратегій, які і формують ефективний портфель логістичних стратегій для конкретної організації.

Вибору ефективного портфеля логістичних стратегій, призначеного для створення конкурентних переваг організації, може сприяти процедура позиціонування логістичних

стратегій (див. рис. 2). На цьому рисунку наведено приклад того, як впливає вибір базового принципу стратегічного розвитку логістики на підприємстві ("худа" стратегія) на обрання часткових логістичних стратегій в усіх сферах діяльності підприємства та функціональних сферах логістики.

Отже, результати дослідження теоретичних основ стратегічного планування логістики свідчать, що в економічній літературі багато уваги приділяється визначенню логістичного стратегічного планування, розглядається багато різних підходів до формування стратегічного плану логістики. Вивчення великої кількості трактувань категорії "логістичне стратегічне планування" дозволило виділити особливості, притаманні різним тлумаченням, та надати узагальнене визначення цієї категорії. На підставі класичних підходів [9] запропонована схема формування стратегічного плану логістики, визначено його місце відносно корпоративного та маркетингового стратегічних планів підприємства. Запропонована класифікація

логістичних стратегій, матриця логістичних стратегій, які можуть бути використані кожною організацією для позиціонування конкурентної логістичної стратегії. На думку автора, теоретичні та практичні аспекти процесів логістичного стратегічного планування в розрізі окремих сфер та компонентів потребують поглибленого вивчення й розвитку, отже, можуть розглядатись як напрямки подальших наукових досліджень.

Література: 1. Уотерс Д. Логистика. Управление цепью поставок: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 504 с. 2. Семенов А. И. Логистика. Основы теории: Учебник для вузов / А. И. Семенов, В. И. Сергеев. – СПб.: Изд. "Союз", 2003. – 544 с. 3. Крикавський Є. Логістика, для економістів: Підручник. – Львів: Вид. НУ "Львівська політехніка", 2004. – 448 с. 4. Альбеков А. У. Коммерческая логистика / А. У. Альбеков, О. А. Митько. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 416 с. 5. Гаджинский А. М. Логистика: Учебн. пособие. – М.: Изд. корпорация "Дашков и К^о", 2003. – 408 с. 6. Логистика: Учебник / Под ред. Б. А. Аникина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 368 с. 7. Бауэрсокс Д. Д. Логистика: интегрированная цепь поставок: Пер. с англ. / Д. Д. Бауэрсокс, Д. Д. Клосс. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2001. – 640 с. 8. Окландер М. А. Промислова логістика: Навч. посібник / М. А. Окландер, О. П. Хромов. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с. 9. Ламберт Дуглас М. Стратегическое управление логистикой: Пер. англ. / Дуглас М. Ламберт, Джеймс Р. Сток. – 4-е изд. – М.: ИНФРА-М, СтокДж., 2005. – 798 с. 10. Таньков К. М. Виробнича логістика: Навч. посібник / К. М. Таньков, О. М. Тридід, Т. О. Колодізева. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2004. – 352 с. 11. Ястремська О. М. Стратегічне управління інвестиційно-інноваційної діяльності машинобудівних підприємств Харківського регіону // Інновації: проблеми науки і практики: Монографія. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 336 с.

Стаття надійшла до редакції
31.03.2008 р.

УДК 658.3.012.6

Нечепуренко А. І.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

In the article, methodical bases of estimation of social capital are considered on the base of integral index, both its separate constituents and social capital on the whole. This method allows carrying out the in-high-quality estimation of social capital and exposing backlogs for its further development.

На сьогодні соціальний капітал стає важливим ресурсом підприємств. Для управління розвитком соціального капіталу необхідно, перш за все, розробити методичні підходи до його оцінки.

Метою даної статті є обґрунтування методичного забезпечення оцінки соціального капіталу на базі інтегрального показника його стану.

Аналіз літературних джерел [1 – 3] показав, що поки що не запропонований цілісний підхід до вимірювання та оцінки складових соціального капіталу і соціального капіталу в цілому, тому в сучасних умовах настає нагальна потреба в розробці методичних підходів з цього питання. Ці методичні підходи, на погляд автора, повинні базуватися на таких основних положеннях:

1. Розгляд соціального капіталу як складної динамічної системи, яка залежить від багатьох факторів. Оцінки працівників підприємства стосовно різних складових соціального капіталу залежать від віку, статі, освіти, стажу роботи, займаної посади респондентів, тому при зміні структури персоналу за цими ознаками може змінюватися й оцінка складових соціального капіталу.

2. Системний підхід до оцінки соціального капіталу.

3. Кількісна оцінка соціального капіталу та його складових як нематеріального активу, що базується на кількісно-якісних методах дослідження.

4. Розрахунок кількісної оцінки соціального капіталу за двома станами: за "фактичним станом", тобто оцінка дійсного стану складових соціального капіталу на сучасний момент та за "бажаним станом" – думка респондентів з приводу того, як повинно бути.

Виходячи з цього, автор вводить такі поняття, як соціальний капітал – фактичний або реальний (СК-фактичний), соціальний капітал – бажаний (СК-бажаний). Порівняння цих оцінок дозволить виявити "критичні точки", тобто ті складові соціального капіталу, які потребують першочергової уваги для забезпечення його розвитку. Кількісна оцінка СК-бажаного є еталоном для порівняння фактичних оцінок.

Оцінка стану соціального капіталу підприємств повинна складатися з таких операцій:

1. Проведення структурної та факторної операціоналізації й інтерпретації нематеріальних складових соціального капіталу, що досліджуються, для подальшої якісно-кількісної їх оцінки [4 – 7].

2. Вибір методів оцінки кожного з визначених параметрів.

3. Вибір критеріїв для оцінки складових соціального капіталу, з якими необхідно порівнювати оцінювані параметри.

4. Визначення оптимальної математичної моделі, що найбільш адекватно описує характер взаємозв'язку між досліджуваними показниками і явищами: кореляційний, факторний і регресійний аналіз методи графічного представлення й аналізу результатів та ін.

5. Узагальнення та систематизація отриманих у ході дослідження даних, формулювання теоретичних висновків і вироблення практичних рекомендацій щодо оптимізації оцінки соціального капіталу.

Для оцінки соціального капіталу необхідно розрахувати узагальнюючі показники за окремими його складовим та інтегральний показник соціального капіталу.

Інтегральну оцінку соціального капіталу ($IO_{ск}$) пропонується розраховувати за формулою:

$$IO_{ск} = \frac{\sum_{i=1}^n YO_i}{n}, \quad (1)$$

де YO_i – узагальнюючі оцінки складових соціального капіталу;

n – кількість узагальнюючих оцінок соціального капіталу.

Узагальнюючі оцінки основних складових соціального капіталу, таких, як довіра та взаємодія, а також їх основних блоків (YO_i) можуть розраховуватися за формулою:

$$YO_i = \frac{\sum_{j=1}^m (PO_j \times d_j)}{m}, \quad (2)$$

де YO_i – узагальнюючі оцінки і-ї складової соціального капіталу;
 PO_j – одиничні середні оцінки складових соціального капіталу;
 d_j – вага j-го показника;
 m – кількість поодиноких середніх оцінок складової соціального капіталу.

Так, у процесі операціоналізації такої складової соціального капіталу, як довіра, виділені такі блоки: безпосередньо довіра, прояв турботи, результативність колективної праці, порядність. Взаємодія включає в себе комунікативну, інтерактивну та перцептивну складові. Для цих складових соціального капіталу розраховуються узагальнюючі оцінки.

