

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

№ 3 (51)

Харків. Вид. ХНЕУ, 2009

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вересень 2009 р. №3 (51)

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 31.08.2009 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.**

Редактор **Дуднік О. М.**

Комп'ютерна верстка **Галілей М. І.**

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 14.09.2009 р.

Формат 60×90 1/8. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 12,5. Обл.-вид. арк. 15,75.

Тираж 500 прим. Зам. № 677.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300

Видавництво ХНЕУ

© Харківський національний економічний університет, 2009

© Економіка розвитку, 2009

© Видавництво ХНЕУ, 2009
дизайн, оформлення обкладинки

Зміст

Механізм регулювання економіки

Куркін М. В. Аналіз індикаторів економічної безпеки на макро- і мезорівнях.....	5
Кавун С. В., Михальчук И. В. Аналіз категорійного апарата в сфері економічної та інформаційної безпеки.....	9
Азаренков Г. Ф. Взаємність у впливах на розвиток між суб'єктами господарювання реального та фінансового секторів економіки	14
Мартюшева Л. С., Полтініна О. П. Основні передумови виникнення та підходи до подолання проблеми рейдерства в Україні	17
Сотніков В. І., Савенко К. С. Економічна оцінка ефективності інноваційних проектів і фактори, що впливають на неї	20
Підболячний В. Ф. Організаційно-правове забезпечення інформаційної безпеки в банківській сфері.....	23
Корнілов О. О. Людський капітал в умовах переходу до соціально орієнтованої економіки	26
Керейко К. С. Особенности функционирования банковской системы в условиях мирового финансового кризиса	29
Федірко В. В. Теоретичні основи формування та розвитку клієнтської бази банку	31
Кізима Т. О. Людський капітал та його роль у формуванні фінансового потенціалу домогосподарств	34
Синюгіна Н. В. Фінансовий моніторинг у системі взаємодії різних суб'єктів господарювання (теоретичні аспекти питання).....	37
Малахов В. А. Змістовність понятійного апарату з питань визначення руху матеріальних ресурсів виробничого підприємства.....	40
Дєєва Н. Е. Діагностика типів дивідендної політики українських підприємств.....	42

Економіка підприємства та управління виробництвом

Егоршин А. А., Малярец Л. М. Определение критического пути в задачах календарного планирования.....	47
Лабунська С. В., Курган Н. В. Сутність та особливості підприємств інноваційного типу розвитку як ринкових лідерів сучасної економіки	50
Кобзев П. М. Системная модель для оценки внутренней среды предприятия как объекта стратегических изменений	54
Воронкова А. Е., Свірідова О. В. Сценарне планування економічної безпеки експортної діяльності підприємства	58

Панин А. У., Трубчанинов В. В. Разработка инновационной структуры организации бизнес-процессов расширенного воспроизводства продукции	60
Воронков Д. К. Система економічних індикаторів, орієнтованих на реалізацію стратегічних змін на підприємстві	62
Дзьобко І. П. Методичні положення щодо підвищення ефективності підприємств через управління потоковими процесами	65
Худавердієва В. А. Стратегічний підхід до формування альтернатив діяльності організацій на основі розробки сценаріїв	67
Федорова Ю. В. Економічна привабливість промислового підприємства як учасника інтеграційної структури.....	69
Огієнко С. О., Письмак В. О. Стратегічне управління підприємством у сучасних економічних умовах.....	71
Івченко Є. І. Методика аналізу систем управління підприємств споживчої кооперації України.....	73
Шелегеда Б. Г., Кравцова Л. В. Особливості модульної системи управління підприємствами	75
Цьбулько Д. И. Особенности технического перевооружения и отражение затрат в бухгалтерском учете	77

Економіко-математичні методи та моделі

Сенчуков В. Ф. Застосування адитивних матриць у задачах дискретної оптимізації.....	79
--	----

Ефективність управління персоналом на підприємстві

Иваниченко В. В. Необходимость службы контроллинга в деятельности вуза.....	84
Зима А. Г., Зима О. Г. Основные критерии гендерной политики в Украине.....	86
Гончаров В. Н., Родионов А. В. Способы подбора персонала в процессе формирования репутации предприятия	89
Мартиненко М. В. Управління якістю людського капіталу підприємства в умовах економічної кризи	91
Петренко О. О. Розвиваюча функція навчання у процесі управління персоналом	94

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

С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 005.642.5

Куркін М. В.

АНАЛІЗ ІНДИКАТОРІВ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА МАКРО- І МЕЗОРІВНЯХ

In the article the interaction of firms and other organisations with an environment on macro- and mesolevels in a context of economic safety of subjects of managing is considered. The categories of information safety confirming the quality of implementation of subjects managing economic safety system are reduced.

Discrepancy between probed indicating devices and its boundary significances is shown. On the basis of the carried out reseach the general outputs and guidelines are formulated.

Процеси взаємодії вітчизняних підприємств та інших установ із зовнішнім середовищем на макро- і мезорівнях протікають в умовах недостатньо розвиненої ринкової інфраструктури, правового нігілізму суб'єктів господарювання, різких коливань ринкового попиту, високої динаміки змін у правовому просторі економіки, що істотно підвищує рівень загроз економічній безпеці (ЕБ) суб'єктів господарювання (СГ). У цьому зв'язку в теоретичних і прикладних дослідженнях сучасної економічної науки все частіше піднімається проблема забезпечення ЕБ розвитку СГ. У цьому зацікавлена і держава (макрорівень), інтерес якої до безпечної діяльності підприємств (мікрорівень) диктується, насамперед, необхідністю забезпечення її економічної незалежності й цілісності, а також підвищенням політичного, економічного й соціального статусів на регіональній (мезорівень) та міжнародній (макрорівень) аренах. СГ, у свою чергу, прагнуть забезпечити власні інтереси, які проявляються у прагненні до збереження й збільшення капіталу, що в сучасних умовах конкурентної боротьби вимагає використання спеціального арсеналу інструментів (методів і засобів).

Вивчення присвячених питанням забезпечення ЕБ наукових праць [1 – 5 та ін.] дозволило визначити кілька етапів у розвитку цього напрямку організаційно-управлінської діяльності СГ. Так, на першому етапі проблема, в основному, зводилася до збереження й захисту комерційної таємниці та інших секретів. На другому етапі акцент проблеми ЕБ діяльності СГ був перенесений на організацію захисту від впливу зовнішнього середовища й адаптації до її стану.

Ряд сучасних дослідників дотримується ресурсно-функціонального підходу до забезпечення ЕБ підприємств [5 – 6], розглядаючи її як "...стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів для запобігання загроз та забезпечення стабільного функціонування в даний час і у майбутньому" [7, с. 138].

У сучасних російських періодичних виданнях, присвячених проблемам безпеки функціонування бізнес-структур, значне місце посідає проблема захисту інформації й персоналу [8 – 9]. Останні характеризуються як особливий фактор – джерело розголошення інформації з обмеженим доступом (ІОД), наприклад, комерційної, банківської, персональної таємниць. ІОД й розширення комунікативних зв'язків підприємства – це особливий аспект проблеми організації ЕБ діяльності СГ, що з'явився на порядку денному.

Система економічної безпеки (СЕБ) повинна забезпечувати захищеність всіх комунікаційних каналів і транзакцій, пов'язаних з організацією, зберіганням, передачею, виробництвом і відтворенням ІОД ресурсів СГ та їх похідних на всіх рівнях управління.

Якість СЕБ підтверджується категоріями інформаційної безпеки, такими, як конфіденційність, цілісність, доступність компонентів ресурсів ІОД суб'єктів господарювання на всіх рівнях (мікро-, мезо- й макро). Дані категорії визначають властивості, що відносяться до положень захищеності ІОД й ІС [10]. Використання цих понять дозволяє сформулювати безпечні режими роботи з ІОД і визначає ефективність засобів, які повинні бути використані на СГ.

Для аналізу стану ЕБ важливе значення мають не стільки самі показники (індикатори), скільки їхні граничні значення, тобто ті граничні величини, недотримання яких призводить до формування негативних, руйнівних тенденцій в області ЕБ. Крім того, подібний аналіз необхідно виконувати за допомогою системного підходу щодо організації процесів забезпечення ЕБ на основі положень теорії інформації, уточнення поняття ресурсу та визначення СЕБ як підтримуючої системи відносно ресурсів, що є найважливішим завданням підвищення ефективності ЕБ [11].

Однак, отримання значень індикаторів ЕБ викликає певні труднощі, тому завдання їх аналізу є складним та актуальним, особливо на мікро-, мезо й макрорівнях.

Отже, СЕБ (її індикатори) виступає як інструментальний засіб (сукупність засобів), який забезпечує безпечний розвиток ресурсів на всіх рівнях управління, наприклад, на макро- та мезо.

Оптимальна (рекомендована) множина індикаторів щодо отримання можливості оцінювання та подальшого аналізу рівня ЕБ на мезорівні представлена у табл. 1.

Таблиця 1

Множина індикаторів ЕБ на мезорівні

№ з/п	Назва індикатора	Одиниці вимірювання
1	2	3
1	Доходи бюджету	млн грн
2	Податкові надходження	
3	Податки з доходів фізичних осіб	
4	Сума видатків	

Механізм регулювання економіки

6

Закінчення табл. 1

1	2	3
5	За видами економічної діяльності обсяги прибутків	
6	Оборот підприємств оптової торгівлі	
7	Сума заборгованості з виплати заробітної плати працівникам	
8	Частка прибутково працюючих підприємств	
9	Частка збитково працюючих підприємств	
10	Частка експорту до країн СНД	
11	Частка експорту до інших країн	
12	Індекс споживчих цін	
13	Рівень зареєстрованого безробіття	
14	Експортні поставки	
15	Імпортні надходження	
16	Середній розмір номінальної заробітної плати	
17	Офіційний статус безробітних серед незайнятих громадян	
18	Чисельність наявного населення	
19	Загальна кількість кримінальних проявів в області, які зафіксовані органами внутрішніх справ та прокуратури	

На основі використання запропонованої множини індикаторів можливо проведення подальшого всебічного аналізу щодо формування відповідних висновків та рекомендацій, а також використання відомих методів прогнозування.

Далі для прикладу наведено залежності у часі більшості індикаторів ЕБ на мезорівні для Харківської області (рис. 1 – 10) з щоквартальним аналізом у період з першого кварталу 2005 року по перший квартал 2009 року [11].

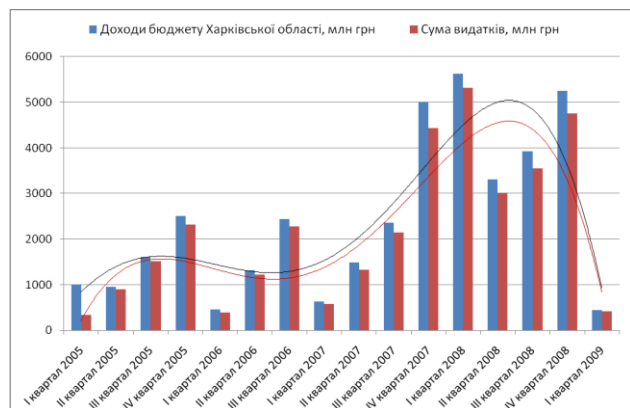


Рис. 1. Залежність доходів бюджету та суми видатків

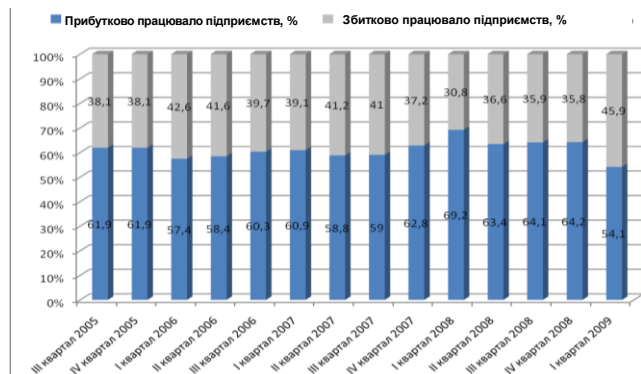


Рис. 2. Залежність частки прибуткових та збиткових підприємств

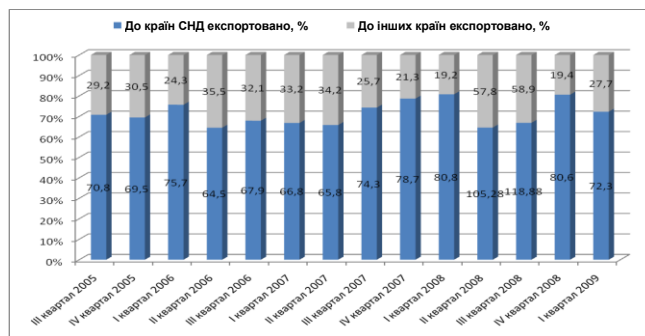


Рис. 3. Залежність частки експорту до країн СНД та інших держав

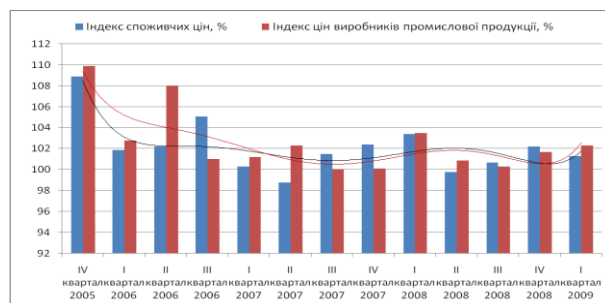


Рис. 4. Залежність індексів споживчих цін та цін виробників промислової продукції

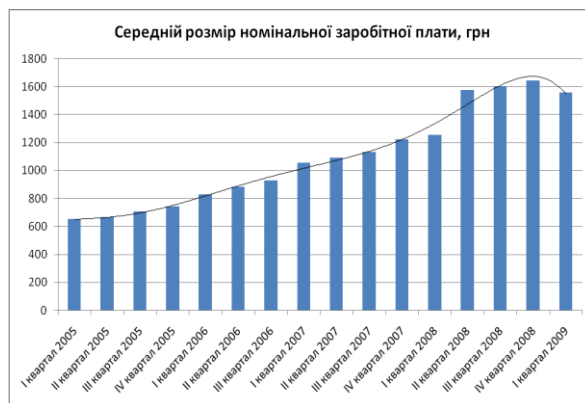


Рис. 5. Залежність середнього розміру заробітної плати

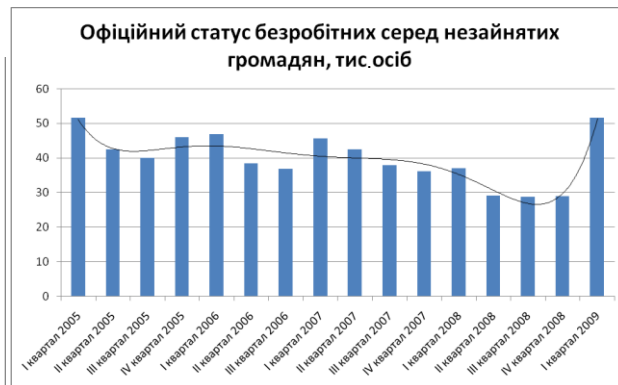


Рис. 6. Залежність кількості безробітних серед незайнятих громадян

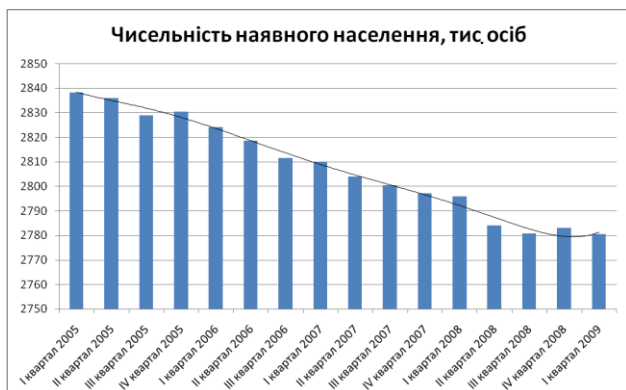


Рис. 7. Залежність чисельності наявного населення

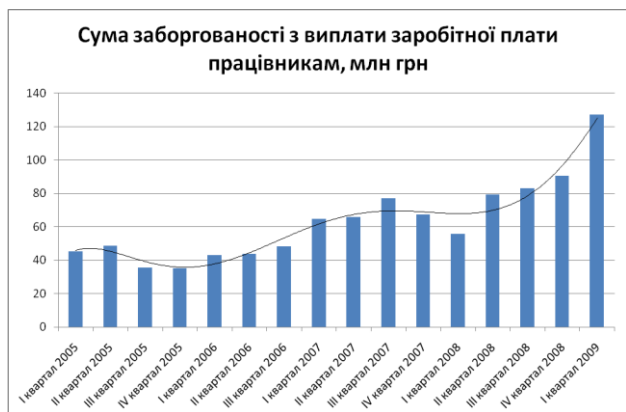


Рис. 8. Залежність суми заборгованості з виплати заробітної плати працівникам



Рис. 9. Залежність кількості кримінальних проявів

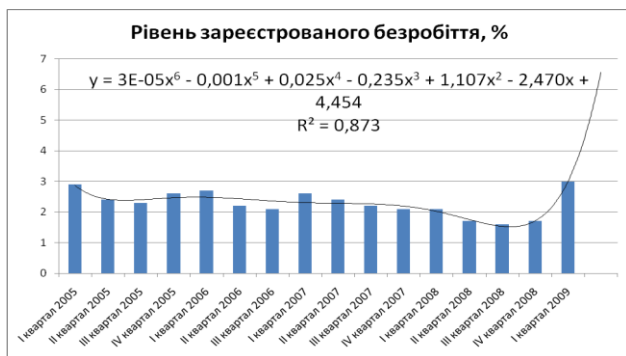


Рис. 10. Залежність рівня зареєстрованого безробіття

Для останньої залежності на рис. 10 наведений приклад використання методу апроксимації на основі поліноміальної залежності шостого ступеня з рівнянням та величиною достовірності (R^2).

Таким чином, при виконанні аналізу запропонованих індикаторів ЕБ на мезорівні можливо отримання загальної оцінки ЕБ регіону як сукупності поточного стану, умов та факторів, що характеризують стабільність та динамізм розвитку економіки регіону.

Крім того, за множиною індикаторів можливо проведення аналізу щодо ранжирування інших регіонів, формування рекомендацій для виходу з кризи залежності від обраної стратегії.

Для будь-якого регіону можливо підібрати свій обсяг множини індикаторів при використанні запропонованої базової множини, що дає можливість вибору найбільш оптимальної стратегії розвитку з урахуванням всіх територіальних, демографічних, економічних та інших особливостей.

Для макrorівня множина індикаторів, яка запропонована у Національному інституті проблем міжнародної безпеки, наведена в табл. 2 [12].

Таблиця 2

Множина індикаторів ЕБ на макrorівні

№з/п	Назва індикатора	Одиниці вимірювання
1	ВВП	млн грн
2	Рівень інфляції	%
3	Вартість кредитів	
4	Коефіцієнт покриття експорту імпортом	
5	Частка high-tech в експорті промислових товарів	
6	Середньомісячна зарплата	
7	Коефіцієнт депопуляції	проміле
8	Коефіцієнт природного скорочення населення	
9	Фінансування НДДКР (за рахунок держбюджету)	% до ВВП
10	Обсяг фінансування оборони	

У табл. 2 наведені основні індикатори, за якими були отримані аналітичні залежності з щоквартальним аналізом у період з останнього кварталу 2004 року по третій квартал 2008 року. Усього ж пропонується використовувати 28 індикаторів [12].

Отримані результати аналізу для України наведені на рис. 11 – 20.

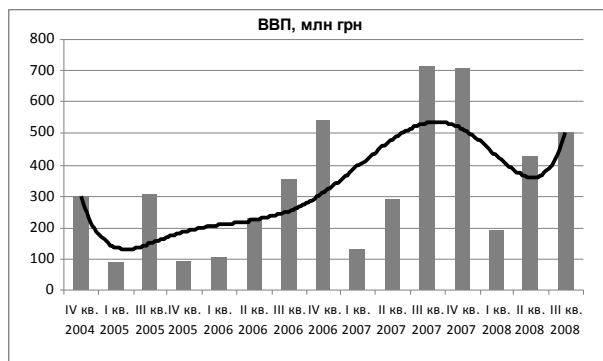


Рис. 11. Залежність рівня ВВП



Рис. 12. Залежність рівня інфляції

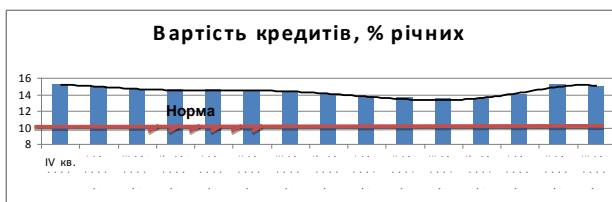


Рис. 13. Залежність вартості кредитів

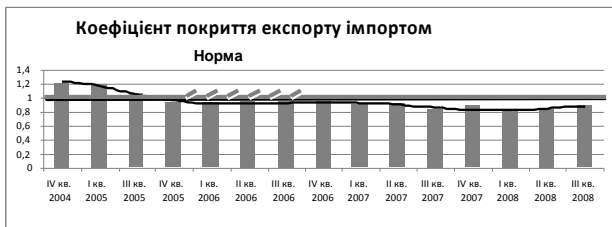


Рис. 14. Залежність коефіцієнта покриття експорту імпортом

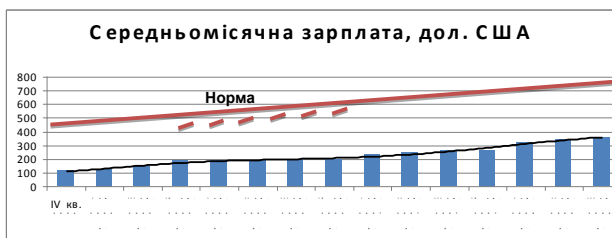


Рис. 15. Залежність середньомісячної зарплати

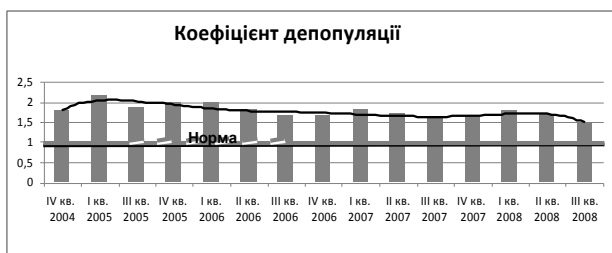


Рис. 16. Залежність коефіцієнта депопуляції

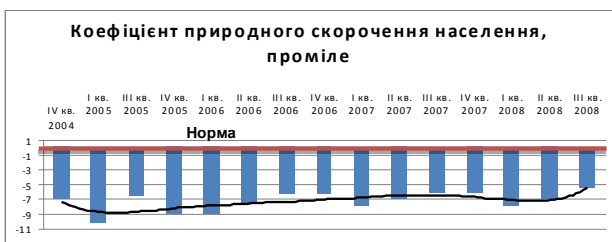


Рис. 17. Залежність коефіцієнта природного скорочення населення



Рис. 18. Залежність фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт



Рис. 19. Залежність частки high-tech в експорті промислових товарів

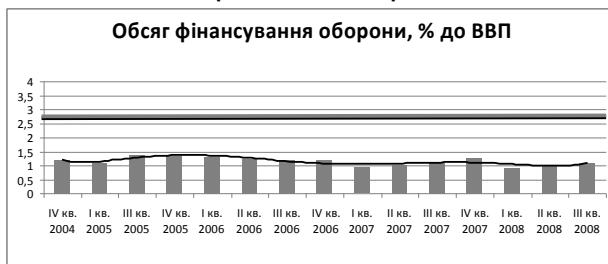


Рис. 20. Залежність обсягу фінансування оборони

Загальний рівень ЕБ на макrorівні повинен забезпечувати якісний стан економіки, який необхідно або зберігати, або розвивати у динаміці з дотриманням позитивного сальдо зі всіма показниками. Крім того, на основі аналізу подібних індикаторів ЕБ на макrorівні потрібно забезпечувати належні умови життя та розвитку людини, соціально-економічну та воєнно-політичну стабільність соціуму і держави у цілому, протидіяти впливу зовнішніх та внутрішніх негативних чинників і загроз.

Належним чином основні задачі та заходи щодо питань ЕБ на макrorівні сформульовані у Концепції національної безпеки України [13].

У результаті порівняльного аналізу отриманих індикаторів можна визначити залежність деяких індикаторів на макrorівні від індикаторів на мезорівні, що забезпечує соціально-економічний розвиток держави за рахунок позитивних структурних зрушень у виробництві, активізації інноваційних процесів, розробки та освоєння нових технологій у галузях національної економіки.

Як видно з отриманих залежностей, практично жоден індикатор не відповідає граничним значенням, тому можливі такі висновки:

1. Загальні події у національній економіці можуть викликати появу певних загроз ЕБ держави, причому їх сукупність здатна спровокувати стагнацію економіки України.

2. Зниження темпів зростання виробництва може спричинити уповільнення темпів приросту ВВП (див. рис. 11), звуження внутрішнього ринку і зниження обсягів оптової торгівлі, що загалом погіршить фінансовий стан суб'єктів господарювання.

3. Рівень середньомісячної зарплати лишається низьким на тлі країн Центральної і Східної Європи (див. рис. 15).

4. Основними загрозами в інноваційній сфері є нерегульованість на законодавчому рівні питання стимулювання інноваційної діяльності; нестача власних обігових коштів у підприємств; недосконалість системи просування інновацій; значна

тривалість впровадження інновацій. Істотним фактором гальмування інноваційного розвитку є низький платоспроможний попит на інноваційну продукцію (див. рис. 18, 19).

5. Економічно необґрунтована соціальна політика може призвести до того, що темпи зростання зарплати перевищать темпи зростання ВВП, наслідком чого стане висока інфляція (див. рис. 12).

6. Коефіцієнт покриття імпорту експортом за товарами став менший за його граничне значення (з кінця 2005 року, див. рис. 14), що свідчить про негативну тенденцію – утворення від'ємного сальдо торгового балансу держави.

7. Загроза для української економіки – наміри Росії до 2020 р. переорієнтувати експорт енергоносіїв на країни Азіатсько-Тихоокеанського регіону і довести частку в експорті нафти у цей регіон до 30% (з нинішніх 3%), газу – до 25% (з 5%).

8. На визначені індикатори безумовно впливають негативні процеси, які відбуваються в різних сферах економіки України протягом всього інтервалу дослідження і які можна кваліфікувати як загрози ЕБ держави. Наприклад, в інвестиційній сфері – низький рівень реінвестування прибутків іноземними інвесторами; уповільнення темпів зростання реальних доходів населення; зменшення обсягу прямих іноземних інвестицій у реальний сектор економіки при загальному їх зростанні.

9. Основними реальними вагомими загрози ЕБ України є низький рівень і нераціональна структура інвестування української економіки; критичний стан науково-технічної сфери (див. рис. 18); значний рівень інфляції (див. рис. 12); надвисока енергоємність економіки; зростання негативного сальдо зовнішньої торгівлі; незначна частка високотехнологічних товарів в українському експорті (див. рис. 19); критичний стан соціально-демографічної сфери. Загрозами у соціальній та демографічній безпеці є погіршення рівня життя населення (рис. 16, 17) та його освітнього рівня внаслідок зростання інфляції (рис. 12); ймовірність поглиблення еміграційних процесів; зменшення можливості отримувати якісну медичну допомогу; регіональний дисбаланс трудових ресурсів; незабезпеченість зростання внутрішнього попиту належною пропозицією.

Таким чином, проведення подібного аналізу визначених індикаторів дозволить актуалізувати окремі вагові загрози у всіх основних сферах ЕБ держави, також дозволить сформулювати стійкі рекомендації щодо поліпшення розвитку держави та функціонування певних видів господарської діяльності, підвищити якість керованого розвитку підприємств та держави у цілому.

Література: 1. Андрощук Г. А. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны : монография / Г. А. Андрощук, П. П. Крайнев. – К. : ИД "Ин Юре", 2000. – 400 с. 2. Козаченко Г. Б. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія / Г. Б. Козаченко, В. П. Домарьов, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с. 3. Олейников Е. А. Основы экономической безопасности (государства, регион, предприятие, личность) / Е. А. Олейников; под ред. Е. А. Олейникова. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интеллект-Синтез", 1997. – 288 с. 4. Шлыков В. В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия / В. В. Шлыков. – СПб. : ЗАО "Информационное агентство "Кредит-реформа – Санкт-Петербург", 1999. – 138 с. 5. Пономаренко В. С. Экономическая безопасность региона: анализ, оценка, прогнозирование : монография / В. С. Пономаренко, Т. С. Клебанова, Н. Л. Чернова. – Харьков : ИД "ИН-ЖЭК", 2004. – 143 с. 6. Прохожев А. А. Национальная безопасность: основы теории, сущность, проблемы / А. А. Прохожев. – М. : РАГС, 1997. – 27 с. 7. Куркин Н. В. Метод повышения устойчивости и обеспечения безопасности информационных систем предприятия / Н. В. Куркин // Экономика промышленности : научно-практический журнал. – 2003. – № 2 (20). – С. 105–109. 8. Пярин В. А. Безопасность электронного бизнеса / В. А. Пярин, А. С. Кузьмин, С. Н. Смирнов. – М. : Гелиос-АРВ, 2002. – 432 с. 9. Тамбовцев В. Л. Экономическая безопасность хозяйственных систем: Структура проблемы / В. Л. Тамбовцев // Вестник Московского гос. ун-в.; сер. "Экономика". – 1995. – № 3. – С. 3–9. 10. Терминологические основы проблематики информационной

безопасности : [материалы к заседанию межведомственного междисциплинарного семинара по научным проблемам информационной безопасности 1 марта 2001 г. – МГУ, кафедра информационной безопасности]. – М. : Изд. МГУ, 2001. – 18 с. 11. Сайт Харьковської обласної державної адміністрації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kharkivoda.gov.ua/show.php?page=340>. 12. Сайт Національного інституту проблем міжнародної безпеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niisp.gov.ua/catalogue/22/>. 13. Концепція (основи державної політики) національної безпеки України, схвалена Верховною Радою України 16 січня 1997 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbu.gov.ua.

Стаття надійшла до редакції
27.08.2009 р.

УДК 004.056:005.57

Кавун С. В.
Михальчук И. В.

АНАЛИЗ КАТЕГОРИЙНОГО АППАРАТА В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

In the article terminological concepts of category set (CS) in the sphere of economic and information safety (EIS) are considered. Two main components of CS – de-facto and de-jure – are suggested. 11 main concepts of CS are selected and studied.

Изучая вопросы в сфере безопасности, в основном сталкиваются с различными понятиями. Обращение к специальным литературным источникам и теории информации дает существенную помощь, однако в ряде случаев она недостаточна. Поэтому остается актуальным вопрос о том, что же представляет собой совокупность понятий, используемых в сфере экономической и информационной безопасности (ЭИБ), каковым является категорийный аппарат.

Категорийный аппарат (КА) состоит из совокупности понятий в той или иной сфере, в нашем случае – в ЭИБ. Следовательно, возникает необходимость получения оценки объективности и корректности КА. Поставленная задача ориентирована на показ различных результатов, для чего необходимо рассмотреть статистику изменения использования терминов за последние 5 лет, что подтверждает актуальность исследования. Статистические исследования проводились в открытой сети общего доступа – Internet. Совокупность понятий в сфере ЭИБ образует так называемый КА, пример которого приведен на рис. 1.

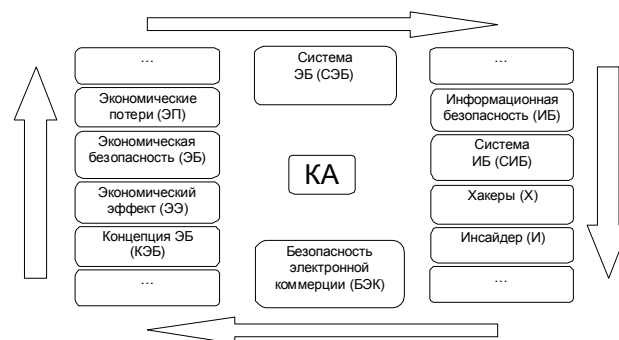


Рис. 1. Пример КА

КА строится на основе двух составных частей: де-факто (все определения терминов ученых, профессоров, работы и исследования которых были выполнены в сфере ЭИБ) и де-юре (понятия в различных словарях, энциклопедиях, стандартах) признанные понятия.

Как известно, в сфере ЭИБ принимают участие множество субъектов, которыми являются специалисты и ученые. Большая часть данных в сфере ЭИБ находится в открытых источниках [1 – 5], к которым можно получить свободный доступ для проведения дальнейшего анализа. Поскольку каждый представитель ученого класса вправе давать собственные терминологические определения в КА, то возникает необходимость получения объективной и корректной оценки содержания КА, что иногда является проблематичным вопросом.

Недостовверная информация часто приводит к разногласиям, спорам и другим неадекватным ситуациям, возникающим де-факто, что дает неоднозначность суждения в данной сфере. Поэтому целью статьи является представление единого КА в сфере ЭИБ.

Таким образом, целью статьи является анализ КА ЭИБ на основе открытых источников информации в принятой законодательной базе.

Подобный анализ предлагается провести с использованием языка запросов, который поддерживается всеми поисковыми серверами (ПС). Поскольку на сегодня количество ПС достаточно велико, то экспертным методом были выбраны 6 наиболее распространенных серверов.

КА может включать (а часто так и оказывается) достаточно большое число терминов, то в качестве базовых (для уменьшения объема выборки) были выбраны 11 понятий, которые показаны на рис. 1 и представляют, по мнению авторов, "скелет" ЭИБ.

Первичные результаты в виде количества ссылок сгенерированных ПС представлены в табл. 1.

Получение достоверной информации из различных источников является актуальным решением задачи [6]. При решении данной задачи был проведен анализ разных источников [7] ПС Internet-ресурсов, как показано в табл. 1 – 3.

Таблица 1

Количество ссылок на термины в ПС Internet

№ п/п	Термин	Google	Yandex	Yahoo	I.UA	Mail	Alltheweb	Среднее количество ссылок
		www.google.com.ua	www.yandex.ru	www.yahoo.com	www.i.ua	mail.ru	www.alltheweb.com	
Количество ссылок								
1	СЭБ	3	120	8	5	25	8	28,16
2	ИБ	1 970	96 930	14 400	1 430	9 702	14 500	23 155,3
3	СИБ	9	490	30	30	49	35	107,16
4	X	6 230	110 000	24 500	4 920	11 088	24 200	30 156,33
5	И	543	11 990	1 010	540	1 174	985	2 707
6	БЭК	2	21	2	3	6	2	6
7	ЭБ	425 000	520 млн	4 160 000	78 303	51 685656	2 270 000	96 436 493,16
8	ЭЭ	483 000	90 млн	2 680 000	63 320	9185636	806 000	17 202 992,66
9	КЭБ	586 000	70 млн	973 000	27 457	5405278	614 000	12 934 289,16
10	ЭП	1 800 000	130 млн	2 160 000	64 767	13 409 278	1 230 000	24 777 340,83
11	КА	2 550	25 000	1 610	429	25 473	2 330	9 565,33

Наряду с возможным введением нового или модификации существующего термина есть общепринятые де-юре и де-факто понятия.

В табл. 2. приведены результаты многократного поиска по признаку де-факто терминологических определений.

Таблица 2

Определение терминов в ПС Internet (де-факто)

№	Термин	Google	Yandex	Yahoo	I.UA	Mail.ru	Alltheweb
		Определение/ ссылка					
1	2	3	4	5	6	7	8
1	СЭБ	Является комплекс организационно-управленческих, режимных, технических, профилактических и пропагандистских мер, направленных на качественную реализацию защиты интересов предприятия от внешних и внутренних угроз. http://www.it2b.ru/it2b3.view2.page115.html	Совокупность сил и средств, методов и мероприятий, направленных на защиту имущественных интересов, нематериальных активов, договорной базы, противодействие недобросовестной конкуренции, в том числе промышленному шпионажу. http://www.alldocs.ru/zakons/index.php?from=12486	Вопрос жизни страны. http://planetadisser.com/see/dis_61942.html	Живой организм, который требует постоянного контроля, совершенствования и управления им в связи с изменяющимися внешними и внутренними факторами. http://centrdonbass.clan.su/publ/9-1-0-9	Совокупность сил и средств, методов и мероприятий, направленных на защиту имущественных интересов, нематериальных активов, договорной базы, противодействие недобросовестной конкуренции, в том числе промышленному шпионажу. http://www.alldocs.ru/zakons/index.php?from=12486	Живой организм, который требует постоянного контроля, совершенствования и управления им в связи с изменениями в действующем законодательстве государства и д. т. http://www.kadrovik.ru/index.php?name=PNphpB2&file=viewtopic&t=102911&highlight=%E1%E5%E7%EE%EF%E0%F1%ED%EE%F1*

Механізм регулювання економіки

11

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8
2	ИБ	Длительный и сложный процесс, состоящий из множества элементов, и малейшая уязвимость в любом из них неизбежно приводит к существенному ослаблению всей системы. http://www.securitylab.ru/contest/239591.php	Не столько техническая, сколько этическая проблема. http://www.nr2.ru/14_23588.html	Все аспекты, связанные с определением, достижением и поддержанием конфиденциальности, целостности, доступности, неотказуемости, подотчетности, аутентичности и достоверности информации или средств ее обработки. http://ru.wikipedia.org/wiki/Защита_информации	Не запретительные меры, а работа на благо конечных потребителей. http://www.mis.ru/mis/index.php?pid=122083	Всего лишь часть процесса обеспечения ИТ. http://itsecure.org.ua/publ/10-1-0-210	Состояние защищенности ИТ, обеспечивающее безопасность информации, для обработки которой она применяется, и ИБ АИС, в которой она реализована. http://ru.wikipedia.org/wiki/Компьютерная_безопасность
3	СИБ	Комплекс организационно-технических мероприятий и программно-аппаратных средств, обеспечивающих надежное хранения и безопасную передачу данных. http://www.emd.ru/iit/defencecontr/sib.html	Комплекс организационно-технических мероприятий и программно-аппаратных средств, обеспечивающих надежное хранения и безопасную передачу данных. http://www.emd.ru/iit/defencecontr/sib.html	Не просто защита от прямых материальных потерь, но и конкурентные преимущества, репутация на рынке и более высокая степень доверия со стороны клиентов и партнеров. http://rusoftware.net/newscateg4-4.html	Гарантия Вашего материального благополучия и спокойствия. http://www.gosecure.ru/data-protection.html	Именно СИСТЕМА, требующая понимания, планирования и адекватных затрат для нормального и успешного функционирования любого бизнеса и производства. http://www.connect.ru/article.asp?id=7525	Именно СИСТЕМА, требующая понимания, планирования и адекватных затрат для нормального и успешного функционирования любого бизнеса и производства. http://www.guardinfo.ru/manager/economic/infoprotect/infoprotect_2822.html
4	И	Член какой-либо группы людей, имеющей доступ к информации, недоступной широкой публике. Термин используется в контексте, связанном с секретной, скрытой или какой-либо другой закрытой информацией или знаниями: И — это член группы, обладающий информацией, имеющейся только у этой группы. http://ru.wikipedia.org/wiki/Инсайдер	Лицо, имеющее в силу своего служебного или семейного положения доступ к конфиденциальной информации о делах компании. http://www.bankrot.by/oa/702	Это тот, кто в силу своего служебного или семейного положения имеет доступ к конфиденциальной информации, касающейся деятельности предприятия, либо имеющей прямое или косвенное отношение к собственникам компании, и т.п. http://sv-info.ru/business-safety/insider-dangers.html	Это сотрудник компании, который сознательно способствует или осуществляет утечку информации для своей выгоды и во вред компании, в которой работает. http://www.security.ukmet.net/modules/sections/index.php?op=printpage&artid=1171	Член какой-либо группы людей, имеющей доступ к информации, недоступной широкой публике. http://gggg.com.ua/?p=302	Особо доверенное лицо фирмы, через которое возможно получить конфиденциальную информацию. http://dic.academic.ru/dic/fin/fin_enc/13822
5	Х	Лицо, совершающее различного рода незаконные действия в сфере информатики. http://www.molomo.ru/hackers.html	Самые разнообразные группировки с самыми разнообразными целями. http://itsecure.org.ua/publ/11-1-0-429	Высочайшего класса специалисты. http://www.crimeresearch.ru/interviews/Gol_interv2/	Гений, а не разрушитель. http://ready.at.ua/forum/17-14-1	Преступники. http://www1.rql.net.ua/library/2/c13.html	Исследователь, которому интересен не столько конечный результат, сколько процесс, взлом программ для него также естественен, как для обычных ученых [Взлом]строения биологических клеток. http://www.wasm.ru/forum/viewtopic.php?id=10300
6	БЭК	Это состояние защищенности интересов субъектов отношений, совершающих коммерческие операции (сделки) с помощью технологий электронной коммерции, от угроз материальных и иных потерь. http://www.orioncom.ru/demo_bkb/gloss/bezelk.htm		http://ru.wrs.yahoo.com/_ylt=A1f4cfU2q89JMU4Bm_Lxgt.;_ylu=X3oDMTByNGxmazk4BHNIYwNzcgRwb3MMDMQRjb2xvA2lyZAR2dGlkAw--/SIG=12dnq87g/EXP=1238432950/**http%3a//www.koism.rags.ru/science/diss2006/diss2006-15.doc	Это состояние защищенности интересов субъектов отношений, совершающих коммерческие операции (сделки) с помощью технологий БЭК, от угроз материальных и иных потерь. http://www.orioncom.ru/demo_bkb/gloss/bezelk.htm		

Механізм регулювання економіки

12

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8
7	ЭФ	Разница между результатами экономической деятельности (например продуктом в стоимостном выражении) и затратами, произведенными для их получения и использования. http://slovari.yandex.ru/dict/lopatrikov/article/lop/lop-1778.htm	Разница между результатами экономической деятельности и затратами, произведенными для их получения и использования. http://slovari.yandex.ru/dict/lopatrikov/article/lop/lop-1778.htm	Полезный результат экономической деятельности, измеряемый обычно разностью между денежным доходом от деятельности и денежными расходами на ее осуществление. http://yas.yuna.ru/	Разность между результатами деятельности хозяйствующего субъекта и произведенными для их получения затратами. Различают положительный и отрицательный экономический эффект. http://ru.wikipedia.org/wiki/	Разность между результатами деятельности хозяйствующего субъекта и произведенными для их получения затратами. http://ru.wikipedia.org/wiki/	Разность между результатами деятельности хозяйствующего субъекта и произведенными для их получения затратами. Различают положительный и отрицательный экономический эффект. http://ru.wikipedia.org/wiki/
8	ЭБ	Состояние экономики, при котором обеспечивается достаточно высокий и устойчивый экономический рост; эффективное удовлетворение экономических потребностей; контроль государства за движением и использованием национальных ресурсов; защита экономических интересов страны на национальном и международном уровнях. http://abc.informbureau.com/html/yeiiiixaneass_aaciiaininou.html		Состояние предприятия, которое обеспечивает способность противостоять неблагоприятным внешним воздействиям. http://www.safetyfactor.narod.ru/doc/notion.html	Деятельность по вопросам обеспечения ЭБ направлена на защиту экономических и имущественных интересов предприятия; сведений, составляющих коммерческую тайну и безопасность руководства предприятий в интересах интенсивного и эффективного выполнения возложенных на них задач. http://www.varta.net.ua/index.php?lang_id=1&menu_id=11	Поиск нужной информации о возможных угрозах как внутри компании, так из вне. http://www.egida-company.com.ua/	Это система стабильного развития человека и общества, а для этого необходимо своевременное предоставление нужного количества ресурсов трех видов (материальных, финансовых и трудовых), то плохо и выглядит, и живет. http://econbez.narod.ru/1security/2articles/24.htm
9	ЭП	Нарушения производства во всех отраслях экономики. http://www.gripp.uz/patients/economy	Нарушения производства во всех отраслях экономики. http://www.gripp.uz/patients/economy	Нарушения производства во всех отраслях экономики. http://www.gripp.uz/patients/economy	Объективное свойство функционирования хозяйствующих субъектов любого уровня. http://planetadisser.com/see/dis_81892.html	Нарушения производства во всех отраслях экономики. http://www.gripp.uz/patients/economy	Потери государства от приватизации, спада производства, мошеннического экспорта... http://www.rau.su/observer/N08_96/8_09.htm
10	КА	Уровень познания в той или иной науке. http://referat.su/refs_new/9186/ref_part_8.shtml					Уровень познания в той или иной науке. http://student.km.ru/ref_show_frame.asp?id=D77568CA619C48B39FC3503ED7D80609
11	КЭБ	Основная точка зрения на эффективное удовлетворение экономических потребностей. http://old.radiomayak.ru/schedules/51/10853.html	Основа устойчивого развития экономики, которая достигается через деятельность контролирующих государственных органов на уровне области и районов. http://www.iic.ultpp.ru/civil_law/index.php	Один из основных руководящих документов в деятельности по обеспечению безопасности предприятия, основные требования к ее разработке, структуре и содержанию. http://www.cprspb.ru/pages/2009/cpq2keb.html	Оперативное аналитическое управление (мониторинг) скоростью увеличения собственного капитала бизнеса путем: <input type="checkbox"/> планирования параметров и показателей бизнеса; <input type="checkbox"/> оперативного контроля фактических показателей и параметров бизнеса; <input type="checkbox"/> оперативного выявления и оценки отклонений <input type="checkbox"/> факт-план <input type="checkbox"/> http://www.reco.ru/articles/safety/concept	Аналитическое управление (мониторинг) скоростью увеличения собственного капитала бизнеса путем: <input type="checkbox"/> планирования параметров и показателей бизнеса; <input type="checkbox"/> оперативного контроля фактических показателей и параметров бизнеса; <input type="checkbox"/> оперативного выявления и оценки отклонений <input type="checkbox"/> факт-план <input type="checkbox"/> http://www.reco.ru/articles/safety/concept	Один из основных руководящих документов в деятельности по обеспечению безопасности предприятия, основные требования к ее разработке, структуре и содержанию. http://www.cprspb.ru/pages/2009/cpq2keb.html

Представленная информация в данном виде позволит проверить объективность и точность ее получения, а также использовать при проведении диссертационных исследований в рассматриваемой сфере.

Предварительный результат исследования многократного поиска терминологических определений по признаку де-юре, с указанием автора и ссылки, приведен в табл. 3.

Таблица 3

Определения по де-юре

№ п/п	Термин	Определение	Автор	Ссылка
1	ИБ	Состояние защищенности информации (данных), при котором обеспечены ее (их) конфиденциальность, доступность и целостность	А. Щербачков	http://ru.wikipedia.org/wiki/
2	Защита интеллектуальной собственности (ЗИС)	Это не только получение патента и защита торговой марки, но и комплексное обеспечение параметров качества продукта, начиная от его создания и до этапа снятия с продаж	О. Бронникова	http://www.provisor.com.ua/archi ve/2005/N22/art_09.htm
3	Защита персональных данных (ЗПД)	Права на неприкосновенность частной жизни	С. Смирнов	http://www.memo.ru/hr/gosduma /91/3.htm#_ftnref4
4	Конфиденциальность персональных данных (КПД)	Обязательное для соблюдения оператором или иным получившим доступ к персональным данным лицом требование не допускать их распространение без согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания	Федеральный закон Российской Федерации	http://www.rg.ru/2006/07/29/per sonalnnye-dannye-dok.html
5	Управление безопасностью (УБ)	Комплекс функционально взаимосвязанных технических средств, персонала и нормативных правовых актов	В. Лисенков, А. Лисенков	http://www.zdt- magazine.ru/publik/bezopas/2005 /oktoberber-05-10.htm
6	ЭФ	Разница между результатами экономической деятельности (например, продуктом в стоимостном выражении) и затратами, произведенными для их получения и использования	Л. Лопатников	http://slovari.yandex.ru/dict/lopat nikov/article/lop/lop-1778.htm
7	КЭБ	Основная точка зрения на эффективное удовлетворение экономических потребностей	А. Корсак, В. Иванов	http://old.radiomayak.ru/schedule s/51/10853.html
8	КИБ	Это совокупность официально принятых государством взглядов на состояние, цели, задачи, основные направления и первоочередные мероприятия по дальнейшему развитию системы правового регулирования общественных отношений в области обеспечения ИБ	Г. Емельянов	http://www.agentura.ru/dossier/r ussia/sovbez/docs/concept/
9	ЭБ	Система стабильного развития человека и общества, а для этого необходимо своевременное предоставление нужного количества ресурсов трех видов (материальных, финансовых и трудовых)	Г. Пастернак-Таранушенко	http://econbez.narod.ru/1security /2articles/24.htm

Учитывая динамические изменения КА в сфере ЭИБ, были получены данные за период исследования с 2004 по

2009 года, результаты представлены в табл. 4. Также были рассчитаны средние значения по каждому термину.

Таблица 4

Количество ссылок на термины во временном диапазоне

(2004 – 2009 гг.)

Термин	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Среднее
СЭБ	1 530 000	1 630 000	1 690 000	1 420 000	1 880 000	1 710 000	1 643 333,3
ИБ	348 000	349 000	403 000	450 000	509 000	514 000	428 833,33
СИБ	508 000	565 000	580 000	596 000	623 000	560 000	572 000
Х	414 000	572 000	696 000	908 000	1 190 000	1 180 000	826 666,66
И	25 600	36 200	37 400	43 300	64 300	77 500	47 383,33
БЭК	53 300	87 900	72 300	128 000	165 000	174 000	113 416,66
ЭБ	273 000	270 000	283 000	283 000	293 000	292 000	282 333,33
ЭБ	249 000	302 000	301 000	313 000	328 000	306 000	299 833,33
КЭБ	237 000	287 000	270 000	252 000	309 000	285 000	273 333,33
ЭП	617 000	750 000	729 000	758 000	917 000	829 000	766 666,66
КА	924	946	1 130	983	1 100	1 520	1 100,5

Исходя из проведенного анализа информации, представленной в табл. 1 – 3, можно сформулировать некоторые выводы о КА.