Вага j-го показника розраховується на основі середніх оцінок за бажаним станом. За одиницю приймається вага, яка відповідає середній арифметичній з усіх поодиноких середніх оцінок. Вага інших складових соціального капіталу розраховується так:

$$d_i = \frac{PO_j}{PO_c}, \quad (3)$$

де PO_c – середня арифметична з усіх поодиноких середніх оцінок за бажаним станом.

Поодинокі середні оцінки з питань безпосередньо довіри та їх вага наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Поодинокі середні оцінки з питань безпосередньо довіри

Характеристики	ГП "Завод ім. Малишева"			ЕЦВРНГО		
	Середній бал за станом		Вага	Середній бал за станом		Вага
	Фактичним	Бажаним		Фактичним	Бажаним	
Ви відчуваєте свою причетність до управління підприємством	3,2	4,6	0,97	4	4,6	0,97
Ви плідно співробітничаете з колегами	4	4,9	1,04	4,3	4,8	1,01
Ви готові ризикувати особисто, щоб сприяти результативній праці колективу	4,2	4,6	0,97	4,4	4,7	0,99
Ви позитивно сприймаєте зміни і нові методи роботи	4,4	4,6	0,97	4,4	4,8	1,01
Ви вільно виражаєте свою точку зору, навіть якщо вона відрізняється від точки зору більшості	4,1	4,7	1,0	4,2	4,8	1,01
Ви визнаєте свої помилки	4,5	4,8	1,02	4,1	4,8	1,01
Ви володієте необхідною свободою дій для виконання роботи	3,7	4,9	1,04	3,5	4,7	0,99
Ви довіряєте своїм колегам і керівництву на 100%	3,6	4,7	1,0	3,6	4,8	1,01
Середня арифметична з усіх середніх балів	X	4,72	X	X	4,75	X

Як видно з даних табл. 1, найбільш значущими для респондентів на ГП "Завод ім. Малишева" (за бажаним станом) є питання плідного співробітництва з колегами (вага 1,04), володіння необхідною свободою дій для виконання роботи (вага 1,04), визнання своїх помилок (вага 1,02). Інші питання анкети мають вагу, меншу за середню.

В енергетичному цеху з виготовлення та ремонту нафтогазового обладнання (ЕЦВРНГО) найбільш значущими для респондентів є питання плідного співробітництва з колегами, позитивного сприйняття змін і нових методів роботи, вільного виразу своєї точки зору, визнання своїх помилок, довіри до своїх колег і до керівництва (вага 1,01).

Наступним етапом є визначення узагальнюючої середньої оцінки з питань безпосередньо довіри за фактичним ($YO_{\text{факт}}$) та бажаним ($YO_{\text{бж}}$) станом.

За даними ГП "Завод ім. Малишева" $YO_{\text{бж}} = 3,97$.

Середня оцінка за бажаним станом відповідає узагальнюючій середній оцінці, тобто становить 4,72.

Для розрахунку узагальнюючої середньої оцінки складових соціального капіталу та інтегральної оцінки соціального капіталу за бажаним станом вага окремих поодиноких оцінок не враховується. Їх значення дорівнює середній арифметичній оцінці.

За даними ЕЦВРНГО $YO_{\text{бж}} = 4,06$.

Аналогічно розраховуються узагальнюючі оцінки з довіри за іншими блоками.

В табл. 2 наведені середні бали для оцінки комунікативної складової взаємодії.

Таблиця 2

Оцінка комунікативної складової взаємодії

Характеристики	ГП "Завод ім. Малишева"			ЕЦВРНГО		
	Середній бал за станом		Вага	Середній бал за станом		Вага
	Фактичним	Бажаним		Фактичним	Бажаним	
Ви легко можете одержати від іншого співробітника інформацію, що цікавить вас	4	4,8	1,02	4,2	4,9	1,03
У вас на підприємстві проводяться тренінги, консультації з розвитку ефективності взаємодії в колективі	2,3	4,5	0,95	3,1	4,7	0,99
Ви ознайомлені із загальними цілями роботи вашого колективу, підприємства	3,8	4,8	1,02	4,6	4,8	1,01
Ви підтримуєте відносини з вашими колегами у вільний від роботи час	3,8	4,7	1,0	4,1	4,7	0,99
Середня арифметична з усіх середніх балів	X	4,70	X	X	4,77	X

За даними ГП "Завод ім. Малишева" узагальнююча середня оцінка з питань комунікативної складової взаємодії за фактичним станом ($YO_{\text{факт}}$) дорівнює $YO_{\text{бж}} = 3,48$, за даними ЕЦВРНГО $YO_{\text{факт}} = 4,17$.

Результати розрахунків узагальнюючих оцінок складових соціального капіталу та інтегральної оцінки соціального капіталу подані в табл. 3.

Таблиця 3

УДК 658.155

Тижненко Л. О.

Оцінки соціального капіталу та його складових

№ з/п	Складові соціального капіталу	Узагальнюючі та інтегральна оцінки соціального капіталу			
		ГП "Завод ім. Малишева"		ЕЦВРНГО	
		Фактичний стан	Бажаний стан	Фактичний стан	Бажаний стан
1	Довіра				
1.1	у тому числі: безпосередньо довіра	3,97	4,72	4,06	4,75
1.2	результативність колективної праці	4,05	4,69	4,22	4,76
1.3	порядність	3,65	4,54	3,86	4,64
1.4	прояв турботи	3,45	4,73	3,94	4,77
	Узагальнююча оцінка з довіри	3,78	4,67	4,02	4,73
2	Взаємодія				
2.1	у тому числі: комунікативна складова	3,48	4,70	4,17	4,77
2.2	інтерактивна складова	4,01	4,84	3,81	4,80
2.3	перцептивна складова	3,93	4,74	3,44	4,79
	Узагальнююча оцінка із взаємодії	3,81	4,76	3,81	4,79
3	Інтегральна оцінка соціального капіталу	3,79	4,71	3,93	4,75

Як свідчать дані табл. 3, на ЕЦВРНГО респонденти оцінюють стан складових соціального капіталу більш високо. На основі даних про узагальнюючі й інтегральні оцінки соціального капіталу та відхилення отриманих результатів за фактичним станом від бажаного можна зробити висновки про першочергову увагу керівництва підприємства саме на ці питання, де має місце найбільша розбіжність в оцінках, та спрямувати зусилля на їх розвиток. Розробляючи програму навчання з розвитку соціального капіталу, треба передбачити більш детальне вивчення цих питань, особливо із застосуванням активних методів навчання.

Запропоновані методичні підходи до оцінки соціального капіталу дозволяють виявляти нагальний стан соціального капіталу на базі інтегрального його показника. Це дасть змогу кількісно оцінити соціальний капітал та проводити оцінку заходів щодо розвитку складових соціального капіталу.

Література: 1. Демків О. Соціальний капітал: теоретичні основи дослідження та операціональні параметри // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2004. – №4. – С. 7 – 10. 2. Демків О. Концепція групового соціального капіталу та її адаптація до оточувальних умов // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2005. – №4. – С. 9 – 12. 3. Коулман Дж. Капітал соціальний та людський // Общественные науки и современность. – №3. – 2001. – С. 122 – 139. 4. Заславская Т. И. Экономическая социология: объект, основные категории и методические принципы конкретных исследований / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина // Методологические проблемы экономической науки / Авт. предисл. В. И. Клисторин, А. Т. Москаленко. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1988. — 292 с. 5. Капитонов Э. А. Социология XX века. — Ростов-на-Дону: Изд. "Феникс", 1996. — 512 с. 6. Социология для экономистов: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. — 336 с. 7. Улесов А. Командообразование: некоторые аспекты // Менеджер и менеджмент. — 2005. — №12. — С. 17 – 23.

Стаття надійшла до редакції
25.06.2008 р.

ВІДОБРАЖЕННЯ R-ОЦІНОК РІВНЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА НА ВЕРБАЛЬНО-ЧИСЛОВІЙ ШКАЛІ

A new method of mapping of an unbounded qualitative variable, specifically an R-estimation of enterprise financial state level, onto a qualitative-quantitative scale is proposed using the cumulative probability function as a desirability function. Also, a new principle is proposed to the boundaries between domains of belonging functions of linguistic variable to estimation that is based on statistics of enterprises under investigation.

Сучасні проблеми реформування економіки потребують поглибленого переосмислення існуючого досвіду фінансово-економічного аналізу, системного підходу до розробки методологічних основ його антикризового напрямку, а також удосконалення методів та методик обґрунтування фінансової політики. В якості основних шляхів удосконалення методологічного забезпечення прийняття управлінських рішень фінансового характеру потребують подальшого розвитку системи моніторингу фінансового стану підприємства, методи оцінки та прогнозування його фінансової стійкості, а також моделі генерування можливих варіантів оздоровлення організації.

Поточний моніторинг фінансового стану підприємства намагаються проводити в автоматичному режимі, що потребує відповідних інструментів, заснованих, як правило, на багатокритеріальних методах оцінки рівня фінансового стану. Одним з таких методів є метод R-оцінок фінансового стану підприємства за моделлю Сайфуліна – Кадикова [1], яка враховує п'ять критеріїв та ставить їм у відповідність R-оцінку. Цінність подібної оцінки, яка вважається комплексною, полягає в тому, що вона полегшує прийняття управлінських рішень та дозволяє дослідити динаміку фінансового стану підприємства порівняно із конкурентами. Слід однак відмітити, що значний розкид значень R-оцінок заважає адекватному ранжуванню підприємств за рівнем фінансового стану та їх якісній оцінці. Тому відображення значень R-оцінок на вербально-числовій шкалі з базовою змінною в інтервалі [0, 1] значно вдосконалює застосування R-оцінок для прийняття управлінських рішень.

Як правило, для відображення значень комплексних або інтегральних показників на інтервалі [0, 1], який вважається базовим для лінгвістичної змінної, у вітчизняній літературі застосовується так звана шкала Харрінгтона [2 – 8]. Основним джерелом теоретичного обґрунтування цієї шкали вважаються роботи [2; 3; 9], хоча жодна з перелічених робіт ніякого обґрунтування шкали Харрінгтона не дає. При цьому у всіх випадках посилаються на функцію бажаності Харрінгтона [10]:

$$d(Y) = \exp(-\exp(-Y)) \quad (1)$$

для розрахунку відповідності між спостереженими значеннями Y якісного критерію і базовими значеннями лінгвістичної змінної, не розглядаючи той аспект, що аргументом функції (1) у роботі [10] є не сама величина показника Y, яка відображається на вербально-числовій шкалі, а деяка друга величина Y'. Крім того, функція (1) використовувалась Е. Харрінгтоном для розрахунку індивідуальної бажаності в

задачі багатокритеріальної оптимізації тільки в тому випадку, коли змінна, яка відображається, вважається напівобмеженою і це при тому, що функція (1) теоретично має необмежений носій. У випадку, коли відображається обмежений показник, Е. Харрінгтон застосовував зовсім іншу функцію бажаності. Враховуючи те, що у вітчизняній економічній літературі досить часто використовується вербально-числова шкала Харрінгтона, яка не має жодного відношення до роботи самого Е. Харрінгтона [10], у статті розглянуті основні положення роботи [10] з метою надання можливості коректного використання функції бажаності Харрінгтона для якісної оцінки економічних показників, включаючи комплексні та інтегральні показники, які застосовуються для моніторингу фінансового стану підприємства. Аналіз робіт [10, 11], де ідеї Е. Харрінгтона поширюються для технічних цілей, показав, що для економічних проблем функція Харрінгтона не дуже зручна, тому що має багато параметрів, які мають бути заданими априорі. На відміну від технічних цілей, в економіці завдання цих параметрів не має теоретичного підґрунтя, а сама шкала Харрінгтона, як вона наводиться у вітчизняній економічній літературі, не має зв'язку з особливостями показника, що відображається. Тому у статті запропонована інша функція у якості функції бажаності, а саме функція розподілу показника, який відображається, – теоретична або емпірична. Крім того, граничні значення, які відокремлюють різні значення лінгвістичної змінної на базовому інтервалі, запропоновано визначати згідно зі статистикою групи підприємств, до якої входить досліджуване підприємство або може входити за критерієм однорідності з будь-яким підприємством досліджуваної групи.

Слід розглянути основні положення статті Е. Харрінгтона [10] щодо застосування функції бажаності. Ця функція використовується для вирішення задачі багатокритеріальної оптимізації якості зварювального процесу. Використання для цього функції бажаності, запропонованої Харрінгтоном, є одним із найбільш розповсюджених методів оптимізації виробничих процесів у промисловості [12]. Цей метод заснований на тому принципі, що якість товару або виробничого процесу, яка визначається певним числом якісних характеристик, вважається незадовільною, якщо хоча б одна з цих характеристик виходить за межі бажаного інтервалу. Тобто виробничі показники підбираються таким чином, щоб максимізувати загальну функцію бажаності, яка береться середнім геометричним індивідуальних функцій бажаності. Тому основну увагу привертають саме індивідуальні функції бажаності.

У роботі [10] розглянуті індивідуальні функції бажаності двох типів: з обмеженим та напівобмеженим носієм. У першому випадку якісна критеріальна функція Y змінюється в обмежених границях: $L \leq Y \leq U$. В іншому випадку ця функція вважається напівобмеженою: $L \leq Y$.

У випадку обмеженої критеріальної функції першим кроком побудови функції бажаності є лінійна трансформація критеріальної функції Y до інтервалу $[-1, 1]$:

$$Y' = \frac{2Y - U - L}{U - L} \quad (2)$$

При цьому априорі вважається, що найбільш бажаним значенням трансформованого критерію є 0, оскільки вирішується інженерна задача мінімізації помилок при зварювальному процесі. З цих міркувань Харрінгтоном була запропонована наступна унімодальна функція бажаності:

$$d(Y) = \exp(-|Y'|^n), \quad (3)$$

з максимумом 1 у точці $Y' = 0$ та мінімумами $1/e$ ($\approx 0,37$) у точках $Y' = \pm 1$. Показник ступеня n у функції (3) визначається після задавання рівня базової змінної таким чином, що при $Y'_0 = -1$ $d_0 = 0,63$.

При цьому вважається, що при $d > d_0$ значення якісної змінної відповідають значенню "високий" лінгвістичної змінної. Завдання цих величин приводить до наступного значення показника ступеня:

$$n = \ln(\ln(1/d_0)) / \ln |Y'_0| \approx 0,335.$$

При цьому значенні показника n графік функції (3) зображено на рис. 1.