Возможный вариант решения задачи: решение осуществляется методом экспертных оценок, при котором выбирается группа экспертов. Этой группе дают задания выбора, и, по их мнению, определяют правильность ответов, что приводит к получению приемлемого результата по терминологии. Например, полученные результаты анализа КА во временном диапазоне могут иметь вид, представленный на рис. 2.

На основе полученных данных в табличной форме были построены функциональные зависимости объективных оценок тенденции актуальных исследований в сфере ЭИБ (рис. 2 – 4).



Рис. 2. Распределение терминов КА во временном диапазоне



Рис. 3. Средние значения количества ссылок на термины

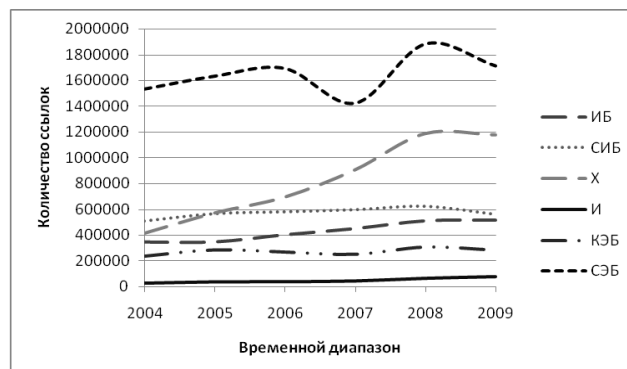


Рис. 4. Динамика изменения ссылок по выбранным временным интервалам

Таким образом, косвенно были оценены интересы, проявляемые к сфере ЭИБ в части, относящейся к КА. Результаты проведенного статистического исследования показали некоторую потерю интереса к сфере ЭИБ в период 2006 – 2008 гг.

и довольно значительный рост после 2008 г. В некотором смысле это объясняется ситуацией с развитием современной экономики, однако очевидно следующее, что, во-первых, данная отрасль не ощущает спада в развитии, во-вторых – сфера ЭИБ получает повышенный интерес со стороны исследователей в периоды экономических и финансовых кризисов, а также спада уровня развития мировой экономики.

Кроме того, представленный анализ можно использовать как методические основы для предварительного исследования области интересов молодых ученых или аспирантов. Это позволит получить в некоторой степени объективную оценку актуальности проводимых или планируемых исследований в практически любой сфере интересов.

Литература: 1. Кавун С. В. Информационная безопасность в бизнесе : научн. изд. / С. В. Кавун. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2007. – 408 с. 2. Андрощук Г. А. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны : монография / Г. А. Андрощук, П. П. Крайнев. – К. : Издательский дом "Ин Юре", 2000. – 400 с. 3. Козаченко Г. Б. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія / Г. Б. Козаченко, В. П. Домарьов, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с. 4. Олейников Е. А. Основы экономической безопасности (государства, регион, предприятие, личность) / Е. А. Олейников ; под ред. Е. А. Олейникова. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интеллект-Синтез", 1997. – 288 с. 5. Пономаренко В. С. Экономическая безопасность региона: анализ, оценка, прогнозирование : монография / В. С. Пономаренко, Т. С. Клебанова, Н. Л. Чернова. – Харьков : ИД ИНЖЭК; 2004. – 143 с. 6. Малюк А. А. Информационная безопасность: концептуальные и методологические основы защиты информации : учебн. пособ. для вузов / А. А. Малюк. – М. : Горячая линия – Телеком, 2004. – 280 с. 7. Зарождение науки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat-12548.html>.

Стаття надійшла до редакції 27.08.2009 р.

УДК 334.78:336.71

Азаренков Г. Ф.

ВЗАЄМНІСТЬ У ВПЛИВАХ НА РОЗВИТОК МІЖ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ РЕАЛЬНОГО ТА ФІНАНСОВОГО СЕКТОРІВ ЕКОНОМІКИ

The importance of consideration of influence between various subjects of managing of real and financial sectors of economy is generalized. Separate statistical data about functioning and development of subjects of managing of real and financial sectors of economy is considered. Reciprocity in influence between subjects of managing of real and financial sectors of economy on the basis of constructed regression equations construction is defined.

Управління економічними процесами (у широкому розумінні їх визначення) та діяльністю окремих суб'єктів господарювання потребує проведення різнопланових досліджень за досить значними обсягами статистичного матеріалу. Особливо значущими такі дослідження стають під час зародження і розвитку кризових явищ, бо дозволяють мінімізувати наслідки

та час впливу таких явищ з погляду стабільного й динамічного функціонування як економічної системи в цілому, так й окремих її елементів та суб'єктів господарювання. При цьому ключовим питанням у таких дослідженнях слід вважати врахування впливів фінансового сегмента ринку на розвиток суб'єктів господарювання, які належать до реального сектору економіки. Це обумовлено як необхідністю визначення сталості руху фінансових потоків, так і здатністю виробничих (промислових) підприємств створювати нову вартість у мінливих умовах господарювання, що відбивається, зокрема, на їх фінансовій складовій. Отже, питання аналізу взаємозалежного розвитку виробничих підприємств, банківського сектору та інших сегментів фінансового ринку є вкрай важливими та значущими. Це у підсумку й визначає актуальність обраного експериментального дослідження, його практичну спрямованість, зокрема, із погляду вирішення проблемних питань з подолання наслідків сучасної глобальної фінансової кризи.

Безпосередній аналіз, з відміченого напрямку дослідження, вказує на те, що науковці визначають за доцільне ґрунтовний розгляд таких досліджень з погляду різних аспектів. Так, наприклад, Я. А. Жаліло та В. Є. Воротін визначають фактори впливу на стабільне економічне зростання вітчизняних підприємств з урахуванням змін у фінансовому секторі економіки [1]; Л. В. Дікань та О. О. Вороніна аналізують внутрішні фактори фінансової сталості розвитку промислових підприємств [2]; Т. Унковська та К. Данилова докладно розглядають вплив валютних та цінових шоків на розвиток експорто- та імпорто-орієнтованих галузей промисловості [3]; В. Г. Бикова наголошує на вдосконаленні організації й управлінні ресурсним обміном з метою тривалого функціонування різних економічних суб'єктів, що базується на врахуванні взаємних впливів між такими суб'єктами [4].

Разом з цим, також слід виділити роботи науковців, у яких узагальнюються та аналізуються статистичні оцінки функціонування промислових підприємств, банківських установ та їх взаємні впливи на стабільність розвитку один на одного. До таких досліджень можна віднести праці С. Савлука, Б. Данилишина, Ю. Дяченко та ін. [5 – 7].

Однак, незважаючи на різноплановість аналізу функціонування суб'єктів господарювання реального та фінансового секторів економіки, виникають нові запитання з погляду розвитку таких об'єктів дослідження. Це пов'язано як із мінливими умовами функціонування різних суб'єктів господарювання, так і з визначенням нових підходів щодо осмислення попереднього економічного розвитку з метою уникнення можливих помилок у майбутньому. Тож у підсумку як основну мету даної роботи слід визначити за необхідне проведення узагальнюючого аналізу функціонування та розвитку суб'єктів господарювання реального та фінансового секторів економіки.

Визначаючи необхідність проведення узагальнюючого аналізу функціонування та розвитку суб'єктів господарювання реального та фінансового секторів економіки, звернемо увагу, насамперед, на функціонування підприємств промисловості та банківського сектору економіки. ґрунтовність такого розгляду визначається тезою вступу даної роботи та тим, що саме підприємства промисловості складають значну частину ваги реального сектору вітчизняної економіки. Разом з цим, також слід враховувати, що саме підприємства промисловості утворюють основу інноваційно-інвестиційного потенціалу розвитку країни. Водночас, банківський сектор економіки є ключовим гравцем на вітчизняному фінансовому ринку. Утім, аніж провести відмічений вище аналіз, слід обрати узагальнюючі показники розвитку підприємств промисловості та банківського сектору. Як такі показники варто обрати обсяги реалізації промислової продукції, що також визначає динаміку внутрішнього валового продукту, та обсяги наданих кредитів нефінансовим корпораціям, до яких відносяться й промислові підприємства та питома вага яких у загальній структурі кредитного портфелю банків є досить значною [8]. Відповідно до зроблених зауважень на рис. 1 подано загальну динаміку абсолютних значень та темпів зміни такої динаміки відповідно до обсягів реалізованої продукції та наданих кредитів нефінансовим корпораціям (узагальнено та обчислено на основі даних [9; 10]).

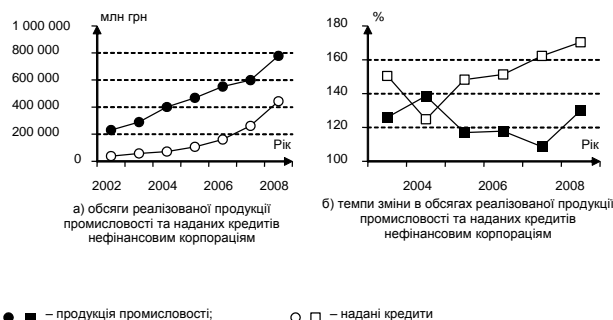


Рис. 1. Динаміка обсягів та темпів зміни значень реалізованої продукції промисловості та наданих кредитів нефінансовим корпораціям за підсумками 2002 – 2008 років

Як видно з даних рис. 1а, динаміка обсягів реалізованої продукції промисловості та наданих кредитів нефінансовим корпораціям протягом досліджуваного періоду є позитивною. Тобто, з року в рік як обсяги реалізованої продукції, так й обсяги наданих кредитів є зростаючими. При цьому з даними рис. 1а видно, що значення обсягів реалізованої продукції промисловості перевищують обсяги наданих кредитів. Отже, можна було б говорити про те, що саме динаміка розвитку підприємств промисловості не лише визначає тенденції у наданні кредитів нефінансовим корпораціям, а й стимулює такі тенденції. Проте одноставно визначити таку тезу як головну заперечують дані рис. 1б, де наведено динаміку темпів зміни в обсягах реалізованої продукції промисловості та наданих кредитів нефінансовим корпораціям. Як видно з даних рис. 1б, загалом на досліджуваному інтервалі темпи зміни в обсягах реалізованої продукції промисловості є спадними, а темпи зміни в обсягах наданих кредитів нефінансовим корпораціям – висхідними. Хоча поряд із цим можна відмітити, що темпи зміни в обсягах реалізованої продукції промисловості в останньому періоді на досліджуваному інтервалі значно зросли. Утім поясненням такого зростання темпів зміни в обсягах реалізованої продукції промисловості за підсумками 2008 року можуть бути суттєві курсові коливання національної грошової одиниці, що вплинуло на загальний підсумок обсягів реалізованої продукції промисловості у 2008 році з погляду експортованої продукції.

Також неоднозначність у визначенні впливів з погляду динаміки обсягів реалізованої продукції промисловості та наданих кредитів нефінансовим корпораціям привносить розгляд таких даних у їх щомісячному вимірі (рис. 2, узагальнено та обчислено на основі даних [9; 10]).

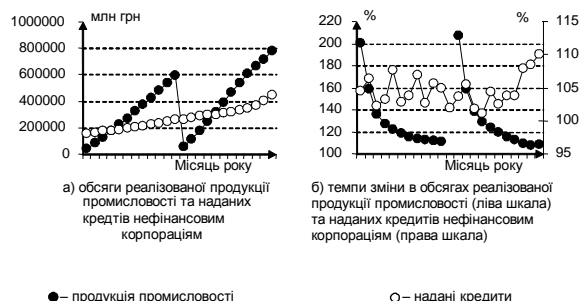


Рис. 2. Динаміка обсягів та темпів зміни значень реалізованої продукції промисловості та наданих кредитів нефінансовим корпораціям за підсумками 2007 – 2008 років у їх щомісячному вимірі

Зокрема, дані рис. 2 свідчать про те, що щомісячне подання обсягів та темпів зміни реалізованої продукції промисловості відображається у вигляді наростаючого підсумку протягом року, в той час як щомісячне подання обсягів та темпів зміни наданих кредитів нефінансовим корпораціям відображається у вигляді остаточних значень на кінець аналізованого періоду.

При цьому з даних рис. 26 видно, що темпи зміни в обсягах реалізованої продукції промисловості мають спадний тренд у розрізі окремих років, який є таким, що відповідає експоненціальному закону. Водночас темпи зміни в обсягах наданих кредитів нефінансовим корпораціям є такими, що чергуються та за підсумками 2007 року визначаються спадним трендом, а за підсумками 2008 року – висхідним.

Отже, для визначення питання взаємного впливу з погляду функціонування та розвитку суб'єктів господарювання реального та фінансового секторів економіки доцільно застосувати більш складний інструментарій, яким може бути регресійний аналіз.

Виходячи з позначеного вище зауваження, звернемо увагу на проведення регресійного аналізу щодо визначення напрямку впливу у розвитку суб'єктів господарювання реального та фінансового секторів економіки. Насамперед, в даному контексті проаналізуємо вплив обсягів наданих кредитів нефінансовим корпораціям на сталість функціонування підприємств промисловості, узагальненням чого, зокрема, є обсяги реалізації промислової продукції. Для цього розглянемо регресійне рівняння між відповідними рядами даних у їх щорічному поданні згідно з узагальненням на рис. 1:

$$VPP_{2002-2008} = 0,939 \cdot VKK_{2002-2008}, \quad (1)$$

де $VPP_{2002-2008}$ – обсяги реалізації продукції промисловості за підсумками 2002 – 2008 років;

$VKK_{2002-2008}$ – обсяги наданих кредитів нефінансовим корпораціям за підсумками 2002 – 2008 років. Достовірність рівняння за формулою 1 підтверджується скорегованим по Тейлу коефіцієнтом детермінації із значенням 0,88 та значущою t -статистикою за стандартизованим коефіцієнтом регресії при p -рівні 0,0017.

Тож відповідно до рівняння за формулою (1) можна говорити про те, що існуюча динаміка обсягів наданих кредитів нефінансовим корпораціям сприяла збільшенню загального обсягу реалізованої промислової продукції протягом 2002 – 2008 років. Це ж підтверджують й дані регресійного аналізу відповідно до зміни обсягів реалізованої продукції промисловості та наданих кредитів нефінансовим корпораціями протягом 2007 та 2008 років у поданні таких даних в їх щомісячному вимірі (див. рис. 2а):

$$VPP_{2007} = 0,997 \cdot VKK_{2007}, \quad (2)$$

$$VPP_{2008} = 0,934 \cdot VKK_{2008}, \quad (3)$$

де VPP_{2007} , VPP_{2008} – обсяги реалізації продукції промисловості за підсумками 2007 та 2008 років відповідно у їх щомісячному вимірі;

VKK_{2007} , VKK_{2008} – обсяги наданих кредитів нефінансовим корпораціям за підсумками 2007 та 2008 років відповідно у їх щомісячному вимірі. Достовірність рівняння за формулами (2) та (3) підтверджується скорегованими по Тейлу коефіцієнтами детермінації із значеннями 0,99 та 0,87 відповідно і значущою t -статистикою за стандартизованими коефіцієнтами регресії при p -рівні 0,0000 та 0,0001 відповідно.

Утім слід вказати, що банківський сегмент не є єдиною складовою вітчизняного фінансового ринку. Тож питання оцінки впливу фінансового ринку на сталість розвитку промислових підприємств було б неповним без урахування й інших складових фінансового ринку, що особливо є доречним, зокрема, з погляду визначення факторів розвитку кризових явищ.

Тож у такому аспекті досить суттєвим є врахування динаміки розвитку страхового ринку, який покликаний по суті, нівелювати можливі негаразди у функціонуванні та розвитку різних суб'єктів господарювання. При цьому як показники страхового ринку можна обрати валові страхові премії та виплати відносно страхування фінансових ризиків, що корелює з обраним напрямком даного дослідження.

Загальна динаміка рядів даних за підсумками 2002 – 2008 років щодо валових страхових премій та виплат у розрізі страхування фінансових ризиків характеризується такими даними (власні розрахунки за даними [11]):

стандартне відхилення обраних рядів даних складає 2 247,344 млн грн та 490,431 млн грн відповідно;

середнє значення – 4 307,186 млн грн та 605,229 млн грн;

медіана – 3 807,4 млн грн та 566,9 млн грн.

Тож, відповідно до отриманих вище регресійних рівнянь, також можна подати залежності між рядами даних, які визначають обсяги реалізації продукції промисловості та обсяги валових страхових премій і виплат у розрізі страхування фінансових ризиків. Утім загалом відповідні регресійні залежності можуть включати й ряди даних, які визначають також динаміку наданих кредитів нефінансовим корпораціям. Таким чином, в цілому доцільним є застосування множинної регресії для визначення впливів між аналізованими рядами даних. Відповідно до цього можна отримати різні регресійні рівняння, які відображають окремі комбінації впливів між обраними рядами даних:

$$VPP = 0,116 \cdot VKK + 0,158 \cdot VP + 0,893 \cdot VV, \quad (4)$$

$$VPP = 0,958 \cdot VKK + 0,139 \cdot VP, \quad (5)$$

$$VPP = 0,122 \cdot VKK + 0,862 \cdot VV, \quad (6)$$

$$VPP = 0,158 \cdot VP + 1,002 \cdot VV, \quad (7)$$

де VPP – обсяги реалізації продукції промисловості за підсумками 2002 – 2008 років;

VKK – обсяги наданих кредитів нефінансовим корпораціям за підсумками 2002 – 2008 років;

VP – обсяги валових страхових премій у розрізі страхування фінансових ризиків за підсумками 2002 – 2008 років;

VV – обсяги валових страхових виплат у розрізі страхування фінансових ризиків за підсумками 2002 – 2008 років. Достовірність рівняння за формулами (4) – (7) підтверджується скорегованим по Тейлу коефіцієнтом детермінації, значення якого є не меншим аніж 0,9.

Аналіз регресійних рівнянь відповідно до формул (4) – (7) свідчить, зокрема, про досить значний вплив на сталість отриманих обсягів реалізованої продукції промисловості з боку динаміки значень валових страхових виплат у розрізі страхування фінансових ризиків. Тобто, інакше кажучи, з погляду страхового ринку як складової частини фінансового ринку, більш важливою є сталість відшкодування можливих втрат щодо настання тих чи інших фінансових ризиків, аніж вартість такого страхування. Тож питання взаємного узгодження обсягів наданих кредитів та страхування фінансових ризиків слід визначати, насамперед, з точки зору виконання своїх зобов'язань з боку страхових компаній. При цьому це є ключовим питанням під час розвитку фінансової кризи, коли доступ до активів страхових компаній є обмеженим внаслідок застосування обмежень щодо зняття депозитів загалом.

Таким чином, у статті робити окреслено взаємність у впливах на розвиток між суб'єктами господарювання реального та фінансового секторів економіки. При цьому таке окреслення здійснено на основі врахування різної множини можливих впливів, що узагальнюється в динаміці відповідних рядів даних. Також показано важливість врахування на розвиток реального сектору економіки й впливів між різними суб'єктами господарювання фінансового сектору зокрема.

Утім, з метою визначення можливих змін щодо розвитку суб'єктів господарювання реального сектору економіки також слід розглянути й впливи, які обумовлені зміною курсової політики, ризиками ціноутворення на енергоносії та сировину тощо. Тож як напрямок подальших досліджень можна вважати за доцільне узагальнення окремих впливів щодо функціонування та розвитку суб'єктів господарювання різних секторів і галузей економіки, а також визначення схеми подання і врахування таких впливів.

Література: 1. Динаміка зростання та ризики нестабільності економіки України в 2008 році / Я. А. Жаліло [та ін.] ; за заг. ред. В. Є. Воротіна. – К. : НІСД, 2008. – 108 с. 2. Дікань Л. В. Фінансовий результат підприємств: теоретичні узагальнення та прикладний аналіз : монографія / Л. В. Дікань, О. О. Вороніна. – Харків : СПД ФО Лібуркіна Л. М., 2008. – 92 с. 3. Унковська Т. Моделювання впливу валютних та цінних шоків на формування експорту. Ефект гістерезису / Т. Унковська, К. Данилова // Вісник НБУ. – 2006. – № 8. – С. 59–63. 4. Бикова В. Г. Інноваційне управління ресурсним обміном в економічних системах / В. Г. Бикова // Фінанси України. – 2009. – № 3. – С. 101–108. 5. Данилишин Б. Підсумки розвитку промислового виробництва у січні – лютому 2009 року свідчать про необхідність суттєвої модернізації експортно-орієнтованих галузей та стимулювання внутрішнього попиту / Б. Данилишин // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 6. – С. 2–3. 6. Дяченко Ю. Про питання співвідношення та обчислення фінансового і реального секторів економіки / Ю. Дяченко // Економіка України. – 2009. – № 3. – С. 38–45. 7. Савлук С. М. Стимулювання нарощування власного капіталу банків / С. М. Савлук // Фінанси України. – 2009. – № 2. – С. 111–117. 8. Христофорова О. М. Кредитні потоки банків: теоретичне узагальнення, аналіз, управління / О. М. Христофорова. – Харків : Константа, 2005. – 106 с. 9. Бюлетень НБУ. – 2009. – № 1. – 177 с. 10. Бюлетень НБУ. – 2009. – № 3. – 196 с. 11. Інформація про стан і розвиток вітчизняного страхового ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dfp.gov.ua.

Стаття надійшла до редакції
14.07.2009 р.

УДК 330.5:342.841

**Мартюшева Л. С.
Полтініна О. П.**

ОСНОВНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ПІДХОДИ ДО ПОДОЛАННЯ ПРОБЛЕМИ РЕЙДЕРСТВА В УКРАЇНІ

The essence and basic factors of raidership are exposed; the scale and rate of raidership in Ukraine are determined; the means of take-overs and acquisitions and negative consequences of raidership are defined; the basic ways of overcoming raidership in Ukraine are developed in the article.

Після розпаду Радянського Союзу та здобуття незалежності, більшість підприємств самостійних держав, створених із колишніх республік, зіткнулися з низкою суттєвих проблем. До найбільш значущих із них відносяться:

невідповідність чинного законодавства стану та реаліям економіки;
необхідність оволодіння новими методами впливу на попит та пропозицію на внутрішньому та зовнішньому ринках;

необхідність поновлення старих та налагодження нових зв'язків із контрагентами;

труднощі з визначенням ефективного власника через механізм роздержавлення.

Вирішення вказаних проблем багато в чому залежало і залежить від того, наскільки, по-перше, ефективною та дієвою є система менеджменту на підприємстві, по-друге, наскільки власники, через механізм роздержавлення та приватизації, вдало сформували систему співпраці з провідними фахівцями.

Сьогодні велика кількість вчених приділяє увагу проблемі визначення рейдерства [1], причинам рейдерських атак [2 – 4] та перспективам подолання рейдерських посягань [1 – 3]. Проаналізувавши роботи спеціалістів, які займаються вивченням проблеми рейдерства, можна свідчити про те, що не існує спільної думки щодо визначення поняття рейдерства, а також класифікації видів та перспектив його подолання.

Окреслені проблеми актуальні також і через те, що процес переходу підприємств із державної у приватну або колективну організаційно-правову форму власності здебільшого був недостатньо прозорим. Як наслідок, дотепер не знято протиріччя між претендентами на власність (чи її частку) окремих суб'єктів господарювання. У деяких ситуаціях це протиріччя знімається незаконним шляхом (наприклад, через судові рішення), а використовуються методи примусового захоплення майна, які отримали назву рейдерства. Узагальнюючи визначення сутності цього явища, яке дають у своїх роботах провідні вчені [1 – 3], під рейдерством слід розуміти примусове (силове) захоплення підприємства зацікавленими особами (або їх групами), з переходом права власності на його активи без законних на те підстав (або їх фальсифікація) чи перехід права власності з використанням недоліків законодавства або установчих документів, яке може призвести як до негативних наслідків для підприємства (примусове банкрутство, санація, розпродаж майна підприємства), так і до його переходу на новий якісний рівень управління (через зміну власника на більш ефективного).

Процеси такого силового, недружного поглинання підприємства особливо посилюються в умовах нестійкої економічної ситуації в державі, коли спостерігається спад економіки не тільки за об'єктивних причин (інфляція, безробіття, нестабільність національної валюти, скорочення виробництва у найважливіших для національної економіки сферах тощо), але й коли мають місце приховані процеси (зокрема, приховане безробіття, згортання проектів довгострокових інвестицій тощо).

Залежно від методів, які використовуються для привласнення активів суб'єктів господарювання, розрізняють три основні види рейдерства: "біле", "сіре", "чорне" [2].

"Біле" рейдерство характеризується використанням виключно законних підстав для отримання права власності на активи суб'єктів господарювання. Його можна вважати елементом переходу підприємства на новий етап більш ефективного управління.

"Сіре" рейдерство реалізується з використанням частково сфабрикованих рішень суду, подвійних зборів акціонерів. У цьому випадку рейдери своїми діями балансують на межі законності.

"Чорне" рейдерство характеризується захопленням майна підприємства шляхом фальсифікації документів, часто із застосуванням фізичної сили.

У додаток до такої класифікації автори пропонують розрізняти дві форми рейдерства: "приховану" та "відкриту".

"Приховане" рейдерство характеризується такими діями зацікавленої сторони:

сфабрикованими позовами до суду з вимогою погашення заборгованості;
примусовим банкрутством чи розгортанням процедури санації підприємства через штучне погіршення його фінансового стану;
використанням інформації від підставних працівників (корпоративне шпигунство) тощо.

Усі ці дії повністю чи частково суперечать чинному законодавству і не викривають попередніх намірів зацікавлених суб'єктів отримати у власність майно підприємства. "Приховане" рейдерство є характерним як для "сірого", так і для "чорного" рейдерства. Від того, який саме вид рейдерства використовується злочинним угрупованням, залежать і методи захоплення власності.

Слід окремо зауважити, що часто інформацією для потенційних рейдерів стає публічна звітність суб'єкта господарювання або рішення суду про його неплатоспроможність.

Останнім часом в Україні, особливо в умовах розгортання фінансової кризи, все активніше спостерігається використання та реалізація зацікавленими особами методів саме "прихованого" рейдерства. Воно має низку суттєвих переваг для зацікавленої сторони, а саме:

майно підприємства можна придбати за ціною, меншою, ніж реальна ринкова вартість;

у зв'язку з більш активним розгортанням процедур санації та банкрутства відкривається доступ зацікавлених осіб та контрагентів до фінансової інформації організації;

хоча репутація підприємства-боржника значною мірою зіпсована, виробничі потужності залишаються сталими.

"Відкрите" рейдерство характеризується пошуком законних методів володіння власністю підприємства, використовуючи при цьому протиріччя та недоліки у законодавстві чи установчих документах. Воно часто забезпечує оздоровлення підприємства через заміну власника на більш ефективного. Ця форма рейдерства відноситься до "білого" рейдерства й інформацією для його здійснення частіше за все є позови кредиторів до суду чи відомості про діяльність підприємства, представлені у ЗМІ.

Якщо на початку 90-х років переважна більшість захоплень рейдерами підприємств здійснювалась із використанням прихованих механізмів, а саме, "чорного" рейдерства, то сьогодні, здебільшого, використовують схеми "білого" та "сірого" рейдерства. Ці зміни обумовлені вдосконаленням законодавчої нормативно-правової бази, де передбачається посилення відповідальності агресивної сторони за силове захоплення власності суб'єктів господарювання. До таких нормативних документів відносяться Кримінальний кодекс України, Закон України "Про господарські товариства" [5].

На думку вчених, до причин активізації в Україні примусового захоплення підприємства відносяться:

недосконалість судової влади;

корумпованість органів влади;

відсутність державних інститутів, які б ефективно захищали права власника;

низький рівень правової культури;

правовий нігілізм з боку як суб'єктів господарювання, так і представників органів влади;

сумнівна передісторія приватизації об'єктів;

недосконалість антимонопольного законодавства тощо [1 – 4].

Несанкціоноване захоплення майна (активів) конкретного підприємства також провокують причини організаційно-економічного характеру. До них, на думку авторів, відносяться:

неповна прозорість діяльності підприємства (часткова чи повна тінезація). Ця обставина не дозволяє органам державного контролю оперативно реагувати на неправомірні дії певних суб'єктів чи їх груп;

стрімкий розвиток та підвищення інвестиційної привабливості підприємства впродовж короткого періоду часу. Ці фактори привертають увагу рейдерів, оскільки значною є вірогідність отримання більш високих прибутків;

послаблення позицій підприємства на ринку. Така ситуація провокує загрозу захоплення підприємства рейдерами, оскільки спрощує пошук слабких сторін суб'єкта підприємницької діяльності;

серйозна конкуренція на певному сегменті ринку може призвести до недружного його поглинання більш потужними підприємствами, протистояти натиску яких суб'єкт господарювання не має змоги;

неякісний організаційний та фінансовий менеджмент може стати причиною послаблення конкурентоспроможності підприємства та створити додаткові передумови для рейдерських зазіхань.

З огляду на викладені вище чинники, які провокують рейдерські атаки, виникає замкнене коло: з одного боку, якщо підприємство постійно оприлюднює інформацію про стабільне зростання та посилення позиції на ринку, воно привертає увагу нечесних підприємців, які зацікавлені в отриманні діючого, достатньо розвиненого виробничого об'єкта; з іншого боку, якщо спостерігається поступове зниження фінансових показників його діяльності, це також підвищує вірогідність рейдерської

атаки, оскільки ослаблене підприємство з неякісним менеджментом набагато легше захопити, ніж сильне та таке, що стабільно функціонує. Розірвати це коло можна лише шляхом повної легалізації діяльності суб'єктів господарювання і скориставшись захистом державної влади.

Звичайно, сьогодні практика свідчить, що органи державної влади не завжди спроможні захистити від недружного поглинання всі підприємства через корумпованість та недосконалість законодавства. Проте, враховуючи ту обставину, що Україна постійно рухається до вступу у високоцивілізовані міжнародні організації, вона змушена погодитись на організацію ними фінансового моніторингу. Одним із його завдань є підвищення рівня прозорості економічних процесів на підприємстві, а також дотримання суб'єктами господарювання та їх інвесторами норм вітчизняного і міжнародного законодавства, вдосконалення правового регулювання економічних процесів у державі.

Важливим аспектом у боротьбі з рейдерством сьогодні є співпраця підприємств із засобами масової інформації. Це пов'язано з тим, що рейдери намагаються не завойовувати собі додаткової "слави", через втручання ЗМІ та висвітлення в них прихованих намірів умовних агресорів.

Часто позиція ЗМІ характеризується більшою дієвістю, ніж заходи органів внутрішніх справ, виконавчих та судових відомств.

У наш час все більшу увагу привертають громадські організації протидії рейдерству. Вони створюються підприємствами, приватними підприємцями, юристами для того, щоб спільними зусиллями протидіяти посяганням з боку нечесних підприємців на їх майно. Так, зокрема, 16 січня 2009 року створено Національний комітет порятунку бізнесу в Україні (НКПБУ). Ініціаторами та засновниками цього Комітету виступили громадські організації і професійні асоціації малого та середнього бізнесу м. Києва та Київської області, а саме: Антирейдерський союз підприємців України, Організація роботодавців зовнішньої реклами Києва, Організація роботодавців транспортників Київської області та ін. [6].

Метою НКПБУ є створення сприятливих умов і захист інтересів власників для розвитку і функціонування малого та середнього бізнесу в Україні. Він ставить перед собою, перш за все, такі завдання:

прискорювати процеси прийняття й втілення нормативно-правових документів, що забезпечать більш стрімкий та стабільний розвиток підприємництва;

розробляти механізми співпраці з банками для пільгового кредитування малого та середнього бізнесу;

сприяти розміщенню державних замовлень на малих та середніх підприємствах України [6].

З огляду на різноманітні прояви рейдерства, його концептуальні характеристики та рекомендовані методи захисту представлено в узагальненому вигляді на рис. 1.

Конкретизація та зміст заходів протидії "відкритому" рейдерству полягає у такому:

1) оптимізація менеджменту на кожному рівні підприємства, а саме, конкретизація відповідальності за розголошення інформації, яка може бути використана нечесними суб'єктами;

2) створення та оптимізація роботи служби безпеки, до повноважень якої входить контроль за потоками інформації;

3) участь в антирейдерських організаціях, які часто можуть забезпечити більш дієвий захист, ніж державні органи, оскільки їх учасники зацікавлені не тільки у моральній, але й в інформаційній, організаційній та економічній підтримці.

Для протистояння "прихованому" рейдерству доцільно вживати таких заходів:

1. Повна легалізація діяльності підприємства є головним чинником зменшення ризику рейдерської атаки. Але при цьому необхідно слідкувати за тим, щоб оприлюднена інформація не привертала зайвої уваги з боку нечесних суб'єктів (детально це питання розглядалося у роботі [7]).

2. Створення служб чи підрозділів економічної безпеки на підприємствах, зокрема, для боротьби із корпоративним шпигунством та шантажем.

Узагальнюючи викладене вище, можна скласти перелік рекомендацій для підприємств, які зіткнулися з проблемою рейдерства, залежно від того, під дією яких саме причин виникла загроза (рис. 2).

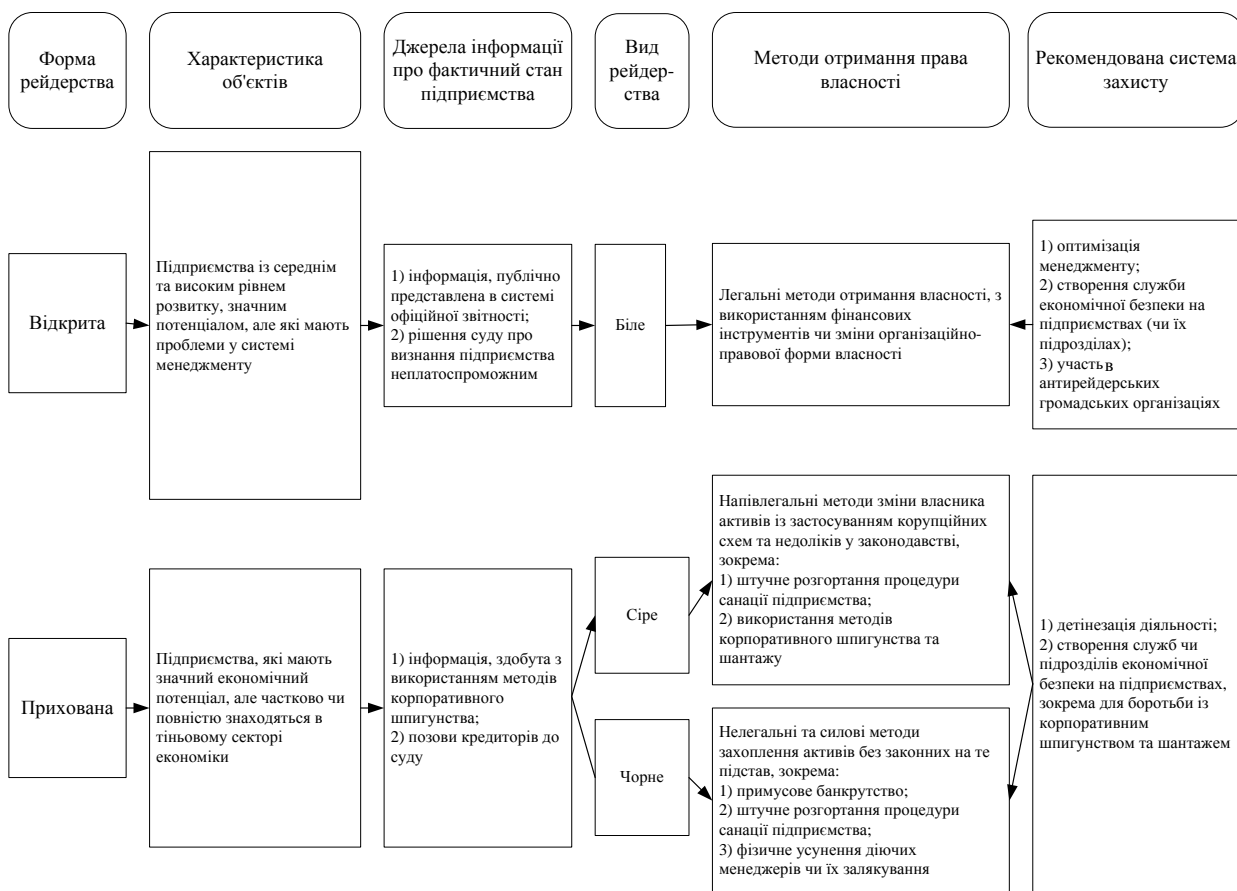


Рис. 1. Концептуальні характеристики форм рейдерства та рекомендовані засоби захисту



Рис. 2. Заходи, що сприятимуть зменшенню вірогідності рейдерських посягань

Виходячи зі змісту інформації, представленої на рис. 2., найбільш дієвим заходом для зменшення вірогідності рейдерських посягань є детінезація всіх процесів на підприємстві, що є особливо важливим в умовах євроінтеграції України та її просування на шляху до співпраці з міжнародними організаціями. Окрім того, надзвичайно важливою є оптимізація менеджменту, створення або вдосконалення роботи служб безпеки на підприємстві, а також участь у громадських організаціях, які можуть створити умови для плідної співпраці між підприємцями та органами державної влади.

Література: 1. Паламарчук Г. Особливості рейдерства в Україні та політика його подолання / Г. Паламарчук, Л. Вегнер // Економіка України. – 2007. – № 9. – С. 38–45. 2. Спасибо-Фатеєва І. В. Проблематика організаційно-правових форм юридичних осіб (на прикладі спільних підприємств) / І. Спасибо-Фатеєва, В. Спасибо // Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2006. – № 1. – С. 71–78. 3. Ткачук Т. Роль конкурентної розвідки в запобіганні рейдерській атаці та здійсненні поглинання / Т. Ткачук // Персонал. – 2007. – № 7. – С. 72–77. 4. Киреев А. Рейдерство на ринку корпоративного контролю: результат еволюції силового підприємництва / А. Киреев // Вопросы экономики. – 2007. – № 8. – С. 80–92. 5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua. 6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.antiraiders.com. 7. Мартюшева Л. С. Вдосконалення процесу оцінювання інвестиційної привабливості підприємства / Л. С. Мартюшева, О. П. Полтніна // Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції "Ефективність бізнесу в умовах трансформаційної економіки". – Сімферополь, 2008. – С. 82 – 84.

Стаття надійшла до редакції
20.05.2009 р.

УДК 330.341.1

**Сотніков В. І.
Савенко К. С.**

ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ І ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА НЕЇ

Innovation is a necessary condition of enterprise's development, production quality and quantity rising, new goods and services appearance. With the aim to attain higher indexes, Ukrainian enterprises need the technological innovations which change production processes and determine the economic future of the country.

Економічний розвиток України потребує розширеного відтворення її промислового потенціалу на високотехнологічній основі, ефективність якого має забезпечуватися безперервною інноваційною діяльністю підприємств. Саме вона повинна стати основним стратегічним джерелом, з одного боку, постійного задоволення потреб споживачів у високоякісних сучасних това-

рах, а з іншого – підвищення рентабельності виробництва, розширеного відтворення капіталу.

Управління інноваційною діяльністю підприємств у нових умовах господарювання вимагає уточнення сфери використання відомих критеріїв економічної ефективності інноваційних проектів і конструювання нових. Від об'єктивності економічної оцінки ефективності інноваційних проектів значною мірою залежать і ефективність роботи окремих підприємств, і соціально-економічний прогрес суспільства в цілому. Актуальність і недостатнє дослідження зазначених проблем визначили вибір даної теми.

Підходи до оцінки економічної ефективності інноваційних проектів розглядалися в роботах таких вчених та фахівців, як Г. Бірман, М. Браун, Р. Бурместер, А. Гриньов, П. Завлін, П. Орлов, С. Покропивний, Р. Фатхутдінов, Р. Форстер, А. Яковлев, О. Ястремська та ін.

Метою роботи є аналіз економічних підходів до оцінки ефективності інноваційних проектів та визначення основних факторів, що впливають на неї.

У даний час використання результатів науково-технічного прогресу в країнах зі стійкою економікою забезпечує значну частку приросту національної економіки. Важливе значення при цьому приділяється інвестиціям, спрямованим у нову техніку та нову технологію. Інвестиційні й інноваційні проекти становлять одну з умов ефективного функціонування сучасних промислових підприємств.

Відповідно до Закону України "Про інноваційну діяльність" [1] державну підтримку одержують суб'єкти господарювання усіх форм власності, що реалізують в Україні інноваційні проекти, і підприємства усіх форм власності, які мають статус інноваційних. Для того щоб зрозуміти сутність цього, потрібне розуміння значення категорій "інноваційний проект" та "інноваційне підприємство", що, відповідно до Закону, трактується в такий спосіб.

Інноваційний проект – комплект документів, що визначає процедуру та комплекс усіх необхідних заходів (у тому числі інвестиційних) зі створення й реалізації інноваційного продукту і (або) інноваційної продукції [1, ст. 1, п. 1]. Інноваційним вважається проект, яким передбачаються розробка, виробництво та реалізація інноваційного продукту і (або) інноваційної продукції [1, ст. 12, п. 1].

Інноваційне підприємство (інноваційний центр, технопарк, технополіс, інноваційний бізнес-інкубатор і т. п.) – підприємство (об'єднання підприємств), що розробляє, виробляє та реалізує інноваційні продукти і (або) продукцію та послуги, обсяг яких у грошовому вимірі перевищує 70 відсотків від його загального обсягу продукції і (або) послуг [1, ст. 1, п. 1; ст. 16, п. 1 – 3].

Ефективність інноваційної діяльності виражається через економічні та фінансові показники. В умовах ринкових відносин не може бути уніфікованої системи показників. Кожен інвестор самостійно визначає цю систему виходячи з особливостей інноваційного проекту, професіоналізму фахівців і менеджерів, інших факторів. До системи показників висуваються такі основні вимоги.

Показники повинні:
охоплювати процеси на всіх стадіях життєвого циклу товару;
формуватися на перспективу, мінімум на 3 – 5 років, на основі ретроспективного аналізу діяльності організації;
бути виражені абсолютними, відносними та питомими величинами;

бути поєднані з усіма розділами плану;
відбивати всі аспекти фінансової діяльності організації;
проектуювання остаточних показників повинне здійснюватися на основі різноманітних розрахунків, з визначенням ступеня ризику й стійкості фінансової діяльності, з використанням достатнього та якісного обсягу інформації, що характеризує технічні, організаційні, екологічні, економічні й соціальні аспекти діяльності організації.

Від упровадження інноваційних проектів можна отримати чотири види ефекту:

економічний ефект;
науково-технічний ефект;
соціальний ефект;
екологічний ефект.

За рахунок одержання економічного ефекту у формі прибутку від упровадження інноваційних проектів підприємство здійснює комплексний розвиток і підвищення добробуту робітників.

Інші види ефекту несуть у собі потенційний економічний ефект. Наприклад, розроблений організацією винахід як нововведення вищого рівня може дати економічний ефект або після його продажу, або після реалізації товару, розробленого на основі винаходу. Або при підвищенні ступеня задоволення фізіологічних потреб співробітників організації і їх родин скоротяться втрати робочого часу з приводу хвороби, підвищиться продуктивність праці, якість відтворення трудових ресурсів тощо, що не буде відображено у формі економічного ефекту. При зниженні викидів шкідливих компонентів в атмосферу, ґрунт, воду зберігається екологічна система, збільшується тривалість життя людини. Цей ефект неможливо відразу перевести в прибуток.

Наведені приклади дозволяють зробити такий висновок: економічний ефект розробки, впровадження в себе (перетворення в інновацію) або продажу нововведень може бути потенційним чи фактичним (реальним, комерційним), а науково-технічний, соціальний і екологічний ефекти можуть мати форму тільки потенційного економічного ефекту.

Економічна оцінка ефективності інноваційних проектів виконується у три стадії. На першій стадії – передпроектній – з альтернативних варіантів вибирають найкращий. При цьому розраховують попередній можливий ефект від результатів майбутньої реалізації обраного варіанта. Після закінчення розробки визначають проектний ефект від його втілення. І на стадії виконання інноваційного проекту знаходять фактичний ефект від його застосування, що становить реальну величину переваг (витрат), які мають місце в результаті розроблення, виробництва та впровадження інноваційного проекту. Саме розрахунок фактичного ефекту характеризує його справжній розмір.

На ефективність інноваційної діяльності підприємства найбільше впливає така група факторів:

- фактор ризику та невизначеності;
- фактор інфляції;
- вплив податків;
- вплив діючої системи нарахування амортизації (зносу);
- джерела фінансування інноваційної діяльності.

Під невизначеністю розуміється неповнота або неточність інформації про умови реалізації проекту (рішення), у тому числі пов'язані з ними витрати і результати. Вона пов'язана з можливістю виникнення у ході реалізації проекту несприятливих ситуацій і наслідків, характеризується поняттям ризику.

При оцінюванні проектів найбільш істотними вважаються такі види невизначеності та ризиків:

- ризик, пов'язаний з нестабільністю економічного законодавства та поточної економічної ситуації, умов інвестування й використання прибутку;
- зовнішньоекономічний ризик (можливість введення обмежень на торгівлю і постачання, закриття кордонів і т. д.);
- невизначеність політичної ситуації, ризик несприятливих соціально-економічних змін у країні або регіоні;
- неповнота або неточність інформації про динаміку техніко-економічних показників, параметри нової техніки та технології;
- коливання ринкової кон'юнктури, цін, валютних курсів і т. д.;
- невизначеність природно-кліматичних умов, можливість стихійних лих;
- виробничо-технологічний ризик (аварії і відмова устаткування, виробничий брак і т. д.);
- невизначеність цілей, інтересів і поведінки учасників;
- неповнота або неточність інформації про фінансове становище та ділову репутацію підприємств-учасників (можливість неплатежів, банкрутств, зривів договірних зобов'язань).

Для обліку факторів невизначеності та ризику при оцінці ефективності проекту використовується вся інформація, яка існує, про умови його реалізації, у тому числі і та, що не вира-

жається у формі яких-небудь ймовірних законів розподілу. При цьому можуть використовуватися такі три методи (у порядку підвищення точності):

- перевірка стійкості;
- корегування параметрів проекту й економічних нормативів;
- формалізований опис невизначеності.

Найбільш точним (але і найбільш складним з технічної точки зору) є метод формалізованого опису невизначеності. Відповідно до видів невизначеності, які часто зустрічаються при оцінці інвестиційно-інноваційних проектів, цей метод включає такі етапи:

опис усієї безлічі можливих умов реалізації проекту та витрат, що відповідають цим умовам, результатів і показників ефективності;

перетворення вихідної інформації про фактори невизначеності в інформацію про ймовірності окремих умов реалізації та відповідних показників ефективності або про інтервали їх зміни;

визначення показників ефективності проекту в цілому з урахуванням невизначеності умов його реалізації – показників очікуваної ефективності.

Якщо ймовірності різних умов реалізації проекту відомі точно, то очікуваний інтегральний ефект розраховується за формулою математичного очікування:

$$E_{оч} = \sum_i E_i \times P_i, \quad (1)$$

- де $E_{оч}$ – очікуваний інтегральний ефект проекту;
 E_i – інтегральний ефект при i -й умові реалізації;
 P_i – ймовірність реалізації цієї умови.

Таким чином, розрахунок очікуваного інтегрального ефекту рекомендується здійснювати за формулою:

$$E_{оч} = \lambda \times E_{max} + (1 - \lambda) \times E_{min}, \quad (2)$$

де E_{max} і E_{min} – найбільше та найменше з математичних очікувань інтегрального ефекту за припустимими ймовірними розподілами;

λ – спеціальний норматив для обліку невизначеності ефекту, який відображає систему переваг відповідного суб'єкта, що хазяює, в умовах невизначеності.

Після ризику невизначеності найбільш впливовим фактором на ефективність інноваційних проектів вважають інфляцію.

Номинальна норма прибутку з урахуванням інфляції розраховується в такий спосіб:

$$НП_n = \left(1 + \frac{НП_p}{100}\right) \times \left(1 + \frac{I_{ц.порівн.}}{100}\right) - 1, \quad (3)$$

- де $НП_n$ – номинальна норма прибутку;
 $НП_p$ – реальна норма прибутку;
 $I_{ц.порівн.}$ – середній рівень інфляції.
 Зв'язок між реальною та номинальною нормою прибутку можна виразити за допомогою такої формули:

$$НП_p = \frac{1 + НП_n}{1 + I_{ц.сп}} - 1. \quad (4)$$

Зважаючи на все зазначене вище, можна зробити такий висновок. Якщо номинальна норма прибутку використовується як дисконтна ставка, то інфляція збільшує обсяг грошових потоків. Отже, якщо для оцінки ефективності проекту застосовується номинальна норма прибутку, то розрахунок грошових доходів і витрат також варто вести в діючих, а не в базових цінах, тобто ціни теж повинні враховувати фактор інфляції. Застосування в розрахунках загального (середнього) рівня інфляції

виходить із припущення, що ціни на всі види матеріальних ресурсів, які використовуються при виготовленні продукції, як і на саму продукцію, зростають однаковою мірою (збільшуються на той самий відсоток).