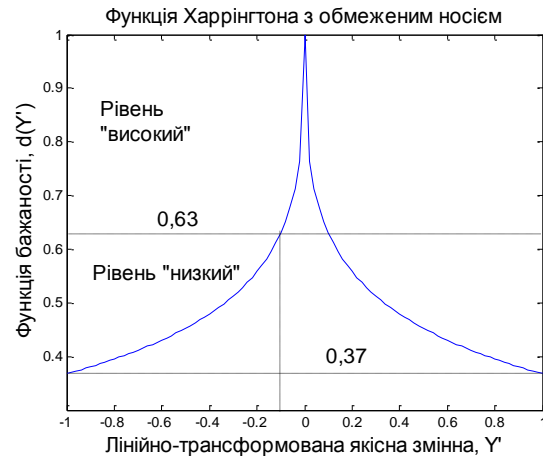


Рис. 1. Функція бажаності Е. Харрінгтона (3) від трансформованої якісної змінної Y'

У зв'язку з цим графіком слід зауважити, що: функція бажаності не має значень менших, ніж 0,37; якщо $0,37 \leq d(Y) \leq 0,63$, то лінгвістична змінна має значення "низький";

якщо $0,63 \leq d(Y) \leq 1$, то лінгвістична змінна має значення "високий";

"високий" рівень значення якісної змінної відповідає інтервалу трансформованої якісної змінної (2): $-0,1 \leq Y' \leq 0,1$;

умова: $Y'_0 = -1$ $d_0 = 0,63$, яка породжує функцію бажаності, зображену на рис. 1, пов'язана тільки з технічним аспектом виробничого процесу, розглянутого Е. Харрінгтоном у роботі [10]. В інших випадках, як наприклад у стандарті 6σ , мінімальний рівень базової змінної, який відповідає значенню лінгвістичної змінної "високий", може бути значно вищим, ніж 0,63; якісна змінна Y , яка відповідає значенню лінгвістичної змінної "високий" для функції бажаності (3), змінюється у межах: $0,5(1,1L + 0,9U) \leq Y \leq 0,5(0,9L + 1,1U)$.

Функція бажаності (3) приводить до наступної шкали Харрінгтона (табл. 1).

Таблиця 1

Шкала Харрінгтона

Значення функції бажаності	Значення лінгвістичної змінної
0,63 – 1,00	"високий"
0,37 – 0,63	"низький"

Ця шкала принципово відрізняється від тієї, яка у вітчизняній економічній літературі зветься шкалою Харрінгтона тим, що:

значення функції бажаності, тобто базові значення для лінгвістичної змінної, не співпадають зі значеннями якісної змінної Y , наприклад зі значеннями комплексного показника рівня фінансового стану;

функція бажаності взагалі не приймає значень в інтервалі $[0 - 0,37]$;

оскільки функція (3) унімодальна, то значення функції бажаності не є монотонно зростаючими із зростанням значення якісної змінної, тобто із зростанням якісної змінної Y від L до U зна-

Шкала для 6σ- стандарту

Рейтинг, d	Опис
1,00-0,9999966	Новий 6σ- стандарт якості (подальше вдосконалення процесу не приводить до помітного покращення якості)
0,9999966-0,9938	Добра, але невизначна якість (4σ-стандарт)
0,9938-0,9332	Припустима, але погана якість (історичний 3σ-стандарт)
0,9332-0,69	Неприпустима якість (2σ-стандарт)
0,69-0,00	Цілковито неприпустима якість

чення функції бажаності перш за все зростають, а потім зменшуються, що заважає застосуванню такої функції для відображення на вербальній шкалі таких показників, як рівень фінансового стану або потенціал підприємства.

Необхідно розглянути далі іншу функцію бажаності, яка також запропонована Е. Харрінгтоном у роботі [10]:

$$d(Y) = \exp(-\exp(-Y')) \quad (4)$$

Аргументом цієї функції є лінійне перетворення якісної змінної Y :

$$Y' = \frac{Y - Y_1}{Y_2 - Y_1} (Y'_2 - Y'_1) + Y'_1 \quad (5)$$

де вважається, що $Y_1 < Y_2$ та $Y'_{1,2} = -\ln(-\ln d_{1,2})$. Значення якісної змінної $Y_{1,2}$ та відповідні їм значення функції бажаності $d_{1,2}$ задаються апіорі, виходячи з тієї інженерної задачі, яка вирішується за допомогою функції (4). Графік цієї функції зображено на рис. 2. З цього графіка видно, що хоча теоретично функція (4) має необмежений носій, практично її значення не відрізняються від нуля при $Y' < -2$. Тобто є підстава вважати функцію (4) напівобмеженою, як це і робиться в роботі [10].

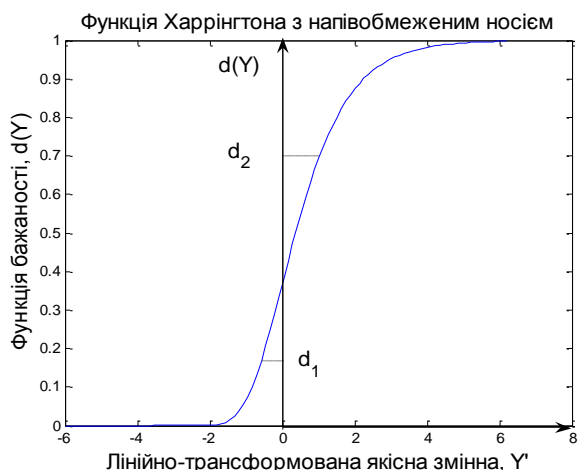


Рис. 2. Функція бажаності Е. Харрінгтона (4) від трансформованої якісної змінної Y'

Слід, однак, зауважити, що, визначаючи функцію (4), Е. Харрінгтон не надає ніяких значень парам чисел (Y_1, d_1) та (Y_2, d_2) , зважаючи на те, що вони повинні задаватися згідно зі специфікою інженерної задачі. Оскільки в роботі розглянуто вирішення багатокритеріальної задачі оптимізації виробничого процесу, на базі індивідуальних функцій бажаності розраховується загальна функція бажаності як середнє геометричне індивідуальних функцій. Відносно цієї загальної функції Е. Харрінгтон стверджує тільки, що стандартом інтерпретації такої функції є те, що її значення, близькі до одиниці, свідчать про те, що виробничий процес не потребує подальшого вдосконалення, а якщо її значення близькі до 0,3, то такий процес повністю не припустимий. Більш детальної градації якісної змінної Харрінгтон не приводить. Нема такої градації і в наступних роботах щодо багатокритеріальної оптимізації [12; 13]. Таким чином, в іноземній науковій літературі є поняття "функція Харрінгтона", але нема поняття "шкала Харрінгтона", тому що для кожного виробничого процесу створюється своя специфічна функція бажаності і своя вербально-числова шкала. Наприклад, у роботі [14] наводиться наступна шкала для 6σ- стандарту (табл. 2).

Таким чином, слід зробити висновок, що досить розповсюджена у вітчизняній економічній літературі вербально-числова шкала Харрінгтона не має теоретичного підґрунтя. Така шкала, як правило, зв'язується з функцією бажаності (4), але при цьому у якості аргументу використовується найбільш якісна змінна Y , а не трансформована змінна Y' . Це теж припустимо, але тоді потрібно якось пояснити граничні значення: $d = 0,37$ та $d = 0,63$. Якщо підставити ці значення у функцію (4), то, вважаючи, що $Y' = Y$ в аргументі, отримаємо наступні значення якісної змінної Y : $Y = 0,006$ та $Y = 0,772$ відповідно. Враховуючи, що якісна змінна в цьому випадку повинна змінюватися в інтервалі [-2, 6], дуже складно пояснити економічний зміст граничних значень, $Y = 0,006$ та $Y = 0,772$, якісної змінної. Слід зауважити, що теоретична необґрунтованість існуючої шкали Харрінгтона була відзначена також у роботі [15], де були запропоновані функції бажаності для задач банківського контролінгу.

У даній роботі розглянуто інший підхід до створення вербально-числової шкали, заснований на ймовірнісному підході. При цьому в якості функції бажаності використовується функція розподілу якісної змінної — теоретична або емпірична. Такий підхід припустимий для відображення на вербально-числову шкалу тих економічних показників, зростання яких трактується як збільшення якості функціонування об'єкта. До такого сімейства якісних показників належить показник рівня фінансового стану підприємства (R -оцінка) за моделлю Сайфуліна – Кадикова, який розглядається в роботі. Теоретично значення цього показника змінюються у необмежених границях. При цьому слід зауважити, що додатні та від'ємні значення R -оцінок зустрічаються приблизно з однаковою частотою, що, у свою чергу, свідчить про близькість закону розподілу R -оцінок до нормального розподілу. Припустимо, що це так і є, хоча цей момент не є принциповим для методу, який пропонується в роботі. Якщо закон розподілу R -оцінки можна вважати нормальним, то зрозуміло, що функція, яка відображає значення якісної змінної (R -оцінки) на вербально-числову шкалу, повинна бути симетричною відносно середнього значення. Тобто функція бажаності Харрінгтона (4) принципово для цього не підходить, не кажучи вже про те, що вона має практично напівобмежений носій. У той же час функція розподілу R -оцінки дуже добре підходить у якості функції бажаності за всіма міркуваннями. Вона має необмежений носій, симетрична, відображає значення R -оцінок на інтервалі [0; 1] та надає ймовірнісного змісту відображенню будь-якого інтервалу якісної змінної на відповідний базовий інтервал лінгвістичної змінної, який належить інтервалу [0; 1]. При цьому для вербально-числової шкали пропонується лінгвістична змінна, яка приймає тільки три значення:

$$L = \{\text{"низький"}, \text{"середній"}, \text{"високий"}\}, \quad (6)$$

маючи на увазі критерій якості рівня фінансового стану. Більш детальна терм-множина лінгвістичної змінної не має, на погляд автора, достатньої основи, зважаючи на те, що чітке розділення інтервалу базової змінної [0,1] на три частини має досить умовний характер, оскільки з точки зору нечіткої

логіки носії функцій приналежності значно перекриваються вже при трьох значеннях лінгвістичної змінної. Іншими словами, якісні характеристики "низький", "середній", "високий", відносно фінансового стану об'єкта відрізняються одна від одної, але подальша деталізація приведе до змішування понять.

Припускаючи, що якісна змінна (R -оцінка) розподілена за нормальним законом, використаємо у якості функції бажаності функцію розподілу нормального закону:

$$d(R) = 0,5 + \Phi\left(\frac{R - R_{CP}}{S_R}\right), \quad (7)$$

із заміною математичного сподівання на середнє значення, R_{CP} , і середньоквадратичного відхилення на його незміщену оцінку S_R , де $\Phi(x)$ є стандартна функція Лапласа. Графік функції бажаності (7) для умовних параметрів, $R_{CP} = 0,5$ і $S_R = 3,0$, зображений на рис. 3. При цьому будь-яке значення якісної змінної (R -оцінки) відображається цією функцією на чисельну шкалу $[0, 1]$, яка є базовою для лінгвістичної змінної (6). Для побудови вербально-числової шкали кожному значенню лінгвістичної змінної необхідно поставити у відповідність функцію приналежності, яка у чіткій постановці кожному значенню лінгвістичної змінної ставить у відповідність чіткий інтервал, який є частиною інтервалу $[0, 1]$. Сума частинних інтервалів у чіткій постановці дорівнює цілому інтервалу $[0, 1]$.

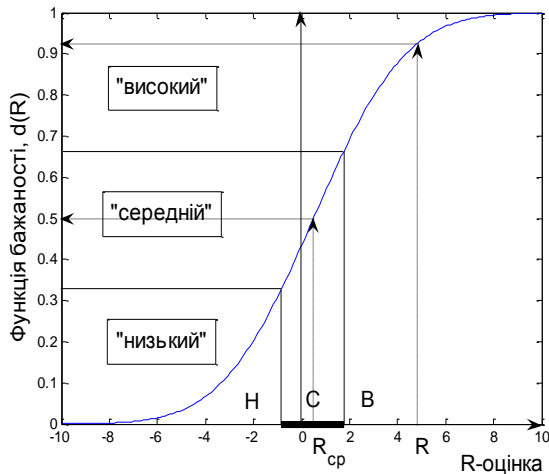


Рис. 3. Функція розподілу якісної змінної у якості функції бажаності

Визначення частинних інтервалів у роботі пропонується проводити на базі статистичного обстеження генеральної сукупності підприємств досліджуваної галузі. Основним питанням при цьому є відносна кількість підприємств, фінансовий стан яких можна охарактеризувати як "середній". Це питання можна вирішити експертним методом на базі даних фінансової звітності. При цьому точність визначення відносної кількості "середніх" підприємств не має принципового значення, тому що взагалі точні значення інтервалів приналежності для кожного значення лінгвістичної функції є тільки наслідком чіткої постановки задачі, яка в загальному випадку не коректна. Однак з точки зору чіткої і нечіткої логіки, коректним є тільки те, що середнє значення показника якості (R) відображається на середину інтервалу $[0, 1]$, тобто в точку 0,5, якщо закон розподілу показника є нормальним. Це означає, що базовим поняттям при побудові вербально-числової шкали на ймовірнісній основі є поняття статистично середнього підприємства, відносні економічні показники якого є середніми по генеральній сукупності підприємств. При цьо-

му порівняння досліджуваних підприємств проводиться відносно гіпотетичного середнього підприємства.

Припустимо, що експертне оцінювання відносної кількості "середніх" підприємств певної галузі дає $1/3$. Тобто приблизно третю частину підприємств можна охарактеризувати як "середні" з точки зору їх фінансового стану. Тоді, якщо розглянути випадково деяке підприємство з генеральної сукупності, ймовірність того, що воно може характеризуватися як "середнє", дорівнює $1/3$. Якщо якісний показник рівня фінансового стану розподілений за нормальним законом, то ймовірність того, що фінансовий стан випадкового підприємства може бути охарактеризованим як "високий" або "низький", також дорівнює $1/3$. У даному випадку випадкове значення якісного показника належить до інтервалу, який визначається з рівняння:

$$P(|R - R_{CP}| < S_R t) = 2\Phi(t) = 1/3, \quad (8)$$

з якого визначається $t \approx 0,43$. Тобто "середні" підприємства у чіткій постановці це ті, якісна змінна яких (R -оцінка) знаходиться в інтервалі:

$$R_{CP} - 0,43S_R < R < R_{CP} + 0,43S_R, \quad (9)$$

що означений на рис. 3 (область С). Підприємствам з низьким рівнем фінансового стану відповідає область Н: $R < R_{CP} - 0,43S_R$, а підприємствам з високим рівнем – область В: $R > R_{CP} + 0,43S_R$. Неважко перевірити, що функція бажаності (7) відображає ці три області на інтервалі $[0, 1]$ базової змінної так, що вони однакові. Тобто вербально-числова шкала для відображення якісної змінної (R -оцінки) рівня фінансового стану у даному випадку має вигляд (табл. 3).

Таблиця 3

Вербально-числова шкала

Значення функції бажаності	Значення лінгвістичної змінної
0,666 – 1,00	"високий"
0,333 – 0,666	"середній"
0,000 – 0,333	"низький"

Принциповим значенням функції бажаності на базовому інтервалі у випадку нормального розподілення якісної змінної є 0,5, яке відповідає якості статистично середнього підприємства по галузі. Якщо відносна кількість підприємств, фінансовий стан котрих можна охарактеризувати як "середній", більша ніж $1/3$, то середній інтервал вербально-числової шкали (табл. 2) збільшується; якщо кількість таких підприємств зменшується, то і середній інтервал шкали зменшується.