Ідея використовувати при розрахунку ефективності інвестиційно-інноваційних проектів середній рівень інфляції зручна як інструмент досліджень, однак важливо знати і її недоліки. Індекс інфляції, або по-іншому індекс-дефлятор, використовується для індексації вартості основних засобів й іншого майна при реалізації з метою визначення оподаткованого прибутку. При уточненій оцінці ефективності інвестиційного проекту, а також при складанні бізнес-планів необхідно враховувати динаміку: загального (середнього) рівня цін (загальну інфляцію); цін на вироблену та реалізовану продукцію (інфляцію на збут); цін на використовувані сировину, матеріали, паливно-енергетичні ресурси; зростання вартості заробітної плати; вартості основних груп основних засобів; вартості банківського відсотка; витрат на організацію збуту.

Крім того, інфляція може вплинути на показники ефективності інвестиційно-інноваційного проекту внаслідок розбіжності темпів рівня інфляції та темпів зростання курсів валют, якщо розрахунок буде вестися у вільно конвертованій валюті.

Податки значно впливають на ефективність інвестицій в інновації. Існує декілька видів прояву впливу податків на ефективність інвестиційно-інноваційних проектів:

- наявність спеціальних податкових пільг з капітальних вкладень, спрямованих на стимулювання інвестицій;
- виникнення оподаткованого прибутку та збитків, отриманих від реалізації основних засобів або від їх безоплатної передачі при впровадженні проектів;
- поява додаткових джерел фінансування за рахунок сум амортизаційних відрахувань, нарахованих прискореним методом, у зв'язку з чим зменшується оподатковуваний прибуток;
- наявність спеціальних податкових пільг на використання кредитів для фінансування проектів.

Законодавчі та виконавчі органи влади мають великий набір економічних інструментів, для того щоб заохочувати інвестиційну активність підприємств або стримувати у них прагнення вкладати капітал у розвиток виробництва та НДДКР. Серед цих інструментів: податкові пільги на капіталовкладення або інвестиції, особливий механізм оподаткування прибутку після реалізації інвестиційно-інноваційного проекту тощо.

Величина грошового доходу, що приймається як одна зі складових, які впливають на економічну ефективність інвестиційно-інноваційного проекту, залежить від діючої в країні системи нарахування амортизації (зносу) з основних засобів, нематеріальних активів, малоцінних і швидкозношуваних предметів. Дану залежність можна виразити за допомогою такої формули:

$$ЧД = (1 - \frac{H}{100}) \times (P - C) + A_p, \quad (5)$$

де ЧД – чистий грошовий дохід від реалізації виготовленої продукції, передбаченої в інвестиційному проекті;

H – середній розмір податкових відрахувань за рахунок прибутку від проекту та собівартості продукції;

P – вартість реалізованої продукції з проекту;

C – витрати, що включаються в собівартість продукції відповідно до діючого законодавства про порядок віднесення окремих видів витрат на поточні витрати, що враховуються при розрахунку оподаткованого прибутку;

A_p – амортизаційні відрахування.

Вітчизняних економістів зараз дуже цікавлять особливості нарахування амортизації. По-перше, сума нарахованої амортизації не підлягає оподаткуванню, тому вона може бути включена в грошовий дохід, величина якого надалі використовується для оцінки ефективності проекту. По-друге, наскільки система прискореного відшкодування витрат одноразових вкладень дозволяє збільшити грошовий дохід фірми-інвестора і

зменшити оподатковуваний прибуток. І, нарешті, як, володіючи інформацією про амортизаційні відрахування, прибуток і податок на прибуток, розрахувати дисконтований дохід – один із найважливіших показників, що використовуються для розрахунку чистої дисконтованої вартості, і, як результат, для оцінки ефективності проекту. Вирішення цього завдання рекомендується здійснювати в чотири етапи: на першому етапі розраховується сума амортизаційних відрахувань, на другому – оподаткування прибутку і сума податку на прибуток, на третьому – грошовий дохід, на четвертому – дисконтований дохід і чиста дисконтована вартість, і, виходячи з цього, приймається рішення про реалізацію інвестиційно-інноваційного проекту.

До факторів, що гальмують розробку й освоєння інноваційних проектів у промисловості, належать: брак власних фінансових ресурсів; високі ставки з кредитів комерційних банків; стиснення внутрішнього попиту; економічний ризик освоєння нової продукції; труднощі з придбанням сировини; відсутність коштів у замовників; недосконалість законодавчої бази; відсутність необхідної технологічної інформації.

Вирішуючи проблеми впровадження інноваційних проектів, промислові підприємства мають право розраховувати на державну підтримку. А оскільки одним з основних питань при функціонуванні підприємств є питання фінансування, то саме на державному рівні мають бути створені умови, які б стимулювали залучення капіталів до промислового виробництва. Для досягнення цієї мети держава може й повинна застосовувати всі наявні у неї важелі впливу:

- стабільну податкову політику, яка б передбачала поступове послаблення податкового пресу та пільгові умови для підприємств, у розвиток яких вкладено інвестиції;
- спрощені умови ввезення та вивезення капіталу;
- валютно-фінансову систему, спрямовану на підтримку вітчизняного виробника;
- стабільну законодавчу базу, яка б гарантувала право власності як на матеріальні цінності, так і на інтелектуальні розробки.

Одним із варіантів комплексного вирішення всіх цих проблем при впровадженні інноваційних проектів у промисловість є ефективне використання трьох основних джерел:

- державного фінансування;
- іноземних інвестицій;
- капіталовкладень вітчизняних фінансових структур.

Упровадження даних інноваційних проектів у промисловість у перспективі має вирішуватися не тільки з огляду на можливість та потреби внутрішнього ринку. У сучасних умовах неможливо досягти успіхів у конкуренції вітчизняних товарів і послуг без інтеграції українських наукового та технологічного потенціалів у світовий ринок.

Література: 1. Закон України "Об инновационной деятельности" // *Налоги и бухгалтерский учет.* – 2002. – № 84. – С. 42.
2. Гойко А. Ф. Методи оцінки ефективності інновацій та пріоритетні напрямки їх реалізації / А. Ф. Гойко. – К.: Віра-Р, 2007. – 320 с.
3. Хрущ Н. А. Інноваційна діяльність: сучасні стратегії та технології / Н. А. Хрущ. – Хмельницький: ХНУ, 2004. – 312 с.
4. Чернов В. Б. Оцінка ефективності комплексного інноваційного проекту / В. Б. Чернов // *Економіка і виробництво.* – 2003. – № 1. – С. 12–15.
5. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади / О. М. Ястремська. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. – 472 с.
6. Burmester R. Innovations-management. Von der Produktidee zur erfolgreichen Vermarktung / R. Burmester, D. Vahs. – Stuttgart, 2005. – 412 p.
7. Drucker P. F. The discipline of innovation / P. F. Drucker // Harvard Business School Publishing. – 2007. – Product Number 3480. – 294 p.
8. Wahren H. K. Erfolgsfaktor innovation. Ideen systematisch generieren, bewerten und umsetzen / H. K. Wahren. – Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2004. – 283 p.

УДК 346:[004.78:336.717]

Підболячний В. Ф.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ

In the article the problems of organizational-legal support of information safety in a banking sector are considered. The comparative analysis of Ukraine legal support situation is reduced. Besides, the main ways of implementation of state information safety conceptual positions on the basis of normative-legal and organizational regulating of the given sphere are offered.

Питання забезпечення інформаційної безпеки сьогодні для України знаходяться на одному рівні із захистом суверенітету й територіальної цілісності, її економічних та інших першочергових життєво важливих інтересів. Інформаційна безпека, головні проблеми організації якої є предметом розгляду, співвідноситься з національною безпекою як частина і ціле. Ці поняття взаємопов'язані: як інформаційна безпека не може існувати поза межами національної безпеки, так і національна безпека не буде всеохоплюючою у разі позбавлення її інформаційних векторів.

Прийнятий Верховною Радою України Закон України "Про основні заходи розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007 – 2015 роки" [1] передбачає постійне вдосконалення необхідних для цього правових норм та інститутів. Без сумніву, нормативно-правове регулювання є базовим інструментом захисту національної безпеки в цілому та інформаційної безпеки як її складової, в тому числі у фінансово-банківській сфері.

Метою статті є показ існуючого стану організаційно-правового забезпечення інформаційної безпеки в банківській сфері.

За декілька останніх десятиріч вимоги до інформаційної безпеки істотно змінювалися. До початку широкого використання комп'ютерних систем безпека інформації досягалася виключно фізичними й адміністративними заходами. З появою комп'ютерів стала очевидною необхідність використання програмних засобів захисту файлів даних і програмного забезпечення. Наступний етап розвитку програмних засобів пов'язаний з появою розподілених систем опрацювання даних і комп'ютерних мереж передачі даних.

Необхідність захисту бізнесу самим бізнесом у будь-якій країні є явищем об'єктивним [2]. І однією з основних умов існування та ефективності такого захисту є нормативно-правові заходи, які розробляє держава. У цивілізованих країнах світу цей захист здійснюється на приватному рівні, тобто без втручання державних інстанцій, у 70% випадків. Як же виглядає це питання у використанні до такого виду досить розвинутого в нашій державі бізнесу, як забезпечення безпеки банківської діяльності?

Певна система, безумовно, є. Але необхідно зазначити, що спеціального законодавства в цій галузі на сьогодні немає, є тільки окремі положення законодавчих та нормативних актів [3].

Сприймаючи безпеку банківської діяльності як багатогранну систему захисту інтересів банку, можливо позначити її основні види, під якими розуміють сукупність заходів єдиної спрямованості. Сьогодні це:

- особиста безпека;
- колективна безпека;
- економічна безпека;

інформаційна безпека, під якою мається на увазі формування інформаційних ресурсів банку та організація гарантованого їх захисту. Досягається створенням системи збору та обробки інформації проведенням відповідних заходів щодо її

зберігання та розподілу, визначення категорій і статусу, порядку і правил доступу до неї, дотримання усіма працівниками, клієнтами, контрагентами та акціонерами банку норм і правил роботи з банківською інформацією, своєчасним виявленням спроб і можливих каналів витоку інформації та їх припиненням й перекриттям.

Однак, для сучасного банку питання забезпечення інформаційної безпеки є дійсно важливим. Це підтверджується такими положеннями.

По-перше, сьогоднішня банківська установа з погляду інформаційної безпеки є компанією "підвищеного ризику". Банк – це зосередження грошей, цінних документів, збережень, металів. При цьому автоматизована банківська система, невід'ємна складова корпоративної інформаційної системи банку, підтримує процеси проведення виплат, надання кредитів, обслуговування депозитів, переказ коштів та ін. Вона є основою функціонування практично всіх бізнес-процесів, й, очевидно, незаконне маніпулювання такою інформацією може призвести до серйозних збитків.

По-друге, сучасний банк надає велику кількість сервісів, пов'язаних з віддаленим доступом до інформаційної системи банку. Це й персональний Інтернет-банкінг, і система Інтернет-доступу до фінансових ринків, і система електронного документообігу та багато іншого. Із цих позицій банк – точка перетину публічних мереж (Інтернету) і комерційних фінансових мереж (Visa Net [4], Swift [5] та ін.).

По-третє, на сьогоднішній день банки мають складні інформаційні системи, які включають великий набір "бек-офісних" і "фронт-офісних" застосунків. А управління цими системами ускладнюється через територіальну розпороченість підрозділів банків, наявність чисельних філій, офісів та відділень (в Україні є близько десятка комерційних банків, кількість територіальних підрозділів яких (так званих відділень) нараховує понад 500, а в 2 – 3 – понад 1 000).

По-четверте, банк зберігає персональні дані громадян й конфіденційну інформацію своїх клієнтів – і юридичних, і фізичних осіб. Останнє є дуже "чутливою" обставиною й на практиці все частіше стає предметом серйозних конфліктів, включаючи кримінально-процесуальні рамки.

Вищевказані фактори висувають жорсткі вимоги до захисту корпоративної інформаційної системи сучасного банку, основними з яких є:

- комплексність;
- інтегрованість;
- адекватність затратам;
- легітимність;
- керованість;
- масштабованість;
- відмовостійкість.

Утім, цей перелік вимог є далеко не вичерпаним. Можна виділити такі базові вимоги до корпоративної мережі банку:

- а) поєднання у структуровану замкнену систему всіх інформаційних пристроїв, що належать банку: окремі комп'ютери і локальні мережі, сервери, робочі станції, телефони, факси, офісні АТС, мережі банкоматів, онлайнів термінали;
- б) забезпечення надійності функціонування та дієвості систем захисту інформації;
- в) гарантованість безвідмовної роботи системи як при помилках персоналу, так і у випадках спроби несанкціонованого доступу;
- г) забезпечення налагодженого зв'язку між банківськими відділеннями різного рівня на всій території держави, а для іноземних банків – і міждержавного зв'язку;
- д) забезпечення цілодобового доступу до банкоматів та онлайнів терміналів, можливості цілодобових операцій з рахунками клієнтів;
- е) організація оперативного, надійного і безпечного доступу віддаленого клієнта до сучасних банківських послуг.

З боку органів регулювання до банку також висувається ряд вимог та пропонується комплекс рекомендацій [6] із забезпечення інформаційної безпеки. Це постанови й інструкції НБУ, міжнародні стандарти, вимоги Basel II [7], різні вимоги міжнародних платіжних систем та ін.

Наведемо короткий огляд найбільш складних загроз і основних проблем інформаційної безпеки банку.

Серйозною загрозою сьогодні є небезпека ураження комп'ютерними вірусами і різними деструктивними програмами, що несе за собою величезні фінансові збитки. За результатами досліджень, проведених компанією InformationWeek Research [8], у 2008 році орієнтована сума втрат, заподіяних вірусами та хакерськими атаками, склала близько 1,9 трлн дол. Тут головним завданням для відповідних служб банку є створення і втілення комплексного антивірусного захисту з метою недопущення зараження або швидкого "вилікування" комп'ютерної системи. Цим вимогам відповідає переважна більшість продуктів сучасного ринку, потрібно тільки визначитися в особливостях для кожного випадку.

Ще один з найбільш небезпечних сьогодні для банків видів загроз – несанкціонований доступ. Такого роду інциденти мають щорічно більша частина діючих в Україні банківських установ. Відповідно все це призводить до величезних втрат. Для вирішення завдань захисту від такого доступу використовується цілий комплекс заходів: технічні, програмно-апаратні, адміністративно-правові, організаційні. Побудові ефективного захисту системи повинен передувати професійно грамотний попередній аналіз можливих загроз, який має містити:

оцінку цінності інформації, що є в системі;

оцінку витрат часу й засобів для подолання захисного бар'єру;

оцінку характеру інформації, що зберігається, виділення імовірних найнебезпечніших способів загроз;

оцінку витрат часу, засобів і ресурсів системи захисту; побудову моделі особи зловмисника.

Щодо останнього – хакер по відношенню до системи, яку він атакує, може виступати в ролі (по наростаючій):

сторонньої особи, яка використовує загальнодоступну глобальну мережу;

співробітника банку, який не має легального доступу до даної системи;

користувача системи, який володіє мінімальними повноваженнями;

адміністратора системи;

розробника системи.

Проблема обтяжується ще й тим, що для несанкціонованого доступу часто потрібна крадіжка конфіденційної інформації. У результаті такої комбінації двох надзвичайно небезпечних загроз збитки можуть зрости в декілька разів.

Дослідження показують, що безпосередній несанкціонований доступ до електронно-обчислювальних машин [9], систем та комунікаційних мереж робиться, в основному, співробітниками банків: програмістами, інженерами, операторами, які є користувачами або обслуговуючим персоналом – 41,9%. Майже вдвічі – інші співробітники банку – 20,2%, а в 8,6% випадків злочин вчинено співробітниками, яких звільнено, і лише 25,5%, коли несанкціонований доступ вчинений сторонньою особою.

Що стосується банків, які постраждали, то їх службовці не дуже зацікавлені в реєстрації таких злочинів і нерідко це приховують. Адже розголошення факту здійснення злочинних дій проти комп'ютерної системи банку негативно відобразиться на авторитеті установи та призведе до можливої втрати клієнтів. А ось внутрішні розслідування проводяться практично завжди.

Зростання номенклатури банківських послуг із використанням Інтернету для фізичних і юридичних осіб, особливо пов'язаних з управлінням рухом коштів на рахунках системи дистанційного банківського обслуговування, призвели до появи загроз, які потенційно несуть ризик прямої втрати коштів – атак з мережі Інтернет на ресурси банку з метою неправомірного отримання персональної інформації користувачів систем дистанційного банківського обслуговування. Такі атаки мають назву "фішингових". За даними Anti-Phishing Working Group [10] 92 – 94% усіх таких атак мали місце саме по відношенню до фінансового сектору. При здійсненні фішингових атак користувачам систем дистанційного банківського обслуговування електронною поштою направляються повідомлення, якими під різними

приводами пропонується ввести певні дані в поле екранних форм у ході сеансів імітованої інформаційної взаємодії з банком (наприклад, через створений дублікат цього веб-сайта). Одночасно на комп'ютері клієнта з піддробленого веб-сайта можуть передаватися шкідливі програми, які виконують приховані функції, пов'язані з неправомірним отриманням персональної інформації користувача, такої як паролі, PIN-коди, криптографічні ключі, номери банківських карт тощо. У подальшому, з використанням отриманих таким чином даних, шахраї здійснюють крадіжки з рахунку жертви.

В Україні й країнах пострадянського простору статистики щодо фінансових збитків від фішингу немає. У 2008 році зареєстровано низку (декілька десятків) фінансових атак на деякі українські банки і операторів мобільного зв'язку. За оцінками фахівців, результативними з них є не більше 10%, тобто більшість таких атак не проходять через виставлені підрозділами інформаційної безпеки бар'єри.

Тут доречно декілька слів сказати про сьогоднішню комп'ютерну злочинність в Україні. Рівень криміналізації інформаційно-телекомунікаційної сфери зростає високими темпами. Так, якщо у 2003 – 2004 роках органами СБУ України було порушено 7 кримінальних справ у сфері протиправного застосування інформаційно-телекомунікаційних технологій, то вже в 2005 році їх кількість зросла до 40. Приблизно така ж ситуація мала місце і в наступні роки. І найхарактернішими для цього періоду протиправними діями є несанкціоноване втручання в роботу автоматизованих систем, створення та розповсюдження комп'ютерних вірусів, несанкціонований збут інформації з обмеженим доступом.

У той же час проведений фахівцями СБУ аналіз сучасної ситуації у сфері забезпечення інформаційної безпеки свідчить про суттєве відставання України від системних заходів, у першу чергу, правового характеру, що вживаються провідними державами світу.

Так, на ефективність діяльності правоохоронних органів у напрямку забезпечення інформаційної безпеки негативно впливає недосконала нормативно-правова база у сфері протидії комп'ютерній злочинності. Незважаючи на те, що Верховною Радою України ратифіковано Міжнародну конвенцію про кіберзлочинність [11], є ціла маса проблемних правових питань, невирішеність яких стримує ефективну реалізацію правозастосовних функцій не тільки Служби безпеки, а й інших державних і недержавних інституцій, що протидіють комп'ютерній злочинності та комп'ютерному тероризму. Ось основні з них.

Сьогодні не вирішено проблему законодавчого регулювання правових відносин між суб'єктами ринку Інтернет-послуг, зокрема відсутнє відповідне нормативно-правове регулювання підприємницької, в тому числі банківської діяльності з наданням послуг доступу до мережі Інтернет [12].

У зв'язку з ратифікацією вже згаданої Конвенції про кіберзлочинність уже зараз потрібно вносити певні зміни до Кримінального та Кримінально-процесуального кодексів України відповідно до вимог міжнародного законодавства, адже наявний вміст розділу XVI КК України [9] не враховує міжнародного підходу до визначення кола суспільно небезпечних діянь, що визнаються комп'ютерними правопорушеннями щодо інформації, а саме: незаконний доступ; нелегально перехоплення; втручання у дані; втручання у систему; зловживання пристроями; підробка, пов'язана з комп'ютерами; шахрайство, пов'язане з комп'ютерами та ін. Узагалі, чинний Кримінальний Кодекс України містить цілу низку складів злочинів, які можуть бути віднесені до категорії інформаційних, але розміщені в різних розділах Кодексу, що зумовлює визначення родових об'єктів цих злочинів різними. Тобто, на думку фахівців, враховуючи сучасний рівень розвитку інформаційних відносин та зростаючу значущість інформаційних ресурсів, доцільно виділити в окрему групу інформаційні злочини, родовим об'єктом яких є суспільні відносини у сфері інформаційної безпеки (такі, як забезпечення безпеки інформації, безпеки від впливу інформацією та захисту прав суб'єктів інформаційних відносин), тобто створити окремий розділ Кримінального Кодексу України – "Злочини у сфері інформаційної безпеки".

Є багато інших проблем правової неврегульованості, але дещо й робиться.

Опрацьовуються відповідні законопроекти. Підписано Конвенцію про захист осіб стосовно автоматизованої обробки персональних даних та додатковий протокол до неї [13].

Останнім часом відбулася досить серйозна трансформація інформаційної організації держави. Організаційно-правові засади у сфері інформаційної безпеки, що діють сьогодні в Україні, загалом створюють необхідні передумови для реорганізації відповідної державної політики. Проте новий витік технологічних успіхів в інформатиці поряд із прогресивними можливостями, що відкриваються, породжує й нові загрози безпеці. Сьогодні в Україні діє декілька десятків нормативно-правових актів, що регулюють цю галузь [14].

Основні шляхи реалізації концептуальних положень інформаційної безпеки держави мають бути визначені в науково-обґрунтованій доктрині інформаційної безпеки, прийняття якої очікується. Ця доктрина повинна бути продовженням Стратегії національної безпеки та має розроблятися законодавчими органами й керівництвом держави, а її основні вимоги повинні бути деталізованими в законах держави й інших нормативно-правових актах, а також у вигляді цільових державних програм і проектів.

Доводиться констатувати, що процес інформатизації має сьогодні в Україні стихійний, некерований характер, з переважним ухилом у бік використання засобів інформатизації іноземного виробництва. Безсистемність процесів формування інформаційної структури в Україні обумовлює складнощі вирішення проблем інформаційної безпеки, захисту інформаційних ресурсів.

У цілому ж можна зробити узагальнюючий висновок про те, що основним питанням забезпечення інформаційної безпеки на сьогодні є необхідність нормативно-правового й організаційного регулювання цієї галузі. Тому пріоритетним завданням є подальше створення й удосконалення законодавчої та нормативно-правової баз. Зокрема, йдеться про необхідність прийняття Закону "Про інформаційну безпеку", який би регулював суспільні відносини у цій сфері. Цей закон, спроба прийняття якого, як відомо, вже була в 2005 році, окреслив би засади для формування державної політики інформаційної безпеки, розвитку інформаційного простору країни.

Існує також необхідність у створенні координаційної комісії з питань нормативно-правового забезпечення інформаційної безпеки, яка б стала акумулятором пропозицій різних органів державної влади, недержавних структур, громадських організацій у цій справі.

Підсумовуючи проведені дослідження, можна окреслити коло загальнодержавних заходів, вжиття яких є нагальним та сприятиме підвищенню рівня нормативно-правового забезпечення інформаційної безпеки держави. Ось основні з них:

прийняття законів України "Про інформаційну безпеку", "Про захист персональних даних", "Про перехоплення телекомунікацій";

ратифікація Верховною Радою України Конвенції про захист осіб стосовно автоматизованої обробки персональних даних;

запровадження ліцензування господарської діяльності у сфері надання доступу до мережі Інтернет провайдером таких послуг та утримувачами пунктів колективного доступу до Інтернет із визначенням умов організації такого доступу відповідно до вимог Конвенції про кіберзлочинність [11];

створення координаційної комісії з питань нормативно-правового забезпечення інформаційної безпеки;

відновлення роботи міжвідомчої групи з розробки державної програми з протидії комп'ютерній злочинності;

активізація роботи з приведення чинного законодавства у відповідність до встановлених міжнародних стандартів та норм.

Проведено аналіз проблем правового й організаційного регулювання інформаційної безпеки безпосередньо в банківській сфері. Інформаційні взаємовідносини суб'єктів підприємництва і держави регулюються сьогодні понад 30-ма законодавчими і майже такою ж кількістю підзаконних актів. Інформаційна банківська безпека знаходиться на стику трьох правових полів:

суто інформаційного, банківського і законодавства про права особи. Саме це зумовлює необхідність створення якогось більш визначеного кола "правил гри". Ураховуючи ж особливість діяльності банків у сфері економічних відносин як суб'єктів, що "зв'язують" функціонування всіх підприємств, організацій і установ через грошові потоки і взаєморозрахунки, а також велику кількість приватних осіб, виникає потреба в регулюванні їх суміжних інтересів щодо захисту інформації. Тобто, сьогодні в державі є потреба в публічному праві, яке б виступало механізмом державного регулювання і захисту інтересів суб'єктів підприємництва на ринку інформації. Можна констатувати, що існуюча сьогодні сукупність правових норм у сфері інформації та комп'ютеризації досягла за кількісними показниками такої критичної маси, що зумовлює можливість і реальну необхідність виділення, систематизації та кодифікації їх в окрему правову інституцію з подальшими стратегічно спланованими кроками із законодавчого та нормативно-відомчого удосконалення.

Структури із захисту інформаційної безпеки сьогодні в банках України є практично всюди, але діють вони розрізнено, автономно вирішуючи практично однакові проблеми. Певні спроби якось об'єднати свої зусилля в цьому напрямку в українській банківській історії були, але суттєвих успіхів вони не мали, тому що організовувалися не системно, а за ініціативою окремих банків і окремих ентузіастів. Є декілька відомих українських банків, де рівень інформаційної безпеки дійсно розвинутий, високий і сучасний, наскільки це дозволяє правове поле, матеріально-фінансові можливості й кадровий потенціал. Вони й могли б під егідою і за ініціативою НБУ створити робочу групу для комплексної оцінки нинішнього стану банківської інформаційної безпеки і розробити конкретний механізм удосконалення цієї діяльності, без перебільшення дуже актуальної сьогодні, який би мав складатися з двох частин: законодавчий рівень та відомчі й міжбанківські питання. А наявність в Україні сьогодні декількох могутніх іноземних банківських установ, які працюють у нашому фінансовому просторі, дуже допомогли б цій справі, зробивши реальний внесок у структуру банківської безпеки.

На завершення хотілось би підкреслити, що інвестиції в інформаційну безпеку – це інвестиції в майбутнє. Там, де є такий підхід, сповідуються такі принципи:

1. Відповідність цілей, політик і процедур інформаційної безпеки цілям бізнесу.

2. Підтримка і зацікавленість станом інформаційної безпеки з боку керівництва банківської установи.

3. Чітке розуміння вимог безпеки, оцінка ризиків і керування ризиками.

4. Усвідомлення необхідності застосування заходів інформаційної безпеки всіма співробітниками, забезпечення їх підготовки і навчання.

Така стратегія управління інформаційною безпекою, відношення до неї дозволяє досягти головної мети для банківської установи – уникнення прямих та непрямих фінансових втрат, які є наслідками або пов'язані з інцидентами в інформаційно-телекомунікаційній сфері.

Література: 1. Закон України "Про основні заходи розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007 – 2015 роки" від 9 січня 2007 року // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 1–2. 2. Кавун С. В. Информационная безопасность в бизнесе : монография / С. В. Кавун. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2007. – 408 с. 3. Сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/B_zakon/index.htm. 4. Сайт системи Visa Net в Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visaurope.com/>. 5. Сайт системи SWIFT (Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.swift.com/>. 6. Постанова Верховної Ради України "Рекомендації парламентських слухань з питань розвитку інформаційного суспільства в Україні" від 1 грудня 2009 року // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 15. 7. Базельський комітет по банківському

надзору "Международная конвергенция измерения капитала и стандартов капитала: новые подходы" (Базель II) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru/today/PK/print.asp?file=Basel.htm>. 8. Сайт компанії InformationWeek [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.informationweek.com/galleries/showImage.jhtml?galleryID=163>. 9. Кримінальний кодекс України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2001. – № 25–26. – С. 131. 10. Сайт компанії Anti-Phishing Working Group [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.antiphishing.org/>. 11. Конвенція про кіберзлочинність (офіційний випуск) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.crime-research.ru/library/Officially_cybercrime.htm. 12. Адамик Б. П. Інформаційні технології у банківській сфері : навчальний посібник / Б. П. Адамик, І. С. Литвин, В. О. Ткачук. – К. : Знання, 2008. – 352 с. 13. Брижко В. М. Організаційно-правовий захист персональних даних / В. М. Брижко // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). – 2002. – № 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mndc.naiu.kiev.ua/Gumal/6text/6_16.htm. 14. Плєскач В. Л. Сучасні системи захисту банківських систем / В. Л. Плєскач // Бизнес и безопасность. – 2009. – № 1. – С. 45–51.

Стаття надійшла до редакції
27.08.2009 р.

УДК 331.101.262:330.342.146 **Корнілов О. О.**

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ

The article states that in the stages of globalization and market transformation of the Ukrainian economy the human capital plays the key role in formation of the socially oriented economy. "Human capital" – social-economic category, that is considered as derivative of "manpower", "human factor", "labour potential" and "labour forces".

Україна увійшла в третє тисячоліття з надією побудувати державу з розвиненою конкурентоспроможною соціально-орієнтованою економікою і тому найголовнішим стратегічним завданням є визначення власного місця у глобальній структурі світу. Завдання, які стоять перед Україною, полягають у зміні моделі соціально-економічного розвитку від монетаристського підходу й екстенсивної експлуатації людських та природних ресурсів до ефективного використання людського капіталу, науки та інновацій.

На етапі глобалізації та ринкової трансформації економіки важливу, якщо не вирішальну, роль у формуванні соціально-орієнтованої економіки відіграє людський капітал. Тому ці трансформаційні процеси у суспільстві зумовили підвищену увагу науковців до людського капіталу.

Дослідження теорії людського капіталу було розпочато у другій половині ХХ століття в Європі та США. У розробці сучасного уявлення про сутність і зміст людського капіталу значна роль належить зарубіжним вченим – Л. Вальрасу, Г. Беккеру, Л. Гуроу, Е. Денісону, Г. Маклеоду, Ф. Махлупу, Л. Туроу, І. Фішеру, С. Хюнберу та ін. Внесок у вивчення людського капіталу і дослідження його впливу на економічний розвиток країн, регіонів, окремих підприємств зробили російські вчені – А. Добринін, С. Дятлов, Р. Капелюшников, С. Клімов, В. Марцинкевич, Г. Степанова, В. Щетинін.

Вітчизняні науковці В. Антонюк, О. Білик, В. Близнюк, О. Бородіна, А. Василик, В. Вашкелевич, Б. Данілішин, С. Дмитрук, І. Журавльова, Н. Кирич, Т. Кір'ян, О. Кошулько, Ю. Куликов, І. Курило, Л. Лісогор, В. Мандибур, В. Мортиков, І. Петрова, Н. Поливяна, Н. Ушенко та інші, досліджують окремі напрямки концентрації людського капіталу, що сприяє вирішенню важливих проблем становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні в умовах побудови соціальної держави за активного впливу глобалізації. Також широко відомі ґрунтовні праці в теорії та методології людського капіталу таких провідних українських вчених: Д. Богині, О. Головіна, О. Грішної, А. Колота, Е. Лібанової [1; 2].

Оскільки Україна переживає переломний етап розвитку, коли нові елементи соціальної дійсності стверджують себе через застарілі організаційно-економічні форми, стереотипи мислення і діяльності, то важливим чинником і наслідком прогресивних змін виступає людський і соціальний капітал. Різним аспектам дослідження соціального капіталу присвятили роботи такі вітчизняні вчені: М. Горожанкіна, О. Грішнова, Ю. Зайцев, Н. Поливяна, Л. Стрельнікова, А. Чемерис та ін. Вони детально вони висвітлюють сутність цієї категорії, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу (економічного, людського, інтелектуального), встановлюють причинно-наслідковий зв'язок між соціальним капіталом і людським розвитком, формулюють пріоритети в управлінні соціально-економічним розвитком. Наприклад, О. Грішнова вказує на групу економічних чинників, які впливають на формування людського капіталу (реальні доходи населення, їх розподіл, доступність товарів та послуг, рівень інфляції й економічної стабільності тощо), однак недостатньо досліджується їх вплив, віддається перевага аналізу освітніх чинників [3, с. 58]. Тому аналіз економічних та соціальних основ формування людського капіталу є актуальним питанням.

Проблема активізації суспільно-продуктивної людської діяльності в сучасних умовах потребує глибокого розуміння сутності тих узагальнюючих наукових понять, що найбільш повно і всебічно розкривають зміст об'єктивних соціально-економічних відносин: "капітал", "робоча сила", "трудовий потенціал", а також специфічної категорії – "людський капітал".

Як вважає науковець В. Мандибур, "розвиток теорії людського капіталу в Україні із самого початку не носив науково-дискусійного характеру. Тобто всі концепції західних теоретичних шкіл без будь-яких критичних застережень були прийняті як постулати. Проте це не означає, що нині не існує необхідності з'ясування, критичного переосмислення та зняття існуючих теоретико-методологічних і практично-прикладних суперечностей, що на сьогодні притаманні теорії людського капіталу" [4, с. 26].

Сама практика соціально-економічного життя дала змовлення вченим на комплексне дослідження економічних аспектів людської життєдіяльності, на створення такої теорії, яка б враховувала всі кардинальні зміни, що відбуваються під впливом науково-технічної революції, "адекватно висвітлювала роль і значення людини в нових умовах, дала б відповідні рекомендації про раціональне формування продуктивних здібностей людини..." [3, с. 231]. Усе це зумовило вибір теми даного дослідження, визначило його мету, завдання, послідовність викладу.

Метою даної публікації є виклад окремих нових концептуальних положень у теорії людського капіталу, які одержані за результатами наукових досліджень вітчизняних науковців та висвітлення сутності людського капіталу і його значення в умовах переходу до соціально орієнтованої економіки.

Поняття "людський капітал" виникло в ринковому середовищі і відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладень у людину. Людський капітал розуміється як сукупність усіх продуктивних рис працівника.

Так, О. Грішнова підкреслює, що "людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу" [3, с. 16 – 17].

А науковець Н. Ушенко вважає, що "в умовах інноваційної моделі розвитку економіки забезпечення продуктивності використання людського капіталу тісно пов'язане зі збалансованістю економічних інтересів шляхом забезпечення соціальної справедливості засобами механізму оплати праці" [5, с. 37].

Таким чином, "людський капітал" – це соціально-економічна категорія, похідна від категорій "робоча сила", "людський фактор", "трудова потенція", "трудова ресурси". У загальному вигляді людський капітал можна представити як сукупність здібностей працівника, що природно одержані (здоров'я, творчі схильності тощо), самостійно накопичені, а також придбані життєвим досвідом і розвинуті ним унаслідок інвестування в освіту, професійне навчання, оздоровлення, мобільність, мотивацію.

Як вважають економісти Т. Кір'ян та Ю. Куліков, "обов'язковою умовою розвитку людського капіталу є реалізація працівником своєї інтегрованої здатності до праці в суспільно-корисній діяльності і вдосконаленню соціально-трудова відносин" [6, с. 31].

Усі форми реалізації економічних інтересів безпосередньо або побічно впливають на підвищення якості життя й нагромадження людського капіталу. На будь-якому підприємстві формуються й накопичуються всі види людського капіталу, але, насамперед, – капітал здоров'я й трудовий капітал. Капітал здоров'я характеризується фізичною силою, працездатністю, імунітетом до хвороб, періодом активної трудової діяльності й іншими показниками. Здоровий працівник, як правило, має більш високу продуктивність. Отже, нагромадження капіталу здоров'я сприяє збільшенню доходів підприємства й розширенню фінансової та матеріальної баз, реалізації економічних інтересів працівників.

Становлення інформаційного суспільства, впровадження новітніх технологій, модернізація та переоснащення засобів виробництва на основі інновацій примушує більше уваги приділяти підвищенню ефективності відтворення людських ресурсів, подальшому розвитку персоналу. У монографії [7] визначені основні напрями активізації людського фактора на виробництві, обґрунтовані об'єктивні передумови запровадження професійного навчання.

Як вважають О. Грішнова та Н. Полив'яна, "інноваційно-орієнтованим підприємствам потрібно особливо серйозно підходити до проблеми розвитку персоналу, зокрема до його постійного професійного навчання та підвищення кваліфікації, що дозволять використовувати в майбутньому потенціал працівників для нарощування інтелектуального капіталу підприємства в цілому" [8, с. 40].

У монографії [9] висвітлені такі малодосліджені аспекти людського розвитку, як рівень соціальної захищеності; соціальні небезпеки у сфері зайнятості; формування доходу, рівня і якості життя; здоров'я населення.

Активізація людського фактора в житті суспільства – це загальнодержавна проблема. Світова практика свідчить, що найбільшого успіху досягають країни й окремі фірми, у яких застосовується модель економічного розвитку з людським фактором в основі. Практично це виражається в тому, що інвестиції в людину (охорона здоров'я, освіта, культура й усе те, що забезпечує зростання життєвого рівня) перевищують інвестиції в машини й обладнання [10, с. 48 – 49].

Хотілося б більш детально зупинитися також на поняттях "інтелектуальний" і "соціальний" капітал. Як вважає А. Колот, "аналіз наукових літературних джерел свідчить про існування двох основних підходів до розуміння сутності та співвідношення понять "інтелектуальний капітал" і "людський капітал". Деякі автори інтелектуальний капітал розглядають винятково як інно-

ваційно-інформаційний компонент людського капіталу. Проте більшість науковців, до яких належить і автор, вважає, що поняття "інтелектуальний капітал" за змістом значно ширше ніж поняття "людський капітал" і охоплює його змістовні характеристики" [11, с. 7].

Формування соціального капіталу в нашому суспільстві варто розглядати як один з основних чинників економічних і соціальних реформ, важливий напрям на шляху до цивілізованого демократичного європейського суспільства та високо розвинутої соціально-орієнтованої економіки [12, с. 24].

О. Грішнова та Н. Полив'яна підкреслюють: "Інноваційний потенціал вирішальною мірою визначається людським капіталом, який є основним рушієм як виробничих, так й інноваційних процесів... Наявність відповідного людського капіталу як суб'єкта та об'єкта інновацій стає важливою передумовою реалізації інноваційної стратегії" [8, с. 37].

Далі, розвиваючи думку про людський і соціальний капітал, ці науковці пишуть: "Якщо людський капітал залежить від того, що ми знаємо, вміємо та можемо (природний талант, знання, навички, здібності, досвід тощо), то доступ до соціального капіталу залежить від того, кого ми знаємо (розмір, якість і розмаїття) особистих і ділових мереж" [12, с. 21].

Таким чином, людський та інтелектуальний капітал виявляються у здібностях і знаннях, що є індивідуальними властивостями суб'єкта-носія й що невіддільні від нього, а соціальний капітал існує тільки у взаємодії людей один з одним. Тому власником соціального капіталу може бути лише певне об'єднання, група або суспільство загалом.

Згадаємо, що в індустріальній економіці головним продуктом праці людини виступало речовинне багатство, а фактором, що лімітує, обмежує економічний розвиток – капітал, а в сучасній економіці господарська діяльність – це виробництво й застосування інформації з метою зробити всі інші форми виробництва більш ефективними і створити більше матеріального багатства і нематеріальних активів. Таким чином, становлення капітальної форми робочої сили пов'язано не тільки з розширенням її функціональних можливостей, але й з перетворенням їх на економічні ресурси суспільного виробництва, здійснюване за допомогою їх присвоєння – відчуження на ринку праці, товарів і капіталів.

Перехід від індустріальної до постіндустріальної економіки – це епоха, коли жива людська особистість є не тільки носієм товарної форми робочої сили, але все більше й більше стає носієм людських інформаційних і соціальних капітальних ресурсів, творча актуалізація яких незмірно зростає. Деякі автори формування людського капіталу в абстрактному виді визначають як процес реалізації інвестицій в освітньому комплексі з метою удосконалювання потенційного інтелектуально-освітнього людського капіталу. Освітній комплекс, у їх розумінні, є середовищем, де здійснюється виробництво, розповсюдження й загальне свідоме засвоєння нових знань, що й виступає на поверхні змістовним процесом створення інтелектуального й освітнього людського капіталів.

Науковець О. Кошулько підкреслює: "У цілому людський капітал – це якісні характеристики людини, що накопичуються нею протягом життя, можуть приносити їй дохід, якщо вона не припиняє власного самовдосконалення, здобуваючи нові знання, навички та досвід, підвищуючи освіту і кваліфікацію, перенавчаючись" [13, с. 39]. По-перше, освітній комплекс втілює дві фази реалізації людського капіталу, що створює інформацію й використовує її, що створює здатності індивіда й реалізує його потреби; по-друге, виступає засобом вирівнювання умов життєдіяльності індивідів, завдяки чому відбувається активне й всебічне розповсюдження новітніх досягнень людської цивілізації, нових здатностей і потреб, усвідомлення їх різними суб'єктами суспільства.

Таким чином, не применшуючи важливість демографічного й соціокультурного факторів, відзначимо, що формування й розвиток у людини здатностей до праці відбувається саме у вигляді безперервного процесу освіти, який складається з ряду послідовних етапів. На першому етапі в кожного члена суспільства формується система знань, трудових умінь, прийомів творчої роботи, здобуваються найбільш стабільні фундаментальні

знання, загальноосвітня підготовка. Другий етап пов'язаний з формуванням у кожного потенційного працівника системи професійних знань і вмінь, досвіду творчої діяльності. Цей етап ґрунтується на придбанні конкретних спеціальних знань і є професійною підготовкою. Третій етап – це періодичне відновлення, поглиблення й розширення професійних знань, вмінь та навичок, що забезпечують підвищення ефективності праці в умовах вимог ринкової економіки, техніки, технології й організації виробництва, які постійно змінюються. Перехід до цього етапу означає підвищення кваліфікації або професійну підготовку, що є особливо актуальною при безробітті, й спрямований на підтримку конкурентоспроможності робочої сили.

Як вважає Н. Кирич, "саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси, виконують роль наріжного каменя конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності виробництва" [14, с. 46].

Таким чином, людський капітал є ресурсом, що акумулює знання, вміння та навички, творчі й інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації на високі кінцеві результати. Людський капітал можна визначити як форму вираження виробничих сил людини на постіндустріальному етапі розвитку суспільства. Цей капітал формується шляхом інвестицій у людину у вигляді витрат на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові, що примножують параметри людського фактора.

Говорячи про реалізацію державної соціальної політики, ефективно управління людським капіталом, треба зазначити, що "реалізація державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути націлена на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному члену суспільства доходів не нижче прожиткового мінімуму, а, насамперед, використання ринкового підходу, який передбачає створення умов для розвитку своїх продуктивних здібностей та ефективної їх реалізації" [15, с. 46].

Як вважає Л. Лісогор, "забезпечення ефективного управління людськими ресурсами передбачає врахування реалій економічного розвитку, що стосується не тільки інноваційних змін, але й кон'юнктурних коливань циклічного характеру розвитку економіки" [16, с. 33]. Особливо це важливо зараз з урахуванням наростання кризових явищ в економіці. Важливим пріоритетом розвитку людського капіталу є залучення громадян до національної культури, зміцнення моралі та духовності, формування національних світоглядних позицій, патріотизму. Тому видатки на духовний і фізичний розвиток громадян України здійснюються значною мірою за рахунок коштів, передбачених у державному та місцевих бюджетах на відповідний рік, а також за рахунок інших джерел фінансування.

Таким чином, можна зробити такі висновки. Для того щоб людський капітал був якісним і прискорював формування соціально орієнтованої економіки, необхідно, по-перше, вдосконалити управління цим капіталом (підвищувати вимоги до відбору персоналу); розробляти програми розвитку, здійснювати підвищення кваліфікації і перепідготовку кадрів; удосконалювати кадрову політику; покращувати соціально-трудові відносини; удосконалювати умови праці та відпочинку робочих кадрів. По-друге, розробити юридичні, психологічні, фінансові, екологічні заходи з метою розвитку та збереження людського капіталу на підприємствах. По-третє, створити стратегію розвитку персоналу на довгострокову перспективу, що дозволить заміщувати працівників, нагромаджувати людський капітал і одержувати максимальний прибуток. Усе це становить наукову новизну статті.

Як вважає А. Колот, "наукові дослідження в царині економіки праці і соціально-трудових відносин, зокрема й ті, що виконуються у формі дисертацій, досить часто пропонують підходи, рецепти, рекомендації щодо вирішення завдань соціально-трудового, управлінського характеру, що вже "не спрацьовують" в економіці, яка дедалі більше базується на знаннях,

інформації, інтелекті та інноваціях" [11, с. 9]. Значущість цієї проблеми зростає ще і з огляду на те, що людський ресурс в умовах демографічної кризи в Україні (підвищення смертності, старіння населення та зниження народжуваності) стає найефективнішим ресурсом. Заслужують також на увагу оцінка втрат людського капіталу в результаті високої конкуренції на ринку праці та невикористання потенціалу фахівців; рівня конкуренції навчальних закладів; визначення частки державного фінансування різних напрямів освіти й медицини.

Тому у подальших дослідженнях варто розглянути зазначені вище проблеми, визначити вплив економічних і соціальних чинників на формування людського капіталу в Україні, обґрунтувати пропозиції щодо зміцнення його соціально-економічних основ.

Література: 1. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : монографія / О. М. Головінов. – Донецьк : ДонПУЕТ, 2004. – 161 с. 2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2006. – 559 с. 3. Грішнова О. А. Люський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с. 4. Мандибуря В. "Людський капітал": об'єктивна економічна реальність чи ідеологема? / В. Мандибуря // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 26–33. 5. Ушенко Н. Умови та фактори підвищення продуктивності використання людського капіталу України / Н. Ушенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 37–45. 6. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26–31. 7. Суков Г. С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика : монографія / Г. С. Суков, И. Я. Тупик; за науч. ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с. 8. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 37–41. 9. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О. Ф. Новікова, О. І. Аллоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с. 10. Чернявский И. Активизация человеческого потенциала как условие прогресса / И. Чернявский // Экономист. – 2007. – № 8. – С. 45–49. 11. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9. 12. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 19–24. 13. Кошулько О. Пошук шляхів удосконалення управління і збереження людського капіталу на вітчизняних підприємствах / О. Кошулько // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 39–44. 14. Кирич Н. Роль людського фактора у підвищенні ефективності роботи підприємства / Н. Кирич // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 46–50. 15. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О. Білик // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 43–46. 16. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 29–33.

УДК:330.341.2

Керейко К. С.

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

In the article the influence of the state on stabilization of bank sector work in the conditions of an economic crisis is considered, and the basic directions of such regulation are defined. As the result in the conditions of an economic crisis when the majority of the enterprises, banks, investors and other participants of economy including the population, is in conditions of recession of profit, scales of the activity, state regulation remains a determinative of stabilization of economy.

Экономические кризисы, сопровождающиеся спадом в основных сферах экономики, являются важной проблемой современного общества. Определение путей выхода из них является одной из актуальных задач современной экономической науки. Ведущую роль в решении этой задачи играет государство, значение которого в данном вопросе по-прежнему недооценено.

В настоящее время в экономической науке существует значительное количество теорий и разработок, связанных с выявлением причин и преодолением последствий экономических кризисов. Эти работы принадлежат известным экономистам: М. Туган-Барановскому [1], Дж. Кейнсу, Н. Кондратьеву [2], И. Шумпетеру [3], А. Гальчинскому, В. Гейцу, А. Нестеренко [4] и др. В поле зрения ученых попали имеющие место в мировой истории экономические кризисы. Вместе с тем в незначительной мере была исследована банковская деятельность как один из факторов возникновения экономических кризисов.

Таким образом, актуальность приобретает анализ влияния деятельности банков на природу возникновения экономических кризисов и роли государства в разрешении проблем банковской системы. В статье рассмотрено влияние государства на стабилизацию работы банковской системы и определены основные направления государственного регулирования в условиях экономического кризиса.

Еще недавно считалось, что банковская система любой страны – неуязвимый и практически безопасный элемент экономики. Институты, гарантирующие стабильность банковской системы, вселяли веру в устойчивость кредитно-финансовых учреждений перед экономическими потрясениями. Этому способствовало довольно спокойное развитие банков, редко сопровождаемое банкротствами отдельных учреждений, стабильность национальных денег, планомерное развитие экономики [5].

Стремясь расширить собственную клиентскую базу, банки активно развивали кредитование и проводили пассивные операции. Вместе с тем, увеличивался разрыв между объемом, сроком проводимых кредитных операций и ростом капитала банковских учреждений не в пользу последнего. Эти обстоятельства указывают на то, что убеждения в устойчивости банковского сектора являются необоснованными. С одной стороны, коммерческие банки выдерживают нормативы, которые требуют выполнять Центральный банк, а с другой – эти показатели применимы к экономической ситуации, которая характеризуется невысокими колебаниями основных макроэкономических показателей, доверия населения. Такие колебания приводят к снижению доверия к банковским учреждениям, что является типовым явлением для кризисных ситуаций в экономике, а также нарушению платежной дисциплины со стороны заемщиков и отдельных банковских учреждений [6].

Как правило, основными причинами банковских кризисов могут быть: невозвращение предоставленных банками

ссуд, обесценение инвестиций, потери при срочных соглашениях и т. п. Банкротства отдельных банков происходят не чаще, чем банкротства предприятий, но они могут иметь более негативные последствия для экономики.

Любое значительное банкротство банка по принципу "домино" может вызвать цепную реакцию стремительных падений среди предприятий и банков, которые тесно связаны между собой по линии межбанковского кредита. Волны банковских кризисов часто сопровождают общие экономические кризисы и заостряют их. Вместе с этим банковские кризисы могут иметь более-менее самостоятельный характер.

Огромные потери, к которым приводят банковские кризисы, стали одним из главных факторов развития современных центральных банков и систем контроля и регулирования деятельности центральных банков [7].

Например, в США банковские кризисы сыграли важную роль в трех фундаментальных реформах банковской системы: создание Федеральной резервной системы (в 1913 г.); отделение коммерческих банков от инвестиционных и введение в действие федеральной системы страхования депозитов (в 1933 г.);

объединение систем страхования депозитов коммерческих банков и сберегательных учреждений (в 1989 г.).