Якщо закон розподілу якісної змінної відрізняється від нормального, то розрахунок інтервалів визначення функцій приналежності значень лінгвістичної змінної (6) слід проводити з використанням згладженої емпіричної функції розподілу (кумуляти). У цьому випадку границі інтервалів приналежності слід розраховувати за допомогою чисельних методів вирішення нелінійних рівнянь, але це не заважає їх коректному визначенню. При будь-якій функції розподілу якісної змінної вербально-числова шкала може бути побудована з урахуванням статистичних особливостей підприємств галузі.

У якості прикладу застосування запропонованого методу побудови вербально-числової шкали розглянемо відображення R -оцінок рівня фінансового стану за моделлю Сайфуліна – Кадикова [1] групи з 11 підприємств важкого машинобудування Харкова, отриманих за даними фінансової звітності за 2001 – 2006 рр., значення яких змінюються приблизно в інтервалі $[-4, 4]$. Закон розподілу R -оцінок перевірявся за критерієм Колмогорова. Для застосування критерію Колмогорова, а також для побудови вербально-числової шкали зручніше перейти до стандартизованих R -оцінок:

$$R_{CT} = (R - R_{CP}) / S_R \quad (10)$$

За результатом перевірки закону розподілу на нормальність будується кумулята та теоретична крива нормального закону, як це зображено на рис. 4.

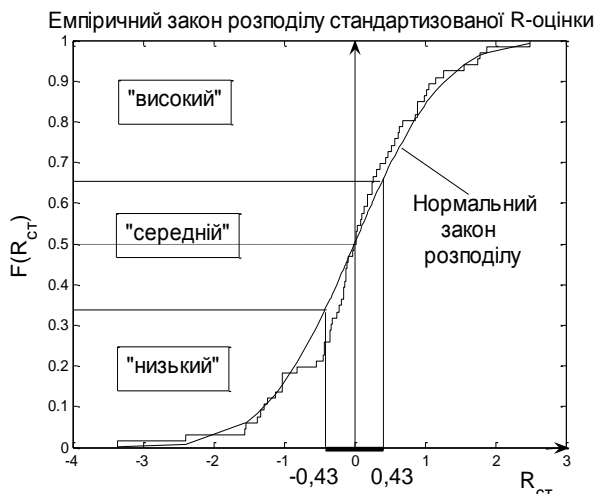


Рис. 4. Кумулята і нормальна функція розподілу стандартизованої R -оцінки

Стандартна програма перевірки близькості емпіричного розподілу до нормального закону за критерієм Колмогорова, $kstest.m$ (MATLAB), за кумулятою, зображеною на рис. 4, видає згоду з нормальним законом на рівні 0,0516 (p -value), що дозволяє будувати вербально-числову шкалу на базі теоретичної функції розподілу стандартизованої R -оцінки, як це показано на рис. 4, враховуючи те, що математичне сподівання R_{CT} дорівнює 0, а стандартне відхилення становить 1. Припускаючи, що експертний аналіз підприємств важкого машинобудування міста Харкова оцінює відносну частину підприємств, фінансовий стан яких можна охарактеризувати як "середній", числом 1/3, значення R -оцінок рівня їх фінансового стану відображаються за розглянутим методом на вербально-числовій шкалі так, як це зображено на рис. 5.



Рис. 5. R -оцінки рівня фінансового стану 11 підприємств за 5 років (2001 – 2006 рр.), на вербально-числовій шкалі

При чому, як це видно з рис. 4, середнє значення стандартизованої якісної змінної, тобто 0, відображається в середині шкали, тобто у 0,5. Якщо відносна частина "середніх" підприємств менша, ніж 1/3, то величина середнього інтервалу вербально-числової шкали повинна бути зменшена, і навпаки.

Якщо закон розподілу R -оцінок не є близьким до нормального закону, то слід знайти більш прийнятний теоретичний закон і побудувати вербально-числову шкалу на базі цього закону.

Отже, в роботі розглянуто існуючі методи побудови вербально-числових шкал на базі використання функції бажаності Харрінгтона. Показано, що широко відома у вітчизняній економічній літературі так звана шкала Харрінгтона не відповідає жодній функції бажаності Харрінгтона. Більш того, шкала Харрінгтона згадується у зв'язку з іншою функцією Харрінгтона, яка в роботі самого Харрінгтона використовується для відображення напівобмеженої якісної змінної і не приводить до тих границь між областями означення функцій приналежності, $[0; 0,37; 0,63; 1]$, які завжди фігурують у шкалі Харрінгтона. Крім того, аргументом функції Харрінгтона є не сама якісна змінна, а її лінійна трансформанта з чотирма параметрами, вибір яких в економічних дослідженнях важко зробити достатньо обґрунтованим. У зв'язку з цим у роботі запропонована вербально-числова шкала на базі функції розподілу якісної змінної, яка пристосована для відображення необмежених якісних змінних, що розподілені, зокрема, за нормальним законом або близько до нього. Однією з таких якісних змінних є R -оцінка рівня фінансового стану за моделлю Сайфуліна – Кадикова, для якої побудована вербально-числова шкала і надані теоретичні міркування щодо вибору границь між областями означення функцій приналежності логістичної змінної $L = \{ \text{"низький"}, \text{"середній"}, \text{"високий"} \}$ відносно якісного визначення рівня фінансового стану підприємства.

Література: 1. Любушин Н. П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 445 с. 2. Литвак Б. Г. Экспертные оценки и принятие решений. – М.: Патент, 1996. – 190 с. 3. Адлер Ю. П. Планирование эксперимента при поиске оптимальных условий / Ю. П. Адлер, Е. В. Маркова, Ю. В. Грановский. – М.: Наука, 1976. — 324 с. 4. Федоров В. Д. Изменения в природных биологических системах. – М., 2004. – 368 с. 5. Хамханов К. М. Основы планирования эксперимента. – Улан-Уде: Восточно-Сибирский государственный технологический университет, 2001. – 52 с. // http://window.edu.ru/window_catalog/files/r18438/Mtdukm8.pdf 6. Варжапетян А. Г. Квалиметрия. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, 2005. – 176 с. // http://window.edu.ru/window_catalog/files/r44928/Varzhapet.pdf 7. Баранов Л. Т. Нечеткие множества в экспертном опросе / Л. Т. Баранов, А. И. Птушкин, А. В. Трудов // Социология. – 2004. – №19. – С. 142 – 156. 8. Лойко В. И. Подход к анализу внутренней среды интегрированной производственной системы с целью учета рисков составляющей / В. И. Лойко, Н. В. Ефанова // КубГАУ. – 2008. — №35(1). – С. 1 – 25 // <http://ej.kubagro.ru/2008/01/pdf/12.pdf> 9. Заде Л. А. Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений. – М.: Мир, 1976. – 165 с. 10. Harrington E. C. Jr. The desirability function // Industrial Quality Control. – 1965. – pp. 494 – 498 // http://www-personal.umich.edu/~shihang/informs_qsr/charles.pdf 11. Derringer G. Suich R. Simultaneous optimization of several response variables // J. Qual. Techn. – 1980. – Vol. 12. – Pp. 214 – 219. 12. Engineering Statistics Handbook // <http://www.itl.nist.gov/div898/handbook/pri/section5/pri5322.htm> 13. Multiple Criteria Decision Analysis: State of the Art Surveys: // <http://www.esc.auckland.ac.nz/people/staff/mehr002/volume2-advert.pdf> 14. Ribardo C., Allen T. T., and Schmitz J. An Alternative Desirability Function for Achieving "Six Sigma" Quality // http://www-personal.umich.edu/~shihang/informs_qsr/charles.pdf 15. Малярец Л. М. Система измерителей в банковском контроллинге // Економіка розвитку. – 2004. — №3(31). – С. 10 – 15.

Стаття надійшла до редакції 06.06.2008 р.