Мировой экономический кризис 1929 – 1933 гг. привел к закрытию более чем 9 000 коммерческих банков с совокупными депозитами 6 530 млн дол. В 1940 – 1960-х годах банкротства коммерческих банков в США происходили достаточно редко.

Большие проблемы появились в 1980-е годы, когда произошел кризис некоторых больших банков и сберегательных учреждений. Кризис сберегательных учреждений был вызван рядом факторов. Состояние ссудно-сберегательных ассоциаций в конце 1970-х годов характеризовалось опасным соотношением структур пассивов и активов. Пассивы состояли из сберегательных счетов, изъятие средств из которых происходило почти свободно. Что же касается активов, то в них преобладали долгосрочные ипотечные ссуды на жилищное строительство с фиксированной ставкой процента. По ссудам, которые были предоставлены в 1950 – 1960-х годах, эта ставка не превышала 10% годовых. В конце 1970-х годов в результате инфляции проценты за кредит начали расти, однако ссуды, предоставленные ассоциациями, оставались низкопроцентными, что не позволяло им повысить процент по депозитам. Повысить же процент на кредиты они не могли в результате конкуренции со стороны других финансовых институтов. Пытаясь уменьшить потери, ассоциации начали наращивать высокодоходные, но рискованные вложения: ссуды под залог нежилой недвижимости, потребительский кредит. Через депрессивное состояние ряда отраслей неплатежи по ссудам резко выросли, финансовое состояние кредитных учреждений ухудшилось. До конца 1980-х годов кризис в США приобрел огромные масштабы.

Финансовый кризис 1998 г., который начался в Азиатско-тихоокеанском регионе, имел негативное влияние на мировую финансовую систему. Это стало убедительным свидетельством того, что процессы глобализации и интернационализации мирового хозяйства ведут к растущей взаимозависимости национальных экономик и, открывая новые захватывающие возможности, в то же время содержат в себе значительные риски. Наиболее типичными причинами этого кризиса, кроме макроэкономической несбалансированности, стали: недостаточный контроль над банковской системой; поддержка относительно фиксированных валютных курсов; использование внешних заимствований для финансирования инвестиционных проектов низкого качества; недостаточная оценка финансовых рисков и неудовлетворительное управление ими; непрозрачная финансовая отчетность частного сектора и несовершенство правительственных нормативных и законодательных актов.

Особенно явственно прослеживается взаимосвязь национальных экономик в ходе текущего экономического кризиса, который получил свое начало в банковской системе США и охватил экономику страны в целом. После чего кризисные яв-

ления начали проследиваться и в большинстве стран мира в той мере, в которой они связаны с международными партнерами, и в зависимости от степени уязвимости национальной экономики от внешних факторов.

Так, связанные экспортно-импортными операциями национальные экономики большинства стран мира ощутили сокращающийся спрос на товары, а особенно на сырье, существенное сокращение доходов от убывающего товарооборота.

Во время кризиса наступил экономический спад, затронувший индустриальные страны. Стремясь стабилизировать экономику, все страны стали предпринимать шаги по стабилизации своих банковских учреждений. С целью не допустить банкротства крупнейших финансовых институтов и стабилизировать положение за счет увеличения их основного капитала, государство принялось оказывать чрезвычайную помощь банкам путем приобретения их акций, то есть путем их частичной национализации. Стабилизационная программа в Великобритании, например, преследовала две цели: увеличить капитал банков и одновременно предоставить государственные гарантии под новые кредиты, предоставляемые на межбанковском рынке. Одновременно Лондон объявил также о намерении поддержать средний и мелкий бизнес, который больше других страдает от надвигающегося спада. Кроме этого были изменены нормативы по соотношению выданных банками кредитов и собственного капитала.

Страны – члены Евросоюза – объявили о выделении на стабилизацию финансовой системы ЕС значительной суммы средств. Их планируется использовать по двум направлениям – для восстановления кредитования на финансовом рынке ЕС за счет гарантирования межбанковских кредитов, а также для увеличения капитала наиболее уязвимых частных коммерческих банков ЕС вплоть до их частичной национализации. В результате казавшееся в течение десятилетий абсурдным высказывание известного американского экономиста Милтона Фридмана о том, что с угрозой депрессии необходимо бороться, разбрасывая с вертолетов деньги над крупнейшими городами, воплотилось в реальные действия правительств западных стран. Принятые странами ЕС меры рассчитаны, в первую очередь, на восстановление рынка межбанковского кредита, который фактически прекратил в начале октября 2008 года работу вследствие того, что банки опасались взаимных неплатежей и разорений.

Оказав непосредственную поддержку банкам, Центробанки и правительства стран ЕС и США стремятся разрешить трудную проблему нехватки кредитов в мировой финансовой системе. На первоначальной стадий нынешний кризис уничтожил богатство в виде бумажных денег (различного вида облигаций и акций), что привело к значительным проблемам, вызвав в первую очередь нехватку кредитных финансовых ресурсов. После непосредственного спасения банков как финансовых институтов правительства и Центробанки взяли курс на предоставление банкам среднесрочных кредитов. Основным элементом этой политики стало создание постоянного механизма предоставления банкам экстренных кредитов в любой необходимый момент в течение нескольких часов под залог их активов. Таким образом, доступ к экстренным государственным кредитам получили многочисленные частные банки, которые работали в секторе облигаций повышенного риска. Европейский центральный банк (ЕЦБ) также объявил о начале предоставления банкам ЕС неограниченного доступа к кредитам в евро и расширил список потерявших ликвидность инвестиционных облигаций, которые он принимает в качестве залога под выдачу кредитных средств. Новый механизм, призванный обеспечить бесперебойную работу кредитного рынка Евросоюза, будет действовать в течение ближайших шести месяцев.

Незадолго до этого ЕЦБ приступил к выдаче банкам ЕС безлимитных кредитов в долларах США. Доллары предоставлены в рамках специальной чрезвычайной программы Федеральной резервной системы США по поддержанию ликвидности мирового межбанковского долларового рынка. Центробанки ведущих западных стран предпринимает скоординированные меры, чтобы добиться разрешения продолжающегося уже бо-

лее года кредитного кризиса. ЕЦБ и Банк Англии объявили, что расширяют программу предоставления банкам ЕС неограниченных по размерам долгосрочных кредитов. До сих пор кредиты, предоставляемые Центробанками в рамках нынешних экстренных мер, ограничивались лишь несколькими неделями. Это следствие сохраняющегося взаимного недоверия коммерческих банков. Пока банки не восстановят доверие друг к другу и не возобновят в полном объеме взаимнофинансирование, ситуация будет оставаться сложной.

Центральные банки ведущих индустриальных стран готовятся в случае необходимости провести беспрецедентное скоординированное снижение учетных банковских ставок по доллару, евро, английскому фунту стерлингов и швейцарскому франку, чтобы сделать кредит доступным даже для среднего и мелкого бизнеса, не говоря уже о крупном бизнесе. Тем самым может быть отведена угроза глубокого и затяжного спада. Такие меры обоснованы опасностью, которую несут банковские кризисы, способные подорвать социально-экономическую стабильность. Это может вылиться в падение производства и уровня жизни населения, подрыв доверия к национальной экономике, банковской системе и национальной валюте и многое другое. Мировой опыт показывает, что, когда трудности отдельных банков переносятся на всю банковскую систему, все основные источники и средства поддержки банковской системы, включая фонды страхования депозитов и кредиты Центрального банка на поддержание ликвидности кредитных учреждений, исчерпаны или уже недостаточны. В этот момент государство сталкивается с необходимостью принятия и реализации радикальной программы оздоровления банковской системы. Это связано, в том числе, и с тем фактом, что один из наиболее распространенных инструментов, применяемых в зарубежных странах при разрешении кризисных ситуаций в отдельных банках, – защита вкладов – создается не в расчете на возникновение системных кризисов, а лишь для того, чтобы смягчать или компенсировать потери вкладчиков. Средств, собираемых в рамках системы страхования депозитов, практически никогда не хватает для покрытия убытков, возникающих во время системного кризиса. Следовательно, во избежание падения всей банковской системы следует своевременно принимать меры по ее стабилизации.

Возвращаясь к анализу текущего банковского кризиса, отметим, что поглощение и слияние остались основными способами стабилизации и укрупнения банковской системы. Но эти процессы протекают в нескольких других обстоятельствах в отличие от тех, которые прогнозировали эксперты и экономисты ранее.

Так, основными мотивами укрупнения банковской системы Украины и ряда зарубежных стран стала не конкурентная борьба, а необходимость в экстренном возобновлении нормальной работы банков, повышении устойчивости их работы через наращивание объемов капитала, возобновление кредитования.

В условиях экономической нестабильности в Украине и отечественные, и зарубежные банки почувствовали нехватку в кредитных средствах, потерю доверия населения, отток со счетов своих клиентов. Эта тенденция послужила тому, что для всех без исключения стран на первый план выходит не частный капитал, а государство с имеющимися у него экономическими и нормативными инструментариями. Несмотря на то, что государство имеет репутацию не очень эффективного собственника активов, потенциал его в плане мобилизации и перераспределения финансовых потоков значителен. Это и стало причиной того, что во время экономических потрясений оно выступает основным стабилизирующим элементом. С этой целью государство принимает активное участие в стабилизации банковской системы путем увеличения доли государства в капитале банковских учреждений.

В отличие от ранее предсказываемых тенденций в банковском сегменте увеличению банковского капитала за счет иностранного капитала и поглощения крупными банками мелких и убыточных, оказалось, что государство обеспечивает рост капитала банковской системы и своими действиями способствует уходу с рынка слабых банковских учреждений и слиянию мелких банков.

Характерним для такого времени является также тот факт, что банковские учреждения, породившие экономический кризис, являются тем элементом экономики, который может его и решить своими согласованными с государством действиями. К таким действиям следует отнести: стабилизацию макроэкономических показателей; восстановление доверия к экономической политике государства и работе банковских учреждений.

Таким образом, отметим, что в условиях экономического кризиса, когда большинство предприятий, банков, инвесторов и других участников экономики, в том числе и население, находится в условиях спада прибыли, масштабов своей деятельности, государственное регулирование остается решающим фактором стабилизации экономики.

Действия государства при решении проблемы спада в банковском секторе направляются на:

- увеличение капитала банковской системы за счет вхождения государства в управление частью ее учреждений;
- возвращение доверия к банкам через увеличение сумм страхования банковских вкладов;
- изменение нормативов работы банков в области кредитования и депозитных операций;
- обеспечение прав вкладчиков и заемщиков банков путем выполнения норм действующего законодательства;
- обеспечение независимости и прозрачности работы Центральным банком и др.

Литература: 1. Туган-Барановский М. И. Промышленные кризисы в современной Англии, их причины и ближайшие влияния на народную жизнь / М. И. Туган-Барановский. – СПб., 1894. – 189 с. 2. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры / Н. Д. Кондратьев // Вопросы конъюнктуры. – 1925. – Т. I; вып. 1. – С. 28–79. 3. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. – М., 1982. – 320 с. 4. Нестеренко А. Н. Экономика и институциональная теория / А. Н. Нестеренко; отв. ред. акад. Л. И. Абалкин. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – 416 с. 5. Финансово-банковская система Украины у европейському вимірі : 36 ст. / упорядники: С. А. Буковинський, А. А. Гриценко, А. Т. Кияк та ін. – К.: Вид. дім "Козаки", 2002. – 210 с. 6. Корнаи Я. Честность и доверие в переходной экономике / Я. Корнаи // Вопросы экономики. – 2003. – № 9. – С. 4–17. 7. Вешкин Ю. Г. Банковские системы зарубежных стран : курс лекций / Ю. Г. Вешкин, Г. Л. Авагян. – М.: Экономистъ, 2006. – 399 с.

Стаття надійшла до редакції
24.06.2009 р.

УДК 336.71

Федірко В. В.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КЛІЄНТСЬКОЇ БАЗИ БАНКУ

In the article the theoretical bases of building bank client base and directions of its development are investigated. The mechanism and stages of forming of client base in the accrued and functioning bank are determined. Directions of development of bank client base are offered.

Динамічний розвиток вітчизняного роздрібного банківського бізнесу в останні роки значно вплинув на переорієнтацію банків на власних споживачів та їх потреби і став передумовою

впровадження клієнтоорієнтованого маркетингового підходу в банках. Вказаний підхід кардинально відрізняється від маркетингу трансакцій, для якого характерна більш короткострокова орієнтація та націленість на негайну реалізацію банківських продуктів. У його основі лежить принцип персоналізації обслуговування, встановлення довготривалих партнерських відносин з кожним споживачем та управління їх лояльністю до банківської установи.

З огляду на це, цілком закономірним є широке висвітлення в науковій літературі цілого ряду актуальних питань у розрізі дослідження клієнтоорієнтованого маркетингового підходу в банках, серед яких: впровадження CRM-технологій у банківській сфері, аналіз переваг та принципів сегментації споживачів кредитних установ, пошук ефективних механізмів аналізу маркетингової інформації про клієнтів банківської установи, розробка методик оцінки й аналізу клієнтської бази банку та формулювання принципів її побудови. У той же час, як свідчить проведений автором аналіз, проблема формування клієнтської бази банку вивчена недостатньо.

Окремі теоретичні та методологічні аспекти формування клієнтської бази банку знайшли відображення в роботах закордонних і вітчизняних дослідників, зокрема Д. В. Гайдунька, В. В. Жаброва, О. А. Кириченка [1], Н. Б. Куршакової [2], І. В. Лопатинської, М. А. Чижова, В. В. Романова та ін. При цьому, комплексні наукові розробки, що визначають механізм формування клієнтської бази банку, практично відсутні. Так, В. В. Жабровим розглядаються етапи побудови оптимальної клієнтської бази банку [3], однак, на погляд автора, вони більшою мірою стосуються планування маркетингових заходів з розробки послуг, системи ціноутворення та стимулювання продажів банку для певних груп споживачів, які базуються на масштабних маркетингових дослідженнях потреб існуючих та потенційних клієнтів.

Отже, виходячи з вищевикладеного, метою статті є розробка теоретичних засад формування клієнтської бази банку як важливого елементу комплексної системи управління клієнтською базою банку.

На відміну від існуючих підходів до формування клієнтської бази банку, пропонується виокремити механізми формування (розвитку) клієнтської бази для новоствореного банку й вже існуючої банківської установи, кожен з яких має свої особливості та порядок реалізації (рис. 1).

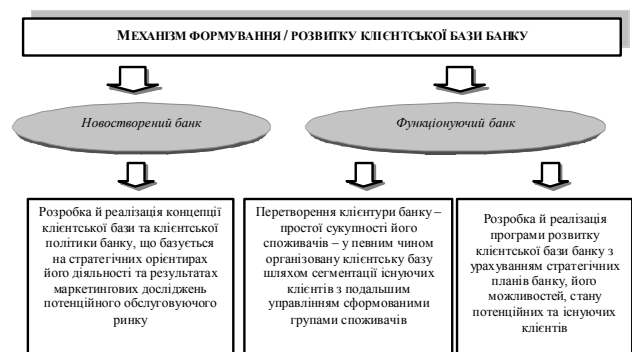


Рис. 1. Механізм формування / розвитку клієнтської бази новоствореного та функціонує банку

У рамках запропонованого підходу, можна визначити послідовність етапів формування клієнтської бази банку як для новоствореної банківської установи, так і для функціонує банку з окресленням конкретних заходів на кожному етапі, відповідальних виконавчих підрозділів та взаємозв'язків між ними. Розглянемо кожен з них більш детально.

Механізм формування клієнтської бази новоствореного банку, представлений на рис. 2., становить цілеспрямований та послідовний процес:

вибору цільових сегментів ринку банку та визначення стратегії співпраці з ним, що базується на масштабних дослідженнях потенційного ринку банківських послуг й стратегічних

орієнтирах і можливостях самого банку. Основним документом, що містить результати роботи в рамках вказаного стратегічного рівня формування клієнтської бази банку, є концепція клієнтської бази банку та її розвитку;

розробки й конкретизації комплексу маркетингу та підходів до залучення й обслуговування для кожного цільового сегменту ринку в рамках концепції розвитку клієнтської бази банку, що становить тактичний рівень формування клієнтської бази банку;

безпосереднього залучення споживачів до банку, їх обслуговування, налагодження і підтримання зв'язків з ними та оперативного управління вказаними процесами.

Потрібно підкреслити, що процес формування клієнтської бази повинен бути не хаотичним та випадковим, а осмисленим, цілеспрямованим, впорядкованим, послідовним, відповідати стратегічним орієнтирам і можливостям банку, його концепції розвитку і спеціалізації, враховувати стан зовнішнього середовища, особливо в розрізі обслуговуючого ринку, потреби потенційних клієнтів у банківських послугах, їх запити стосовно підходів й якості обслуговування в банку.

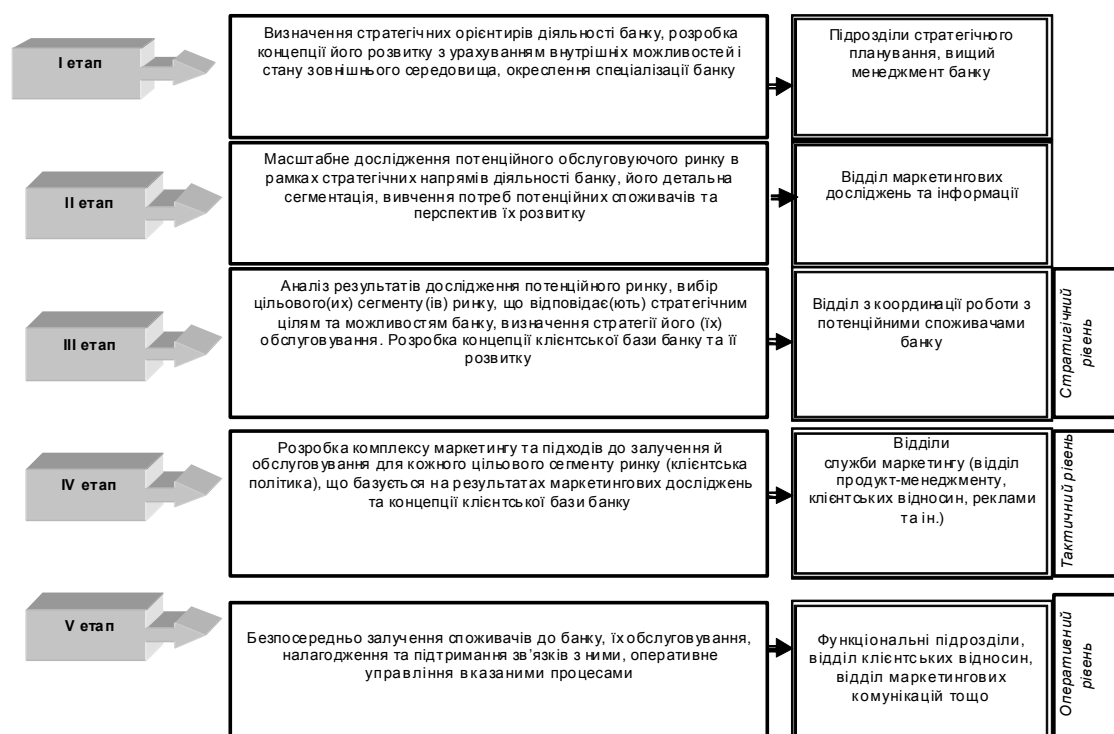


Рис. 2. Етапи формування клієнтської бази новоствореного банку

Для функціонуючого банку процес формування клієнтської бази автор пропонує розглядати в двох аспектах: у розрізі сегментації існуючої клієнтури та розвитку згурпованої клієнтської бази банку у випадку реалізації технології групування споживачів в банку.

Перший напрямок роботи передбачає впровадження групування (сегментації) споживачів банку, тобто перетворення його клієнтури – неупорядкованої сукупності клієнтів – у певним чином структурований їх перелік з метою подальшого управління сформованими групами споживачів. Метою зазначених дій є:

детальне дослідження потреб клієнтів у рамках кожного сегменту, розробка нових чи коригування вже існуючих банківських послуг, систем тарифів й цін, каналів збуту, стратегій комунікації та стандартів обслуговування, що максимально задовольняють їх запити з метою підвищення прибутковості взаємовідносин банку з клієнтами та зміцнення їх лояльності;

визначення найбільш вигідних і стратегічно важливих для банку категорій споживачів, розробка й запровадження спеціального комплексу маркетингу, орієнтованого виключно на даний клієнтський сегмент, подальше залучення потенційних клієнтів зі схожими профілями;

надання спеціальних рекомендацій функціональним продуктивним або клієнтським підрозділам стосовно обслуговування сегмента клієнтів зі значним рівнем вигідності для банку

та високим потенціалом зростання, які можуть зробити їх більш прибутковими та змінити характер їх ділових взаємовідносин з банком;

визначення стратегій обслуговування споживчих груп з середнім й незначним рівнем прибутковості для банку, розробка заходів з підвищення ефективності їх співпраці; своєчасне виявлення позитивних/негативних тенденцій у розвитку взаємин банку з кожним сегментом клієнтів.

Розглядаючи працюючий банк, в якому клієнти вже певним чином згурповані, слід звернути увагу на необхідність впровадження ним механізму управління розвитком існуючої клієнтської бази, адже на відміну від новоствореної банківської установи діючий банк переймається проблемами не формування, а вже нарощення клієнтських сегментів. Слід зауважити, що даний напрямок роботи тісно пов'язаний з процесом управління сегментами споживачів, він базується на висновках комплексного аналізу клієнтських груп і є його закономірним результатом. Систематизація поглядів науковців на зазначену проблему дозволяє визначити напрямки розвитку клієнтської бази банку, як це представлено на рис. 3.



Рис. 3. Напрямки розвитку клієнтської бази банку

На початкових етапах становлення вітчизняних банків їх клієнтська база формувалась досить хаотично й безсистемно та зазвичай охоплювала обслуговування всього ринку. У такій ситуації не виникало необхідності управляти сукупністю клієнтів банку та підтримувати відносини з ними. По мірі загострення конкуренції в банківській сфері та ускладнення банківських послуг банки змушені були переглянути традиційні підходи до обслуговування своїх споживачів.

У даний час масовий та універсальний банківський сервіс поступився цільовому персоналізованому обслуговуванню, що базується на загальній стратегії банківської установи. Разом з упровадженням новітніх механізмів залучення, кваліфікованого обслуговування й утримання споживачів, банки прагнуть управляти їх сукупністю та будувати власну „ефективну” клієнтську базу.

Таким чином, визначені в статті теоретичні аспекти формування (розвитку) клієнтської бази для новоствореного та функціонуючого банку, що базуються на системному підході, стратегічному баченні вказаних процесів, широкому викорис-

тани маркетингового інструментарію в банківській сфері, на переконання автора, сприятимуть побудові оптимальної клієнтської бази банку за обсягами та структурою, що відповідає його стратегічним орієнтирам та концепції діяльності.

Література: 1. Кричевський Н. А. Основные пути развития клиентской базы банка [Текст] / Н. А. Кричевський // Финансы. – 2009. – № 9. – С. 23–25. 2. Куршакова Н. Б. Методологические основы разработки программы развития клиентской базы региональных банков [Текст] / Н. Б. Куршакова // Банковские услуги. – 2002. – № 4. – С. 16–19. 3. Жабров В. В. Роль маркетинга клиентской базы в устойчивости банка : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / Жабров Владимир Владимирович. – М., 2003. – 160 с.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДОМОГОСПОДАРСТВ

Essence of human capital and its influence on forming the households' financial potential is considered; basic measures and principles which must be fixed in basis formings of modern conception of management of development the human capital in Ukraine are offered in the article

Фінанси домогосподарств, відображаючи кінцеву мету розподільних та перерозподільних відносин – формування і використання фондів споживання та накопичення – є показником самостійної діяльності кожного домашнього господарства. У ході такої діяльності реалізується фінансовий потенціал домогосподарства, тобто здатність його членів самостійно формувати свої доходи.

Економічну основу фінансового потенціалу домашнього господарства становить людський капітал усіх його членів як сукупність знань, навичок, умінь, особистих здібностей конкретної людини до тієї чи іншої діяльності (причому результатом такої діяльності, як правило, є отримання доходу). Тож збільшення людського капіталу окремої особи відображається, передусім, на її доходах – основі фінансів домогосподарств.

В умовах глобалізаційних процесів суттєво підвищується роль як фінансів, так і людського капіталу. У сучасному науковому середовищі домінує твердження про те, що саме людський капітал має знаходитися у центрі нової "людноорієнтованої парадигми політичної економії" [1, с. 3]. А основною ланкою створення і нагромадження людського капіталу (включаючи етапи його формування, виробництва й реалізації) завжди була і продовжує залишатися сім'я. Початковою стадією формування людського капіталу можна вважати створення належної матеріальної основи сім'ї на базі формування і використання сімейного бюджету та ведення домашнього господарства.

Біля витоків теорії людського капіталу знаходилися класики економічної думки: В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Мілль. Дослідження сутності і форми продуктивної сили людини пов'язане з іменами Ж.-Б. Сея, Дж. МакКуллоха, Н. Сеніора, Дж. Волша. Але визнання продуктивних здібностей людини як особливого виду капіталу, а саме як капіталу людського, первісно пов'язане з іменами Г. Беккера, М. Блауга, Г. Боуена, Р. Лукаса, П. Ромера, Т. Шульца та інших учених. У 70-х роках ХХ ст. дослідження людського капіталу набуло масового характеру. У СРСР інтерес до цієї проблематики виник на початку 80-х років і був пов'язаний з іменами В. С. Гойла, А. Б. Дайновського, С. Г. Струмліна. З переходом до ринкової економіки зацікавленість теорією людського капіталу знову зростає. У Росії в цей період були видані наукові праці С. О. Дятлова, М. М. Крітського, В. І. Марцинкевича.

В Україні критичний аналіз концепції людського капіталу набув свого розвитку значно пізніше. До помітних досліджень з цієї тематики варто віднести роботи О. Грішнкової, В. Денесюка, І. Каленюка, П. Крайньова, А. Чухна та ін. Дослідження проблем відтворення та використання людського капіталу продовжує залишатися актуальним і в сучасних економічних умовах, яким властива певна специфіка, пов'язана, передусім, із розвитком інтелектуального підприємництва, диференціацією кваліфікованої робочої сили і прибутковістю інвестицій у підвищення її продуктивності. Якщо ще донедавна, віддаючи данину освіті та науці, практичний акцент все ж таки робився на ресурсному забезпеченні виробництва, то в

даний час економічний успіх розглядається, насамперед, як наслідок якості робочої сили, стану освіти, науки, охорони здоров'я. Тому дослідження сутності людського капіталу та його складових набуває особливої ваги не лише з теоретичної, але і з практичної точок зору.

Загалом науковці під людським капіталом розуміють продуктивні здібності, досвід і знання індивіда. За вихідну теоретичну передумову приймається розуміння капіталу як "потенційної здатності упродовж певного періоду часу створювати продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу" [2, с. 31]. За Т. Шульцем, "концепція капіталу виходить із наявності чогось реально існуючого, що має економічну властивість надавати майбутні послуги, які мають деяку вартість... Розуміння капіталу як чогось такого, що надає майбутні послуги, дозволяє приступити до наступного ділення цілого на дві частини, а саме: на людський капітал і поза-людський капітал" [3, р. 48].

В економічній літературі до теперішнього часу не існує єдиної точки зору щодо трактування сутності людського капіталу. Так, Г. Беккер включає до цього поняття витрати членів домашнього господарства на освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, інформацію, пошук роботи, виховання дітей тощо [4], тобто усе те, що в кінцевому підсумку сприяє збільшенню доходів людини у майбутньому.

Більш конкретизоване визначення людського капіталу наводить С. Дятлов, на думку якого людським капіталом є "сформований у результаті інвестицій і накопичень людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяють зростанню продуктивності праці та виробництва, і тим самим впливають на зростання доходів (заробітків) даної людини" [5, с. 83].

Д. Чемпернаун і Ф. Коуел трактують людський капітал як здатність індивіда отримувати дохід у майбутньому періоді [6, р. 155].

Н. Голікова стверджує, що людський капітал – це "вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання і капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток)" [7, с. 33].

О. Жолудь вважає, що людський капітал – це "обсяг продуктивних навичок та технічного знання. Як і звичайний капітал – земля, будівля чи верстат – він вимагає витрат, наприклад на навчання" [8].

Проте, незважаючи на розмаїття думок стосовно даного поняття, практично усі дослідники схилиються до думки, що його основу становить отримання знань, тобто освіти. Ще свого часу Т. Шульц звертав увагу на те, що освіта перетворює простого виконавця у творчого робітника, змушує його аналізувати ситуацію, шукати оптимальні шляхи вирішення будь-яких завдань [3]. Аналогічних поглядів притримувався і Н. Менкью, який вважав, що, як й інші види капіталу, освіта є одноразовими витратами ресурсів, призначеними для збільшення продуктивності в майбутньому, але, на відміну від інвестицій в інші форми капіталу, інвестиції в освіту пов'язані з конкретною людиною [9, с. 267]. Як показують економетричні дослідження американської економіки, фактор освіти забезпечує в середньому близько 23% величини загального річного приросту ВВП [10]. А за оцінкою Д. Грінеуєя і М. Хаунеса, загальний внесок освіти у збільшення майбутніх доходів людини становить близько 75 – 80% [11, с. 64].

У рамках такого підходу в економічній науці сформувався твердження про те, що людський капітал визначають як суму інвестицій, вкладених в освіту і професійне удосконалення конкретної людини. Однак, на погляд автора, окрім зазначених об'єктивних факторів у цьому процесі велику роль відіграє і суб'єктивний чинник. Скажімо, особи, які отримали однакову освіту та володіють однією і тією ж інформацією, здатні використовувати свої потенційні можливості з різною ефективністю, відтак процеси формування їх особистих фінансів дещо різнитимуться. При цьому додатковими факторами отриманого індивідами особистого доходу, окрім знань і професійних навичок, можуть бути мотивація до трудової діяльності, особисті якості, випадкові фактори тощо.

Варто зазначити, що процес інвестування у людський капітал має суттєву специфіку: по-перше, капіталовкладення у даному випадку обмежені життєвим циклом індивіда; по-друге, різні складові людського капіталу формуються на різних етапах життєвого циклу і "амортизуються" різними темпами (скажімо, знання людини можуть застарівати швидше, ніж втрачаються її трудові навички і здоров'я); по-третє, постійне використання індивідом набутих раніше знань не зменшує їх (як це відбувається з фізичним капіталом, який у процесі використання поступово зношується), а навпаки – збільшує їх у майбутньому. Тобто, економіка людського капіталу є економікою самовідтворення, де наявні знання генерують нові.

Особливу проблему в дослідженні людського капіталу (і, відповідно, фінансового потенціалу індивіда) становить визначення ролі природних здібностей конкретної людини у його формуванні. Аналіз здібностей людини та їх впливу на рівень особистих доходів знаходиться на стику економічної науки і психології. Останніми роками у цьому напрямку було досягнуто певних успіхів, які стосуються, передусім, розробки системи показників, що характеризують здібності людини, а також їх ранжування залежно від ролі, яку вони можуть відігравати у професійній підготовці, кар'єрі і формуванні доходу індивіда.

Науковці серед основних характеристик особистості виділяють: пізнавальні здібності (пам'ять, володіння мовою, здібність пояснювати і робити висновки) [12]; особисті якості, здатні впливати на кар'єрне зростання (комунікабельність, психологічну стійкість, добросовісність, емоційну стійкість, прагнення до досягнення мети) [13]; психомоторні реакції (швидкість реагування, вправність, фізичну силу, самоконтроль) [14].

Цілком зрозуміло, що недостатність природних здібностей людини можна компенсувати збільшенням періоду її навчання. Ця залежність матиме вигляд:

$$We = f(t, g), \quad (1)$$

де We – запас людського капіталу (накопичена величина);

t – тривалість періоду отримання освіти;

g – сукупність природних здібностей людини.

З рівняння (1) слідує, що особи з великими природними здібностями можуть обирати більш короткі терміни отримання освіти, і, навпаки, індивіди з меншими здібностями потребують тривалішого періоду навчання. Відповідно, витрати останніх на отримання освіти значно перевищуватимуть витрати перших. З точки зору особистих фінансів це означає, що люди з невеликими особистими здібностями повинні володіти додатковими фінансовими ресурсами для формування людського капіталу, адекватного людському капіталові індивідів з великими природними здібностями.

Водночас, в економічній науці побутує теза про те, що люди з невеликими особистими здібностями, проте які володіють відповідними фінансовими ресурсами, накопичують у процесі навчання людський капітал, що набагато перевищує людський капітал осіб з великими природними здібностями, проте які не отримали належної освіти. На погляд автора, таке твердження є не зовсім слушним (і не тому, що можуть зустрічатися виняткові випадки, коли людина без глибокої професійної освіти досягає високих результатів у будь-якій сфері діяльності, і навпаки, людина з відмінною освітою не досягає професійного успіху), а передусім тому, що інвестування у людський капітал не можна ототожнювати з інвестуванням в основний капітал. Іншими словами, людський капітал не створюється лише за рахунок витрат на освіту, а ефект заміщення між терміном навчання і природними здібностями людини на практиці є об'єктивно обмеженим у своєму прояві.

Цю думку підтверджують й емпіричні дослідження С. Боулеса, Г. Джинтіса і М. Осборна, які зафіксували цікавий феномен: виявилось, що рівень доходу індивіда від самостійної трудової діяльності значною мірою визначається дохода-

ми, які отримуються його батьками, а точніше кажучи, їх соціальним та економічним статусом [15, р. 1138]. Автори схильні пояснювати цей феномен тим фактом, що діти наслідують моделі соціально-економічної поведінки своїх батьків.

З цього приводу можна зазначити, що діти успадковують не стільки модель поведінки своїх батьків, скільки їх соціальне становище і, відповідно, ймовірність отримання більш достовірної інформації про можливості отримання роботи для себе (що є особливо важливим у період працевлаштування після здобуття освіти).

Окремою проблемою у контексті нашого дослідження є успадкування людського капіталу та його перерозподіл між поколіннями однієї сім'ї. На перший погляд, така постановка питання може бути позбавлена будь-якого сенсу, адже людський капітал складається із сукупності особистих якостей конкретної особи, її знань і трудових навичок. Однак практика засвідчує, що процеси розвитку особистих здібностей, отримання певних знань і навіть окремих професійних навичок відбуваються переважно саме у сім'ях, хоча мова тут повинна вестися скоріше не про наслідування людського капіталу, а про його перерозподіл між членами родини (який, звичайно ж, залежить від природних здібностей дітей). Загалом діти із сімей з високим рівнем освіти і сталими професійними орієнтирами мають більше шансів сформувати людський капітал, ніж діти із сімей з низьким освітнім статусом. Така нерівність відображається, у кінцевому підсумку, на рівні доходів і, відповідно, обсягах фондів споживання та накопичення, що формуються у процесі функціонування фінансів домашніх господарств.

Таким чином, можемо стверджувати, що, з одного боку, особисті фінанси формуються під впливом людського капіталу, який є його об'єктивною основою; а з іншого – особисті фінанси здійснюють активний вплив на запас людського капіталу і відповідним чином обумовлюють зростання особистого доходу.

Проте, на погляд автора, на рівень доходів індивіда впливає не весь людський капітал як сукупність здібностей і знань, а лише певна його частина, здатна реалізовуватися в ринкових умовах або впливати на інтенсивність ринкового обміну. Саме цю складову людського капіталу можна визначити як фінансовий потенціал індивіда – його здатність впливати на створювану в економіці додану вартість і отримувати певну її частину у власність. Перерозподіл цієї частини доданої вартості і є процесом формування особистих фінансів.

Зважаючи на викладене вище, фінансовий потенціал індивіда математично можна подати у такому вигляді:

$$Pi = f(q, d, h, m, e), \quad (2)$$

де Pi – фінансовий потенціал індивіда;

q – рівень освіти індивіда;

d – рівень професійної підготовки індивіда;

h – зусилля індивіда, спрямовані на реалізацію власного людського капіталу;

m – стан макроекономічної кон'юнктури;

e – випадковий фактор.

Як бачимо, фінансовий потенціал індивіда визначається не лише освітою і професійною підготовкою, але значною мірою і власними зусиллями. Окрім того, на фінансовий потенціал домашніх господарств певний вплив здійснюють і зовнішні фактори (знецінення національної грошової одиниці, зростання рівня безробіття тощо), що особливо яскраво проявляється у періоди економічних криз.

Загальновідомо, що рівень розвитку суспільства в межах будь-якої держави визначається як типом господарювання, так і стаєю ієрархією цінностей та інтересів, характеристиками населення, тобто людським капіталом. Ученими-економістами доволі часто висловлюються погляди щодо причин серйозного відставання тієї чи іншої країни в економічному розвитку, пов'язаних з неправильною розстановкою акцентів у взаємовідносинах між "речовою" і "людською" складовими економіки, тобто матеріальну і нематеріальним нагромадженням [16, с. 33].

В Україні за останні роки значно погіршилася якість відтворення й розвитку "людської" складової національного багатства та економічного потенціалу країни. Катастрофічно знижується рівень здоров'я населення, посилюються процеси, що негативно впливають на інтелектуальний потенціал нації, стан освіти і науки в державі. Постійне недофінансування цих стратегічно важливих галузей призвело до падіння престижу інтелектуальної праці в країні, втрати роками набутих здібностей до інновацій.

Варто відмітити, що в Україні нагромаджено людський капітал як позитивного (основа для подальшого розвитку й економічних перетворень), так і негативного характеру (криза ціннісних орієнтацій, світоглядних установ і мотивацій; глибока соціальна нерівність; несправедливість розподілу доходів; глибока диференціація регіонів за основними соціальними показниками розвитку й нагромадженням людського капіталу; зростання негативних форм адаптації різних груп населення до нових реалій життя; освітня й культурна деградація частини населення) [17, с. 132].

Тому й не дивно, що останніми роками становище нашої держави у світовому рейтингу країн за індексом людського розвитку (який враховує тривалість життя, стан освіти та життєвий рівень населення) значно погіршилося, й Україна потрапила до групи країн із середнім рівнем людського розвитку (таблиця).

Таблиця

Індекс людського розвитку для України та його складові [17, с. 133]

Значення ІЛР	Тривалість життя, роки	Індекс освіченості, %	Комбінований індекс охоплення початковою, середньою та вищою освітою, %	ВВП на душу населення за ПКС, дол. США
1. Норвегія (0,965)	1. Японія (82,2)	1. Грузія (100,0)	1. Австралія (113,2)	1. Люксембург (69961)
75. Західний Самоа (0,778)	111. Азербайджан (67,0)	9. Таджикистан (99,5)	41. Японія (85,5)	83. Алжир (6603)
76. Саудівська Аравія (0,777)	112. Узбекистан (66,6)	10. Росія (99,4)	42. Бахрейн (85,4)	84. Св. Вінсент (6398)
77. Україна (0,774)	113. Україна (66,1)	11. Україна (99,4)	43. Україна (85,1)	85. Україна (6394)
78. Ліван (0,774)	114. Гренада (65,3)	12. Вірменія (99,4)	44. Ліван (83,8)	86. о. Св. Луї (6324)
79. Казахстан (0,774)	115. Росія (65,2)	13. Тонга (98,9)	45. Домініканська Республіка (82,8)	87. Фіджі (6066)
177. Нігер (0,311)	177. Свазіленд (31,3)	128. Малі (19,0)	172. Нігер (21,5)	172. Сьєрра-Леоне (561)

За умови подальшого зниження рівня розвитку людського потенціалу в Україні ймовірно очікувати таких основних небезпек та ризиків:

різкого зниження конкурентоспроможності вітчизняного трудового капіталу внаслідок погіршення якісних характеристик відтворення населення (насамперед, здоров'я);

розширення діапазону маргіналізації населення (особливо появи категорії неомаргіналів – осіб з достатньо високим освітньо-професійним рівнем, котрі не знайшли прийнятної способу його реалізації), внаслідок чого за межею бідності опиниться значна частина зайнятого населення, яке нерідко поєднує різні форми вторинної, третинної зайнятості і працює понад законодавчо встановлену тривалість робочого часу з тим, щоб досягнути соціально прийнятної рівня доходу;

посилення гендерної нерівності, фемінізація бідності і безробіття.

Як відомо, питома вага жінок у складі офіційно зареєстрованих безробітних та незайнятого населення є досить висо-

кою, порівняно з їх часткою у складі працездатного і зайнятого населення, а поширення безшлюбного материнства та значно нижчий порівняно з чоловіками рівень оплати праці суттєво погіршують їх становище на ринку праці.

Проте найважливішою, на погляд автора, є сьогодні проблема самоусунення держави від регулювання процесів, пов'язаних із розвитком людського капіталу. Не зважаючи на певне нормативно-правове підґрунтя (в Україні прийнято "Стратегію демографічного розвитку України на 2006 – 2015 роки", яка покликана сприяти природному відтворенню та збільшенню кількості і якості населення в Україні; постанови Кабінету Міністрів України "Про Національний план розвитку системи охорони здоров'я на період до 2010 року" від 13.06.2007 р. №1790, "Про Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року" від 27.12.2006 р. №1834, "Про Державну програму протидії торгівлі людьми на період до 2010 року" від 07.03.2007 р. №410 тощо), доводиться констатувати, що заходи щодо розвитку людського капіталу, передбачені цими нормативно-правовими актами, мають фрагментарний характер. У країні відсутня системна політика розвитку людського капіталу на всіх рівнях державного управління, а питання якості життя населення, на жаль, не визнано пріоритетом соціально-економічного розвитку України та її регіонів.

Тому з метою недопущення негативних соціально-економічних наслідків, обумовлених зниженням рівня людського розвитку, в Україні доцільно здійснити такі невідкладні заходи:

1. У стратегічних державних документах визнати розвиток людського капіталу головним чинником зміцнення конкурентоспроможності держави та основним пріоритетом її соціально-економічної політики.

2. Передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (передусім, витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим індексом людського розвитку.

3. Розглянути можливості запровадження системи погодинної оплати праці.

4. Розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для трудових мігрантів, які у зв'язку зі світовою фінансовою кризою почали повертатися з-за кордону на Батьківщину.

5. З метою стимулювання інвестицій у людський капітал унормувати питання благодійної діяльності у сфері фінансування соціальних програм, врахувавши досвід економічно розвинених країн, де близько третини соціальних програм фінансується приватними доброчинними фондами, які акумулюють кошти меценатів.

А формування сучасної концепції управління розвитком людського капіталу повинно базуватися на таких основних принципах:

принципі стратегічного підходу до управління людськими ресурсами на основі підвищення якості людського капіталу з урахуванням довгострокових перспектив його розвитку;

принципі інвестиційності, який полягає у визначенні економічного ефекту від інвестицій у розвиток людського капіталу з метою поліпшення його якості;

принципі розвитку, який базується на створенні умов для безперервного навчання і розвитку трудового потенціалу громадян на основі розкриття інтелектуальних, творчих і підприємницьких здібностей, зростання компетенцій та підвищення мотивації для задоволення як загальнодержавних, так і особистих потреб;

принципі якості трудового життя, який передбачає, що в умовах переходу від технократичного до гуманістичного підходу щодо управління людськими ресурсами особливого значення набуває збагачення змісту праці, справедлива винагорода за особистий внесок у формування кінцевого результату, створення комфортних умов і сприятливого психологічного мікроклімату в трудовому колективі, формування позитивної організаційної культури, надання можливостей для професійного і службового зростання тощо;

принципі професіоналізації управління, який заснований на необхідності підвищення організаційного статусу та рівня професійної компетентності спеціалістів служб управління людськими ресурсами, котрі здатні виконувати складні аналітичні, управлінські, соціальні, освітні функції, грамотно регулювати трудові відносини і формувати "соціальний" капітал в організації;

принципі інноваційності, який полягає у визнанні інноваційної якості людського капіталу, розробці і застосуванні прогресивних персонал-технологій розвитку людських ресурсів [18].

Проте на думку автора головним і першочерговим завданням концепції управління розвитком людського капіталу в Україні має стати визнання людського капіталу рушійним ресурсом економічного зростання та величезною соціальною цінністю сучасного суспільства. Лише зазначений підхід дасть змогу домашнім господарствам формувати належний рівень добробуту своїх членів і відповідним чином впливатиме на їх фінансовий потенціал – можливість максимально дохідно реалізувати свої здібності в умовах ринку.

Література: 1. Глушенко В. В. Финансы населения в условиях глобализации / В. В. Глушенко // Финансы и кредит. – 2006. – № 30. – С. 2–8. 2. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М.: Прогресс, 1978. – 275 с. 3. Shultz T. Investment in Human Capital // Economic Growth – an American Problem. – Englewood Cliffs, 1964. – P. 48. 4. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. / G. Becker. – N. Y. : McGraw Hill Inc., 1964. 5. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала // С. А. Дятлов. – СПб. : Экзамен, 1994. – С. 83. 6. Champernowne D. Economic inequality and income distribution / D. Champernowne and F. Cowell. – Cambridge : Cambridge University Press, 1998. – С. 155. 7. Голикова Н. В. Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання / Н. В. Голикова // Інноваційний фактор сталого економічного зростання : Зб. наук. пр. Ін-ту економіки НАН України. – К., 2002. – С. 32–35. 8. Жолудь О. Треба розвивати людський капітал / О. Жолудь // Народний оглядач [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://observer.sd.org.ua>. 9. Мэнкью Н. Г. Принципы Экономикс / Н. Г. Мэнкью. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 784 с. 10. Goldin C. The legacy of U. S. Educational Leadership: Notes on Distribution and Economic Growth in the 20th Century / C. Goldin and L. Katz // AEA Papers and Proceedings. – 2001. – № 2 – Vol. 91. 11. Гринзюей Д. Оценка выгод для общества от системы высшего образования / Д. Гринзюей, М. Хаунесс // Экономика образования. – 2002. – № 3. – С. 64. 12. Herrnstein R. The Bell Curve / R. Herrnstein – N. Y. : Free Press, 1994. 13. Barrick M. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis / M. Barrick and M. Mount // Personal Psychology. – 1991. – № 44. – P. 2. 14. Peterson N. Skills, Task Structure and Performance Acquisition / N. Peterson // Human Capability Assessment / in Dunnette M. and Fleishman, eds. – Hillsdal : L. Erlbaum, 1982. 15. Bowles S. The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach / S. Bowles, H. Gintis, M. Osborne // Journal of Economic Literature. – 2001. – December. – P. 1138. 16. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С. 29–40. 17. Сотнікова Н. П. Тенденції людського розвитку в період становлення в Україні соціально орієнтованої економіки / Н. П. Сотнікова // Формування ринкових відносин в Україні – 2007. – № 8. – С. 131–135. 18. Чекан І. Розвиток людського потенціалу та його вплив на соціально-економічний розвиток України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/November/5.htm>.

Стаття надійшла до редакції
07.07.2009 р.

УДК 336.11

Синюгіна Н. В.

ФІНАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ У СИСТЕМІ ВЗАЄМОДІЇ РІЗНИХ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ (ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПИТАННЯ)

The importance of consideration of theoretical questions of the financial monitoring is generalized. The specified determination of concept "monitoring" is given. The essence of the financial monitoring is exposed. The classifications signs of monitoring are resulted. Great number of instruments of monitoring conducting is outlined.

Особливості протікання економічних процесів у сучасному середовищі та змінних умовах функціонування різних суб'єктів господарювання вимагають постійного стеження як за розвитком окремих суб'єктів ринкових відносин, так і таких відносин в цілому з погляду розвинення цілої галузі, території або навіть країни. Це пов'язано з тим, що складні взаємовідносини між різними учасниками ринку мають різні ступені впливу щодо їх подальшого функціонування та розвитку в межах ринкової взаємодії та властивостей такої взаємодії, яка визначається відповідно до законодавчих і нормативних актів кожної країни. При цьому особливо гостро відмічені питання постають перед суб'єктами господарювання, що здійснюють свою діяльність в країнах, ринки яких є такими, що розвиваються (з погляду рівня розвитку інституційного середовища [1, с. 39 – 40]), де найбільш повно відчуваються наслідки впливу асиметричного інформаційного середовища як основи впровадження управлінських рішень. До того ж до таких країн відноситься й Україна.

Разом з цим, слід відмітити, саме вплив асиметричної інформації на фінансову складову розвитку різних суб'єктів господарювання, яка в ринкових умовах є привалюючою. Таким чином, узагальнені питання проведення моніторингу фінансової складової функціонування та розвитку різних суб'єктів господарювання є значущими та мають практичну спрямованість стосовно визначення дієвості різних учасників ринку. Це у підсумку й визначає актуальність обраного напрямку дослідження.

Якщо говорити про узагальнення мети даного дослідження, то, перш за все, варто звернути увагу на висвітлення теоретичних питань проведення моніторингу, де ключове місце, безпосередньо, повинно займати визначення авторського розуміння та сутності такого поняття, як "моніторинг". Основою цього є те, що, з одного боку існують різні підходи до розкриття сутності поняття "моніторинг", підтвердженням чого є праці різних авторів [2 – 11], а з іншого боку, саме визначення понятійного апарату є основою для проведення подальших досліджень. При цьому, враховуючи важливість розгляду фінансової складової такого питання, також слід вказати на необхідність розкриття сутності фінансового моніторингу. Отже, загалом подане і визначатиме головну мету даної роботи.

Сутність та зміст фінансового моніторингу. Перш за все, з приводу розкриття даного пункту дослідження необхідно звернути увагу на те, що моніторинг може розглядатися з погляду окремого об'єкта та предмета дослідження. Ґрунтовність такого твердження базується на узагальненні робіт різних авторів. Так, наприклад, М. В. Пугачова розглядає статистичний моніторинг ділової активності підприємств [4], Н. В. Перловська – фінансовий моніторинг [2], В. М. Лексін та А. М. Швецов – моніторинг щодо проведення регіональних досліджень [11]. Відповідно до цього визначаються окремі різновиди моніторингу, де, все ж таки, існують й певні перетини, які, на думку автора, узагальнюються у визначенні тлумачення моніторингу. Тобто окремий різновид моніторингу згідно з предметом та об'єктом дослідження,

насамперед, відображає певний напрямок дослідження, який визначає ті або інші відносини суб'єкта господарювання (або точніше сферу таких відносин), що й аналізується у зазначених напрямках дослідження. Тож змістовне поєднання словосполучення фінансовий моніторинг визначає сутність моніторингу, який розглядається стосовно узагальнення фінансових аспектів його розгляду відповідно до розвитку фінансових або грошових відносин, які доцільно визначити як подання фінансової сфери в цілому. При цьому сама сутність моніторингу може бути розкрита відповідно до різноманітних його визначень. Тож розглянемо такі узагальнення у поданих різних дослідників.

Так, Н. В. Перловська визначає моніторинг як процес постійного спостереження за показниками грошових потоків, що спрямований на своєчасне виявлення їх відхилень від визначеного рівня та регулювання їх руху для забезпечення ефективної діяльності підприємства [2]. Тобто розкриття моніторингу подається відповідно до змін у русі грошових потоків, що і визначає, водночас, такий моніторинг фінансовим. Однак при цьому варто зауважити, що визначення фінансового моніторингу не можна звужувати лише до врахування руху грошових потоків. Тож подане Н. В. Перловською узагальнення моніторингу як фінансового слід вважати неповним. Дана теза ґрунтується на тому, що у поданому вище понятті моніторингу, відповідно до дослідження Н. В. Перловської, розглядаються, переважно, грошові відносини.

Іншим прикладом розкриття сутності моніторингу є дослідження Л. Ф. Іщенко, яка доводить, що моніторинг – це аналіз ситуації, яка склалася; відбір параметрів розвитку та їх прогнозування [5]. Тобто вона виходить з того, що моніторинг – це узагальнена послідовність окремих дій, які визначають у часі впровадження процесу, що і розкриває сутність моніторингу. Інакше кажучи, науковець виходить із узагальнення системного та процесного підходів щодо визначення моніторингу, надаючи йому (моніторингу) переважно ознаки способу дослідження. І це не випадково, бо, як відмічає Л. Ф. Іщенко, моніторинг слід розглядати як з точки зору теоретичного аналізу, так й з точки зору практичного його впровадження [5]. Такої ж думки щодо віднесення моніторингу як до сфери науки, так і до сфери практики дотримується у своїй роботі О. Панфілов [10]. Згідно з наведеним вище, моніторинг як послідовність дій щодо збору інформації стосовно функціонування, зокрема, страхової компанії, проведення аналізу з визначення факторів впливу на різні аспекти такої діяльності та стеження за відповідністю визначених впливів на сталість ведення страхової діяльності визначає А. В. Клімов [9].

Отже, із зазначеного вище, насамперед, впливає структурування моніторингу, що залежить від його складових, до яких можна віднести: спостереження, збір інформації, обробку інформації, проведення аналізу, проведення прогнозу. Відповідні складові моніторингу можна знайти й у роботі О. Г. Бондаренка, який розкриває, наприклад, моніторинг ринку праці як спеціально організовану комплексну систему вивчення робочої сили, спостереження за нею, аналізу основних груп факторів, які впливають на процеси, що відбуваються на ринку праці [7].

Натомість М. В. Пугачова доводить, що традиційне розуміння моніторингу як системи спостереження не вичерпує його функцій [3]. Згідно з її дослідженням, моніторинг – це не один процес, а послідовність процесів, таких, як збирання даних, їх систематизація, обробка, архівація, аналіз та прогнозування, а також надання опрацьованої інформації користувачам [3]. Однак, як видно з поданого вище, М. В. Пугачова розкриває сутність моніторингу за рахунок більш змістовного розкриття окремих складових моніторингу, які самі визначають вичерпну послідовність дій. При цьому така послідовність дій може бути різною, якщо врахувати предметну область впровадження моніторингу. Тож і сама М. В. Пугачова говорить, що статистичний моніторинг – це здійснення відповідних процесів із застосуванням великих масивів статистичної інформації [3]. Тобто, якщо ми говоримо про моніторинг окремого суб'єкта господарювання, то збір інформації може й не розглядатися як деякий процес, або лише як факт фіксації такої інформації. Водночас з цим, при визначенні статистичного моніторингу за

узагальненням М. В. Пугачової збір інформації можна розглядати вже як процес, бо у даному випадку також, наприклад, важливо врахувати й взаємні впливи, які обумовлюють зміни під час реєстрації великих обсягів інформації. Таким чином, питання розкриття моніторингу через узагальнення його складових як процесів, на думку автора, не є таким, що повністю відображає сутність моніторингу. Утім врахування даного аспекту важливе при визначенні окремих різновидів моніторингу, який, у випадку розгляду його складових як окремих процесів, можна визначити, як складний моніторинг, а в іншому випадку – розглядати моніторинг як простий.

Підтвердженням встановленого вище розмежування моніторингу можна вважати дослідження Н. С. Педченко, яка доводить, що моніторинг фінансової конкурентоспроможності – це спеціально організоване систематичне спостереження за зміною кількісних і якісних параметрів фінансової діяльності, яке характеризує конкурентні переваги та відставання від учасників конкурентної боротьби в умовах постійної зміни кон'юнктури та поглибленого розуміння і вивчення тенденцій розвитку підприємств з метою отримання короткострокового прогнозу стосовно зміни відповідних параметрів [6]. Разом з цим ми бачимо й підтвердження тези щодо визначення фінансового моніторингу як узагальнення фінансових та грошових відносин у розкритті дієвості суб'єкта господарювання з погляду фінансової сфери, що відбувається у кількісних та якісних показниках такої діяльності суб'єкта господарювання, який аналізується.

Також як спеціалізовану систему необхідної статистичної інформації, збору, аналізу та проведення додаткових інформаційно-аналітичних обстежень та оцінки такої інформації визначають моніторинг російські науковці В. М. Лексін та А. М. Шведов [11].

Таким чином, як підсумок, можна визначити, що розуміння моніторингу зводиться до:

- процесу спостереження;
- аналізу ситуації, що склалася, і відбору параметрів розвитку та їх прогнозування;
- послідовності дій щодо збору інформації, проведення аналізу зібраної інформації, процесу стеження;
- спеціально організованої комплексної системи щодо спостереження, збору інформації та її обробки, проведення аналізу і прогнозу;
- послідовності процесів відповідно до окремих складових моніторингу.

Таке узагальнене подання визначень поняття "моніторинг" дозволяє розкрити й певні його недоліки, де, на думку автора, необхідно виділити:

- відсутність економічної спрямованості у розкритті сутності моніторингу при визначенні його з позицій економічної науки;
- переважне надання переліку складових моніторингу без їх узагальненого визначення, що вносить неоднозначність з погляду трактування таких складових як дій або процесу;
- відсутність визначення різновидів моніторингу з погляду предмета та об'єкта загального напрямку дослідження.

Важливим при розкритті змісту моніторингу є також фактор часу, бо є можливими різнопланові зміни у відносинах суб'єкта господарювання, який розглядається.

Виходячи з цього, на думку автора, узагальнене поняття моніторингу, з погляду економічної науки, слід подати таким чином: моніторинг – це складний багатоступінчатий процес з приводу врахування змін у розвитку відносин досліджуваного суб'єкта господарювання протягом часу, який здійснюється відповідно до основних складових частин моніторингу та згідно з показниками, які визначають доцільність розкриття тих чи інших відносин (як з погляду внутрішнього, так й з погляду зовнішнього середовища суб'єкта господарювання, що розглядається). Таким чином, головною метою моніторингу є розвиток відносин, що розглядаються, для забезпечення ефективної діяльності суб'єкта господарювання.

Отже, саме наголошення на спостереженні з приводу відносин досліджуваного суб'єкта господарювання підкреслює економічну ознаку спрямованості поданого узагальнення поняття "моніторинг". Разом з цим, конкретизація таких відносин

доводить можливість визначення окремих різновидів моніторингу. Так, узагальнення фінансових та грошових відносин дозволяє говорити про фінансовий моніторинг. Розгляд економічних відносин може слугувати ознакою визначення загального економічного моніторингу. Окреслення відносин суб'єкта господарювання, зокрема з органами статистичного нагляду, може бути основою для розкриття статистичного моніторингу тощо.

Як видно з поданого вище, складність проведення моніторингу визначається відповідно до його окремих складових частин, до яких, зазвичай, як було показано вище, відносяться: спостереження, збір інформації, обробка інформації, проведення аналізу, проведення прогнозу.

Також у поданому визначенні враховано й фактор часу, який дозволяє визначати мету моніторингу відповідно до змін у відносинах досліджуваного суб'єкта господарювання згідно з умовами його ефективного функціонування та розвитку. Тож наведене, у підсумку, відбиває новизну авторського уточнення поняття "моніторинг", в якому вперше зроблено спробу підкреслити та розкрити економічну спрямованість даного терміна.

Класифікаційні ознаки фінансового моніторингу та визначення його різновидів. Певним чином уточнене визначення поняття "моніторинг" сприяє визначенню різноманітних класифікаційних ознак моніторингу, що розкриває багатогранність та складність дефініції, яка розглядається. Зокрема, як було показано вище, різновиди моніторингу можуть визначатися відповідно до предмета та об'єкта дослідження. Згідно з цим, також доцільно розглядати моніторинг з погляду різновидів діяльності досліджуваного суб'єкта господарювання та учасників, з якими у відповідного суб'єкта господарювання виникають ті чи інші різновиди відносин. Наприклад, якщо розглядається виробниче підприємство, то можливі такі різновиди моніторингу, відповідно до окремих різновидів його діяльності: моніторинг основної діяльності підприємства; моніторинг інвестиційної діяльності підприємства; моніторинг фінансової діяльності підприємства. У разі визначення фінансового моніторингу підприємств можна розглядати такі різновиди моніторингу з погляду узагальнення відносин даного підприємства з різними учасниками ринку: фінансовий моніторинг підприємства у взаємодії з банками; фінансовий моніторинг підприємства у взаємодії з фондовим ринком тощо.

Також у поданому вище уточненні поняття "моніторинг" можна визначити різновиди простого та складного моніторингу, ознакою чого є множинність дій або цілого процесу в межах складових частин проведення моніторингу.

Відповідно до фактора часу, на думку автора, моніторинг можна визначити як поточний, спостережний та прогнозний.

Можна надати й інші класифікаційні ознаки різновидів моніторингу. Утім, загальним є підхід, що дозволяє розкривати ці ознаки, який базується на:

узагальненні відносин досліджуваного суб'єкта господарювання;

виникненні таких відносин з різними учасниками ринку та у межах внутрішнього і зовнішнього середовища, в якому функціонує досліджуваний суб'єкт господарювання;

урахуванні фактора часу проведення моніторингу.

Сукупність інструментів та засобів проведення фінансового моніторингу. Не менш важливим питанням щодо розкриття сутності моніторингу є також узагальнення інструментів його проведення. Зокрема, це питання можна розкрити на підставі врахування окремих складових проведення моніторингу. Тож як інструментальну базу проведення моніторингу (інакше кажучи, сукупність інструментів та засобів) варто вказати: спостереження, перевірки, проведення аудиту, застосування методів контролінгу, здійснення аналізу як за допомогою описових процедур, так й за допомогою складних математичних узагальнень тощо. Тобто множина інструментів проведення моніторингу також може бути покладена в основу визначення різновидів моніторингу, що сприятиме вдосконаленню процедур його здійснення.

З приводу сукупності інструментів та засобів проведення моніторингу необхідно звернути увагу й на те, що моніторинг також є дієвим інструментом у здійсненні тих чи інших дій суб'єктом господарювання, у веденні його діяльності тощо. Так,

наприклад, А. І. Степаненко відмічає, що нагляд за діяльністю банків базується на моніторингу усіх видів ризиків [8]. Поряд із цим А. В. Клімов говорить про те, що моніторинг розкриває основи забезпечення основних функцій підсистеми контролінгу [9]. Також слід вказати й на те, що моніторинг є невід'ємною частиною аналізу та прогнозування будь-яких напрямків діяльності різних суб'єктів господарювання.

Виходячи з відміченого, можна стверджувати, що визначення моніторингу через окремі поняття та навпаки говорить про щільний взаємозв'язок між різними дефініціями, що і призводить до виникнення окремих недоліків у поданні визначень таких понять. Утім у наданому авторському уточненні зроблена спроба уникнення цього завдяки введенню у розгляд доцільності врахування змін у розвитку відносин досліджуваного суб'єкта господарювання протягом часу.

Таким чином, проведене дослідження сприяло поданню уточненого визначення поняття "моніторинг" та розкриттю сутності фінансового моніторингу. Також проведено узагальнення класифікаційних ознак щодо визначення можливих різновидів моніторингу. Наведене у сукупності і визначає ступень наукової новизни отриманих результатів. Разом з цим, окреслено множинну інструментальну базу проведення моніторингу, що дозволяє визначити загальну структуру проведення фінансового моніторингу. Утім саме це й слід вважати напрямком подальшого дослідження.

Література: 1. Корнєєв В. В. Управління кредитними та інвестиційними потоками капіталу : дис. на здоб. наук. ступ. д. е. н. : спец. 08.04.01 "Фінанси, грошовий обіг і кредит" / В. В. Корнєєв. – К. : НАНУ Інститут економічного прогнозування, 2004. – 446 с. 2. Перловська Н. В. Моніторинг управління грошовими потоками підприємства : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.00.08 "Гроші, фінанси і кредит" / Н. В. Перловська. – Донецьк : ДНУ, 2008. – 22 с. 3. Пугачова М. В. Методологічні засади статистичного моніторингу ділової активності підприємств : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д. е. н. : спец. 08.00.10 "Статистика" / М. В. Пугачова. – К. : Державна академія статистики, обліку та аудиту, 2008. – 29 с. 4. Пугачова М. В. Методологічні засади статистичного моніторингу ділової активності підприємств / М. В. Пугачова. – К. : ДП "Інформ.-аналіт. агентство", 2007. – 535 с. 5. Іщенко Л. Ф. Розробка системи моніторингу ринку послуг мережі Інтернет : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / Л. Ф. Іщенко. – Одеса : Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова, 2008. – 17 с. 6. Педченко Н. С. Моніторинг фінансової конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості на регіональному рівні (на прикладі м'ясної промисловості) : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.04.01 "Фінанси, грошовий обіг і кредит" / Н. С. Педченко. – Суми : УАБС, 2004. – 24 с. 7. Бондаренко О. Г. Моніторинг ринку праці в системі державного регулювання зайнятості населення : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. н. держ. упр.: спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / О. Г. Бондаренко. – Харків : Харківський регіональний інститут державного управління, 2008. – 20 с. 8. Степаненко А. І. Банківський нагляд в Україні : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.04.01 "Фінанси, грошовий обіг і кредит" / А. І. Степаненко. – К. : КНЕУ, 2004. – 24 с. 9. Клімов А. В. Внутрішній моніторинг в системі управління страховою компанією / А. В. Клімов // Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. – 2007. – № 779. – С. 56–61. 10. Панфилов О. Моніторинг / О. Панфилов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.gdf.ru/books/books/monitor/04.html. 11. Лексин В. Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития / В. Н. Лексин, А. Н. Швецов. – М. : Эдиториал УРСС, 2002. – 368 с.

Стаття надійшла до редакції
24.06.2009 р.

ЗМІСТОВНІСТЬ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ З ПИТАНЬ ВИЗНАЧЕННЯ РУХУ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

The article underlines the importance of considering for generalizing the theoretical aspects of the studied direction. Semantic summarizing of material resources mobility is given. The specified definition of material resources and summarized material flow is produced. Some features for revealing the classification make up of different kinds of the material flow of an enterprise are viewed.

Поступове та динамічне зростання в умовах нестабільного економічного розвитку, проявом чого є глобальна фінансова криза, неможливе без визначення прийнятних управлінських рішень. Основою такого узагальнення виступає те, що саме на систему управління у більшості випадків покладено функції попередження небажаного функціонування підприємства під впливом різноманітних факторів та протидії таким факторам щодо стабільного функціонування будь-якого суб'єкта господарювання. При цьому, визначаючи як окремий суб'єкт господарювання промислові підприємства, слід звернути увагу на сталість руху його матеріальних та фінансових потоків, де вагомого значення набувають питання збалансування й оптимізації руху таких потоків. Однак розгляд практичних аспектів зазначеного напрямку дослідження безпосередньо пов'язаний із теоретичним узагальненням відповідного понятійного апарату, його ґрунтовним розкриттям з погляду окремих різновидів руху ресурсів підприємства, а відтак і відповідних потоків. Тож це у підсумку й визначає актуальність теми даного дослідження.

Узагальнення та аналіз публікацій із зазначеного вище напрямку дослідження, насамперед, указує на те, що обрана проблематика питання є переважно предметом розгляду логістичної системи управління підприємством. Зокрема, на це вказують у своїх роботах Г. В. Баранець, І. М. Карп, В. Ю. Железняк, В. Б. Дудко, О. М. Шевченко та інші дослідники [1 – 4].

Утім питання руху матеріальних ресурсів є також предметом розгляду і з погляду інших складових економічної науки. Так, виходячи з того, що потокові підходи в управлінні різними суб'єктами господарювання є привалюючими, питання оптимізації руху матеріальних ресурсів становлять предмет дослідження багатьох науковців. Наприклад, О. С. Ванюшкін визначає оптимальність руху матеріальних ресурсів щодо впровадження інвестиційних проектів [5]; М. М. Вініченко аналізує рух матеріальних ресурсів підприємства з погляду розкриття моделей системи бюджетування підприємства [6]; М. В. Дроботова розглядає загальну систему управління підприємством на основі визначення моделі управління матеріальними ресурсами [7].

Також аналіз руху матеріальних ресурсів є важливим при визначенні питань побудови інформаційних систем забезпечення ресурсами різних суб'єктів господарювання, прикладом чого є дослідження А. Сегіна та Н. Галапул [8].

Не менш важливим є й питання взаємного руху матеріальних та фінансових ресурсів будь-якого суб'єкта господарювання [9].

Однак, незважаючи на значну кількість робіт з обраного напрямку дослідження, відкритими залишаються питання теоретичного визначення понятійного апарату щодо аналізу руху

матеріальних ресурсів. Це пов'язано з тим, що окремі дослідники по-різному ставляться до узагальненого розгляду руху матеріальних ресурсів, та з можливістю розкриття змістовності даного руху з урахуванням таких дефініцій, як матеріальний потік, товарний потік, рух матеріальних ресурсів або рух товарів тощо. Таким чином, як головну мету даної роботи слід обрати розгляд понятійного апарату стосовно руху матеріальних ресурсів підприємства та уточнення такого апарату в межах його об'єктивного поєднання щодо можливого застосування різних тлумачень.

Будь-який теоретичний розгляд змістовності понятійного апарату передбачає визначення та аналіз декількох можливих підходів до узагальнення відповідних дефініцій. При цьому, виходячи з того, що автором досліджуються питання руху матеріальних ресурсів, доцільно, насамперед, співставити такі дефініції, як матеріальні ресурси, матеріальні активи та товар. Водночас із цим ґрунтовність зазначеного розгляду пов'язана з тим, що:

по-перше, є відсутнім визначення поняття "матеріальні ресурси" в положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку та законах України;

по-друге, матеріальні ресурси підприємства відображаються у відповідних статтях балансу й узагальнюються з погляду оборотних та необоротних активів;

по-третє, узагальненою формою матеріальних ресурсів можна розглядати товар, який надходить на підприємство та є основою для визначення обсягів виробництва.

При цьому в дослідженнях різних науковців визначення поняття "матеріальні ресурси" є приблизно однаковим. Так, наприклад, у підручниках з аналізу господарської діяльності матеріальні ресурси розглядаються як основні та оборотні засоби виробництва, які використовуються (або можуть бути використані) у виробничому процесі та є матеріальною базою підприємства [10]. Разом із цим, зокрема, М. Т. Шендригоренко розглядає матеріальні ресурси як предмети праці, виробничі запаси або ж матеріали, що відносяться до групи економічних ресурсів, чи просто запаси [11]. Як бачимо, вже у поданих визначеннях поняття "матеріальні ресурси" передбачається змінність таких ресурсів у часі та рухомість у процесі виробництва. Таке узагальнення базується на тому, що матеріальні ресурси розглядаються як основні та оборотні засоби й можуть набувати ознак запасу, які, у свою чергу, наприклад, за визначенням Г. М. Азаренкової, є характеристикою потенційної зміни ресурсів, що й породжує існування відповідних потоків [9], у даному випадку потоків матеріальних ресурсів. Отже, варто розуміти, що матеріальні ресурси у більш широкому розумінні становлять запаси, які мають потенційні можливості до перетворення, що й визначає у підсумку їх рухомість. При цьому таке перетворення не пов'язане лише із виготовленням продукції, бо важливим є також оновлення виробничих потужностей, предметів праці, здійснення підтримки управлінських рішень тощо.

Поряд із цим Л. С. Войтків доводить, що матеріальні ресурси є сукупністю можливостей для досягнення цілей виробничої системи [12]. Тож матеріальні ресурси слід розглядати як виробничі ресурси (знаряддя, устаткування, споруди, запаси), які повною мірою задовольняють потреби та запити потенційних споживачів [12]. Це також підтверджує наявну рухомість матеріальних ресурсів.

Проте більш повно рухомість матеріальних ресурсів відображається у їх зміні відповідно до статей балансу з погляду оборотних та необоротних активів, де зазвичай можна виділити [13]: основні засоби; незавершені капітальні вкладення; устаткування, призначене для монтажу; виробничі запаси сировини та напівфабрикатів; запаси малоцінних і швидкозношувальних предметів; обсяг незавершеного виробництва; запаси готової продукції, призначеної для реалізації; інші види матеріальних активів.

Таке визначення множини різновидів матеріальних ресурсів дозволяє також узагальнити і їх класифікаційні ознаки згідно з етапами виробництва, ступенем участі у відтворювальному процесі, джерелами надходження ресурсів тощо.

Однак, як було зазначено вище, як узагальнену форму матеріальних ресурсів можна розглядати етапи перетворення товару, де слід вказати

на так званий первісний товар, який є не лише основою постачання ресурсів на підприємство, а й узагалі основою функціонування підприємства (як такий товар виступають споруди, обладнання, транспорт),

та новий – вироблений у процесі функціонування такого підприємства. Разом з цим також можна зазначити, що у процесі функціонування підприємства перетворення первісного товару (вхідних матеріальних ресурсів) може бути трансформовано й у надання деякої послуги. Однак, виходячи з того, що розглядається виробниче підприємство, де товарна продукція є основним результатом його діяльності, будемо говорити лише про трансформацію матеріальних ресурсів у новий товар. Загалом зазначення перетворення можна подати наочно відповідно до рисунку (запропонований автором).

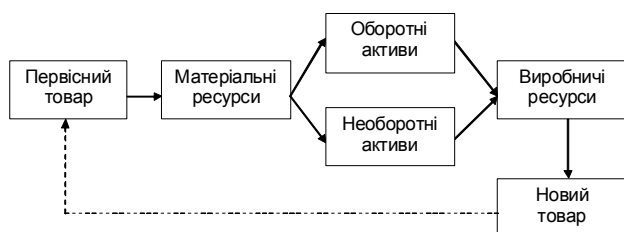


Рис. Змістове узагальнення рухомості матеріальних ресурсів та їх значення у процесі перетворення товару

Таким чином, відносно зроблених зауважень матеріальні ресурси можна розглядати як сукупність оборотних та необоротних активів, які у процесі функціонування підприємства перетворюються з так званих первинних товарів на споруди, предмети праці, послуги, нові товари, що у підсумку можна визначити загалом як умови безперервного функціонування підприємства та створення нового товару. Доцільність і ґрунтовність такого змістового розкриття поняття "матеріальні ресурси" пов'язано з тим, що, зокрема, в нормативних документах є визначення поняття "оборотні активи" [13]:

оборотні активи – це грошові кошти та їх еквіваленти, що не обмежені у використанні, а також інші активи, призначені для реалізації чи споживання протягом операційного циклу чи протягом дванадцяти місяців з дати балансу;

необоротні активи – це основні засоби (необоротні матеріальні активи) та нематеріальні активи, або всі активи, що не є оборотними.

До того ж і визначення товару як основної категорії економічної науки є цілком зрозумілим.

Водночас із цим наведене на рисунку змістове узагальнення рухомості матеріальних ресурсів говорить про те, що в цілому слід розрізняти окремо як потік матеріальних ресурсів, так і потік товарів. Однак така різниця, на думку автора, полягає лише у змістовності визначення етапу перетворення товару на ресурс та навпаки. Тобто слід виходити з того, що одноставно не всі матеріальні ресурси підприємства можуть бути визначені як кінцевий товар, хоча загалом таке перетворення й можливе (наприклад, у разі банкрутства підприємства на товар перетворюються всі його матеріальні ресурси). Разом із цим навряд чи виправданим є позначення тих матеріальних потоків товарними потоками, які утворюються внаслідок окремих етапів процесу виробництва. Таким чином, можна стверджувати, що товарні потоки – це потоки матеріальних ресурсів підприємства, які визначають відповідно вхідні або вихідні потоки ресурсів, або, інакше кажучи, потоки необхідних первісних, пов'язаних із постачанням ресурсів виробництва та кінцевих товарів (виробленої продукції) підприємства. Разом з цим, на думку автора, є недоречним розгляд активів підприємства як окремого потоку. Така недоречність пов'язана з такими обставинами:

по-перше, розгляд структури активів підприємств, насамперед, є основою для узагальнення рухомості матеріальних ресурсів щодо їх перетворення у виробничі ресурси, а відтак це розкриває внутрішню динаміку зміни наявної структури активів підприємства та її ефективності з погляду дослідження діяльності підприємства на основі потокового підходу;

по-друге, саме розподіл активів на оборотні та необоротні визначає ступінь рухомості матеріальних ресурсів підприємства відповідно до різних етапів виробництва або відтворювального процесу.

Тож зосередимо свою увагу на визначенні поняття потоку матеріальних ресурсів або, інакше кажучи, матеріального потоку.

Так, Ж. В. Піскова розглядає матеріальний потік як сукупність матеріально-сировинних ресурсів, які включаються в калькуляцію металургійної продукції за статтею витрат "Задаче", що формують матеріальний потік між технологічними переділами, включаючи кінцевий [14]. Однак, на думку автора, із таким поданням матеріального потоку не можна погодитися остаточно. Це пов'язано з тим, що науковець розглядає лише ту частину матеріального потоку, яка пов'язана із безпосереднім процесом виготовлення нової продукції. Тож за визначенням Ж. В. Піскової подано лише одну зі складових загального матеріального потоку підприємства, до яких також можуть входити ті складові матеріального потоку, які пов'язані із придбанням необхідних ресурсів, збутом продукції, управлінням процесу виготовлення нової продукції.

Дещо інше визначення потоку дає Г. В. Баранець, яка доводить, що матеріальний потік – це оборотні активи підприємства в матеріально-уречевленій формі, які відображають характер розміщення інвестованого у процес господарської діяльності капіталу, розглядаються у процесі застосування до них різноманітних логістичних операцій і віднесені до певного часового інтервалу [1]. У цілому можна було б погодитися із наданим визначенням матеріального потоку. Однак, на думку автора даної роботи, наведеному визначенню бракує врахування також і необоротних активів, які є потенційною основою для розширення матеріального потоку, рухомості матеріальних ресурсів.

Як зміну в часі обсягів матеріальних ресурсів, де визначальним є поняття запасу, розглядає сутність матеріального потоку В. Ю. Железняк [3]. Разом з цим найбільш повне визначення поняття матеріального потоку можна знайти в роботі А. Г. Кальченко, де під матеріальним потоком розуміється поєднання і зв'язки всіх процесів та операцій з добування, обробки й переробки, складування, транспортування та розподілу вантажів у сфері матеріального виробництва, на промислових підприємствах, у цехах та на виробничих ділянках [15]. Певним недоліком такого підходу є відсутність узагальнення рухомості змістовної частини поняття матеріального потоку, а саме матеріальних ресурсів у вигляді запасу або змін такого запасу, що й визначає наявність потоку. Проте за визначенням А. Г. Кальченко матеріальні потоки можуть бути структуровані відповідно до різних зв'язків, операцій та процесів щодо добування, обробки та переробки, складування, транспортування та розподілу вантажів у сфері матеріального виробництва. Таким чином, можна говорити про те, що загальний матеріальний потік – це сукупність різноманітних матеріальних потоків, які обумовлені процесом функціонування підприємства відповідно до етапів виробничого процесу або відтворювального процесу щодо добування, обробки й переробки, складування, транспортування та розподілу матеріальних ресурсів.

Отже, якщо розглядати матеріальний потік як сукупність окремих потоків матеріальних ресурсів, то варто звернути увагу на об'єкт управління матеріальними ресурсами, які в даному випадку, за визначенням М. М. Бурмаки, можуть бути розподілені відповідно до [16]:

матеріально-технічного постачання ресурсів;

виробничих запасів ресурсів;

матеріальних та нематеріальних потоків;

сукупності матеріалорухомих і нематеріальних операцій у процесі доведення, переробки матеріальних ресурсів, розподілу готової продукції;

споріднених потоків щодо обслуговування матеріального потоку.

Як бачимо, наведене співпадає із визначенням змістовного узагальнення рухомості матеріальних ресурсів відповідно до поданого на рисунку, а відтак визначає ґрунтовність такого подання. Водночас, розгляд об'єктів управління матеріальними ресурсами з погляду потокового підходу дозволяє стверджувати, що матеріальний потік підприємства є уособленою консолідуючою характеристикою руху його матеріальних ресурсів, яка спрямована на безперервність функціонування підприємства відповідно до встановлених цілей.

Таким чином, у роботі відображено змістовність розкриття поняття "матеріальні ресурси" та їх рухомості у процесі виробництва відповідно до наявності різних дефініцій, що дозволяють описати такий рух. Разом із цим у статті також подано доповнення для уточнення визначення поняття "матеріальний потік", розкрито ознаки для класифікаційної побудови різновидів матеріального потоку підприємства. У підсумку це й визначає ступінь отриманої наукової новизни. Утім, як напрямок подальших досліджень слід вказати на доцільність узагальненого розгляду руху матеріальних та фінансових ресурсів підприємства, визначення критеріїв оптимальності такого руху й дослідження ознак розривів у потоках матеріальних та фінансових ресурсів.

Література: 1. Баранець Г. В. Управління матеріальними та фінансовими потоками підприємства на основі логістичного підходу : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (переробна промисловість)" / Г. В. Баранець. – Донецьк : Інститут економіки промисловості НАНУ, 2007. – 24 с. 2. Дудко В. Б. Енергетичний аспект логістичної системи як критерій управління мікрологістичним матеріальним потоком / В. Б. Дудко, О. М. Шевченко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 9. – С. 66–72. 3. Железняк В. Ю. Логістичний підхід в управлінні матеріальними запасами на машинобудівному підприємстві : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.00.04 "Економіка, організація та управління підприємствами" / В. Ю. Железняк. – Донецьк : Інститут економіки промисловості НАНУ, 2005. – 23 с. 4. Карп І. М. Використання логістичних систем в управлінні підприємством : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.00.04 "Економіка, організація та управління підприємствами" / І. М. Карп. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 22 с. 5. Ванюшкін О. С. Модель оптимізації співвідношення "ризик – витрати – прибуток" при розробці WBS-структури інвестиційних проєктів / О. С. Ванюшкін // Управління проєктами і розвиток виробництва : зб. наук. пр. – 2002. – № 2. – С. 59–66. 6. Вініченко М. М. Моделі системи бюджетування підприємства / М. М. Вініченко // Вісник технологічного університету Поділля. – 2003. – Т. 2; № 2. – С. 178 – 181. 7. Дроботова М. В. Управління матеріальними ресурсами промислових підприємств : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.07.01 "Економіка промисловості" / М. В. Дроботова. – Харків : ХДПУ, 2000. – 15 с. 8. Сегін А. Інформаційні моделі руху матеріальних та нематеріальних потоків у банківській діяльності / А. Сегін, Н. Галапуп // Наука молода. – 2003. – № 1. – С. 37–40. 9. Азаренкова Г. М. Фінансові потоки в системі економічних відносин / Г. М. Азаренкова. – Харків : ВД "ИНЖЕК", 2006. – 328 с. 10. Аналіз хозяйственной деятельности в промышленности / Н. А. Русак, В. И. Стражев, О. Ф. Мигун и др. ; под общ. ред. В. И. Стражева. – Мн. : Высшая школа, 1999. – 398 с. 11. Шендригоренко М. Т. Методика обліку, контролю і аналізу матеріальних ресурсів : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.06.04 "Бухгалтерський облік, аналіз та аудит" / М. Т. Шендригоренко. – К. : КНЕУ, 2000. – 15 с. 12. Войтків Л. С. Управління матеріальними ресурсами у період реструктуризації підприємства : автореф. дис. на здоб. наук.

ступ. к. е. н. : спец. 08.06.01 "Економіка, організація та управління підприємствами" / Л. С. Войтків. – Тернопіль : Тернопільська академія народного господарства, 2005. – 23 с. 13. ПСБО 2 "Баланс" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 14. Піскова Ж. В. Вдосконалення організаційно-економічного механізму зниження ресурсоемності продукції підприємствами : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / Ж. В. Піскова. – Дніпропетровськ : Національний гірничий університет, 2008. – 20 с. 15. Кальченко А. Г. Основи логістики / А. Г. Кальченко. – К. : Тов. "Знання", КОО, 1999. – 135 с. 16. Бурмака М. М. Управління матеріальними ресурсами в організації дорожнього господарства : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. : спец. 08.06.01 "Економіка, організація та управління підприємствами" / М. М. Бурмака. – Харків : Українська державна академія залізничного транспорту, 2002. – 20 с.

Стаття надійшла до редакції
04.09.2009 р.

УДК 658.155.2

Дєєва Н. Е.

ДІАГНОСТИКА ТИПІВ ДИВІДЕНДНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

The evolution of the legal adjusting of dividend policy of joint-stock companies is traced in Ukraine. An estimation to fund market development from point of extra charge and payment of dividends is given. The types of dividend policy on the basis of information of the financial reporting 30 Ukrainian joint-stock companies are diagnosed. Measures on the improvement of mechanism of extra charge and payment of dividends are grounded.

Недосконала дивідендна політика є однією з найбільш серйозніших вад корпоративного управління в Україні. О. Розинка [1] справедливо вказує на неспрацювання в Україні однієї з найважливіших форм реалізації акціонерної власності – дивіденду, що не дає змоги підприємствам залучити у виробництво значний інвестиційний потенціал домогосподарств. Проблема поглиблюється впливом на Україну світової фінансової кризи: зміна кон'юнктури на товарних ринках призводить до зниження прибутковості і навіть збитковості корпорацій; падіння фондових ринків і дефіцит ліквідності банківської системи роблять проблематичними їх фінансування із зовні. Це обумовлює використання корпораціями залишкового підходу до формування дивідендної політики і знижує її роль в управлінні корпораціями.

Серед вчених існують різні погляди на сутність дивідендної політики. Ю. А. Сагайдак зводить її до раціонального розподілу прибутку підприємства [2, с. 11]. Погоджуємося з Н. Г. Пігуль, що це дещо спрощений підхід. Дивідендну політику слід розглядати як складову формування відповідної корпоративної моделі, а саме як інструмент реалізації певної фінансової стратегії корпорації і елемент її корпоративної культури. Тип дивідендної політики є похідним від стадій життєвого циклу корпорації та особливостей її фінансово-економічного розвитку [3, с. 2].

О. В. Козлова уточнює, що дивідендна політика, як вагомий інструмент регулювання корпоративних відносин, визначає пропорції розподілу доданої вартості, що створюється акціонерним товариством, між доходами власників та іншими учасниками, а також пропорції розподілу доходів власників між споживанням і реінвестуванням [4, с. 6]. Вона визначає категорію "дивідендний потенціал акціонерного товариства" як здатність підприємства задовольняти інтереси всіх учасників корпоративного управління. Я. І. Невмержицький також звертає увагу на специфічність показників ефективності дивідендної політики підприємства для окремих груп інтересів [5].

Узагальнення світового та вітчизняного наукового досвіду розробки ефективної дивідендної політики акціонерних товариств дозволили К. О. Федотовій сформулювати основні положення формування дивідендної політики в умовах вітчизняної економіки з поєднанням тверджень традиційної і біхевіристичної фінансової теорії [6].

Не припиняючи цінності наведених вище висновків, слід вказати на їх теоретичний характер. Однак теорія є абстрактною і розкриває явище певною мірою формально, тоді як практика виражає всю складність і своєрідність безпосередньої реальності.

Основна мета дослідження узагальнення практики виплати дивідендів українськими корпораціями та ідентифікація на цій основі існуючих типів дивідендної політики, вироблення рекомендацій щодо їх розвитку.

На дивідендну політику корпорації впливають чинники юридичного, економічного і фінансового характеру: юридичні обмеження, інвестиційні можливості корпорації, потреба збереження контролю над акціонерним капіталом і його доходність.

Закон України "Про господарські товариства" чітко не врегулював питання дивідендної політики акціонерного товариства [7]. У ст. 37 лише застерігалось, що Статут акціонерного товариства повинен містити відомості про строк та порядок виплати частки прибутку (дивідендів) один раз на рік за підсумками календарного року. Варто зауважити, що виплата дивідендів тільки раз на рік суперечить світовій практиці, яка не обмежує частоту цієї операції. Звичайною нормою є виплата дивідендів один раз в півроку або в квартал, рідше — один раз в місяць. Попередні дивіденди є практикою відкритих акціонерних товариств [8, с. 137].

Прийняття Закону України "Про акціонерні товариства" удосконалило правове регулювання розробки і реалізації дивідендної політики підприємств: надано нормативне визначення терміна "дивіденд", визначено джерела і граничні терміни виплати дивідендів. Відповідно до ст. 30 Закону України "Про акціонерні підприємства" дивіденд — частина чистого прибутку, що виплачується акціонеру з розрахунку на одну належну йому акцію певного типу та/або класу. За акціями одного типу та класу нараховується однаковий розмір дивідендів [9]. Товариство виплачує дивіденди виключно грошовими коштами. Виплата дивідендів здійснюється з чистого прибутку звітного року та/або нерозподіленого прибутку в обсязі, встановленому рішенням загальних зборів акціонерного товариства, у строк не пізніше шести місяців після закінчення звітного року. У разі відсутності або недостатності чистого прибутку звітного року та нерозподіленого прибутку минулих років виплата дивідендів за привілейованими акціями здійснюється за рахунок резервного капіталу товариства.

Ринок пайового капіталу розпочав активно розвиватися в Україні з 2001 р. і формувати попит на акції, за якими виплачуються дивіденди. З 2004 р. він мав стійку тенденцію до зростання, але був нестабільним. У 2002 та 2004 виникав ефект дивідендного дисконту 39,2% і 31,9%, відповідно. Проте в 2005 і 2006 рр. виплата дивідендів вплинула на підвищення ціни акцій на 15,3% та 48,9%, відповідно [10]. Але незважаючи на це, кількість підприємств, які виплачують дивіденди, після деякого зростання у 2005 р. скоротилося у

2006 р. (рис. 1, 2). Позитивно динамікою слід вважати лише зростання загальної суми виплачених дивідендів.

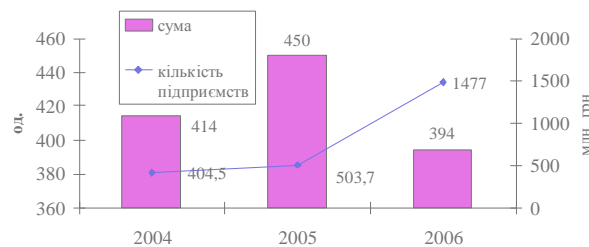


Рис. 1. Динаміка сплати дивідендів закритими акціонерними товариствами

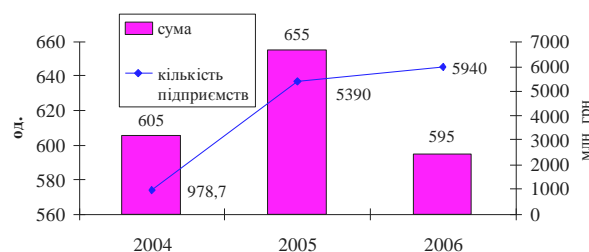


Рис. 2. Динаміка сплати дивідендів відкритими акціонерними товариствами

Частка акціонерних товариств, які виплатили дивіденди у 2006 р., є дуже малою і складає за відкритими — 5,24% їх загальної кількості, за закритими — 1,8%. У 2004 р. 50,8% від загального обсягу сплачених дивідендів ЗАТ приходить на 5 емітентів: 19,32% — "А.Е.С Київобленерго", 8,98% — "Синтез Ойл", 8,9% — "Ей-І-Ес Рівнеенерго", 7,41% — "Графія Україна", 6,18% — "Страхова компанія "Еталон".

Найбільші обсяги дивідендів (71,16% від загального обсягу) серед відкритих акціонерних товариств за підсумками 2004 р. сплатили "Укртелеком" — 32,05% від загального обсягу, "Київстар Дж.Ес.Ем" — 27,14%, "Черкаське хімволокно" — 6,86%, СК "Лемма" — 5,11%.

Для визначення типів дивідендної політики було проаналізовано дані про чистий прибуток, нараховані і виплачені дивіденди по 30 акціонерних підприємствах України.

Інформаційною основою дослідження є дані фінансової звітності:

у рядках 220 (225) форми 2 "Звіт про фінансові результати" наводиться чистий прибуток (збиток) підприємства [11];

у рядку 350 "Сплачені дивіденди" форми 3 "Звіт про рух грошових коштів" показуються суми дивідендів, сплачені грошовими коштами [12];

у статті розділу "Розподіл прибутку" форми 4 "Звіт про власний капітал" наводиться сума нарахованих дивідендів (рядок 140) [13].

Розраховані коефіцієнти дивідендного виходу, співвідношення виплачених і нарахованих дивідендів дозволили розподілити досліджувані підприємства на 4 групи (таблиця):

1) підприємства, орієнтовані на виплату дивідендів більшої частини прибутку (ВАТ "Нижняодніпровський трубопрокатний завод", ВАТ "Укртелеком", ЗАТ "Графія Україна", ВАТ "А.Е.С.Київобленерго", ЗАТ "Ей-І-Ес Рівнеенерго", ЗАТ "Страхова компанія "Еталон"). Коефіцієнт дивідендного виходу коливається від 0,555 до 1,008, а коефіцієнт співвідношення виплачених і нарахованих дивідендів у більшості підприємств змінюється від 0,9 до 1,0, що свідчить про достатньо повне виконання оголошених зобов'язань перед акці-

онерами. По ВАТ "Нижньодніпровський трубопрокатний завод" значення дивідендного виходу більше 1 обумовили збитку 2008 р. на суму 108 619 тис. грн, коли дивіденди не нараховувалися;

2) підприємства, орієнтовані на виплату дивідендів значної частини прибутку (ВАТ "Арселор Міттал Кривий Ріг", ВАТ "Одеський припортовий завод", ВАТ "Харцизький трубний завод", ВАТ "Північний гірничо-збагачувальний комбінат", ВАТ "Центральний гірничо-збагачувальний комбінат", ВАТ "Концерн Стирол", ЗАТ Страхова компанія "ЛЕММА") Коефіцієнт дивідендного виходу коливається від 0,113 до 0,469, а коефіцієнт співвідношення виплачених і нарахованих дивідендів високий, у деяких – перевищує 1: ВАТ "Одеський припортовий завод" (1,085), ВАТ "Центральний гірничо-збагачувальний комбінат" (1,587), ВАТ "Концерн Стирол" (1,486). Це свідчить про використання для виплати дивідендів частини нерозподіленого прибутку;

3) підприємства, не орієнтовані на виплату дивідендів. У цю групу потрапили великі українські корпорації, як державні (Національна акціонерна компанія "Нафтогаз України", ЗАТ "УКРГАЗ-ЕНЕРГО"), так і приватні (ЗАТ "Систем капітал менеджмент", ЗАТ "Київстар Дж. Ес. Ем.", ВАТ "Крюківський вагонобудівний завод", ВАТ "Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат", ВАТ "Запорізький металургійний комбінат "Запоріжсталь", ВАТ "Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат", ВАТ "Мотор Січ"). Коефіцієнт дивідендного виходу коливається від 0 до 0,078.

Корпоративно-дивідендна політика розглядається державою як потужний важіль наповнення дохідної частини загального фонду Державного бюджету України на 2009 р. (у сумі 1 165,7 млн грн) [14]. Акціонерним товариствам, у яких частка держави дозволяє здійснювати вирішальний вплив на рішення, які відносяться до компетенції вищого органу акціонерного товариства, планується частка прибутку, що направляється на виплату дивідендів [15]. Однак НАК

"Нафтогаз України" виплачував дивіденди лише за 2005 р. у сумі 128 036,4 тис. грн. Національна компанія не тільки не має чітко сформованої дивідендної політики, але і відрізняється непрозорістю формування фінансового результату. За даними фінансової звітності за 2007 р. прибуток складає 3 124,2 тис. грн, за даними фінансової звітності за 2008 р. збиток 2007 р. становить 12 083,1 тис. грн. ЗАТ "Укргаз-Енерго" жодного разу з моменту створення не нараховував дивіденди і фінансова звітність за 2008 р. закрита. Вади дивідендної політики мають й інші державні підприємства, які не увійшли до цієї групи. ВАТ "Одеський припортовий завод" при наявності чистого прибутку за 2008 р. у сумі 796 977 тис. грн нарахував і виплатив дивіденди у розмірі 194 399 тис. грн за рахунок іншого додаткового капіталу.

Великі приватні корпорації розглядають рішення про порядок розподілу прибутку як складову частину бізнес-стратегії, насамперед – стратегії інвестиційної, що підтверджує менеджмент Компанії СКМ, у якій немає чітко зафіксованої дивідендної політики [16]. Великі приватні національні компанії у переважній більшості випадків виступають стратегічним інвестором, націленим не стільки на одержання дивідендів сьогодні, скільки на забезпечення довгострокового прибуткового зростання бізнесу, яке у свою чергу, неможливе без істотних інвестицій – у модернізацію і реконструкцію виробничих потужностей підприємств;

4) підприємства з деформованою дивідендною політикою. Коефіцієнт дивідендного виходу коливається від -2,459 у ВАТ "Черкаське хімволокно" до 29,757 у ЗАТ з іноземними інвестиціями "Синтез Ойл". Значення коефіцієнту більше 1 означає, що дивіденди виплачувалися не лише за рахунок прибутку поточного року, але і нерозподіленого прибутку, а у деяких випадках збільшували непокріті збитки. Від'ємне значення коефіцієнту означає виплату дивідендів при наявності чистого збитку за аналізований період.

Таблиця

Показники, які характеризують дивідендну політику акціонерних товариств за 2002 – 2008 рр.

Назва підприємства	Чистий прибуток, тис. грн	Дивіденди, тис. грн		Коефіцієнт	
		виплачені	нараховані	дивідендного виходу	співвідношення виплачених і нарахованих дивідендів
1	2	3	4	5	6
Підприємства, орієнтовані на виплату дивідендів більшої частини прибутку					
1. ВАТ "Нижньодніпровський трубопрокатний завод"	1 556 286	1 569 363	1 573 743	1,008	0,997
2. ВАТ "Укртелеком"	1 935 534	1 848 921	1 829 398	0,955	1,011
3. ЗАТ "Графія Україна"	238 714,5	158 702,4	206 154,2	0,665	0,770
4. ВАТ "А.Е.С.Київобленерго"	461 997	287 999,1	291 874,9	0,623	0,987
5. ЗАТ "Ей-І-Ес Рівнеенерго"	197 648	112 473	113 375	0,569	0,992
6. ЗАТ "Страхова компанія "Еталон"	254 179,6	141 050,1	156 724,1	0,555	0,900
Підприємства, орієнтовані на виплату дивідендів значної частини прибутку					
7. ВАТ "Арселор Міттал Кривий Ріг"	15 894 084	7 459 349	7 467 915	0,469	0,999
8. ВАТ "Одеський припортовий завод"	2 052 969	807 479	744 233	0,393	1,085
9. ВАТ "Харцизький трубний завод"	2 119 175	766 010,1	834 512,7	0,361	0,918
10. ВАТ "Північний гірничо-збагачувальний комбінат"	8 052 979	2 498 123	2 513 906	0,310	0,994
11. ВАТ "Центральний гірничо-збагачувальний комбінат"	3 624 272	761 381	479 751	0,210	1,587
12. ВАТ "Концерн Стирол"	2 145 719	370 204,2	249 051,6	0,173	1,486
13. ЗАТ Страхова компанія "ЛЕММА"	441 902,3	50 000	60 000	0,113	0,833

1	2	3	4	5	6
Підприємства, не орієнтовані на виплату дивідендів					
14. Національна акціонерна компанія "Нафтогаз України"	1 631 712,3	128 036,4	102 070,5	0,078	1,254
15. ЗАТ "Київстар Дж. Ес. Ем."	12 261 413	542 813	3 460 000	0,044	0,157
16. ВАТ "Крюківський вагонобудівний завод"	1 037 720	23 933	16 496	0,023	1,451
17. ВАТ "Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат"	1 410 379	32 981	30 797	0,023	1,071
18. ВАТ "Запорізький металургійний комбінат "Запоріжсталь"	3 821 392	84 661	91 082	0,022	0,930
19. ВАТ "Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат"	5 965 916	87 794	872 007	0,015	0,101
20. ВАТ "Мотор Січ"	352 683	4 926	11 759	0,014	0,419
21. ЗАТ "Систем кепітал менеджмент"	22 453 707	100 000	100 000	0,004	1,000
22. ЗАТ "УКРГАЗ-ЕНЕРГО"	1 806 346,8				
Підприємства з деформованою дивідендною політикою					
23. ЗАТ з іноземними інвестиціями "Синтез Ойл"	5 444	161 995,9	0	29,757	
24. ВАТ "Інтергаз новомосковський трубний завод"	26 479,6	85 780,5	87 840	3,239	0,977
25. ВАТ "Електрометалургійний завод "Дніпроспецсталь" ім. А.М. Кузьміна"	364 541	634 515	648 243	1,741	0,979
26. ВАТ "Західенерго"	52 575	59 695	49 003	1,135	1,218
27. ВАТ "Крименерго"	-126 366	6 418	5 675	-0,051	1,131
28. Акціонерна компанія "Харківобленерго"	-284 485	21 480	9 816	-0,076	2,188
29. ВАТ "Державна енергогенеруюча компанія "Центренерго"	-89 618	31 827	59 424	-0,355	0,536
30. ВАТ "Черкаське хімволокно"	-32 282	79 368		-2,459	

Аналіз розподілів сум виплачених дивідендів дозволяє виявити найбільш привабливі у цьому аспекті корпорації (рис. 3). Виплата дивідендів характеризується експоненціальним розподілом, в інтервалі до 500 млн грн сконцентровано 20 досліджених підприємств (або 2/3), виплати від 500 млн грн до 1 млрд грн здійснили 4 підприємства – ВАТ "Одеський припортовий завод" (807,5 млн грн), ВАТ "Центральний гірничо-збагачувальний комбінат" (761,4 млн грн), ЗАТ "Київстар Дж. Ес. Ем." (виплачено за 2008 р. 542,8 млн. грн при нарахуванні 3 460 млн грн), ВАТ "Електрометалургійний завод "Дніпроспецсталь" ім. А. М. Кузьміна" (634,5 млн грн, у т. ч. 337,4 млн грн за 2008 р. при отриманих збитках 165,6 млн грн).