ВПЛИВ ОБЛІКОВИХ ОЦІНОК НА ПОКАЗНИКИ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПРИ ПЕРЕОЦІНЦІ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

The reasons, which result in fluctuations of the overrated primary costs of the basic means and their deterioration at re-assessment, are found out. The conditional example is given and the influence of rating on separate and general factor of deterioration of the basic means is displayed, the order of disclosing of changes in financial reporting is offered.

Показники фінансової звітності повинні надавати користувачам для прийняття рішень повну, правдиву та неупереджену інформацію про фінансове становище підприємства. Вартість основних засобів підприємства відображає фактичні наслідки господарських операцій і подій, які здатні вплинути на рішення інвесторів або власників. Після проведення переоцінки вартість основних засобів може різко змінюватись. Коливання вартості основних засобів зумовлено відсутністю перехідних положень при першому застосуванні національних стандартів бухгалтерського обліку та невизначеністю оцінок, які впливають на справедливую вартість.

У господарській діяльності підприємств питання переоцінки основних засобів найчастіше вирішується за допомогою незалежного оцінювача [1]. Національний стандарт бухгалтерського обліку не вимагає проведення професійної експертизи, тому визначення справедливої вартості можливе головними спеціалістами підприємства, які знаються на предметі оцінки [2].

Облікові оцінки впливають на розмір залишкової вартості основних засобів, що призводить до її невідповідності ринковій вартості. Для правильного розкриття інформації в примітках до фінансової звітності необхідно з'ясувати причини, які призвели до розбіжностей, і те, який вплив це має на коефіцієнт зношеності основних засобів.

Справедлива вартість основних засобів визначається з ринкової вартості, за якою може бути здійснений обмін активу або оплата зобов'язання в результаті операцій між обізнаними, зацікавленими та незалежними сторонами.

Облік основних засобів передбачає поступове перенесення вартості за методом амортизації, який найбільш точно відображає схему споживання майбутніх економічних вигод від використання об'єкта. Метод амортизації, термін корисного використання є обліковими оцінками, які можуть змінюватися в разі отримання нової інформації або досвіду. Зміни облікових оцінок у бухгалтерському обліку формують підстави для невідповідності залишкової вартості основних засобів їх справедливій вартості. Переоцінка основних засобів за такими обставинами призводить до значних розбіжностей первісної вартості та зносу після відображення в обліку справедливої вартості. Співставлення статей балансу, що характеризують стан основних засобів підприємства на початок та кінець року, сприяє неоднозначному розумінню причин, з яких це сталося. Коефіцієнт зношеності основних засобів не відображає реальний стан оновлення (старіння) основних засобів на підприємстві.

З метою складання достовірної фінансової звітності підприємство повинно проаналізувати фактори, які призвели до змін у вартостях основних засобів після переоцінки, обґрунту-

вати й донести до користувачів фінансової звітності обставини та причини, які сприяли невідповідності вартості основних засобів порівняно з початком року. Слід також визначити, який вплив справляє переоцінка на загальний коефіцієнт зношеності та яким чином він співвідноситься з індивідуальним після переоцінки.

Методологічні засади здійснення переоцінки основних засобів у національному бухгалтерському обліку визначає Наказ Міністерства фінансів України "Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби" від 27.04.2000 р. №92 і змінами та доповненнями (далі — П(С)БО 7). Згідно з вимогами П(С)БО 7 підприємство може переоцінювати об'єкт основних засобів, якщо залишкова вартість цього об'єкта суттєво відрізняється від його справедливої вартості на дату балансу. У разі переоцінки одного об'єкта основних засобів на ту саму дату здійснюється переоцінка всіх об'єктів групи основних засобів, до якої належить цей об'єкт. Переоцінена первісна вартість та сума зносу об'єкта основних засобів визначаються множенням відповідно первісної вартості і суми зносу об'єкта основних засобів на індекс переоцінки. Індекс переоцінки розраховується діленням справедливої вартості об'єкта, який переоцінюється, на його залишкову вартість.

Визначення справедливої вартості — це завжди розрахунок на підставі наявного технічного стану об'єкта з урахуванням попиту на аналогічні засоби після відповідних умов експлуатації. Оцінка припускає професійне судження, обґрунтоване на останній доступній інформації.

Оскільки достовірне визначення справедливої вартості об'єктів є основною умовою достовірності проведеної оцінки активів, доречно до цієї роботи долучати незалежних оцінювачів, які мають відповідні сертифікати та володіють затвердженими методиками її визначення.

Національний стандарт бухгалтерського обліку розкриває лише один спосіб переоцінки основних засобів через застосування індексного методу до первісної вартості і суми зносу пропорційно до залишкової вартості. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку передбачають два підходи до накопиченої амортизації об'єкта основних засобів, що переоцінюється:

1) накопичену амортизацію перераховують пропорційно до зміни валової (первісної) вартості об'єкта так, що балансова вартість цього об'єкта після переоцінки дорівнює його переоціненій вартості. Цей метод часто застосовують тоді, коли актив переоцінюють за допомогою індексу до його амортизаційної відновлювальної собівартості;

2) накопичену амортизацію виключають з валової (первісної) вартості об'єкта та переоціненої чистої балансової вартості [3].

Індексний метод за міжнародними стандартами передбачає розрахунок пропорційно до зміни первісної вартості та пропонує альтернативний метод через коригування первісної вартості.

Застосування національного методу переоцінки призводить до різких змін у первісній вартості основних засобів та сумі накопиченого зносу.

Унаслідок переоцінки окремих об'єктів основних засобів, за умови наявності залишкової вартості об'єкта основних засобів, переоцінена первісна вартість та переоцінений знос основних засобів можуть значно збільшитися, наприклад:

первісна вартість основного засобу — 6 500,00 грн.;
накопичений знос основного засобу — 6 490,00 грн.;
залишкова вартість основного засобу — 10,00 грн.;
ліквідаційна вартість основного засобу — 8,00 грн.

Визначена оцінювачем справедлива вартість основного засобу — 5 000,00 грн. Дана оцінка в різних випадках може ґрунтуватися на таких факторах:

1) об'єкт основного засобу було придбано з метою використання у виробництві продукції, але з часом, унаслідок розвитку технологій, компанією прийнято рішення впровадити року придбати новий аналог такого об'єкта, який надасть змогу збільшити економічну доцільність виробництва та покращити якість продукції. У зв'язку зі зміною економічних вигод від використання

старого основного засобу компанією прийнято рішення переглянути строк його корисного використання, внаслідок чого основний засіб буде амортизовано за 5 років, а не за 10, як планувалося раніше. На дату балансу здійснюється переоцінка такого об'єкта, який майже на 99% амортизувався, але ринкова вартість аналога такого об'єкта складає 5 000,00 грн.;

2) досить старий об'єкт основного засобу, амортизований на дату переоцінки на 99%, при експлуатації проходив постійні огляди та утримувався у стані, придатному до використання, на ньому своєчасно здійснювались поточні та капітальні ремонти, що зазвичай не призводило у великих розмірах до збільшення первісної вартості, та він цілком відповідає технічним характеристикам, притаманним аналогу нового об'єкта; ринкова вартість аналога такого об'єкта складає 5 000,00 грн.

Унаслідок переоцінки маємо:

коефіцієнт індексації – 500;

первісну переоцінену вартість основного засобу – 3 250 000,00 грн.;

переоцінений знос основного засобу – 3 245 000,00 грн.;

залишкову вартість основного засобу – 5 000,00 грн.

Таким чином, розглянувши умовний приклад переоцінки основного засобу, необхідно визнати, якщо справедлива вартість об'єкта визначена незалежним оцінювачем, який несе відповідальність за її достовірність, то розрахунки, проведені згідно з вимогами П(С)БО 7, виконані математично правильно приводять до значного збільшення первісної вартості та накопиченого зносу основних засобів.