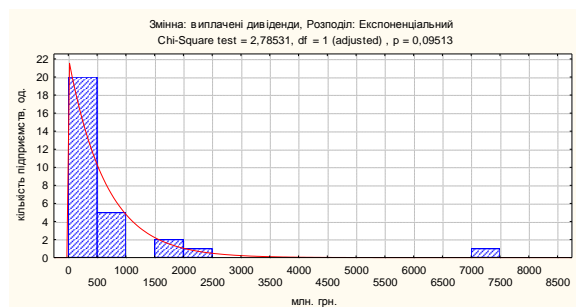


Рис. 3. Розподіл сум виплачених дивідендів досліджуваними акціонерними товариствами України протягом 2002 – 2008 рр.

В інтервалі виплат від 1,5 до 2,0 млрд грн знаходяться 2 підприємства: ВАТ "Нижньодніпровський трубопрокатний завод" (1 573,7 млн грн) і ВАТ "Укртелеком" (18 29,4 млн грн) ВАТ "Північний гірничо-збагачувальний комбінат" виплатив дивіденди у сумі 2 498,1 тис. грн. ВАТ "Арселор Міттал Кривий Ріг" – 7 459,3 млн. грн, у т. ч. 5 786,4 млн грн за 2008 р.

Дивідендний вихід характеризується нормальним розподілом (рис. 4).

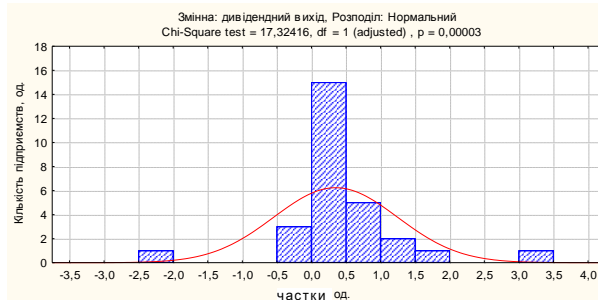


Рис. 4. Розподіл коефіцієнтів дивідендного виходу досліджуваних акціонерних товариств України протягом 2002 – 2008 рр.

Це означає, що переважна більшість спостережень (15 або 50%) сконцентрована в інтервалі від 0 до 0,5, 5 спостережень, або 16,7% – в інтервалі від 0,5 до 1,0. Є також відхилення як вліво, так і вправо.

Таким чином, можна зробити такі висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у даному напрямку:

1. Дивідендна політика в Україні перебуває в стадії становлення. Високо концентрована акціонерна власність визначає індивідуальні пріоритети при розподілі прибутку і знижує роль дивідендної політики, оскільки у власників далеко не завжди є інтерес до підвищення ринкової вартості підприємства та одержання доходів через дивіденди.

2. Позитивною ознакою розвитку правового поля України щодо дивідендної політики слід вважати прийняття Закону України "Про акціонерні товариства". Разом з тим його вадами є встановлення лише граничних термінів сплати дивідендів та заборони їх виплати з певних джерел. Для підвищення інвестиційної привабливості акцій пропонуємо надати можливість українським підприємствам виплачувати дивіденди декілька разів на рік з обговоренням певної періодичності в статуті. Ураховуючи, що нерозподілений прибуток (непокритий збиток) відображається в одній і тій самій статті "Звіту про фінансові результати", пропонуємо встановити пряму заборону на виплату дивідендів шляхом збільшення непокритих збитків тощо.

3. Діагностовано типи дивідендної політики на основі даних фінансової звітності 30 українських акціонерних товариств протягом 2002 – 2008 рр. за рівнем коефіцієнту дивідендного виходу: з акцентом на виплату дивідендів більшої частини прибутку (від 0,5 до 1), з акцентом на виплату дивідендів значної частини прибутку (від 0,1 до 0,5), без акценту на виплату

дивідендів (від 0 до 0,1), деформований тип дивідендної політики (значення коефіцієнту від'ємні або значно більше 1).

4. У групи підприємств без акценту на виплату дивідендів та з деформованим типом потрапили великі державні й приватні компанії. Хоча вони працюють в одних економічних умовах, стратегія їх акціонерів кардинально розрізняється. Якщо власники приватних компаній відмовляються від виплат дивідендів на користь розвитку свого бізнесу, то держава вимагає від державних компаній щорічної виплати дивідендів, іноді за рахунок економічно необґрунтованих джерел. Корпоративно-дивідендна політика держави має бути більш прозорою за рахунок оприлюднення базових нормативів відрахування частки прибутку, що спрямовується на виплату дивідендів пропорційно розміру державної частки акцій, у розрізі конкретних підприємств.

5. Виплата дивідендів характеризується експоненціальним розподілом, коли 2/3 досліджених підприємств протягом 2002 – 2008 рр. виплатили зіставні за розміром відносно невеликі суми дивідендів. Стабільно значні за розміром дивіденди сплачували ВАТ "Одеський припортовий завод", ВАТ "Центральний гірничо-збагачувальний комбінат", ВАТ "Нижньодніпровський трубопрокатний завод", ВАТ "Укртелеком", ВАТ "Північний гірничо-збагачувальний комбінат". Виплата значних сум дивідендів за підсумками 2008 р. при наявності чималих збитків, як у ВАТ "Електрометалургійний завод "Дніпрспецсталь" ім. А. М. Кузьміна", або рекордних сум дивідендів, як у ЗАТ "Київстар Дж. Ес. Ем." або ВАТ "Арселор Міттал Кривий Ріг", скоріше нагадує вилучення капіталу як засіб його схоронності за кризових умов.

5. Дивідендний вихід характеризується нормальним розподілом, який засвідчує, що політику з акцентом на виплату дивідендів більшої частини прибутку обирають лише 16,7% корпорацій, близько половини підприємств або відмовляються від виплати дивідендів, або направляють на них незначну частку прибутку. Чіткої формалізації дивідендної політики українських підприємств слід очікувати, коли вони стануть повноцінними публічними компаніями і будуть виведені на світовий ринок первинних розміщень (IPO).

Метою подальших досліджень є визначення впливу дивідендної політики українських підприємств на їх ринкову вартість.

Закон України від 17 вересня 2008 р. № 514-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 50–51. – Ст. 384. 10. Федотова К. О. Застосування політики виплати дивідендів для підвищення інвестиційної привабливості акцій підприємств України [Текст] / К. О. Федотова // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – 2008. – № 28 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rmugt/2008_28/Files/19_Fedotova.pdf>. 11. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 3 "Звіт про фінансові результати" : Наказ Міністерства фінансів України 31.03.99 р. № 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу // <http://www.minfin.kmu.gov.ua/> 2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 4 "Звіт про рух грошових коштів" : Наказ Міністерства фінансів України 31.03.99 р. № 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: / <http://www.minfin.kmu.gov.ua/> 3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 5 "Звіт про власний капітал" : Наказ Міністерства фінансів України 31.03.99 р. № 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.minfin.kmu.gov.ua/>. 4. Про Державний бюджет України на 2009 рік : Закон України від 26 грудня 2008 р. № 835-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 20. – Ст. 269. 15. Про схвалення основних положень Концепції корпоративно-дивідендної політики держави : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 червня 2002 р. № 317-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://zakon.nau.ua/doc/?code=va009224-01>>. 16. Відповідь Компанії СКМ на питання журналу "Інвестгазета" про дивідендну політику Групи // Інвестгазета. – 14 жовтня 2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.scm.com.ua/uk/publish/article/72983?jsessionid=2F19E26CE3EA9A4070881C79DDA46F8C>>.

Стаття надійшла до редакції
11.09.2009 р.

Література: 1. Розинка О. Особливості функціонування фіктивного капіталу на сучасному етапі розвитку корпоративного сектору України [Текст] / О. Розинка // Банківська справа. – 2006. – № 3(69). – С. 71–79. 2. Сагайдак Ю. А. Ефективність функціонування акціонерних товариств в економіці України : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 [Текст] / Ю. А. Сагайдак; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2006. — 18 с. 3. Пігуль Н. Г. Дивідендна політика як складова сучасної моделі корпоративного розвитку : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.04.01 [Текст] / Н. Г. Пігуль; Українська академія банківської справи. — Суми, 2002. — 19 с. 4. Козлова О. В. Оцінка дивідендного потенціалу акціонерного товариства : автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 [Текст] / О. В. Козлова; Криворізь. техн. ун-т. — Кривий Ріг, 2006. — 20 с. 5. Невмержицький Я. І. Проблемні питання оцінки ефективності дивідендної політики вітчизняних підприємств [Текст] / Я. І. Невмержицький // Вісник ДДФА : Економічні науки. – 2006. – № 1(15). – С. 122–129. 6. Федотова К. О. Теоретичні аспекти формування дивідендної політики акціонерного товариства [Текст] / К. О. Федотова // Коммунальное хозяйство городов. – 2008. – Вип. 80. – С. 322–330. 7. Про господарські товариства : Закон України від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 682. 8. Королук Т. М. Особливості порядку нарахування та виплати дивідендів [Текст] / Т. М. Королук // Національний університет водного господарства та природокористування. Вісник. Економіка : 36. наук. праць. Вип. 3(39). – Рівне : НУВГП, 2007. – С. 136–141. 9. Про акціонерні товариства :

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

А. Франс

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 330:43

Егоршин А. А.
Малярец Л. М.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТИЧЕСКОГО ПУТИ В ЗАДАЧАХ КАЛЕНДАРНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

In the article the method of critical way calculation in Excel on the basis of reduction of the critical way search task to the common transport task (particularly to the task of longer way searching) is studied.

В календарном (сетевом) планировании производства основной проблемой является определение "критического пути" – последовательности операций, не имеющих резерва (запаса) времени. Операция считается критической, если задержка ее начала приводит к увеличению срока окончания всей программы. Рассмотрим пример сетевого графика (рис. 1), приведенный в работе Хемди А. Таха [1].

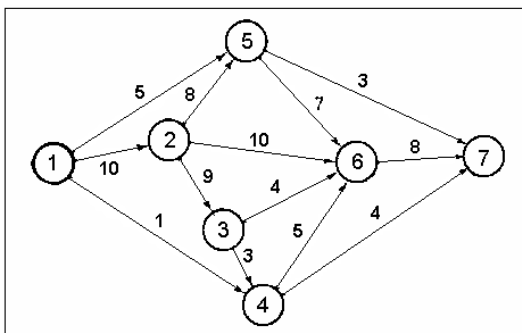


Рис. 1. Сетевой график

Известно, что стрелки (ориентированные дуги) сетевого графика представляют собой определенные операции, цифра возле каждой стрелки означает длительность этой операции. Начальная и конечная точки любой операции означают некоторые события (начальное и конечное). Операции, выходящие из некоторого события, не могут начаться, пока не будут завершены все операции, входящие в это событие. "Критический путь" на сетевом графике представляет собой непрерывную цепочку операций, соединяющую начальное событие сети

с завершающим. Это дает возможность свести задачу поиска критического пути к обычной транспортной задаче (конкретно, к задаче о поиске наиболее длинного пути). По аналогии с транспортной задачей будем называть узлы сетевого графика (кроме начального и конечного) транзитными пунктами, причем для критического пути в каждый транзитный пункт можно прийти только из одного предшествующего пункта и отправиться только в один последующий пункт. В авторской работе [2] рассмотрена задача о нахождении кратчайшего пути с помощью надстройки "Поиск решения" электронной таблицы Excel. Оказывается, предложенный прием почти без изменений может быть применен и для расчета критического пути.

Не исключена возможность, что идея использования методов линейного программирования для определения критического пути высказывалась кем-то ранее, но идея и удачная ее реализация – два разных действия. Практические сетевые модели могут быть много сложнее простого графика, изображенного на рис. 1, и надо организовать вычисления так, чтобы эта работа не была непосильной для пользователя. Как и в большинстве совершенных разработок, многие секреты – в мелочах ("Дьявол в мелочах" – гласит немецкая поговорка). Пусть в реальной сетевой модели имеется несколько десятков событий (пунктов). Нам придется заполнять таблицы большого размера (несколько десятков)×(несколько десятков). Как сократить эту работу до необходимого минимума? Как в такой огромной таблице увидеть оптимальное решение? Будем это иметь в виду при рассмотрении простого примера рис. 1.

Заполним в Excel по сетевому графику (рис. 1) квадратную таблицу длительностей работ t_{ij} между каждой парой пунктов $T_i - T_j$ (рис. 2).

	H	I	J	K	L	M	N	O
3								
4		Длительности работ между каждой парой пунктов						
5		t_{ij}	T_2	T_3	T_4	T_5	T_6	T_7
6		T_1	10	-100	1	5	-100	-100
7		T_2	0	9	-100	8	10	-100
8		T_3	-100	0	3	-100	4	-100
9		T_4	-100	-100	0	-100	5	4
10		T_5	-100	-100	-100	0	7	3
11		T_6	-100	-100	-100	-100	0	8

Рис. 2. Фрагмент рабочего листа Excel с таблицей t_{ij}

Все пункты, кроме последнего пункта T_7 , считаем пунктами отправления (их имена перечислены в левом столбце таблицы t_{ij}). Все пункты, кроме начального пункта T_1 , считаем пунктами назначения (их имена перечислены в верхней строке таблицы t_{ij}). Транзитные пункты $T_2 - T_6$ считаются как пунктами

отправления, так и пунктами назначения. Длительности работ между одинаковыми транзитными пунктами $T_k - T_k$ равны нулю. Между некоторыми пунктами нет связей, поэтому задаем соответствующие им фиктивные длительности работ равными очень большому отрицательному числу ($t_{ij} = -100$), чтобы при поиске критического (наиболее длинного пути) эти (запрещенные) переходы автоматически отбрасывались. Чтобы фиктивные длительности на запрещенных переходах не отвлекали внимания, следует с помощью условного форматирования изобразить эти числа серым цветом на сером фоне. Делается это так. Копируем в буфер обмена число -100 (длительность для запрещенных переходов). Выделяем таблицу t_{ij} (без заголовков) и вставляем число из буфера обмена сразу во все ячейки таблицы. Далее (не снимая выделения) в меню *Формат* находим пункт *Условное форматирование*. На панели условного форматирования заполняем поле *Условие 1*: **Значение меньше -99**. Нажимаем кнопку *Формат* и на панели *Формат ячеек* вкладки *Шрифт* задаем цвет цифр, а на вкладке *Вид* – цвет фона. Только после этого вводим тарифы для существующих маршрутов. Нулевые тарифы между парами одинаковых транзитных пунктов можно (и рекомендуется) также ввести одной операцией, для чего следует скопировать 0 в буфер обмена, далее при нажатой клавише **Ctrl** выделить мышкой ячейки на диагонали $T_k - T_k$ и вставить 0 из буфера обмена сразу во все выделенные ячейки. Таким образом, работа по вводу данных сведена до необходимого минимума.

В следующей таблице x_{ij} такого же размера будем определять переходы между узлами (рис. 3). Если между узлами (пунктами) $T_i - T_j$ нет перехода, то принимаем $x_{ij} = 0$, а если есть, то $x_{ij} = 1$. Сначала заполняем все ячейки таблицы x_{ij} единицами (все $x_{ij} = 1$). Естественно, единицы записываем во все ячейки таблицы одной операцией (копированием их буфера обмена сразу во все выделенные ячейки).

	Н	І	Ј	К	Л	М	Н	О	Р
12									
13			Переходы между пунктами						
14		x_{ij}	T_2	T_3	T_4	T_5	T_6	T_7	Суммы1
15		T_1	1	1	1	1	1	1	6
16		T_2	1	1	1	1	1	1	6
17		T_3	1	1	1	1	1	1	6
18		T_4	1	1	1	1	1	1	6
19		T_5	1	1	1	1	1	1	6
20		T_6	1	1	1	1	1	1	6
21		Суммы2	6	6	6	6	6	6	36

Рис. 3. Фрагмент рабочего листа Excel с таблицей x_{ij}

Это явно нереальный вариант, так как критический путь проходит через транзитные пункты только один раз. В каждой строке и в каждом столбце таблицы x_{ij} для критического пути должна быть только одна единица (как в задаче о назначениях). Поэтому в таблице x_{ij} добавлены итоговые столбец справа и строка снизу, в которые записываются формулы суммирования (с помощью функций СУММ). Записываются именно формулы, а не числа! Рекомендуем сделать это так: выделить таблицу x_{ij} без заголовков, но с дополнительными столбцом справа и строкой снизу, и нажать на панели инструментов кнопку *автосуммирования*. Тогда во все ячейки дополнительного столбца и дополнительной строки автоматически будут записаны формулы суммирования. Для критического пути все эти суммы должны равняться единице.

На свободном месте электронной таблицы Excel для вычисления длительности критического пути записываем формулу СУММПРОИЗВ (Диапазон t_{ij} ; Диапазон x_{ij}). Сейчас эта длительность равна $-1\ 723$ (рис. 4):

	К	Л	М
22	Длительность критического пути		
23		Max	
24	Функция цели		-1723

Рис. 4. Целевая ячейка L24

Все подготовлено для поиска критического пути. Устанавливаем табличный курсор на целевую ячейку и через меню *Сервис* вызываем надстройку *"Поиск решения"* (рис. 5).

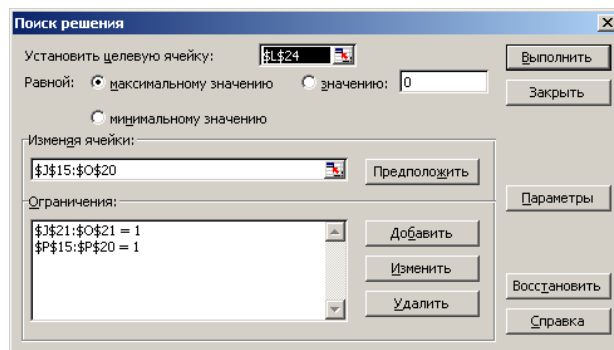


Рис. 5. Панель надстройки "Поиск решения"

На панели надстройки задаем *целевую ячейку* равной *максимальному значению*. В поле *Изменяя ячейки* указываем диапазон x_{ij} . Задаем два ограничения – Суммы1 по строкам таблицы и Суммы2 по столбцам таблицы должны равняться единице. Нажимаем на кнопку *Параметры* и ставим флажки *Линейная модель* и *Неотрицательные значения*. Нажимаем на кнопку *Выполнить* и получаем оптимальное решение.

В преобразованной таблице переходов (рис. 6) теперь в каждой строке и в каждом столбце есть только одна единица, остальные числа – нули.

	Н	І	Ј	К	Л	М	Н	О	Р
12									
13			Переходы между пунктами						
14		x_{ij}	T_2	T_3	T_4	T_5	T_6	T_7	Суммы1
15		T_1	1	0	0	0	0	0	1
16		T_2	0	1	0	0	0	0	1
17		T_3	0	0	1	0	0	0	1
18		T_4	0	0	0	0	1	0	1
19		T_5	0	0	0	1	0	0	1
20		T_6	0	0	0	0	0	1	1
21		Суммы2	1	1	1	1	1	1	6

Рис. 6. Критический путь в таблице x_{ij}

Но эти нули в большой таблице мешают увидеть критический путь. С помощью условного форматирования можно выводить нули (числа, меньшие 0,01) серым цветом на сером фоне. Кроме того, числа на диагонали $T_k - T_k$ не несут никакой информации, поэтому можно задать серый фон этих ячеек, для чего следует при нажатой клавише **Ctrl** щелкнуть мышкой по диагональным ячейкам и задать сразу для всех них серый фон.

Теперь на рис. 6 виден только критический путь. Из начального пункта T_1 есть переход в пункт T_2 . Из пункта T_2 есть переход до T_3 . Далее из пункта T_3 есть переход до T_4 , а из пун-

кта T_4 есть переход до T_6 . Наконец, из пункта T_6 следует переход сразу до конечного пункта T_7 . Критический путь не проходит через пункт T_5 , поэтому в оптимальном решении указан фиктивный переход из T_5 в T_5 .

На рис. 7 изображен найденный критический путь $T_1 \rightarrow T_2 \rightarrow T_3 \rightarrow T_4 \rightarrow T_6 \rightarrow T_7$.

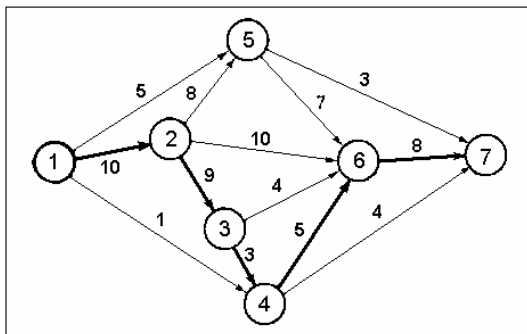


Рис. 7. Критический путь

Длительность критического пути равна $10 + 9 + 3 + 5 + 8 = 35$. Как видно из рис. 3, имеется резерв времени в 21 единицу для выполнения работы 1 – 4; 4 единицы для работы 3 – 6; 7 единиц для 2 – 5; в сумме 2 единицы для работ 2 – 5 и 5 – 6; в сумме 27 единиц для работ 1 – 5 и 5 – 7.

Рассмотрим еще один пример расчета критического пути для сетевого графика, изображенного на рис. 8.

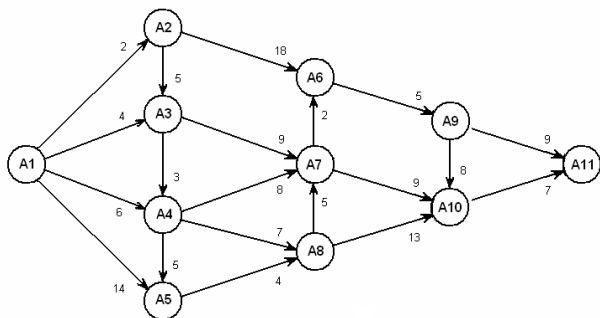


Рис. 8. Сетевой график 2

Заполненная таблица длительностей работ приведена в табл. 1.

Таблица 1

Длительности работ между каждой парой пунктов

t_{ij}	A_2	A_3	A_4	A_5	A_6	A_7	A_8	A_9	A_{10}	A_{11}
A_1	2	4	6	14	-100	-100	-100	-100	-100	-100
A_2	0	5	-100	-100	18	-100	-100	-100	-100	-100
A_3	-100	0	3	-100	-100	9	-100	-100	-100	-100
A_4	-100	-100	0	5	-100	8	7	-100	-100	-100
A_5	-100	-100	-100	0	-100	-100	4	-100	-100	-100
A_6	-100	-100	-100	-100	0	-100	-100	5	-100	-100
A_7	-100	-100	-100	-100	2	0	-100	-100	9	-100
A_8	-100	-100	-100	-100	-100	5	0	-100	13	-100
A_9	-100	-100	-100	-100	-100	-100	-100	0	8	9
A_{10}	-100	-100	-100	-100	-100	-100	-100	-100	0	7

Новая задача всего в полтора раза больше предыдущей, но уже видно, что реальные данные, которые надо было набирать вручную, составляют малую часть всей таблицы (для

этого примера – 20%). Оптимальное решение получено в виде табл. 2, в которой благодаря условному форматированию виден только критический путь. Выписываем его по строкам табл. 2: $A_1 \rightarrow A_2 \rightarrow A_3 \rightarrow A_6 \rightarrow A_9 \rightarrow A_7 \rightarrow A_8 \rightarrow A_9 \rightarrow A_{10} \rightarrow A_{11}$. Общая длительность работ по критическому пути оказалась равной $2 + 5 + 3 + 5 + 4 + 5 + 2 + 5 + 8 + 7 = 46$ единиц.

Таблица 2

Критический путь (переходы между пунктами)

x_{ij}	A_2	A_3	A_4	A_5	A_6	A_7	A_8	A_9	A_{10}	A_{11}	Сум- мы!1
A_1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A_2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A_3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
A_4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
A_5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
A_6	0	0	0	0	0	-100	-100	1	0	0	1
A_7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
A_8	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
A_9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
A_{10}	0	0	0	0	0	0	0	-100	0	1	1
Сум- мы!2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

На рис. 9 изображен найденный критический путь на сетевом графике. Цифры в скобках возле стрелок показывают резервы времени для выполнения не критических операций.

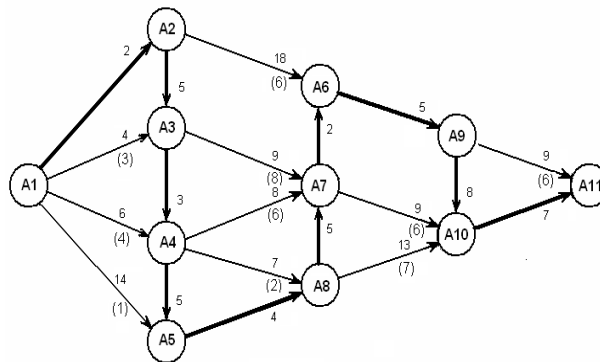


Рис. 9. Критический путь для сети 2

Отметим, что предложенный способ расчета критического пути требует минимальных трудозатрат от пользователя, независимо от размеров задачи.

Литература: 1. Таха Х. Введение в исследование операций / Таха Х. ; пер. с англ. – 7-е изд. – М. : ИД "Вильямс", 2005. – 912 с. 2. Сгоршин О. О. Математичне програмування [Підручник] / О. О. Сгоршин, Л. М. Малярць. – Харків : ВД "ИНЖЕК", 2006. – 394 с.

Стаття надійшла до редакції 14.07.2009 р.

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ РОЗВИТКУ ЯК РИНКОВИХ ЛІДЕРІВ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

The aim of the article is scientific problem solving of modern plants leader identification in Ukraine market area. The approach to the identification kind of organization development on basis of analysis strategical relation to external and internal environment change was set up. The comparison characteristics of innovation factory and factory which snowball was offered. The scientific novelty of the work consists in substantiation of new concept "factory of innovation type of development".

Науково-технічні досягнення сучасності та зростання інтелектуальних можливостей людства викликали ряд якісних і кількісних трансформацій у господарських укладах провідних держав, результатом яких стало формування "нової економіки". За цих нових умов деформується вигляд підприємства-лідера. У рамках індустріального суспільства його опис обмежувався вказівкою на найбільшу щодо конкурентів ефективність соціально-економічного й організаційно-технологічного аспектів господарювання. Забезпеченням успіху в постіндустріальній економіці стає не тільки максимальна результативність рутинних операцій, а, насамперед, комерціалізація нових знань за допомогою здійснення інноваційної діяльності. До опису суспільного виробництва додається інноваційний аспект.

Метою статті є удосконалення наукових уявлень щодо ідентифікації сучасних підприємств-лідерів шляхом обґрунтування множини підприємств інноваційного типу розвитку. Для досягнення поставленої мети автори вирішують такі завдання. По-перше, дослідити сучасні уявлення щодо видів економічного розвитку підприємств як мікрогосподарчих систем. По-друге, визначити сутність інноваційного розвитку суб'єктів господарювання через виявлення його переваг для витримування конкурентного тиску у "новій економіці". По-третє, запропонувати поняття "підприємство інноваційного типу розвитку" (ПІТР) і обґрунтувати його необхідність в межах вирішення проблеми переходу підприємств України від інтенсивного розвитку до інноваційного. По-четверте, науковим завданням є систематизація підприємств України, які забезпечують і оновлюють свої конкурентні переваги шляхом здійснення систематичної інноваційної діяльності, тож відносяться до множини ПІТР. Активізація діяльності ПІТР здатна стати каталізатором у формуванні високоефективного промислового комплексу України, одним із заходів національного переходу з категорії країн наздоганяючої індустріалізації [1] до постіндустріального суспільства. Актуальність роботи полягає в необхідності виявлення таких підприємств і надання їм державної, ринкової й наукової підтримки. Об'єктом дослідження є процеси інноваційного розвитку і форми їх прояву на вітчизняних підприємствах. Предмет дослідження – юридично незалежні підприємства, які розвиваються інноваційно, здійснюючи інноваційну діяльність як основну господарську діяльність.

У філософському енциклопедичному словнику "розвиток – це незворотні, спрямовані, закономірні зміни матеріальних й ідеальних об'єктів" [2]. В. Ляшенко, В. Стадник, Ю. Філіпов, Т. Авдєєва пов'язують поняття "економічний розвиток" із процесами змін, зростання, поліпшень, які "підвищують ступінь організованості економічної системи" [3]. О. Тридід, Е. Коротков, Н. Масленнікова розглядають економічний розвиток як загальний принцип існування будь-якої соціально-економічної системи. Результатом вивчення наукових здобутків М. Портера, М. Калецьки, М. Афанасьєва, А. Гриньова, С. Ілляшенко, О. Трифілової є рисунок, який увібрав та конкретизував сучасні наукові уявлення щодо ідентифікації напрямку економічного зростання за динамікою економічного ефекту і визначення виду економічного розвитку за критерієм ефективності, а також типу економічного розвитку підприємства залежно від ставлення керівництва до змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Комплексність подання вказаних класифікаційних ознак на рисунку дозволяє охарактеризувати тенденції діяльності комерційної організації.

Р. Ансофф, М. Афанасьєв, І. Колєнський зауважують, що економічний розвиток супроводжується економічним зростанням, і доводять розподіл даних понять стосовно господарської діяльності економічної системи. Економічне зростання підприємства полягає у "збільшенні об'ємів товарів і послуг, створених за певний період" [4].

Математично описується приростом фактичного економічного ефекту за досліджуваній проміжок часу (блок 3 рисунку). Економічний розвиток – це сукупність послідовних і цілеспрямованих якісних змін економічної системи, які відбуваються в міру кількісного економічного зростання. Якщо дані зміни відповідають цілям господарювання підприємства, то економічний розвиток є ефективним. Згідно з роботами М. Кизима, В. Забродського, А. Харіна, ефективний розвиток економіко-виробничих систем – це процес їхнього переходу в якісно новий стан "за рахунок нагромадження кількісного потенціалу, зміни й ускладнення структури" [3]. Економічний розвиток підприємства характеризується показником економічної ефективності діяльності підприємства, досягнутою до моменту часу, що вивчається. Нульове або негативне значення економічної ефективності сигналізує про беззбитковий (блок 7 рисунку) або збитковий (блок 6 рисунку) неефективний розвиток суб'єкта господарювання. Позитивне значення економічної ефективності за умови фіксованого економічного зростання свідчить про прибутковий ефективний розвиток підприємства (блоки 8, 10 рисунку). Н. Масленнікова, А. Большакова вказують, що динаміка ефективності господарської діяльності є джерелом інформації про напрямок економічного зростання підприємства. Екстенсивний (регресивний) напрямок передбачає залучення до виробництва додаткових ресурсів. Математично описується більшим приростом витрат щодо приросту результату. Інтенсивне (прогресивне) економічне зростання досягається завдяки більш ефективному використанню того ж об'єму ресурсів. Характеризується меншим приростом витрат щодо приросту результату. Відокремлення напрямків економічного зростання кореспондує із класифікацією видів економічного розвитку. За М. Портером, економічний розвиток може відбуватися на основі виробничих факторів, інвестицій й інноваційної діяльності. Історично зазначені форми забезпечення економічного розвитку змінювали одна одну та відповідали етапам розвитку суспільства і цивілізації. Грунтуючись на наукових досягненнях М. Портера, вітчизняні вчені (Е. Забарна, А. Гриньов, В. Стадник, О. Князь, Г. Висоцький) класифікують екстенсивний, інтенсивний, інноваційний розвиток економічних систем.

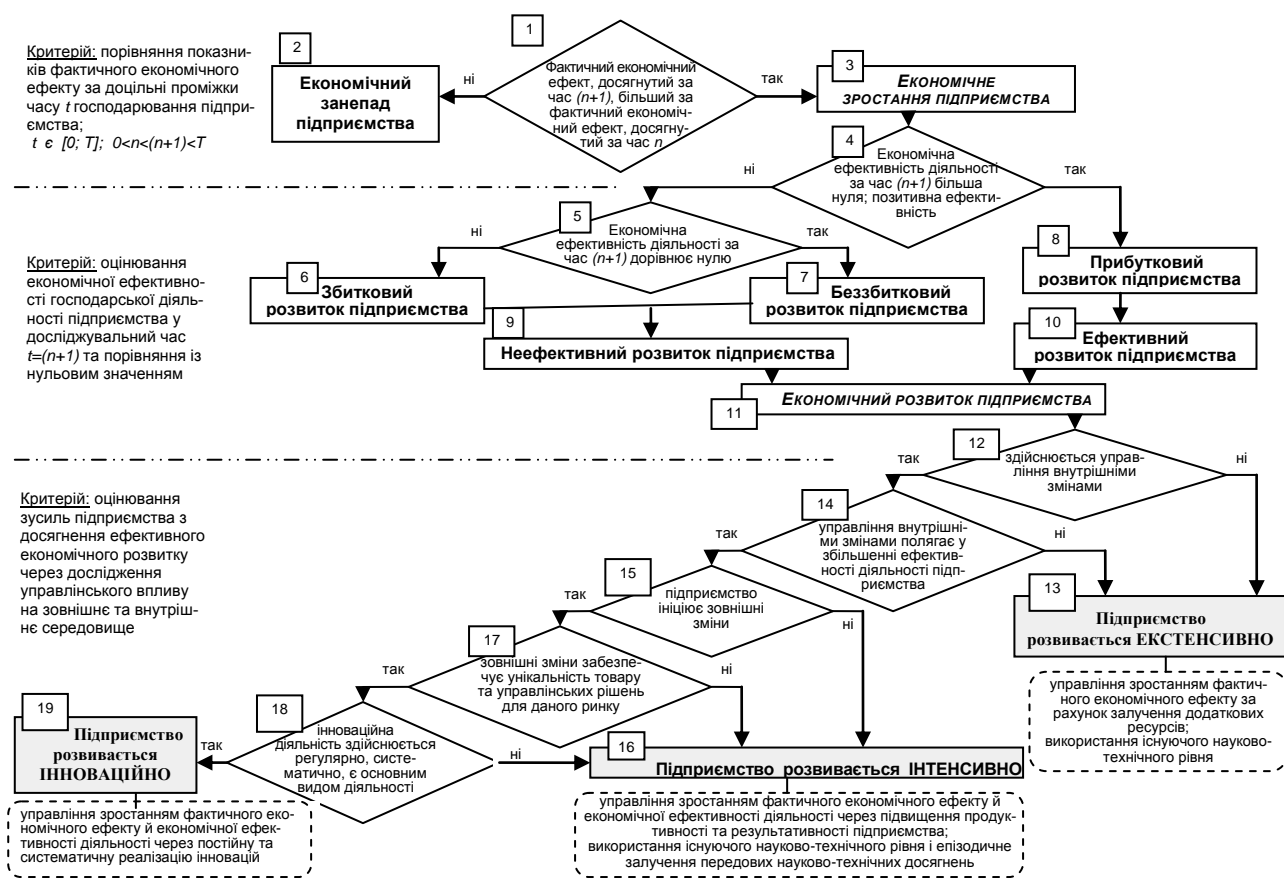


Рис. Визначення виду розвитку підприємства шляхом оцінювання динаміки економічного ефекту й економічної ефективності за досліджуваній час, а також відношення підприємства до змін внутрішнього та зовнішнього середовищ

Підприємство розвивається екстенсивно, якщо управління внутрішніми змінами не націлено на досягнення більшої ефективності діяльності або не здійснюються (блоки 12 – 14 рисунку). Управлінські дії спрямовані тільки на максимізацію фактичного економічного ефекту. Інтенсивний розвиток підприємства характеризується управлінським впливом на максимізацію як економічного ефекту, так і економічної ефективності господарювання (блоки 14 – 18 рисунку). Умовою досягнення інтенсивності розвитку є залучення прогресивних науково-технічних досягнень. Епізодично суб'єкт господарювання може здійснювати інноваційну діяльність, спрямовану на разове поліпшення продуктивності. Особливість інноваційного розвитку полягає в можливості цілеспрямовано викликати не тільки внутрішні зміни економічної системи, але й зовнішні зміни. Фактором впливу на зовнішнє середовище підприємства є унікальність систематичних нововведень (блоки 18, 20 рисунку). Успішно реалізовані інновації забезпечують конкурентні переваги у зв'язку з відсутністю аналогів у конкурентів, формують новий попит, установлюють нові галузеві стандарти та дозволяють підприємству здійснювати наступальні дії на ринку. Дані твердження погоджуються з теорією життєвого циклу організації, відповідно до якої збільшити ліміт існування підприємства можна в результаті систематичної інноваційної діяльності, яка забезпечує конкурентоспроможність. М. Йохна, Ю. Шльонон, О. Ніколаєв, Т. Васильєва, О. Діденко, А. Епіфанов довели, що інноваційний розвиток втілює безперервний ланцюг реалізованих нововведень і здійснюється завдяки нарощуванню інноваційного потенціалу. За словами Ф. Янсена, "інновації – це магістральний шлях, який забезпечує постійне зростання і процвітання компанії" [5]. Дане твердження за сучасних тенденцій "нової економіки" є аксіомою й основою прийняття рішень як для окремих

суб'єктів господарської діяльності, так і для державних органів, які формують правове поле українського ринку. Інноваційна діяльність невід'ємно пов'язана з науково-технічним прогресом і формує умови для цілеспрямованого переходу економічної системи мікро- або макrorівня до нового рівноважного стану. Перспективний цільовий стан рівноваги характеризується порівняно з попереднім більшими показниками ефекту й ефективності діяльності, істотним поліпшенням усіх аспектів господарювання, розширенням ресурсних і виробничих можливостей. Рівноважні стани системи – це рівні розвитку. Поступальний рух від рівня до рівня становить процес розвитку. Проходження етапів життєвого циклу свідчить про розвиток суб'єкта господарювання. У межах кожного етапу підприємство може досягати різних рівнів розвитку. Таким чином, зміст інноваційного типу розвитку підприємства полягає в незворотних закономірних змінах зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства, які цілеспрямовано ініціюються управлінськими діями його керівництва, ґрунтуються на унікальності систематичних нововведень, направлені на максимізацію сукупного ефекту і показників ефективності господарської діяльності та на цілеспрямоване досягнення на цій основі більш високого рівня розвитку.

Необхідність інноваційної активності сучасних підприємств концептуально доведена представниками еволюційної теорії організації (Й. Шумпетер, С. Вінтер, Р. Нельсон, Г. Саймон) та теорії життєвого циклу організації (І. Адісес, О. Кондратюк, О. Ареф'єва). Еволюційна модель П. Болуїна і Т. Кумпе базується на матеріалах статистичних спостережень у США і містить такі висновки. Компанії в період 50 – 90-х рр. XX ст. змінювалися відповідно до мінливих вимог ринку за такою послідовністю: 1) ефективна компанія (1960-і рр.); 2) компанія, яка забезпечує високу якість (1970-і рр.); 3) гнучка

компанія (1980-і рр.); 4) інноваційна компанія (з 1990-х рр.) [5]. Таким чином, в умовах лібералізації й глобалізації світового господарства, жорсткості конкуренції, формування "нової економіки" постіндустріального суспільства ринкові позиції лідера належать інноваційним підприємствам.

Виходячи з досліджень О. Михайловської, В. Чиговської, О. Таряника, В. Зянько, В. Новицького, вітчизняні підприємства демонструють низьку інноваційну активність з таких причин: становлення правового поля, наявність альтернативних менш ризикових способів ведення бізнесу, відсутність інвестицій. Результати щорічних національних конкурсів інновацій свідчать про високий науковий потенціал України [6]. Наступним етапом повинна стати ефективна комерціалізація нових ідей. Незаперечною є думка Ф. Янсена, Є. Мазур, О. Ільїнкової, В. Бабаєвської, І. Галиці, І. Лебедевої, І. Брикової про необхідність становлення інноваційного підприємництва з метою прогресивного розвитку економіки країни.

Згідно зі ст. 62 ГКУ, "підприємство – це самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних й особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності" [7] у порядку, передбаченому національним законодавством. Підприємство є формою створення юридичної особи (ст. 83 ЦКУ) [8]. Згідно зі ст. 80 ЦКУ, юридична особа – це організація, створена й зареєстрована у встановленому законом порядку [8]. У даній роботі досліджуються юридично незалежні підприємства, які здійснюють регулярну й постійну інноваційну діяльність, що забезпечує основну частку доходу і тому є основним видом господарської діяльності. Інноваційна складова гарантує відповідність продукції підприємства реаліям науково-технічного прогресу. Відповідно до еволюційної теорії та теорії життєвого циклу, систематичні нововведення дозволяють здійснювати перехід підприємства у своєму розвитку до нового рівноважного стану. Пропонується теоретично об'єднати суб'єктів господарювання зазначених характеристик поняттям "підприємства інноваційного типу розвитку". Дана пропозиція продовжує ідеї М. Калецьки, М. Портера, М. Афанасьєва, А. Гриньова, С. Ілляшенко, О. Трифілової про існування групи мікроекономічних систем, які забезпечують собі економічне зростання і розвиток через постійне ініціювання інноваційних змін, що систематично обновлюють асортимент продукції та саму господарську систему.

Поняття "організація" ширше за поняття "юридична особа", яке у свою чергу ширше за поняття "підприємство". Відповідно, множина організацій, що здійснюють інноваційну діяльність, містить у собі множину юридичних осіб, які здійснюють інноваційну діяльність, що вбирає множину підприємств, зайнятих нововведеннями. Зазначена термінологічна послідовність спричиняє багаторівневість наукових досліджень інноваційного розвитку економічних систем. П. Друкер, К. Менар, Р. Хол, Б. Мільнер, К. Фрайлінгер, І. Фішер розробили теоретичні основи розвитку інноваційної організації. Я. Жаліло, Я. Базилюк, І. Галиця, В. Стадник застосовують поняття "інноватор" для опису сукупності фізичних та юридичних осіб, які генерують нововведення. Наукову працю А. Гриньова, В. Колоколова, О. Трифілової, А. Кабанова, О. Ястремської, М. Афанасьєва, Л. Мірошник присвячено дослідженню підприємств, зайнятих інноваційною діяльністю.

Р. Фатхутдинов, І. Азоев, А. Харін пропонують широкий спектр класифікацій підприємств, що здійснюють комерціалізацію нових знань у різних формах і масштабах: за спеціалізацією, видом науково-технічної продукції, галуззю знань, ступенем охоплення життєвого циклу інновації та ін. І. Галиця відокремлює незалежних юридичних осіб-інноваторів й автономних інноваторів, які є підрозділами корпорацій. Е. Мазур класифікує малі інноваційні підприємства на незалежні, інтегровані в структуру великого підприємства та такі, що працюють за замовленням. О. Трийдіт описує моделі інноваційного підприємництва за способом організації інноваційного процесу. Є прогресивною класифікація, запропонована консульта-

ційною фірмою "Артур Д. Літл". У множині ринкових суб'єктів відособлено статичні фірми як організації, які не включено до систематичних інновацій, але які здатні мати стабільну ринкову позицію за збереження існуючих умов. Інноваційні фірми здатні генерувати та комерціалізувати нововведення.

Таким чином, наукова література не містить визначення поняття "підприємство інноваційного типу розвитку". Близьким є поняття "інноваційне підприємство" як різновид інноваційної організації. Існуючі класифікації організацій, зайнятих інноваційною діяльністю, не відокремлюють групи підприємств інноваційного типу розвитку.

За К. Менаром, особливість інноваційної організації полягає в ефективному використанні будь-яких факторів зміни зовнішнього середовища на свою користь. Інноваційне підприємство на одному ринку зі статичним захоплює лідируючі позиції. Вивчення робіт Н. Масленнікової, Б. Мільнера, К. Менара, Р. Хола, Л. Мірошник й інших учених дозволяє виділити визначні риси сучасного інноваційного підприємства:

- 1) ідейний зміст діяльності: ринкова перевага через перетворення зовнішніх і внутрішніх змін на нові можливості за допомогою систематичної інноваційної активності;
- 2) інноваційна діяльність – засіб постійного формування нових переваг, які важко піддаються (або не піддаються) імітуванню конкурентами; здійснюється своєчасна відмова від переваг, які вичерпали себе;
- 3) можливість цілеспрямовано продукувати як внутрішні, так і зовнішні зміни й управляти ними;
- 4) інноваційна діяльність здійснюється регулярно, перебуває поза межами окремого проекту, розрахована на тривалу перспективу;
- 5) упровадження інновацій спрямоване на корпоративний розвиток підприємства в цілому, а не ототожнюється з функціональним управлінням окремими напрямками діяльності;
- 6) основна властивість інноваційного підприємства – гнучкість за допомогою використання всіх можливих механізмів пристосування;
- 7) функції управління охоплюють не тільки економічний, але й інформаційно-інтелектуальний аспект господарської діяльності;
- 8) інноваційне підприємство має можливість одержання та використання синергетичних ефектів.

Таким чином, у науковій літературі поширене положення, що інноваційно розвиваються винятково інноваційні організації, у тому числі підприємства. За визначенням консультативної фірми "Артур Д. Літл", статичні підприємства слідує екстенсивному або інтенсивному типу розвитку. Частина статичних підприємств, які розвиваються інтенсивно, епізодично реалізує інновації. Інноваційні підприємства трактуються як більш досконала форма господарювання, цільова модель для національних суб'єктів господарювання. Завдання даного дослідження є розкриття механізмів досягнення статичними підприємствами України, які інтенсивно розвиваються, даної прогресивної моделі. Запропонований підхід розширює область дослідження суб'єктів господарювання, що розвиваються інноваційно. ПІТР по мірі проходження рівнів розвитку трансформуються на інноваційні підприємства, поступово вбираючи усі властиві їм риси. У. Абернати й Д. Уттербек довели положення про перетворення вигляду галузей промисловості із часом під впливом інноваційних процесів. Сутність поняття "підприємство інноваційного типу розвитку" засновано на ідеї про динамічне перетворення підприємств зі статичних на інноваційні. Роботи І. Адзієса, О. Ареф'євої, Т. Волкової містять сучасні наукові уявлення про періодизацію життєвого циклу підприємства (ЖЦП). Організації протягом існування перетерплюють ряд закономірних послідовних змін функціонування внутрішнього середовища й взаємодії із зовнішнім середовищем. Виявлення часових інтервалів даних типових узгоджених змін визначає такі етапи ЖЦП: зародження, підйом, зміцнення, розквіт, зрілість, старіння, припинення діяльності. Причиною інноваційної активності підприємства є прагнення керівництва втриматися на стадії розквіту або зрілості та віддалити час старіння. Більш ефективним за разові нововведення є перехід до інноваційного типу розвитку.

Існують два варіанти виникнення ПІТР. По-перше, створення статичних підприємств, які інтенсивно розвиваються, на ПІТР під впливом зовнішніх факторів (світових технологічних інновацій, інформатизації, глобалізації світового господарства) і внутрішніх (бажання забезпечити конкурентоспроможність, оновити виробництво, уникнути спаду). По-друге, за наявності в суспільстві нових ідей виникають підприємства, націлені на їх комерціалізацію. Після успішної реалізації певного нововведення такі підприємства можуть припинити діяльність, залишитися на ринку як статичні або модифікуватися в ПІТР.

Пропонується розділяти множину вперше створених підприємств, інноваційна діяльність яких є основною, за такими ознаками. По-перше, залежно від ініціатора створення та функціонування ПІТР як юридично самостійної особи слід виділити: 1) незалежні підприємства, що виникли з ініціативи керівників або засновників та є абсолютно незалежними від інших ринкових структур; 2) самостійні юридичні особи, які організовані завдяки певному замовникові і перебувають із ним у відносинах тривалого співробітництва; 3) самостійні юридичні особи, створені з ініціативи й за підтримкою великої компанії без ведення спільної діяльності як незалежні "бізнес-одиниці" з метою розробки й апробування в ринковому середовищі нововведень. Представники двох останніх класифікаційних груп є підприємствами інноваційного типу розвитку за

умови, що їх діяльність не підпорядковано реалізації конкретного інноваційного проекту, а розраховано на довгострокову перспективу. По-друге, ПІТР доцільно групувати залежно від умов фінансування та наявності зовнішньої підтримки, оскільки інвестиції є основним чинником високоризикованої інноваційної діяльності. Крім підтримки головної компанії або замовника нововведення, ПІТР в Україні можуть розраховувати на допомогу держави. Законодавчо передбачено можливість функціонування вперше створених інноваційних підприємств у межах "бізнес-інкубаторів" при технопарках [9]. Можливі інші форми державної підтримки через регіональні центри інноваційного розвитку, створені згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.05.2007 р. №255-р [10]. Передбачено "механізм програмно-цільового фінансування на конкурсній основі науково-технічних програм й окремих розробок" [10], наукова й інформаційно-консалтингова допомога. На основі двох запропонованих класифікацій підприємств, основна діяльність яких — інноваційна, автори розробили матрицю видів підприємств інноваційного типу розвитку (таблиця). Відповідно до матриці, можна відокремити вісім груп ПІТР залежно від зовнішніх умов їхнього функціонування.

Таблиця

Матриця видів новостворених підприємств інноваційного типу розвитку (ПІТР) в Україні

Групи ПІТР	Умови фінансування і наявність зовнішньої підтримки			
	Немає зовнішньої підтримки; рівні конкурентні умови з іншими суб'єктами ринку	Державна підтримка		Спонсорвання і підтримка замовником інновації — головною компанією або стороннім ринковим суб'єктом
Розвиток у межах бізнес-інкубаторів при технопарках; лише новостворені підприємства		Різні державні форми підтримки (вільні економічні зони, фінансування з фондів, пільгове оподаткування)		
Незалежні юридичні особи, не виконують певного замовлення	В1. Незалежні ПІТР із самостійною організацією ресурсного забезпечення	В2. Незалежні ПІТР, що розвиваються у межах бізнес-інкубатора	В3. Незалежні ПІТР з іншими формами державної підтримки	X
Самостійні юридичні особи, які працюють за замовленням	X	В4. Юридично самостійні ПІТР, які працюють на замовлення і розвиваються у межах бізнес-інкубатора	В5. Юридично самостійні ПІТР, які працюють на замовлення і користуються різними формами державної підтримки	В6. Юридично самостійні ПІТР, яким забезпечує фінансову підтримку та ринок збуту замовник інновації
Самостійні юридичні особи, які створено за підтримки головних компаній без ведення спільної діяльності для комерціалізації інновації (незалежні "бізнес-одиниці")	X	X	В7. Юридично самостійні ПІТР, що отримують фінансову, інформаційно-консультаційну підтримку головної компанії та користуються різними формами державної підтримки	В8. Юридично самостійні ПІТР, яких всебічно підтримує головна компанія без ведення спільної діяльності

Автори визначають підприємство інноваційного типу розвитку (ПІТР) таким чином – це комерційна юридично незалежна організація, яка забезпечує досягнення більш високих рівнів розвитку, управляючи змінами зовнішнього та внутрішнього середовищ за допомогою здійснення інноваційної діяльності як основної господарської діяльності. Як приклад ПІТР в Україні можна навести такі підприємства: інноваційна фірма "Валео" (Київ), ТОВ "Інноваційна фірма "Грам" (Донецьк), інноваційна фірма "Хінфід" (Херсон), ТОВ "Інноваційна фірма "Діатек" (Запоріжжя), приватне підприємство "Техресурс" (Донецьк), проектно-інноваційне підприємство "Кріал" (Одеса).

Наукова новизна роботи полягає в наступному. Запропоновано поняття "підприємство інноваційного типу розвитку", яке, по-перше, увібрало сучасні наукові уявлення щодо підприємства-лідера світової "нової економіки", по-друге, конкретизувало застосування прийнятого в економічній науці поняття "інноваційний тип розвитку" до мікроекономічних систем, по-третє, визначило множину прогресивних підприємств України, інвестиційна підтримка яких забезпечить найбільший

загальнодержавний економічний та суспільний ефект. Подальша наукова робота буде присвячена виявленню механізмів ефективного управління господарською діяльністю підприємств інноваційного типу розвитку.

Література: 1. Федорович Р. В. Моделі, чинники та умови інноваційного розвитку / Р. В. Федорович // Управління розвитком. – 2005. — № 3. — С. 28–30. 2. Философский энциклопедический словарь / гл. ред.: И. Л. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Коваль, В. Г. Панов. – М.: Советская энциклопедия, 1989. 3. Тридід О. М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства : монографія / О. М. Тридід. — Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. — 364 с. 4. Харин А. А. Управление инновациями : в 3-х кн. Кн 1. Основы организации инновационных процессов : учебн. пособ. / А. А. Харин, И. Л. Коленский ; [под ред. Ю. В. Шленова. – М. : Высшая Школа, 2003. – 252 с. 5. Янсен Ф. Эпоха инноваций: Как заниматься бизнесом творчески постоянно, а не от слу-

чая к случаю : [пер. с англ.] / Феликс Янсен. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 307 с. 6. Зленко А. Проявив себе? Закріпи! (Проекти-фіналісти Другого національного конкурсу інновацій) / А. Зленко // Експерт. — 2007. — № 10. — С. 21–24. 7. Кодекс Господарський від 16.01.2003 р. №436-IV із змінами і доповненнями // Текст надано еталонною базою "АВЕРС-БУХГАЛТЕРІЯ". — 02.06.09 р. 8. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 р. №435-IV із змінами і доповненнями // Текст надано еталонною базою "АВЕРС-БУХГАЛТЕРІЯ". — 02.06.09 р. 9. Закон України "Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків" №991-XIV від 16.07.1999 р. // Текст надано еталонною базою "АВЕРС-БУХГАЛТЕРІЯ". — 02.06.09 р. 10. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.05.2007 р. №255-р "Питання утворення регіональних центрів інноваційного розвитку" // Текст надано еталонною базою "АВЕРС-БУХГАЛТЕРІЯ". — 02.06.09 р.

Стаття надійшла до редакції
16.07.2009 р.

УДК 005.52:005.21

Кобзев П. М.

СИСТЕМНАЯ МОДЕЛЬ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОБЪЕКТА СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ

One of the object of management at the enterprises is an internal environment that, according to its state, can have both positive and negative influence on the final results of the activities. That's why the effective management of the strategic changes of the economic-organizing system internal environment is a topical objective, that is studied in the following article.

Известно, что при целенаправленной трансформации отечественных предприятий к рыночной среде и в рыночное состояние возникает необходимость управления стратегическими изменениями в них [1; 2]. Поскольку предприятие является сложной организационно-экономической системой (ОЭС) с множеством взаимосвязанных подсистем, объектов и элементов, то обоснованное управление стратегическими изменениями в условиях высокой турбулентности внешней среды является крайне сложной задачей, эффективное решение которой на данный момент в отечественной науке и практике отсутствует. Одним из объектов управления на предприятиях является внутренняя среда, которая может оказывать, в зависимости от её состояния, как позитивное, так и негативное влияние на конечные результаты деятельности. Поэтому целенаправленное эффективное управление стратегическими изменениями в ОЭС является актуальной задачей.

Известно, что традиционные концепции управления изменениями внутренней среды предприятий базируются на раздельной и независимой качественной оценке различных её факторов.

Недостатком традиционного подхода является отсутствие полного и целостного системного представления о состоянии внутренней среды ОЭС и, как следствие, ошибки при управлении её тактическими и стратегическими изменениями. Кроме того, существенным недостатком традиционных подходов является отсутствие надёжных инструментов для количественной оценки обобщённого уровня благоприятности внутренней среды, что не позволяет его измерить, а, следовательно, научно управлять им. Ясно, что названные недостатки являются

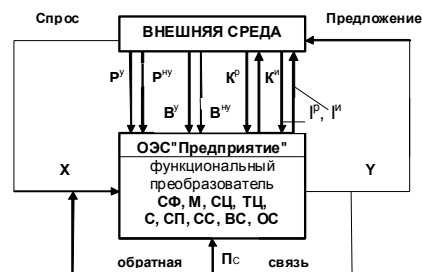
одной из причин низкой эффективности управления деятельностью отечественных предприятий и, как следствие, их неконкурентоспособности.

Чтобы изменить сложившуюся практику неэффективного управления, необходимо перейти к методам количественного оценивания внутренней среды. Среди перспективных для этих целей является метод, базирующийся на системно-кибернетическом подходе [3]. Данный метод был использован автором для создания инструментария количественного оценивания состояния таких внутренних объектов, как системный потенциал предприятия [4], структура предприятия и её соответствие цели функционирования [5], системное совершенство предприятия [6]. Поэтому в продолжение ранее выполненных автором разработок по созданию системно-кибернетического инструментария для количественных оценок системообразующих объектов в составе ОЭС "Предприятие" в данной статье описывается аналогичный инструментарий для оценки внутренней среды предприятий.

В авторском варианте системно-кибернетический подход основывался на известном в кибернетике методе параметрической идентификации объекта управления [7] и построенной системной модели объекта управления для адекватного его параметрического описания [8]. В результате проведенных исследований был разработан системный инструментарий для количественных измерений состояний перечисленных сложных многофакторных объектов управления, который был опробован на крупных отечественных предприятиях и подтвердил свою практическую пригодность.

С позиций системно-кибернетического подхода внутренняя среда предприятия характеризуется системным обобщённым показателем, значение которого отображает её состояние. В реальных условиях состояние внутренней среды может быть как благоприятным для достижения общесистемных целей, так и неблагоприятным или иметь промежуточное состояние между двумя крайними. Ясно, что для тактического и стратегического менеджмента желательно иметь состояние внутренней среды ближе к благоприятному. Однако в отсутствия инструментального (тем более системного) контроля состояния внутренней среды эту задачу отечественному практическому менеджменту решать чрезвычайно трудно, а значит она не решается. Поэтому наличие инструментария для контроля состояния внутренней среды станет надёжной основой для целенаправленного управления тактическими и стратегическими изменениями в ней. В данной статье приведено описание такого системного инструментария.

Место и взаимосвязь обобщённого показателя состояния внутренней среды можно видеть из модифицированной автором системной модели "белого ящика", представленной на рис. 1 и адекватно описывающей реальную ОЭС "Предприятие".



Условные обозначения: Y – выход; X – вход; Пс – параметры состояния; СФ – системообразующий фактор; М – миссия, СЦ – стратегическая цель; ТЦ – тактическая цель; С – структура; СП – системный потенциал; СС – системное совершенство; ВС – внутренняя среда; ОС – открытость ОЭС; P^y – регламенты уставные; P^{xy} – регламенты неуставные; V^y – воздействия уставные; V^{xy} – воздействия неуставные; K^p – коммуникации инициативные; K^x – коммуникации инициативные; I^p – информационные обмены регламентные; I^x – информационные обмены инициативные

Рис. 1. Системная модель "белого ящика" для параметрической идентификации ОЭС "Предприятие" как открытой системы

Таблица 1

Информационные характеристики обобщённых системных параметров модели

№ п/п	Наименование обобщённого системного показателя	Условн. обозн.	Информационная характеристика
1	Системообразующий фактор	СФ	Причина создания ОЭС "Предприятие"
2	Миссия ОЭС "Предприятие"	М	Предназначение ОЭС в рыночной среде
3	Стратегическая цель функционирования системы	СЦ	Количественная стратегическая цель функционирования ОЭС
4	Текущая цель функционирования системы	ТЦ	Оличественная текущая цель функционирования ОЭС
5	Структура системы	С	Функциональная, технологическая, производственная и организационная структуры и их соответствие целям функционирования
6	Системный потенциал	СП	Уровень системного потенциала общесистемных видов деятельности
7	Системное совершенство	СС	Уровень системного совершенства
8	Внутренняя среда системы	ВС	Уровень благоприятности внутренней среды
9	Открытость системы	ОС	Уровень активности взаимодействия активных элементов с внешней средой
10	Состояние системы	Пс	Уровень функциональной способности ОЭС в рыночной среде

Из табл. 1 видно, что ОЭС информационно характеризуется десятью обобщёнными системными показателями, количественные значения которых задаются системой управления для показателей 1 – 4 и вычисляются по соответствующим моделям параметрического оценивания и идентификации для системных показателей 5 – 10.

Как уже упоминалось выше, в авторских работах [3 – 5] описаны системные модели для параметрической идентификации обобщённых системных показателей С, СП и СС. Также в этих работах описаны методы, технологии, процедуры, критерии и шкалы оценивания дифференцированных параметров, а также формула расчёта обобщённых показателей, которые позволяют, как показала практика, создать надёжный инструмент параметрической идентификации моделируемых объектов. Аналогичный подход положен в основу предлагаемого метода параметрической идентификации внутренней среды предприятия.

Обобщённый системный показатель (ВС) характеризует уровень благоприятности внутренней среды предприятия для достижения установленных общесистемных стратегической и тактической целей функционирования. Кроме того, уровень благоприятности внутренней среды влияет на эффективность выполнения активными элементами своих функциональных обязанностей во всех видах общесистемной деятельности – основной производственной, обеспечивающей, обслуживающей и управленческой [3; 4], что, в конечном итоге, оказывает непосредственное влияние на эффективность деятельности предприятия, а, следовательно, на его конкурентоспособность.

На рис. 2 представлена системная модель для адекватного качественного описания внутренней среды ОЭС "Предприятие". Как видно из представленной модели, на 1-ом уровне декомпозиции уровень благоприятности внутренней среды определяется двумя порождёнными обобщёнными системными показателями U_d (системные условия для обще-

Из модели на рис. 1 следует, что ОЭС "Предприятие" полно характеризуется двадцатью обобщёнными системными показателями, название которых дано в условных обозначениях. Одним из них является обобщённый системный показатель состояния внутренней среды (ВС). Поскольку в системах все её элементы (объекты) взаимосвязаны, то и показатели их характеризующие также взаимосвязаны. Поэтому, согласно теории систем, открытой системе ОЭС "Предприятие" можно на основе представленной модели записать выражение для системного функционала предприятия Φ ОЭС в следующем виде:

$$\Phi_{\text{ОЭС}}(\text{СФ}, \text{М}, \text{СЦ}, \text{ТЦ}, \text{У}, \text{С}, \text{СП}, \text{СС}, \text{ВС}, \text{ОС}, \text{Пс}) = 0. \quad (1)$$

Равенство нулю функционала означает взаимосвязь всех заключённых в скобках системных обобщённых показателей. Из выражения (1) можно получить в общем виде функциональную зависимость ($F_{\text{ВС}}$) обобщённого показателя уровня внутренней среды (ВС) от остальных системных показателей в следующем виде:

$$\text{ВС} = F_{\text{ВС}}(\text{СФ}, \text{М}, \text{СЦ}, \text{ТЦ}, \text{С}, \text{СП}, \text{СС}, \text{ОС}, \text{Пс}). \quad (2)$$

Как видно, из выражений (1) и (2) исключены обобщённые системные показатели $Y, X, P^y, P^{ny}, V^y, V^{ny}, K^p, K^i, I^p, I^n$, которые характеризуют взаимодействие ОЭС с внешней средой. Эти показатели характеризуют внутреннюю среду значением обобщённого системного показателя уровня открытости ОЭС посредством функциональной зависимости ($F_{\text{ОС}}$):

$$\text{ОС}_{\text{ОЭС}} = F_{\text{ОС}}(Y, X, P^y, P^{ny}, V^y, V^{ny}, K^p, K^i, I^p, I^n). \quad (3)$$

В системной модели на рис. 1 функциональный преобразователь, то есть ОЭС "Предприятие", преобразующий ресурсный вход в продуктовый выход, характеризуется обобщёнными системными показателями С, СП, СС, ВС, ОС. В свою очередь, они в системной взаимосвязи и системной сопряжённости определяются установленными системой управления задающими управляемыми параметрами: СФ, М, СЦ, ТЦ и У. Это означает, что функциональный преобразователь настраивается на задающие параметры и система становится согласованной и целенаправленной на достижение целей СЦ и ТЦ. Следовательно, если значения обобщённых показателей измерены количественно, решается проблема научного управления состоянием функционального преобразователя ПС, включая внутреннюю среду.

Для обобщённого описания внешних и внутренних характеристик ОЭС "Предприятие" при помощи системной модели на рис. 1 используются обобщённые системные показатели, при измерении которых можно получить обобщённую параметрическую идентификацию объекта управления как, системы. Кроме того, данная системная модель с измеренными значениями обобщённых системных показателей и измеренными значениями элементарных системных параметров становится информационной моделью ОЭС "Предприятие", однозначно и адекватно отображающей её состояние. На базе такой модели может быть создан компьютерный вариант системного паспорта ОЭС "Предприятие" как основа для создания её информационной системы с релевантной информационной системой 1-го руководителя системы стратегического управления, включая управление стратегическими изменениями.

Для практических приложений необходимо каждый конечный порождённый обобщённый системный показатель модели дифференцировать по информационным элементам до элементарных системных параметров, подлежащих количественному оцениванию. Степень (глубина) дифференциации определяется сложностью объекта и требуемой точностью его идентификации.

В табл. 1 для каждого обобщённого системного показателя приведены информационные характеристики, которые подлежат параметрической идентификации.

системных видов деятельности) и $F_{АЭ}$ (системное функциональное состояние активных элементов в общесистемных видах деятельности). Эти два показателя для системы равнозначимы и, следовательно, $q_U = q_F = 0,5$, исходя из условия нормировки целостности системных характеристик.

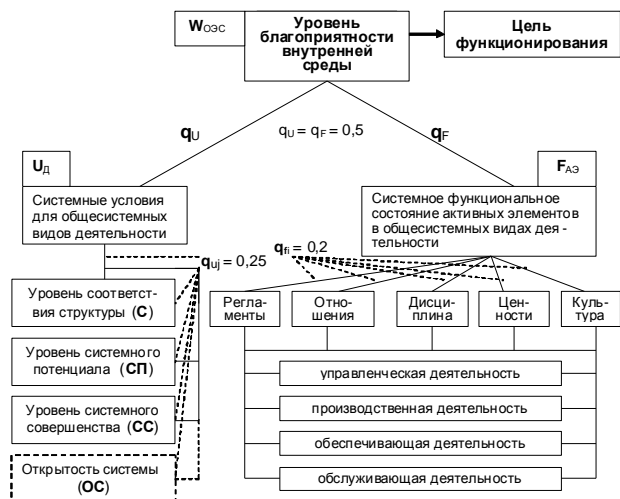


Рис. 2. Системная модель для качественного описания состава и структуры оценочных характеристик внутренней среды

Показатель U_d измеряется значениями общесистемных показателей: С, СП, СС и ОС. Показатель $F_{АЭ}$ характеризуется такими факторами, как компетенции, поведение, межличностные отношения, ценности и культура активных элементов ОЭС. В совокупности перечисленные характеристики дают целостное представление о внутренней среде предприятия. Учитывая приведенные выше концептуальные соображения можно построить системную модель для параметрического оценивания внутренней среды предприятия. Следовательно, представленное на рис. 2 качественное системное описание может быть формализовано параметрическим описанием внутренней среды "Предприятие" посредством системной модели на рис. 3.

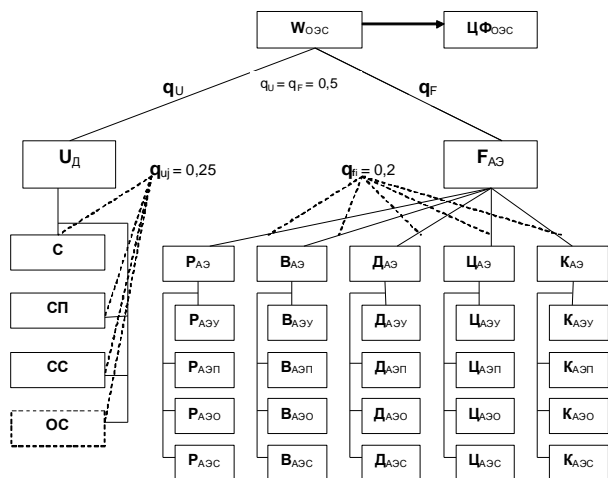


Рис. 3. Системная модель для параметрической идентификации и оценки уровня внутренней среды ОЭС "Предприятие"

Из сравнения рис. 2 и 3 следует, что показатель U_d декомпозируется на 4 равнозначимых ($q_{ij} = 0,25$) порождённых показателя С, СП, СС и ОС, а показатель $F_{АЭ}$ – на 5 равнозначимых ($q_{ij} = 0,2$) порождённых показателя $P_{АЭ}$, $V_{АЭ}$, $D_{АЭ}$, $C_{АЭ}$ и $K_{АЭ}$, название которых ясно из рис. 2. В свою очередь, эти 5 показателей дифференцируются четырьмя оцениваемыми равнозначимыми системными параметрами каждый. Признак дифференциации содержится в третьем символе и соответствует виду общесистемной деятельности: у – управленческой, п – производственной, о – обеспечивающей и с – обслуживающей. Именно в этих видах деятельности ОЭС экспертами определяются значения соответствующих дифференцированных оценочных параметров модели. Значения коэффициентов равной значимости каждого дифференцированного оценочного параметра определяется из условия системной нормировки и имеет значение 1/4 (четыре вида деятельности).

На основе оценок параметров производится вычисление значения вышестоящих обобщённых порождающих показателей по следующей формуле:

$$W_{оэс} = \sum \Pi q_s, \quad (4)$$

где \sum – алгебраическая сумма произведений (Π) значения коэффициента нормировки системной значимости показателя/параметра (q) и значения оценки показателя/параметра в баллах (s).

Ниже приводятся шкала и критерии оценивания параметров, а также технология и процедура их определения как объектов стратегических изменений.

В табл. 2 представлены критерии, объекты, вычисленные значения показателей и экспертные оценки значений параметров, позволяющих произвести полную параметрическую идентификацию уровня благоприятности внутренней среды одной из крупных отечественных ОЭС.

Таблица 2

Критерии, объекты, шкалы и оценки внутренней среды ОЭС

Код показателя	Объект оценивания	Критерии низкого уровня	Оценка (балл)	Критерии высокого уровня
1	2	3	4	5
$W_{оэс}$	Уровень благоприятности внутренней среды	недопустимо низкий	4,9 (ВЗн)	лидер среди конкурентов
U_d	Системные условия	"	4,7 (ВЗн)	"
С	Степень соответствия структуры целям функционирования	"	6 (ВЗн)	"
СП	Уровень системного потенциала	"	3 (ВЗн)	"
СС	Уровень системного совершенства	"	5 (ВЗн)	конкурентное преимущество
$F_{АЭ}$	Функциональное состояние активных элементов	"	5,1 (ВЗн)	"
$P_{АЭ}$	Внутренние регламенты ОЭС	несовершенные	6,5	совершенные
$V_{АЭ}$	Внутренние взаимоотношения	некорректные	4,8	корректные
$D_{АЭ}$	Дисциплина активных элементов	очень низкая	5,8	высокая
$C_{АЭ}$	Ценности активных элементов	неадекватные	4,5	адекватные
$K_{АЭ}$	Культура активных элементов	очень низкая	3,8	высокая
$P_{АЭУ}$	Внутренние регламенты управленческой деятельности	несовершенные	7	системная регламентация
$P_{АЭП}$	Внутренние регламенты производственной деятельности	"	8	"
$P_{АЭО}$	Внутренние регламенты обеспечивающей деятельности	"	6	"
$P_{АЭС}$	Внутренние регламенты обслуживающей деятельности	"	5	"
$V_{АЭУ}$	Внутренние взаимоотношения в управленческой деятельности	некорректные	4	системное взаимодействие
$V_{АЭП}$	Внутренние взаимоотношения в производственной деятельности	"	6	"
$V_{АЭО}$	Внутренние взаимоотношения в обеспечивающей деятельности	"	5	"
$V_{АЭС}$	Внутренние взаимоотношения в обслуживающей деятельности	"	4	"

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5
Д _{АЭУ}	Дисциплина в управленческой деятельности	недопустимо низкая	5	высокая
Д _{АЭП}	Дисциплина в производственной деятельности	"	7	"
Д _{АЭО}	Дисциплина в обслуживающей деятельности	"	6	"
Д _{АЭС}	Дисциплина в обслуживающей деятельности	"	5	"
Ц _{АЭУ}	Ценности в управленческой деятельности	неадекватные	3	конкурентное преимущество
Ц _{АЭП}	Ценности в производственной деятельности	"	6	"
Ц _{АЭО}	Ценности в обслуживающей деятельности	"	5	"
Ц _{АЭС}	Ценности в обслуживающей деятельности	"	4	"
К _{АЭУ}	Культура в управленческой деятельности	низкая	3	высокая
К _{АЭП}	Культура в производственной деятельности	"	4	"
К _{АЭО}	Культура в обслуживающей деятельности	"	4	"
К _{АЭС}	Культура в обслуживающей деятельности	"	4	"

Примечание: ВЗН – вычисленные значения

Для идентификации обобщённых показателей и параметров принимаются критериальные диапазоны уровня благоприятности внутренней среды в баллах: 9 – 10 соответствуют наивысшему уровню; 8 – 9 – высокому; 7 – 8 – хорошему; 6 – 7 – среднему; 5 – 6 – низкому; 4 – 5 – очень низкому; < 4 – недопустимо низкому. Критерии оценивания разрабатываются для каждой разновидности предприятий, для каждого оценочного показателя и для каждого критериального диапазона компетентными специалистами (системными аналитиками).

По приведенным в табл. 2 вычисленным значениям показателей 1 – 3 и экспертным оценкам параметров 4 – 23 строится профиль (рис. 4).

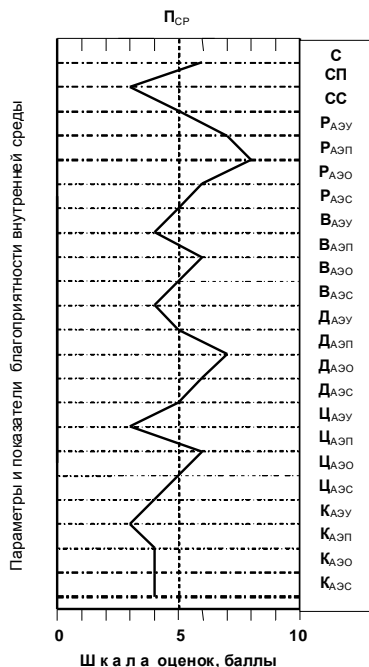


Рис. 4. Профиль благоприятности внутренней среды ОЭС "Предприятие"

Ниже описаны технология и процедура определения объектов необходимых изменений во внутренней среде с использованием метода построения профиля оцениваемых параметров [1].

Так, из построенного на рис. 4 профиля можно видеть, что значения экспертных оценок параметров находятся в диапазоне 3 – 8 баллов, среднее значение оценок с учётом импор-

тированных вычисленных значений показателей составляет 5 баллов и соответствует граничному значению низкого и очень низкого критериальных диапазонов. Близкие к среднему имеют вычисленные значения обобщённых показателей, как видно из табл. 2, $U_d = 4,7$, $F_{АЭ} = 5,1$ и $W_{ОЭС} = 4,9$ балла и их значения соответствуют очень низкому критериальному диапазону. Это означает, что уровень благоприятности внутренней среды диагностируемого ОЭС "Предприятие" очень низкий и может не соответствовать амбициозным стратегической и текущей целям функционирования и, как следствие, не способствовать их достижению. Поэтому возникает объективная потребность стратегических и тактических изменений во внутренней среде.

Для определения объектов изменений внутренней среды следует исходить из следующих системных принципов:

1) фактическое значение уровня благоприятности внутренней среды $W_{ОЭС}$ не соответствует (имеет место стратегический разрыв) заданным системой управления стратегической и тактической целям функционирования СЦ и ТЦ;

2) качество выхода ОЭС определяется наименьшим значением качества её элементов;

3) в функционирующей системе все функциональные элементы равнозначимы (в системе нет мелочей!).

Как следует из профиля на рис. 4, наиболее проблемными, требующими изменений факторов внутренней среды в область более высоких значений, являются показатели уровня системного совершенства СС, параметр ценности активных элементов в производственной деятельности $Ц_{АЭП}$ и параметр уровня культуры в управленческой деятельности $К_{АЭУ}$, которые имеют самые низкие фактические значения качества – по 3 балла. К проблемным следует отнести и низкие уровни благоприятности: взаимодействия активных элементов управленческой деятельности $В_{АЭУ}$, взаимодействия активных элементов обслуживающей деятельности $В_{АЭС}$, культуры активных элементов производственной деятельности $К_{АЭП}$, культуры активных элементов обслуживающей и обслуживающей деятельности $К_{АЭО}$ и $К_{АЭС}$, оценки которых составляют 4 балла и являются ниже среднего значения. Наивысший уровень 8 баллов, как можно видеть на профиле, имеет параметр уровня регламентов в производственной деятельности $Р_{АЭП}$.

Из проведенного анализа профиля следует, что в качестве первоочередной задачи для системы управления предприятием будут системные мероприятия, направленные на изменение всех проблемных показателей и параметров с значениями ниже среднего в диапазон значений, равных или превышающих среднее значение. Последующие изменения будут определяться на основе результирующего профиля первоочередных изменений и выбора целевого значения уровня благоприятности внутренней среды для данного предприятия. Если в качестве целевого ориентира принимается стратегическая цель, то для её достижения уровень благоприятности внутренней среды должен находиться в критериальном диапазоне 9 – 10 баллов. В этом случае стратегические изменения будут определяться разрывами фактических значений параметров и целевого значения.

Поэтому подход к научному управлению стратегическими изменениями может быть следующим. Исходя из выбранной системной стратегии достижения стратегической цели функционирования и вытекающей из неё тактической цели функционирования, а также из имеющихся ресурсных возможностей выбираются по описанной технологии и процедуре этапы и очерёдность увеличения показателей и параметров уровня благоприятности внутренней среды вплоть до достижения целевого уровня, соответствующего выбранным целям функционирования. Если у ОЭС нет достаточных ресурсных возможностей или существующая система стратегического менеджмента не имеет достаточных механизмов для реализации выбранной стратегии (в силу нарушения закона необходимого разнообразия Эшби), то необходимо выбирать альтернативную стратегию или корректировать стратегическую цель. Достижение промежуточных или целевых значений уровня благоприятности внутренней среды при планировании стратегических изменений в ней или для контроля за достигнутым состоянием в результате проведенных изменений производится повторными сеансами

оцінювання по предложенной системной модели, технологии и процедуре, то есть с использованием предложенного системного инструментария для научного управления стратегическими изменениями.

Таким образом, автором предложено системное решение проблемы научного управления стратегическими изменениями на предприятии на базе разработанного и описанного в статье системно-кибернетического подхода и соответствующего ему инструментария. Инструментарий опробован под руководством автора студентами ХНЭУ на базах практики при выполнении учебно-исследовательских заданий и магистерских дипломных работ в 2008/2009 учебном году и подтвердил свою работоспособность.

Литература: 1. Ансофф И. Стратегическое управление; пер. с англ. / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 520 с. 2. Пономаренко В. С. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах [наук. вид.] / В. С. Пономаренко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 452 с. 3. Акімова Т. А. Теория организации [Учебн. пособ. для вузов] / Т. А. Акімова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 367 с. 4. Кобзев П. М. Системно-кибернетический подход к стратегическому управлению системным потенциалом предприятия / П. М. Кобзев // Управление развитием. – 2007. – № 7. – С. 101–104. 5. Кобзев П. М. Системная модель оценки соответствия структуры предприятия цели функционирования / П. М. Кобзев // Экономика развитию. – 2008. – № 3. – С. 85–87. 6. Кобзев П. М. Определение уровня системного совершенства предприятия на основе иерархической модели оценочных показателей / П. М. Кобзев // Управление развитием. – 2004. – № 1. – С. 31–39. 7. Энциклопедия кибернетики. Т. 1. – К. 1974. 8. Кобзев П. М. Параметрическая идентификация объектов стратегического управления на основе системной модели / П. М. Кобзев // Экономика развитию. – 2003. – № 1. – С. 89–94.

Стаття надійшла до редакції
07.07.2009 р.

УДК 658.8:339.564

Воронкова А. Е.
Свірідова О. В.

СЦЕНАРНЕ ПЛАНУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Conception of providing of the economic safety of enterprise export activity is developed. Threats of the economic safety of industrial enterprise export activity are specified. In the conditions of the destructive influence of threats on the economic safety, scenario approach as an effective instrument of development and choice of the strategy is offered. Strategies and measures of providing of the economic safety on every stage of industrial enterprise export activity are constructed on the basis of BEAR-method of the scenario planning.

Експортна діяльність підприємства пов'язана з цілою низкою ризиків та загроз, до яких слід віднести загрози країни-реципієнта, загрози неплатежу іноземного контрагента, вироб-

ничі, транспортні, валютні та інші ризики й загрози, які виникають у процесі як підготовки випуску експортної продукції та виробництва, так й її реалізації, транспортування та отримання платежу. Найбільш гостро вітчизняні підприємства відчули негативний вплив визначених загроз при світовій економічній кризі, яка розгортається у даний час. В існуючих дослідженнях та нормативних документах загрози експортній діяльності розглядаються як такі, що можна мінімізувати, страхувати тими чи іншими формами розрахунків та умовами платежу. Але, на погляд авторів, проблема значно складніша, враховуючи специфічне економічне, політико-правове поле, відмітний соціокультурний фон і жорстку конкурентну боротьбу на зовнішніх ринках, що суттєво впливають на стан економічної безпеки експортної діяльності промислового підприємства. Значно підсилюється гострота окреслених проблем чисельністю зв'язків та відносин підприємств-експортерів з постачальниками, посередниками, споживачами, сприяючими установами та організаціями як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, що загалом підвищує кількість загроз економічній безпеці й ускладнює їх характер. Тому дослідження ефективних заходів мінімізації негативного впливу загроз економічній безпеці експортної діяльності підприємств, розроблених на засадах стратегічного управління, мають актуальну необхідність.

Проблемам розробки стратегії зовнішньоекономічної безпеки держави, зокрема дослідженню загроз, проведенню кількісної оцінки її рівня та визначенню стратегічних напрямів її забезпечення, присвячено праці багатьох українських і зарубіжних учених [1 – 4]. Проте поза увагою залишається проблема планування економічної безпеки експортної діяльності основної ланки національного господарства – підприємства.

Обґрунтування можливості використання сценарного підходу до стратегічного планування економічної безпеки експортної діяльності підприємства на основі дослідження його сутності та процедури є метою даної статті.

Стратегічне планування економічної безпеки експортної діяльності промислового підприємства має на меті довгострокове забезпечення результативності підприємства на зовнішніх ринках й освоєння його нових можливостей. Для цього важливо, насамперед, максимально враховувати зміни навколишнього середовища, що становлять потенційні загрози і майбутні можливості для підприємства.

Значна кількість загроз економічній безпеці експортної діяльності промислового підприємства, яка обумовлена дією чинників внутрішнього та зовнішнього середовища материнської країни і додатковими чинниками країни-реципієнта, впливає на підготовчий, організаційний, виконавчий етапи експортної діяльності підприємства та є основою для формування множини альтернатив розвитку майбутнього. Тому планування економічної безпеки експортної діяльності відбувається в умовах багатоглибини ресурсного забезпечення та наслідків реалізації окремих рішень, зростаючого динамізму навколишнього середовища підприємства, інформаційної невизначеності й високої ризикованості експортних операцій. У таких умовах планування економічної безпеки експортної діяльності на підставі єдиного вірогідного прогнозу стану економічної безпеки експортної діяльності підприємства є досить ризикованою.

Одним із рішень проблеми стратегічного планування в умовах невизначеності та турбулентності середовища вважається використання сценарного планування [5 – 7].

Цей підхід, не відкидаючи концептуальних положень традиційних шкіл управління, акцентує увагу на потребі застосування специфічних прийомів та методів управління з урахуванням ситуації конкретного підприємства-об'єкта управління, тобто конкретний набір обставин, які впливають на конкретне підприємство в конкретний період часу (таблиця).

Таблиця

Базові передумови сценарного та традиційного підходів до стратегічного планування

Ознака порівняння	Традиційний підхід	Сценарний підхід
Цільове призначення	Забезпечення успішного виживання підприємства в ринкових умовах	Забезпечення економічної безпеки підприємства
Характеристика зовнішнього середовища	Середовище є досить стабільним та майбутній розвиток може бути прогнозований	Зовнішнє середовище є нестабільним та невизначеним
Спосіб досягнення цілей	Пошук нових можливостей в конкурентній боротьбі, адаптація до змін	Вибір відповідних заходів в умовах негативного впливу чинників зовнішнього і внутрішнього середовища материнської країни і країни-реципієнта, що обумовлюють виникнення загроз на кожній стадії та етапі експортної діяльності підприємства.
Термін планування та реалізації стратегії	Стратегія створюється в конкретні часові рамки і закріплюється в стратегічному плані, що є керівництвом до дії	Сукупність сценаріїв можливих варіантів розвитку економічної ситуації розробляється в конкретний період часу та згодом є основою вибору стратегічних альтернатив, ефективних в умовах, що склалися
Умови вибору стратегічних рішень	Стратегічні рішення приймаються на підставі прогнозу стану зовнішнього та внутрішнього середовища	Стратегічні рішення в умовах невизначеності можуть відкладатися до одержання більш повної інформації про навколишнє середовище
Умови реалізації стратегії	Реалізація стратегії здійснюється на підставі створеного стратегічного плану	Стратегія перетворюється на серію стратегічних рішень
Відношення до змін середовища	Жорсткий план розподілення ресурсів	Гнучка стратегія, що скорочує час реагування управлінської команди та персоналу на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища

Основним призначенням сценарного планування є розробка структурованих та логічних варіантів розвитку майбутньої ринкової ситуації, що дозволяє мінімізувати жорсткість стратегічного плану та забезпечує його адаптивність до умов, які склалися.

Сценарне планування економічної безпеки експортної діяльності підприємства є комплексом взаємопов'язаних дій, які мають певне змістове значення та вимагають застосування відповідних інструментів прийняття управлінських рішень (рисунок). Розглянемо зміст управлінської діяльності стосовно кожного з елементів процесу.

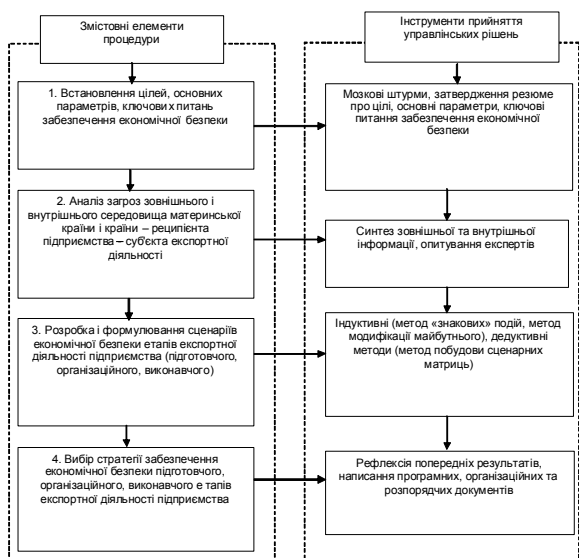


Рис. Процедура сценарного планування забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства

Першим кроком сценарного планування забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства є встановлення цілей, основних параметрів, ключових питань гарантування економічної безпеки. Метою забезпечення економічної безпеки експортної діяльності є гарантування тривалого і максимально ефективного функціонування на зарубіжному ринку в поточному періоді і нарощування високого експортного потенціалу підприємства у перспективі, ключовим питанням забезпечення економічної безпеки експортної діяльності промислового підприємства постає вибір відповідних заходів в умовах негативного впливу чинників зовнішнього і внутрішнього середовища материнської країни і країни-реципієнта, що обумовлюють виникнення загроз на кожній стадії та етапі експортної діяльності підприємства.

Дослідження таких умов здійснюється під час другого кроку сценарного планування забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства – аналізу зовнішнього і внутрішнього середовищ материнської країни і країни – реципієнта суб'єкта експортної діяльності.

Завданнями третього кроку наведеної процедури є інтеграція оцінки внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства-експортера та результатів стратегічного аналізу на основі сценарного планування, результатом застосування якого є формування сценарію забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства.

Сценарій як продукт сценарного планування – це лише певним методичним чином отримана та наведена інформація, яка використовується при прийнятті основних стратегічних рішень. Існує декілька методів створення базової логіки сценаріїв:

Індуктивні: метод "знакових" подій — припускає пошук відповідей на такі питання: які найважливіші події можуть вплинути на наше виробництво; до чого можуть привести такі події; який вірогідний ланцюжок обставин може привести до таких подій. Відповіді на ці питання дозволяють побудувати схеми, карти, опис майбутнього, які визначають багато стратегічних рішень сьогодення; **метод модифікації офіційного майбутнього** — заснований на виділенні найважливіших компонентів з офіційних планів і програм, аналітичних матеріалів і прогнозів;

дедуктивні або методи побудови сценарієвих матриць. Побудова сценарієвих матриць може здійснюватися в різних варіантах. Найпростішими і популярними є техніки GBU і BEAR, які концентруються на рівнях змін стану досліджуваних подій.

Стан економічної безпеки експортної діяльності підприємства характеризується комбінаціями бажаного, небажаного й загрозового рівнів на підготовчому, організаційному, виконавчому етапах експортної діяльності, що дає можливість для побудови сценаріїв забезпечення економічної безпеки експортної діяльності за допомогою BEAR-методу сценарного планування.

Останнім четвертим кроком сценарного планування економічної безпеки експортної діяльності підприємства є вибір її стратегії забезпечення.

Формування сукупності стратегічних заходів забезпечення економічної безпеки експортної діяльності підприємства залежно від певних сценаріїв економічної безпеки може бути здійснено в рамках загальних стратегій забезпечення економічної безпеки, які широко висвітлені в роботах вітчизняних та зарубіжних науковців [4; 8; 9]:

стратегія економічної безпеки, орієнтована на збереження безпеки та попередження виникнення можливих загроз економічним інтересам суб'єкта;

стратегія економічної безпеки, що обмежує небажані дії на об'єкти безпеки;

стратегія економічної безпеки, що передбачає відновлення безпеки та компенсацію збитку або упущеної вигоди, що завдається.

З метою планування економічної безпеки підприємства на певному етапі експортної діяльності може бути використана відповідна стратегія економічної безпеки. Критерієм вибору

стратегії є рівень економічної безпеки на певному етапі експортної діяльності.

Упровадження стратегії збереження безпеки та попередження загроз стає доцільним, якщо рівень економічної безпеки експортної діяльності підприємства знаходиться на бажаному рівні. Реалізація визначеної стратегії на першому (підготовчому) етапі експортної діяльності може бути забезпечена за рахунок, наприклад, таких заходів: підвищення якості планування, організації й управління виробництвом; створення системи резервних фондів; екстенсивне й інтенсивне нарощування експортної діяльності та ін.

При небажаному рівні економічної безпеки може бути використана стратегія обмеження загроз, яка на підготовчому етапі експортної діяльності підприємства здійснюється за допомогою таких заходів: адаптація підприємства до умов зовнішнього ринку; товарна диверсифікація експортної діяльності; страхування економічного ризику при здійсненні експортної діяльності та інші заходи.

При загрозовому рівні економічної безпеки експортної діяльності доцільно реалізовувати стратегію відновлення безпеки та компенсації збитків. Стратегія відновлення економічної безпеки на підготовчому етапі експортної діяльності підприємства може бути реалізована за допомогою визначених заходів: пошук та мобілізація шляхів зниження собівартості експортної продукції; впровадження активного інноваційного маркетингу; відмова від експортної діяльності та інші заходи.

Аналогічно відбувається сценарне планування заходів забезпечення економічної безпеки на організаційному й виконавчому етапах експортної діяльності підприємства.

Так, використання сценарного підходу планування економічної безпеки експортної діяльності підприємства поглиблює і розвиває теоретико-методичні основи управління економічною безпекою підприємства, підвищує гнучкість та якість управлінських рішень, на основі виявлення "вузьких місць" і обґрунтування комплексу заходів, спрямованих на підвищення економічної безпеки експортної діяльності підприємства.

Література: 1. Власюк О. С. Загрози економічній безпеці України / О. С. Власюк // Актуальні проблеми міжнародних відносин : Зб. наук. праць Інституту міжнародних відносин. Вип. 26. – К. : ВПЦ "Київський університет", 2001. – С. 210–212. 2. Глобалізація і безпека розвитку: [монографія] / О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко; наук. ред. О. Г. Білорус. – К. : КНЕУ, 2001. – 733 с. 3. Мунтіян В. І. Економічна безпека України / В. І. Мунтіян. – К. : КИИЦ, 1999. – 463 с. 4. Основы экономической безопасности. (Государство, регион, предприятие, личность): [под ред. Е. А. Олейникова]. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1997. – 288 с. 5. Иванова А. А. Сценарный подход в повышении эффективности управления предприятиями / А. А. Иванова // Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, организация. – 2006. – № 8. – С. 37–46. 6. Kees van der Heijden. Scenarios, Strategies and the Strategy Process. – Nijmegen University Press, 1997. 7. James A. Ogilvy. Creating Better Futures: Scenario Planning as a Tool for a Better Tomorrow / James A. Ogilvy. – London : Oxford University Press, 2002. 8. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; [сокр. пер. с англ.] – М. : Экономика, 1989. – 519 с. 9. Клейнер Г. Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность / Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов. – М. : ОАО "Издво "Экономика", 1997. – 288 с.

Стаття надійшла до редакції
31.08.2009 р.

УДК 005:001.895

Панин А. У.
Трубчанинов В. В.

РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ РАСШИРЕННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ

Analysis of modern concepts of business-processes is proposed. The authors' definition of business-processes is given from the formal logic position.

Classification of business-processes of broaden reproduction of enterprise production is worked out.

В последние десятилетия развитие процессов организации производства складывалось таким образом, что в какие-то конкретные отрезки времени на первый план выдвигались отдельные локальные вопросы, получившие преимущественное развитие. При этом сторонники конкретных проблем пытались придать ей зачастую не заслуженно большое значение, порой искусственно расширяя сферу действия. К числу таких проблем можно отнести понятие "управление" (менеджмент). Оно сильно расширило свое значение и получило большое распространение в виде различных "систем управления". Под такой термин зачастую подводится практически любое, более или менее существенное мероприятие в области организации производства, громко именуемое "системой".

В условиях постиндустриальной экономики, когда маркетинг усиленно пропагандирует престижное потребление с ориентацией на индивидуальные вкусы потребителя, на первые позиции выходят динамичность обновления продукции, а следовательно, и необходимость быстрой перестройки производственных процессов, связанных с бизнесом. Возникает соблазн как у отечественных, так и зарубежных ученых по управлению (менеджменту) преувеличить собственную значимость в вопросах повышения социально-экономического уровня производственного бизнеса.

Актуальность выбранной темы исследования определяется необходимостью ускоренного развития предприятий для полноценного удовлетворения социально-экономических потребностей общества и конкурентноспособного выхода на мировой рынок с продукцией.

Бизнес-процесс – это сложная категория, которую следует рассматривать с двух позиций: бизнеса и осуществляющих его процессов.

Бизнес – экономическая деятельность, дающая прибыль. В современной литературе существует большое число мнений о понятии "бизнес-процесс".

Процесс (от лат. *processus* – продвижение) – в широком смысле – последовательная смена в развитии явлений, состояний, изменений. В узком смысле – совокупность последовательных действий, направленных на достижение определенных результатов.

В настоящее время отсутствует единый подход к определению "бизнес-процесса". Для раскрытия сущности системы процессов в организации необходимо, прежде всего, рассмотреть определение или интерпретации понятия "бизнес-процесс":

набор логически взаимосвязанных действий, выполняемых для достижения определенного выхода бизнес-деятельности [1];

набор активностей, которые преобразуют несколько видов входных характеристик в выход, имеющий ценность для потребителей [2];

специфически упорядоченная во времени и в пространстве совокупность работ с указанием начала и конца и точным определением входов и выходов [3];

структурированный набор действий, охватывающих различные сущности предприятия и подчиненный определенной цели [4];

цепь логически связанных, повторяющихся действий, в результате которых используются ресурсы предприятия для переработки объекта с целью достижения определенных измеримых результатов или продукции для удовлетворения внутренних или внешних потребителей [5];

самый большой элемент, если рассматривать поток работ, который пронизывает всю организацию, начинается у внешних поставщиков и заканчивается у внешних потребителей [6].

С точки зрения авторов, изложенные выше определения полностью не раскрывают сущности понятия "бизнес-процесс". Они достаточно абстрактны и порой противоречивы, в них не указана социально-экономическая полезность бизнес-процессов.

Всестороннее исследование бизнес-процессов дает основание для промежуточного вывода. Основными характеристиками механизма их реализации являются:

- ресурсы (материальные и нематериальные активы, кадровые ресурсы), задействованные в реализации процессов;
- входящий массив данных (информация, документы и т. п.) и ресурсов (материальные и нематериальные активы);
- "продукт на выходе": что является результатом бизнес-процесса;

"хозяин" бизнес-процесса: объект (компания, подразделение, сотрудник), отвечающий за данный бизнес-процесс; контрольные показатели эффективности бизнес-процесса.

При этом основной целью бизнес-процесса является преобразование входа (входящих в процесс ресурсов, необходимых для реализации процесса) в выход, то есть результат, продукцию процесса.

Руководствуясь правилами определения понятия, изучаемыми формальной логикой, авторами выработано определение бизнес-процесса: бизнес-процесс – это целенаправленная система производственных и организационно-управленческих процессов продвижения от поставщиков конкретных ресурсов, их преобразования в конкурентноспособный продукт и его реализации с целью достижения высоких социально-экономических результатов деятельности коллектива.