Основними складовими аналізу фінансового стану підприємства є: горизонтальний фінансовий аналіз, аналіз фінансових коефіцієнтів та ін. Абсолютні і відносні зміни, темпи зростання (приросту) окремих показників звітності за ряд періодів визначають загальні тенденції змін.

Аналіз фінансових коефіцієнтів полягає у зіставленні показників звітності та/або фінансового плану.

При аналізі інвестиційної привабливості особливе значення має коефіцієнт зношеності основних засобів, який розраховується як відношення вартості нарахованого зносу до первісної вартості основних засобів (р. 32 Форми №1/р. 31 Форми №1).

Аналізуючи коефіцієнт зношеності основних засобів окремо за кожним об'єктом, показник не змінюється, тобто переоцінка ніяким чином не вплинула на зміну показника зношеності об'єктів, але при відношенні загального коефіцієнта зношеності основних засобів на кінець звітного року порівняно з даними на початок року виникають розбіжності.

З метою визначення причин збільшення коефіцієнта зношеності основних засобів на кінець звітного року порівняно з даними на початок року доречно проаналізувати математичний розрахунок коефіцієнта. Розрахунок коефіцієнта зношеності кожного окремого об'єкта основних засобів надаємо формулою:

$$\frac{K1 \times 31}{K1 \times ПВ1}$$

де K_1 – коефіцієнт індексації основного засобу;

$З_1$ – накопичений знос основного засобу;

$ПВ_1$ – первісна вартість основного засобу.

Таким чином, коефіцієнт зношеності кожного переоціненого об'єкта залишиться незмінним.

Розрахунок загального коефіцієнта зношеності об'єктів основних засобів на дату балансу здійснюється за формулою:

$$\frac{K1 \times 31 + K2 \times 32 + K3 \times 33 + K_n \times 3n}{K1 \times ПВ1 + K2 \times ПВ2 + K3 \times ПВ3 + K_n \times ПВn}$$

Отже, в першому випадку коефіцієнт індексації основного засобу (K_1) скорочується і на результат впливає лише сума зносу ($З_1$) та первісна вартість основного засобу ($ПВ_1$). У другому випадку коефіцієнт індексації основного засобу (K_1) бере

участь у розрахунку, оскільки його скорочення не здійснюється відповідно до математичного правила, коли спочатку виконується дія додавання співмножників, а потім — ділення.

Аналіз математичних розрахунків дозволяє дійти висновку, що аналіз коефіцієнта зношеності основних засобів, визначений за формулою (р. 32 Форма №1/р. 31 Форма №1) при застосуванні переоцінки основних засобів, не дає об'єктивної інформації щодо зношеності основних засобів, оскільки в даному випадку маємо справу з арифметичними закономірностями. Застосування середньозваженого показника коефіцієнта зношеності дає можливість знівелювати арифметичні особливості через використання питомої ваги кожного індексу в загальній сумі.

При цьому слід зазначити, що, аналізуючи фінансову діяльність підприємств, складену відповідно до вимог МСФЗ, коефіцієнт зношеності не розраховується, оскільки подібний коефіцієнт визнано як необ'єктивний та недоцільний для застосування, оскільки він не відображає стану реального зносу основних фондів, а лише заплутує користувачів звітності. У вітчизняній практиці економічного аналізу вказаний коефіцієнт вважався доречним при застосуванні єдиних норм амортизації та єдиної первісної оцінки – історичної собівартості. При виборі моделі обліку основних засобів за методом переоцінки та різних методів амортизації коефіцієнт не відображає реального зносу основних засобів.

П(С)БО 7 передбачено розкриття інформації про основні засоби у примітках до фінансової звітності, зокрема, інформації щодо первісної (переоціненої) вартості та зносу основних засобів на початок року, суми зміни первісної (переоціненої) вартості і зносу основних засобів у результаті переоцінки, первісної (переоціненої) вартості та зносу основних засобів на кінець року.

Для достовірного формування річного звіту підприємства зобов'язані подати в описовій формі інформацію щодо проведеної переоцінки основних засобів у примітках до річної фінансової звітності підприємства, в якій повинні розкрити користувачам застосований порядок переоцінки основних засобів та викласти альтернативний метод визначення коефіцієнта зношеності основних засобів, що ґрунтується на використанні середньозваженого показника коефіцієнта зношеності основних засобів, при застосуванні якого підтверджується, що переоцінка не вплинула на зміну показника зношеності об'єктів основних засобів та дорівнює значенню коефіцієнта на початок року та за кожним об'єктом основних засобів. Також підприємства мають з'ясувати правильність застосування облікових оцінок; у разі виявлення інформації, яка була доступна при формуванні облікових оцінок, виправити помилки; розглянути питання впливу облікових оцінок на загальні фінансові результати, але це потребує додаткового аналізу.

Література: 1. Кушина Е. Переоценки стоимости основных средств // Сборник систематизированного законодательства "Операции с основными средствами: все аспекты учета". Вип. 2. – К.: ЗАО "Ходдингвая компания "Блиц-Информ", 2007. – С. 164 – 171. 2. Лавриненко Л. Переоценка основных средств. Практическое руководство "Основные средства". – Днепропетровск: ООО "Баланс-Клуб", 2006. – С. 71 – 75. 3. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами. Практичний посібник / С. Ф. Голов, В. М. Костюченко. – К.: Лібра, 2004. – 880 с. 4. Наказ Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. №92 "Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби" // Офіційний вісник України. – 2000. – №21. – С. 871.

Стаття надійшла до редакції
10.09.2008 р.

Довідка про авторів

- Кавун С. В.** – канд. техн. наук, доцент ХНЕУ
Хмеленко О. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Хмеленко І. І. – викладач ХНЕУ
Марцин В. С. – докт. екон. наук, професор Львівського інституту банківської справи
Університету банківської справи НБУ
Курочкіна І. Г. – викладач ХНЕУ
Зима О. Г. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Дехтяр Н. А. – викладач ХНЕУ
Другов О. О. – канд. екон. наук, доцент Львівського інституту банківської справи
Університету банківської справи НБУ
Жуков В. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Колесніченко В. Ф. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Діоба А. В. – аспірант ХНЕУ
Верещагіна Г. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Корнілов О. О. – аспірант Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна
Романенко Ю. Г. – аспірант Київського національного економічного університету
ім. Вадима Гетьмана
Кабанець І. А. – ст. викладач НТУ "ХПІ"
Шульга Г. Ю. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Дубровіна Н. А. – канд. екон. наук, доцент Харківського державного торговельно-
економічного університету
Смачило І. І. – аспірант Тернопільського національного економічного університету
Каляка С. В. – здобувач ХНЕУ
Пилипенко А. А. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Толстікова О. В. – викладач ХНЕУ
Клебанова Т. С. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Ястребова Г. С. – аспірант Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна
Шемаєва Л. Г. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Пушкар О. І. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Сібільєв К. С. – аспірант ХНЕУ
Доронін А. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Резнікова Т. О. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Бардадим О. І. – аспірант ХНЕУ
Іванов Ю. Б. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Комарова Г. В. – студент ХНЕУ
Кобзєв П. М. – канд. фіз.-мат. наук, доцент ХНЕУ
Новікова М. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Дудар Ю. В. – викладач-стажист ХНЕУ
Гриньова М. А. – аспірант ХНЕУ
Колодізєва Т. О. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Нечепуренко А. І. – викладач ХНЕУ
Тижненко Л. О. – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
Ісаєв Д. М. – заступник голови правління – головний бухгалтер Акціонерної компанії
"Харківобленерго"