Приведенное определение предопределяет необходимость рассмотрения бизнес-процессов как системы, состоящей из множества подсистем, обеспечивающих расширенное воспроизводство продукции. А для обеспечения расширенного воспроизводства продукции, направленного на повышение конкурентноспособности предприятия и его экономического роста, следует учитывать все этапы: статике организации, динамики и развития производственно-хозяйственной системы.

На рисунке приведена авторская модель расширенного воспроизводства продукции [7].

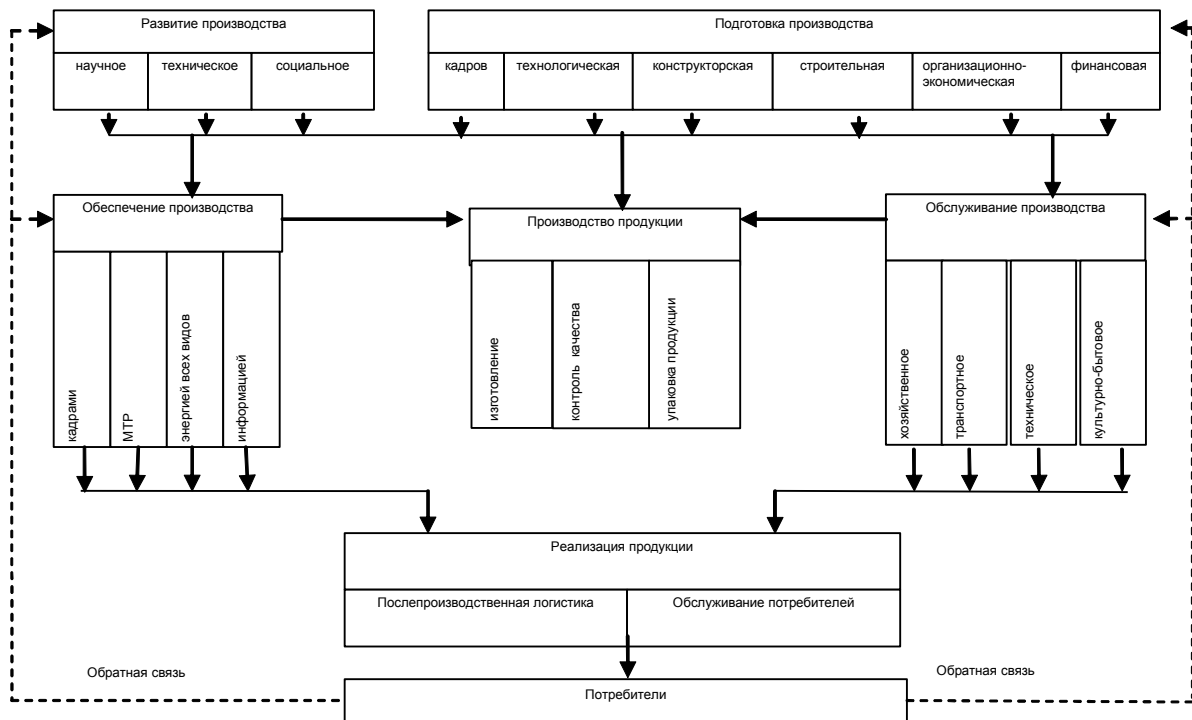


Рис. Структурная схема основных бизнес-процессов расширенного воспроизводства продукции предприятием

Процессы могут различаться по масштабам, по сложности, по количеству задействованных исполнителей, потребляемых им ресурсов, по важности для организации, по потребителям входных результатов и по другим признакам.

Основной "начинкой" бизнес-процесса является совокупность подпроцессов, работ, операций, осуществляемых над входами для получения выходов, при этом весь процесс осуществляется с помощью определенного механизма. Выделяют первичные и вторичные входы процесса. Первичные входы поступают на начало процесса, вторичные входы появляются в ходе

реализации процесса на составляющих его подпроцессах. Таким образом, первичный выход – это прямой, запланированный результат реализации процесса, вторичный выход – это побочный продукт процесса, не являющийся его главной целью.

Возникает необходимость классифицировать бизнес-процессы, ибо правильно составленная классификация глубоко вскрывает связи между изучаемыми объектами, помогает ориентироваться в самых сложных ситуациях и служит основой для обобщающих выводов и процессов.

В нашем случае в качестве существенного признака деления расширенного воспроизводства продукции предприятием принята функция. Таких функций шесть: развитие производства, подготовка производства, обеспечение производства ресурсами, обслуживание производства, собственно производство (изготовление продукции) и реализация продукции. Следует оговориться, что здесь рассматривается деление расширенного воспроизводства как объекта, непосредственно связанного с технологиями изготовления (производства) продукции. При этом управление (менеджмент) выступает в качестве субъекта управления (настройки), обеспечивающего движение объекта управления к намеченной цели функционирования.

Соблюдая в этом случае и второе правило, то есть объем членов деления вместе взятых равен объему делимого понятия. И при этом члены деления взаимно исключают друг друга.

Внедрение на предприятии инновационной структуры организации бизнес-процессов позволяет:

блочное формирование и развитие системы бизнес-процессов;

ориентировать операционную деятельность предприятия на стратегические цели развития бизнеса;

осуществлять текущий контроль реализации корпоративной стратегии через систему сбалансированных показателей деятельности;

обеспечить руководству возможность правильно оценивать имеющиеся недостатки, находить возможности, сильные стороны и направления для усовершенствования;

осуществлять поддержку, регулярный мониторинг и управление изменениями бизнес-процессов компании;

упорядочить, систематизировать и координировать ведение всех проектов предприятия;

унифицировать подходы и методы реализации проектов по совершенствованию бизнес-процессов.

Главным результатом реализации инновационной структуры организации бизнес-процессов расширенного воспроизводства продукции является оптимизация как отдельных элементов бизнес-процессов, так и бизнес-процессов в целом, предопределяющей рост социально-экономического эффекта. Важнейшим фактором использования данного направления реализации бизнес-процессов является адаптивность структур к быстро меняющимся рыночным потребностям.

Литература: 1. Бёрн А. Бизнес-процессы. Инструменты [Текст] / Бёрн А.; пер. с англ. С. В. Ариничева ; науч. ред. Ю. П. Адлер – М. : РИА "Стандарты и качество", 2004. 2. Козлов А. С. Проектирование и исследование бизнес-процессов [Текст] : [Учебн. пособ.] / А. С. Козлов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Флинта: МПСИ, 2006. 3. Мишин В. М. Исследование систем управления [Текст] / В. М. Мишин. – М. : Финстатинформ, 2004. 4. Рапопорт Б. М. Инжиниринг и моделирование бизнеса [Текст] / Б. М. Рапопорт – М. : Ассоциация авторов и издателей "Тандем", "ЭКМОС", 2004. 5. Робсон М. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов [Текст] / М. Робсон ; пер. с англ. — М. : ЮНИТИ, 2005. 6. Тельнов Ю. Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов. Компонентная Финансы и статистика [Текст] / Ю. Ф. Тельнов. – М. : Дашков и Ко, 2004. 7. Панин А. У. Хоэийственный механизм производственных формирований региональной агросистемы: инструментарий организации и реформирования [Текст] / А. У. Панин. – Воронеж : Издательство "Квадрат", 1997.

УДК 005.7:658.5

Воронков Д. К.

СИСТЕМА ЕКОНОМІЧНИХ ІНДИКАТОРІВ, ОРІЄНТОВАНИХ НА РЕАЛІЗАЦІЮ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

The necessity to build the complex program of strategic changes on the manufacturing facility in relation to innovative development on the basis of economic indicators is motivated in the article, the factor model of the strategic changes is proposed, the structure of functional subsystems of the enterprise in terms of necessity of strategic changes is provided, the system of economic indicators aligned to implementation of strategic changes on enterprise is formed.

Швидкість процесу становлення ринкових відносин в Україні виявила неготовність значної кількості підприємств до конкурентної боротьби через неспроможність реагувати на вимоги такого процесу. Сучасні підприємства діють в умовах конкуренції, яка носить хаотичний, складний і глобальний характер, що вимагає скорочення часу реакції на зміни в умовах обмежених ресурсів.

Утім, багато менеджерів, як і раніше, вважають за простіше приймати управлінські рішення на основі власного минулого досвіду та орієнтуватися лише на миттєві результати. У такій ситуації досягається лише короткострокова конкурентна перевага, оскільки вона сформована на вирішення оперативних потреб, без належної уваги до стратегічних змін, які здатні забезпечити подальший інноваційний розвиток.

Поряд із усвідомленням потреби в змінах, менеджери зазвичай не мають комплексної програми розробки та впровадження стратегічних змін, метою яких є підвищення ринкової вартості підприємства, посилення його конкурентних позицій на ринку. Розробку такої програми можна забезпечити лише шляхом створення на підприємстві комплексної системи управління стратегічними змінами щодо інноваційного розвитку.

Для менеджерів, які прийняли рішення про впровадження змін, першочерговим завданням має бути встановлення факту інертності в організації [1], виявлення [вузьких місць] що потребують реформування. Це вимагає всебічного уявлення про наявну економічну ситуацію на підприємстві, адекватну оцінку функціонування підприємства з позицій стратегічної перспективи. Використання застарілих систем оцінки діяльності підприємства на базі техніко-економічних показників та показників фінансового стану в цій ситуації є не виправданим, оскільки вони, як правило, не відображають необхідну інформацію про усі сфери діяльності підприємства [2]. Необхідність удосконалення підходів до оцінки стану підприємства, формування системи індикативної оцінки його стану з метою визначення характеру та глибини стратегічних змін щодо інноваційного розвитку зумовила актуальність проведеного дослідження.

Управління змінами є важливим напрямком управлінської науки і викликає зацікавленість багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців, серед яких П. Друкер, Дж. Харрінгтон, Р. Уотерман, В. Парет, Т. Ленглінейс, П. Хорват, Т. Бауліна, О. Віханський, А. Пилипенко та ін. Аналіз досліджень показав, що вчені концентрують увагу переважно на таких важливих аспектах управління змінами, як необхідність їх впровадження, реінжиниринг бізнес-процесів, нові інформаційні технології, подолання опору змінам, адаптація до змін, процес впровадження змін, формування інноваційних стратегій розвитку підприємств.

Вітчизняні науковці та практики досліджують здебільшого особливості управління підприємствами в умовах кризового становища та можливості виживання промислових підприємств за рахунок впровадження змін. Утім, досі не вирішеними залишаються питання створення системи управління змінами на за-

Стаття надійшла до редакції
14.07.2009 р.

садах визначення характеру необхідних змін та моделювання процесів змін, розробки систем оцінки економічної діяльності підприємства в умовах запровадження стратегічних змін.

Метою статті є побудова моделі стратегічних змін на промисловому підприємстві та формування системи індикативної оцінки його стану з метою визначення необхідності, характеру та глибини стратегічних змін щодо інноваційного розвитку.

Забезпечення ефективного управління стратегічними змінами на підприємстві, побудови та реалізації обґрунтованої програми змін потребує аналізу чинників, що в сукупності впливають на реалізацію змін. Математичне визначення характеру стратегічних змін на підприємстві може бути представлено за допомогою такої моделі:

$$C3 = f(A1, A2, A3),$$

де C3 – характер стратегічних змін на підприємстві, що є функцією від аргументів A1, A2, A3 та визначається такими параметрами: глибина, швидкість, масштаби змін;

A1 – розбіжності між фактичним та бажаним станом підприємства;

A2 – ресурси, необхідні для втілення змін (виробничі, фінансові, людські, інформаційні тощо);

A3 – умови проведення змін, що становлять собою сценарії розвитку підприємства при функціонуванні в мінливому зовнішньому середовищі (кризовий стан, стан стабілізації, стан інноваційного розвитку).

Згідно з моделлю, характер змін передусім залежить від вимог та очікувань, що керівники підприємства мають стосовно його теперішнього становища та становища в стратегічній перспективі. Діагностика стану промислового підприємства набуває особливо важливого значення, тому що надає можливість оцінити його сильні і слабкі сторони, усвідомити необхідність проведення стратегічних змін і визначити напрями підтримки діяльності підприємства у збалансованому стані. Необхідність розробки системи управління стратегічними змінами на підприємстві і відсутність методологічних основ проведення діагностики стану підприємства при проведенні змін визначають актуальність виділення такого завдання в самостійний предмет вивчення. Всебічну оцінку діяльності підприємства пропонується здійснювати на засадах економічних індикаторів.

Ідея використання системи показників, що комплексно характеризують діяльність підприємства, для ухвалення стратегічних рішень щодо його розвитку не є принципово новою в економічній думці. Найбільшого поширення вона набула завдяки концепції збалансованої системи показників, що була запропонована американськими вченими Д. Нортоном та Р. Капланом у 1992 р. Концепція заснована на використанні при оцінюванні діяльності компанії як фінансових, так і нефінансових індикаторів, об'єднаних у чотири групи: фінанси, клієнти, внутрішні бізнес-процеси, навчання та розвиток [3]. У подальшому концепція зазнала розвитку та модифікації, запропонованих численними науковцями; існують також праці, присвячені особливостям її адаптації до умов функціонування вітчизняних підприємств [4].

Використання концепції економічних індикаторів для оцінювання діяльності підприємства вимагає дослідження тотожності та розбіжності між поняттями «показник» та «індикатор». Категорія «індикатор» в багатьох дослідженнях використовується за аналогією до категорії «показник», хоча між ними існує певна різниця. Під «показником» слід розуміти кількісний вимірник властивостей, стану, розвитку конкретного об'єкта, процесу, явища, суб'єкта [2]. За проведеним аналізом літературних джерел [2 – 6] можна зробити висновок, що індикатор, на відміну від показника, має за мету не суто визначення певної змінної величини, яка набуває кількісного значення, а передбачення того, в якому напрямку слід очікувати розвиток економічного процесу, з яким пов'язано вимірювання. Показники перетворюються в індикатори тоді, коли за їх допомогою керівництво підприємства має змогу відслідковувати, аналізувати та прогнозувати тенденції змін окремих сфер діяльності підприємства. Таким чином, індикатори є ключовими показниками, що відображають тенденції розвитку підприємства.

Комплексний підхід до формування системи економічних індикаторів потребує розгляду підприємства як системи в її динамічному аспекті, що відображає її просторову структуру згідно з топологічно-змістовним описом. Такий погляд на систему дозволяє розглянути її як сукупність структурних елементів,

виявити склад виділених елементів системи, підсистем, відношення і зв'язки між ними (рисунок).

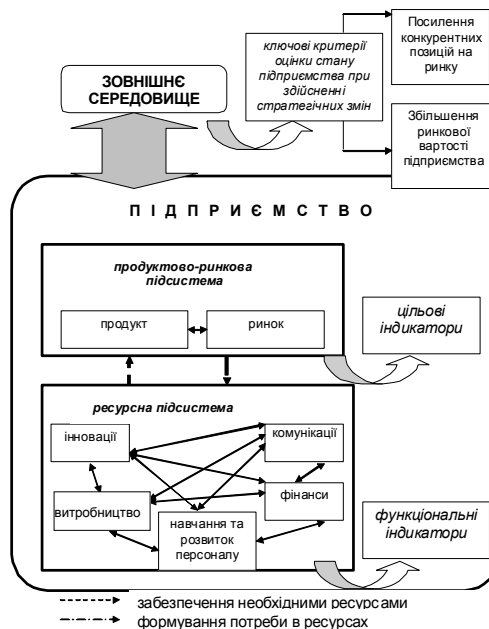


Рис. 3 Містовна структура функціональних підсистем підприємства в аспекті стратегічних змін

Функціональні підсистеми підприємства було виділено за ознакою його діяльності у стратегічній перспективі, яка визначає можливість або необхідність стратегічних змін щодо інноваційного розвитку. Зокрема, визначення внутрішньої та зовнішньої підсистем – ресурсної та продуктово-ринкової – зумовлено тим, що стратегічний успіх підприємства залежить, передусім, від його успішної діяльності на ринку.

Як свідчить практика діяльності вітчизняних підприємств, їх керівникам дуже легко прийти до висновку, що у підприємства все гаразд, на підставі оцінки фінансових показників [5]. Проте науковці наголошують на низькому рівні інформаційного насичення фінансових показників, які традиційно використовуються для здійснення аналізу та планування [2]. Ці показники характеризуються ретроспективним характером, орієнтуються на тактичні, а не стратегічні цілі, не враховують динаміки зовнішнього середовища функціонування підприємства, не відображають реальний стан підприємства на ринку. Планування розвитку бізнесу вимоги диктує споживач, підприємство ж виробляє «цінність» за яку покупці готові платити. Фокусування стратегічних змін щодо інноваційного розвитку на потребах ринку зумовило відокремлення продуктово-ринкової підсистеми підприємства, і саме індикатори функціонування на ринку є для підприємства цільовими.

Внутрішня (ресурсна) підсистема спрямована на забезпечення ефективної ринкової діяльності підприємства необхідними ресурсами, її індикатори характеризують функціональні підсистеми. Склад ресурсної підсистеми сформовано виходячи з орієнтації підприємства на проведення стратегічних змін щодо інноваційного розвитку, у зв'язку з чим в її складі відокремлено підсистеми, зусилля яких потрібні для реалізації таких змін: виробництво, фінанси, інновації, комунікації, навчання та розвиток персоналу.

Закінчення табл..

Щодо побудови на підприємстві системи індикаторів, які є орієнтирами для проведення змін, чітко визначених вимог до цього не існує. Сукупність таких індикаторів, що формує систему, значною мірою залежить від цілей оцінювання, аналізу та прогнозування, інформаційних потреб керівників різних рівнів управління. Утім, при формуванні системи економічних індикаторів переважна кількість дослідників [2 – 4; 6] пропонує виходити з певних принципів:

- врахування крім фінансових, ще й нефінансових показників;
- наявність причинно-наслідкових зв'язків між індикаторами;
- відображення в індикаторах стратегічних позицій розвитку підприємства;
- інформаційна доступність та прозорість індикаторів для працівників підприємства;
- кількісне вираження індикаторів;
- обмежена кількість індикаторів (до 25);
- релевантність оцінки, що полягає у виборі для розрахунку індикаторів за єдиний звітний період;
- інтеграція в систему управління підприємством.

Виходячи з цих принципів, можна стверджувати, що кількість та склад індикаторів не можуть бути раз і назавжди визначеними: вони змінюються виходячи з умов функціонування та етапів розвитку підприємства.

Базуючись на запропонованій моделі стратегічних змін, структурі функціональних підсистем підприємства в аспекті необхідності стратегічних змін та принципів побудови системи економічних індикаторів сформуємо таку систему щодо управління стратегічними змінами на промисловому підприємстві, яке знаходиться на стадії зрілості (таблиця).

Таблиця

Система економічних індикаторів, орієнтованих на впровадження на підприємстві стратегічних змін щодо інноваційного розвитку

Підсистема підприємства	Економічні індикатори	Шифр індикатора	Формула розрахунку
1	2	3	4
Продукт	Інтегральний показник (коефіцієнт) конкурентоспроможності продукції	$K_{ін}$	$K_{ін} = S_{ін} \times (K_{кл} : E) / 100$ де $S_{ін}$ – загальний показник за нормативними параметрами якості; $K_{кл}$ – загальний показник за коноументними параметрами; E – співвідношення ціни товару з ціною товару в конкурента
	Індекс задоволеності клієнтів	$I_{к.з}$	Кількість задоволених клієнтів / Загальна кількість клієнтів
Ринок	Частка ринку	$Ч_p$	Обсяг продажів підприємства на даному ринку / Місткість ринку
	Кількість клієнтів	N_k	Кількість клієнтів
	Кількість постійних клієнтів	$N_{п.к.}$	Кількість постійних клієнтів
	Індекс відомості торговельної марки	$I_{т.м.}$	Кількість обізнаних / Кількість опитаних
Виробництво	Коефіцієнт використання виробничих потужностей	K_v	Задіяні виробничі потужності / Наявні виробничі потужності

1	2	3	4
	Відносний показник виробничих витрат	$K_{с/с}$	Виробнича собівартість продукції / Обсяг виробництва
	Фондовіддача	$ФВ$	Обсяг виробництва / Вартість основних виробничих фондів
	Продуктивність праці	$П_p$	Обсяг виробництва / Чисельність ПВП
	Рентабельність продукції	$R_{п.}$	Чистий прибуток / Обсяг виробництва
	Тривалість виробничого циклу	$T_{ц}$	Кількість днів від закупівлі матеріалів до виробництва продукції
Фінанси	Коефіцієнт покриття	$K_{п}$	Оборотні засоби / Поточні зобов'язання
	Коефіцієнт автономії	K_a	Власний капітал / Активи
	Коефіцієнт оборотності активів	$K_{об.а.}$	Чистий дохід від реалізації продукції / Вартість активів
	Коефіцієнт рентабельності реалізації	$K_{р.р.}$	Чистий прибуток / Чистий дохід від реалізації продукції
Інновації	Частка освоєних нових видів продукції	$Ч_{н.прод.}$	Обсяг виробництва нових видів продукції / Загальний обсяг виробництва
	Частка нематеріальних активів у загальній вартості активів	$Ч_{на}$	Вартість нематеріальних активів / Вартість активів
	Індекс рентабельності інновацій	I_R	Приведений дохід, пов'язаний з упровадженням інновацій / Інвестиції в інновації
Комунікації	Коефіцієнт забезпеченості персоналу сучасними засобами комунікацій	$K_{у.з.к.}$	Вартість засобів комунікацій / Чисельність управлінського персоналу
Навчання та розвиток персоналу	Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{плин.}$	Кількість звільнених за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни / Середньооблікова чисельність персоналу
	Рівень оплати праці порівняно з конкурентами	$O_{пр.}$	Середньомісячна заробітна плата на підприємстві / Середньомісячна заробітна плата конкурента
	Частка працівників, що пройшли підвищення кваліфікації	$Ч_{п.кв.}$	Кількість працівників, які пройшли підвищення кваліфікації / Загальна кількість працівників
	Індекс витрат на навчання одного працівника	$I_{в.навч.}$	Витрати на підвищення кваліфікації працівників / Кількість працівників, що підвищили кваліфікацію
	Індекс задоволеності працівників	$I_{з.прац.}$	Кількість працівників, задоволених оплатою праці та умовами роботи / Загальна кількість працівників

Запропонована система з 25 індикаторів має за мету комплексну характеристику економічної діяльності підприємства у стратегічному аспекті. Вона характеризується простотою розрахунків та доступністю інформаційної бази. Система охоплює всі сфери функціонування підприємства і враховує тенденцію до інтелектуалізації вартості як економічної категорії. За допомогою системи індикаторів керівництво має змогу визначити бажаний стан підприємства на ринку, тобто задати сукупність конкретних значень індикаторів. Необхідність стратегічних змін та їх характер визначається наявністю та ступенем розбіжності між бажаним та фактичним станом підприємства як системи.

Відповідно до принципу причинно-наслідкових зв'язків між індикаторами, що характеризують підприємство як систему, стратегічні зміни щодо інноваційного розвитку мають також носити системний характер, тобто ініціювання змін в одній підсистемі неминуче призведе до змін в інших підсистемах підприємства. Причинно-наслідковий ланцюжок таких змін власне і формує програму змін.

Сукупність ефективних інноваційних змін в усіх підсистемах підприємства здатна забезпечити синергійний ефект поліпшення його діяльності в довгостроковій перспективі, який полягає у створенні додаткових конкурентних переваг та в більшому підвищенні вартості підприємства відносно до змін в окремих підсистемах.

В умовах глобальної інформаційної економіки, зростання вартості інтелектуального капіталу та орієнтації на вигоди ринку успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від його здатності до впровадження стратегічних змін щодо інноваційного розвитку. Ефективність таких змін визначається наявністю комплексної програми їх реалізації, що має передбачати глибину, швидкість, масштаби змін та їх взаємозалежність. Домінантним при формуванні програми стратегічних змін є зіставлення бажаного та наявного станів підприємства як єдиної системи, для здійснення чого запропоновано використання економічних індикаторів.

При формуванні системи враховано базові принципи, що вироблені сучасною економічною наукою для цілей оцінки діяльності підприємств, орієнтація на оцінювання стратегічних позицій підприємства на ринку, залежність цільових індикаторів від функціональних, підпорядкованість сукупності індикаторів ключовим критеріям оцінки стану підприємства на ринку: підвищенню ринкової вартості та посиленню конкурентних позицій. Упровадження системи дозволить керівникам підприємства визначити напрямки впровадження стратегічних змін та здійснювати моніторинг поточного стану підприємства.

Подальших досліджень потребує розробка програми стратегічних змін на підприємстві, основою якої є економічні індикатори, вибір яких здійснюється з використанням методів економіко-математичного моделювання. Зокрема, це дослідження взаємозв'язків між економічними індикаторами, оцінка глибини, швидкості, масштабів інноваційних змін залежно від сценаріїв інноваційного розвитку підприємства, побудова комплексної програми стратегічних змін за участю всіх підсистем підприємства.

Література: 1. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: www.management.com.ua. 2. Система корпоративного управління: формування та оцінювання на засадах економічних індикаторів (на прикладі машинобудування): монографія / О. С. Кузьмін, А. М. Дідик, О. Г. Мельник, О. В. Мукач; за заг. ред. д. е. н., проф. Кузьміна О. С. – Львів: Тріада плюс, 2008. – 396 с. 3. Каплан Р. С. Сбалансованная система показателей. От стратегий к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 320 с. 4. Кизим М. О. Сбалансованная система показателей: монографія / М. О. Кизим, А. А. Пилипенко, В. А. Зінченко. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2007. – 192 с. 5. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: www.management-issues.com. 6. Нивен Пол Р. Сбалансованная система показателей – шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов: пер. с англ. / Пол Р. Нивен. – Днепропетровск: Баланс Клуб, 2003. – 328 с.

Стаття надійшла до редакції
31.08.2009 р.

УДК 005.22:005.93

Дзьобко І. П.

МЕТОДИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРЕЗ УПРАВЛІННЯ ПОТОКОВИМИ ПРОЦЕСАМИ

This article is dedicated to the providing methodological regulations for the increase of efficiency of enterprises by optimising flow processes. It is emphasised that the introduction of the logistic approach in management by enterprises allows to attain coherence of the flow processes and to promote efficiency by themselves.

Сучасні кризові умови господарювання різко послабили можливості державних органів управління координувати матеріальні, фінансові, інформаційні потоки та організацію взаємодії суб'єктів господарської діяльності. Тобто відсутність налагоджених механізмів координації дій суб'єктів ринкової економіки й несприятлива макроекономічна ситуація призвели до різкого зниження ефективності як окремих елементів, так і всієї системи промислового виробництва.

Таким чином, головним завданням держави й самих підприємств є проведення дієвих заходів щодо підвищення ефективності виробництва.

Аналізуючи корінні чинники низької ефективності й конкурентоспроможності промислових підприємств, необхідно виділити недосконалість існуючих методів управління й організації, які не дозволяють повною мірою забезпечити своєчасну адаптацію до зовнішнього середовища.

У зв'язку з цим набуває актуальності дослідження сучасних методів управління, здатних з мінімальними вкладеннями досягти максимальних результатів з підвищення ефективності виробництва. Одним із таких методів управління є впровадження логістичного підходу, основна мета якого – оптимізація параметрів поточних процесів підприємства.

Проблемами ефективного управління поточними процесами займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Серед українських вчених можна виділити наукові праці М. С. Дороніної [1], Л. В. Фролової [2], російських – А. І. Семененко [3], В. І. Сергєєва [4], Т. В. Воротнікової [5] та інших, в яких прослідковується наскрізне управління всіма поточними процесами на засадах логістики.

Сучасні тенденції спаду промисловості, з одного боку, та процеси глобалізації й інтеграції – з іншого, потребують визначати підприємство як цілісну систему інтегрованих поточних процесів з урахуванням цілей не тільки власної системи, а й обслуговуючих систем та систем, що обслуговуються. Таким чином, метою дослідження є надання методичних положень щодо підвищення ефективності підприємств через оптимізацію поточних процесів.

Як відомо, підприємство є відкритою соціально-економічною системою, на вході якої здійснюється постачання сировини, матеріалів, напівфабрикатів, а на виході – готової продукції. Тобто підприємство – це система взаємопов'язаних матеріальних, фінансових, інформаційних, сервісних потоків тощо.

Для повного розуміння взаємозв'язку поточних процесів і формування ефективної системи управління необхідним є розгляд основних правил щодо управління такими поточними процесами.

У вітчизняній і закордонній науці відомі різні теоретичні й методологічні підходи до управління поточними процесами підприємств. Так, основні постулати концепції А. І. Семененко [3] зводяться до таких положень: об'єктом досліджень є потокові (матеріальні, фінансові й відповідні їм інформаційні

або їх сполучення) процеси в економіці відтворення й обігу; предметом є оптимізація відповідних потоків; оптимізація здійснюється наскрізна з позиції єдиного цілого.

Д. Д. Костоглодов, І. І. Саввіді, В. І. Стаханов вважають принципами управління потоками "системність, синергізм і адаптивність" [6].

В. Н. Стаханов та С. Н. Тамбовцев [7] погоджують зміст управління потоками з оперативним регулюванням та зі стратегічними цілями підприємства. Організація управління потоками складається з ієрархічно обумовлених логістичних процесів впливу на потоки: цілеполягання, проектування, менеджменту, планування, диспетчерування, аналізу.

Американські вчені У. Шухарт і його послідовник І. Голдратт [4] запропонували вважати основним способом і резервом підвищення ефективності господарювання цілеспрямоване зниження рівня варіабельності процесів. При цьому організаційні перетворення в системі й управлінні нею доцільно здійснювати по "вузькій ланці", впливаючи на групу домінуючих причин варіабельності.

В. В. Іванов вважає, що резерви підвищення ефективності управління підприємством вкладені у системі вузлових впливів [4]. Дана система ґрунтується на існуючих в економічному середовищі вузлах перетинання основних ресурсопотоків, місце розташування яких прив'язано до організаційної структури підприємства, і при впливах на вузли досягається максимальний економічний ефект. Вузлом є точки перетину або накладення ресурсопотоків, вузловим впливом – цілеспрямований вплив на характеристики вузла з використанням методів комбінаторики, заснованих на наскрізному управлінні фінансовими й матеріальними потоками на базі систем інформаційної підтримки управління.

С. І. Трубачева [8] запропонувала й обґрунтувала новий підхід в організації постачальницько-збутової діяльності підприємства як єдиної підсистеми, заснованої на принципах системності, комплексності, динамічності, логістичного підходу, своєчасності, кількісної, якісної, функціональної достатності. Такий підхід дозволяє забезпечити високий ступінь погодженості руху ресурсних потоків, знизити сукупні витрати за рахунок взаємоузгодження планів з постачання/збуту.

С. В. Хозяїнов [9] розробив метод поточно-запасних характеристик, що дозволяє поліпшити економічні показники планування систем внутрішньовиробничих потоків в умовах нестабільного функціонування підприємств. За допомогою запропонованого методу можна розрахувати максимально можливі при даному фінансуванні розмір продажу й, отже, прибуток і рентабельність, які досягають у точці перетину характеристик активів і джерел коштів, та мінімально припустимі продажі, при яких покриваються постійні витрати.

Т. В. Воротнікова [5] виділяє три групи принципів організації управління матеріальними потоками у виробництві: загальнометодологічні, специфічні й ситуативні, що відображають особливості логістичного підходу до управління матеріальними потоками. Загальнометодологічними принципами є: чітка взаємодія й погодженість всіх функціональних елементів системи управління матеріальними потоками для досягнення єдиної мети; відкритість і можливість інтегруватися із системами більш високого рівня; стабільність й адаптивність до колівань факторів зовнішнього середовища; безперервний розвиток системи. Групу специфічних принципів становлять: погоджене протікання в часі й просторі матеріальних та інформаційних потоків у виробничій системі; координація й інтеграція всіх процесів у ході виконання замовлення; посилення розрахункової основи на всіх стадіях управління матеріальними потоками; моделювання й інформаційно-комп'ютерна підтримка управління; облік усієї сукупності витрат управління матеріальними потоками у ході виконання замовлення. До ситуативних принципів автор відносить: точність й своєчасність обробки інформації про стан матеріалопотоку у ході виконання замовлення; надійність встановленої тривалості виробничих і закупівельних циклів; відповідність обсягів замовлень обсягу продажів; мінімізація обсягів запасів; здатність концентрувати у "вузьких" місцях необхідну кількість матеріальних

ресурсів. Автор установив, що найбільше на ефективність функціонування системи управління матеріальними потоками у виробництві впливають своєчасність запуску-випуску виробничих замовлень (20%), якість виконуваних замовлень (9,8%) і витрати на управління матеріальними потоками (8,6%), отже, мають місце значні резерви підвищення ефективності системи управління матеріальними потоками за рахунок оптимізації потоків у виробництві [5].

Таким чином, проведений огляд апарата дослідження й моделей управління потоками дозволяє констатувати наступне. На сьогоднішній день домінуючою є ідея наскрізної оптимізації процесів, але, на думку автора, оприлюднені (існуючі) методичні підходи характеризують лише локальну оптимізацію. У більшості випадків науковцями представляється оптимізація тільки матеріального, або тільки фінансового потоку тощо. Таке представлення потоків не враховує взаємозв'язку та єдності поточкових процесів, а саме тому потребує перегляду.

Виходячи з поставленої в статті мети, доцільним є застосування підприємствами логістичного підходу, в основі якого лежить положення системної оптимізації ланцюга "підприємство – середовище". Такий ланцюг представляється як єдина система поточкових процесів, ефективність якого визначається ступенем погодженості процесів один з одним. Для оцінки ступеня погодженості процесів пропонується використовувати поняття варіабельності, яка трактується як будь-які відхилення результатів на вході/виході процесів від бажаних, ідеальних значень. Із цих позицій фундаментальним способом підвищення ефективності підприємств є зниження такої варіабельності. При цьому науковою базою аналізу й синтезу зв'язків між поточковими процесами повинна бути теорія відображення й регулювання, відома у філософських підходах до системного вивчення проблем виробництва. Як відображаюча та відображена тут виступають матеріальна й фінансово-інформаційна підсистеми. Однак, механізм взаємного відображення містить специфіку: 1) відображаючу – у цьому випадку відображеною підсистемою є матеріальна, а відображаючою – фінансово-інформаційна; 2) регулюючу – як спосіб регулювання відхилень у матеріальному потоці. Тут відображеною підсистемою є фінансово-інформаційна, а відображаючою – матеріальна; механізм взаємного відображення забезпечує безперервність виробничо-комерційного циклу за допомогою протидії факторам середовища.

Таким чином, методичними положеннями щодо підвищення ефективності підприємств є:

розгляд підприємства з позиції логістики, тобто як системи взаємозв'язаних і взаємозалежних поточкових процесів; виокремлення поточкових процесів підприємства (матеріального, фінансового тощо) і формування параметрів кожного потоку;

моніторинг стану поточкових процесів через оцінку рівня відображення кількісних і якісних параметрів поточкових процесів;

визначення варіабельності (ступеня погодженості) існуючих поточкових процесів на ланцюгу "підприємство – середовище" через розрахунок коефіцієнта відповідності [10];

розробка заходів із збалансування поточкових процесів.

Таким чином, запровадження підприємствами логістичного підходу до управління дозволяє досягти погодженості поточкових процесів і власними силами підвищити ефективність. Саме в такий спосіб можна стверджувати про наявність внутрішніх резервів вітчизняних підприємств щодо балансування поточкових процесів з метою реалізації ідей не тільки власної системи, а систем постачальників та систем споживачів.

Література: 1. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Дороніна. – Харків : ХДЕУ, 2002. – 432 с. 2. Фролова Л. В. Логістичне управління підприємством: теоретико-методологічні аспекти : монографія / Л. В. Фролова. – Донецьк : ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2004. – 261 с. 3. Семенко А. І. Логістика.

Основы теории / А. И. Семенов, В. И. Сергеев. – СПб. : Союз, 2003. – 544 с. 4. Логистика : Учебник / В. В. Дыбская, Е. И. Зайцев, В. И. Сергеев, А. Н. Стерлигова ; под ред. В. И. Сергеева. – М. : Эксмо, 2008. – 944 с. – (Полный курс МВА). 5. Воронникова Т. В. Система управления материальными потоками в производстве : автореф. дисс. ... канд. экон. наук / Т. В. Воронникова. – Воронеж : ВГТУ, 2002. – 19 с. 6. Костоглодов Д. Д. Маркетинг и логистика фирмы / Д. Д. Костоглодов, И. И. Саввиди, В. Н. Стаханов. – М. : Изд. "ПРИОР", 2000. – 128 с. 7. Стаханов В. Н. Промышленная логистика : учебн. пособ. / В. Н. Стаханов, С. Н. Тамбовцев. – 2-е изд., перераб. – М. : Изд. "ПРИОР", 2000. – 96 с. 8. Трубачева С. И. Разработка методов и моделей организации снабженческо-сбытовой деятельности корпоративных структур на основе виртуального информационного терминала организационно-логистической информационной системы : автореф. дисс. ... канд. техн. наук / С. И. Трубачева. – М., 2001. – 15 с. 9. Хозяинов С. В. Разработка методов повышения экономической эффективности функционирования предприятий на основе моделирования ресурсно-временной оптимизации систем внутрипроизводственных потоков : автореф. дисс. ... канд. экон. наук / С. В. Хозяинов. – М., 2001. – 16 с. 10. Дзёбо И. П. Система показателей эффективности логистико-ориентированного подхода к управлению потоковыми процессами предприятия / И. П. Дзёбо // Бизнес-Информ. – 2009. – № 2(3). – С. 91–95.

Стаття надійшла до редакції
31.08.2009 р.

УДК 65.0 (075.8)

Худавердієва В. А.

СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ АЛЬТЕРНАТИВ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ОСНОВІ РОЗРОБКИ СЦЕНАРІЇВ

Strategic approach to the forming of alternative enterprise activity on the basis of scenarios development is suggested in the article. According to these scenarios an enterprise can work out some strategic alternatives for its further development.

Формування стратегічних альтернатив і стратегічний вибір — центральний і основоположний момент стратегічного управління. Попередні етапи стратегічного управління при всій своїй значущості лише створюють фундамент для розробки стратегії. У той же час дотепер відсутній єдиний і загальновизнаний підхід до формування стратегії організації.

Стратегічний підхід на основі розробки сценаріїв дозволяє розробляти стратегічні альтернативи розвитку за допомогою детальних контрастних картин майбутнього з іншим зовнішнім середовищем. Можливі різні методики проведення сценарного аналізу. Наприклад, Джордж Дей вказує, що у ході сценарного процесу створюється набір з чотирьох сценаріїв, які враховують можливі потрясіння, які відбудуться в галузі, або пропозицію на ринку широкого асортименту нових продуктів, що з'являються в результаті технологічних проривів або як базовий сценарій — розвиток на основі поточних трендів, які спостерігаються в галузі, і т. д. Потім організація розробляє безпосередньо стратегічні альтернативи в рамках кожного сценарію [1].

Методика, вказана С. А. Поповим [2], включає такі кроки: на основі результатів стратегічного аналізу зовнішнього і внутрішнього середовищ визначаються всі можливі ключові напрями розвитку бізнесу організації на заданий сценарний період і аналізуються всі ключові стратегічні рішення, які організація збирається прийняти з урахуванням сценаріїв, що розробляються (випускати нову продукцію, відкривати новий філіал, починати великий проект і т. д.);

фіксуються й аналізуються ключові чинники з близького зовнішнього середовища організації, які визначають успіх або невдачу за кожним з раніше зазначених напрямів;

фіксуються й аналізуються (що відбудеться обов'язково, що — випадково) ключові чинники з далекого зовнішнього середовища організації, які визначають вплив чинників близького зовнішнього середовища;

чинники зовнішнього середовища (близького і далекого) ранжируються за двома критеріями — важливості і ступеня невизначеності кожного чинника для ухвалення стратегічних рішень, визнаних ключовими на самому початку сценарного процесу;

за наслідками ранжирування на основі використання найбільш важливих чинників виявляється альтернативна логіка кожного сценарію, при цьому самих сценаріїв не повинно бути багатоманітних (чотири або більше);

у кожному сценарії кожному виявленому чиннику близького і зовнішнього середовища приділяється особлива увага, для цього проводяться окремі дослідження;

формулюються висновки з ключових стратегічних питань — розробляються стратегічні альтернативи за кожним сценарієм з обов'язковою оцінкою ризиків, пов'язаних з вірогідністю настання тих чи інших сценаріїв;

розробляються характерні індикатори за кожним сценарієм, які на ранній стадії реалізації стратегії дозволять визначити, ближче до якого сценарію стали розвиватися реальні події.

На практиці керівники організації комбінують ті чи інші підходи до розробки стратегії, прагнучи використовувати як стандартні, так і нестандартні процедури, щоб забезпечити унікальність формованих стратегій. Таким чином, метою даного дослідження є встановлення переваг і недоліків стратегічного підходу до формування стратегічних альтернатив діяльності підприємства на основі розробки сценаріїв.

На практиці визначені за допомогою сценарного аналізу стратегічні рішення дуже часто виявляються хорошими для одних і поганими для інших сценаріїв. Тому необхідно враховувати ризики, відповідні тому чи іншому сценарію, створювати ефективну систему раннього виявлення (з використанням характерних індикаторів) або усвідомлено вести пошук таких стратегічних рішень, які будуть прийнятними для всіх розроблених сценаріїв.

Дослідження показали, що у процесі глобалізації мінерально-сировинні ресурси є одним з каталізаторів у створенні системи глобальних ринків. З одного боку, формується строга ієрархічна структура, з іншого — відбувається ділення ринків, що знаходяться на нижніх і середніх рівнях, на окремі частини і вбудовування цих частин у вертикально інтегровані структури.

Глобалізація значною мірою впливає на трансформацію ринку енергоресурсів. На світовому мінерально-сировинному ринку представлено більше 85% країн, при цьому через нерівномірність у розміщенні, виробництві та споживанні енергосировини роль світового ринку в його перерозподілі все більш зростає. У результаті збільшення об'єму фінансового ринку і швидкості переміщення капіталу посилилася залежність стану економіки, соціальної й політичної ситуації в окремих країнах від міжнародних фінансових ресурсів.

Аналіз зовнішнього середовища (світової системи) дозволив виявити:

рушійні сили (енергоресурси, виробництво, капітал і знання, втілені в технологіях);

ключових гравців (Росія, США, Європейський союз, Японія, Ізраїль, Китай і країни Близького Сходу);

обмеження і зумовлені результати (наприклад, рівень запасів непоновних енергоресурсів у світі або ціни на нафту);

невизначеності і сюрпризи (світова енергетична криза, глобальні екологічні зміни і техногенні катастрофи, можливі наукові відкриття).

Концептуальна схема системно-сценарного аналізу наведена на рисунку. Вона складається з семи основних блоків: ринку енергоресурсів, рушійних сил (ринків знань, виробництва, капіталу й енергетики), ключових гравців, обмежень і зумовлюючих результатів, випадкових дій, сюрпризів та невизначеностей, а також випадкових дій [3].

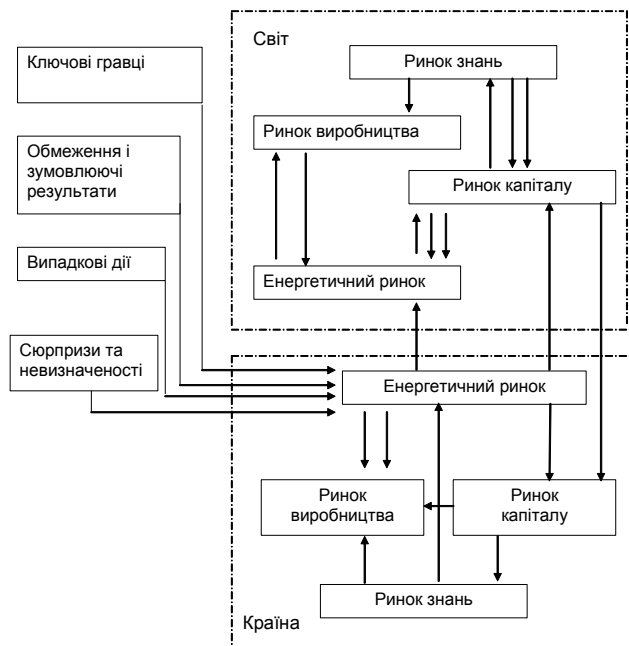


Рис. Концептуальна схема системно-сценарного аналізу розвитку світового мінерально-сировинного ринку

Концептуальна схема системно-сценарного аналізу описує існуючу систему взаємозв'язків між країною, яка володіє енергоресурсами, і світовою спільнотою. У країнах постіндустріального світу фінансові потоки інвестуються в знання, виробництво й енергію, при цьому передбачається повернення засобів на ринок капіталу. У деяких країнах енергетичний ринок є основним джерелом фінансових потоків для ринків капіталу і виробництва; незначні фінансові кошти поступають також на ринок знань.

Економічну систему будь-якої країни можна представити у вигляді чотирьох рівнів: інформаційного, матеріального, фінансового й енергетичного. Першим і основним в економіці розвинених країн є інформаційний рівень. На ньому формується основна частина додаткового продукту. Другий рівень, фінансовий, припускає грошовий обмін. На третьому рівні формуються і циркулюють енергетичні потоки, що є основним ресурсом для четвертого рівня — виробництва, на якому відбувається звернення матеріальних, фінансових, інформаційних і енергетичних потоків.

Перший рівень є ключовим, оскільки на ньому на основі інформації про динаміку розвитку рушійних сил ключовими гравцями ухвалюються рішення про інвестування в той чи інший сектор ринків знань, виробництва, капіталу й енергетики. Наприклад, регулювання виробництва здійснюється за допомогою дії фінансової системи (через інвестиції) на розвиток і модернізацію.

Результати системно-сценарного аналізу та моделювання поведінки рушійних сил ринків енергоресурсів, виробництва, капіталу і знань, втілених у технологіях, а також рішень, що приймаються ключовими гравцями залежно від

пасивної або активної адаптації до процесів глобалізації, виконаний А. І. Агєєвим, Б. Н. Кузиком, О. В. Доброчєєвим та іншими дослідниками, дозволили створити три сценарії розвитку ринку енергоресурсів [4].

Перший сценарій характеризується "м'яким" рівнем глобалізації: рушійні сили знаходяться під впливом сил ринку, а у ключових гравців відсутня чітка стратегія розвитку світової системи. Досліджувана країна проводить політику активної адаптації до процесів глобалізації, направлену на отримання в майбутньому стратегічних конкурентних переваг шляхом розвитку ринку знань, втілених у технологіях, за рахунок засобів ринку енергоресурсів.

Другий сценарій характеризується "помірним" рівнем глобалізації: на рушійні сили впливають ті ключові гравці, які тісно пов'язані з ринком знань. Даний сценарій припускає настання нового етапу конкуренції між ключовими гравцями в області знань і нових технологій. Досліджувана країна активно розвиває внутрішній ринок і концентрує свої основні ресурси на розвитку сфери високих технологій.

Третій сценарій характеризується "жорстким" рівнем глобалізації: рушійні сили знаходяться під впливом тільки одного ключового гравця — США.

Бажаними сценаріями розвитку є ті, в яких країна інвестує прибутки, одержані з ринку енергоресурсів, у ринок знань та високих технологій, що генерує високу додану вартість. При цьому процеси глобалізації повинні носити "м'який" або "помірний" характер [5; 6].

Таким чином стратегічний підхід на основі розробки сценаріїв дозволяє розробляти стратегічні альтернативи на основі детальних контрастних картин майбутнього з іншим зовнішнім середовищем. Можливі різні методики складання сценаріїв. Так, згідно з однією з них, створюється набір із сценаріїв, що враховують можливі потрясіння, які відбудуться в галузі, або пропозиції на ринку широкого асортименту нових продуктів, що з'являються в результаті технологічних проривів, або як базовий сценарій розвитку на основі поточних трендів, які спостерігаються в галузі, і т. д. Потім фірма розробляє безпосередньо стратегічні альтернативи в рамках кожного сценарію.

Процес формування стратегічних варіантів доцільно доповнювати вивченням досвіду успішно працюючих організацій або організацій-лідерів (наприклад, на основі застосування конкурентного або функціонального бенчмаркінгу). Знання подібного досвіду може зняти безліч питань і визначити пріоритети розвитку, напряму інвестицій, розробки нових продуктів, побудови системи управління.

Література: 1. Фазі Л. Курс МВА по стратегическому менеджменту : пер. с англ. / Л. Фазі, Р. Рэнделл. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. 2. Попов С. А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 4. / С. А. Попов. — М. : ИНФРА-М, 1999. 3. Парахина В. Н. Стратегический менеджмент : учебник / В. Н. Парахина, Л. С. Максименко, С. В. Панасенко. — 3-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2007. — 496 с. 4. Подоляк И. Опыт сценарного программирования процессов глобализации / И. Подоляк, В. Сараев // Экономические стратегии. — 2004. — № 7. — С. 24–30. 5. Карлоф Б. Деловая стратегия : пер. с англ. / Б. Карлофф; науч. ред. и авт. послесл. В. А. Приписнов. — М. : Экономика, 1991. 6. Аакер Д. А. Стратегическое рыночное управление : пер. с англ. / Д. А. Аакер. — СПб. : Питер, 2002.

УДК 330.332

Федорова Ю. В.

ЕКОНОМІЧНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК УЧАСНИКА ІНТЕГРАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ

The determination "economic attractiveness" of industrial enterprise is offered in the article, it allows to take into account the investment attractiveness of enterprise and its effect of synergija in certain integration structure at the same time. The approach to determination the economic attractiveness of machine-building enterprise as a potential participant of the industrial-financial group is offered.

Посилення інтеграційних процесів в економіці країни висуває нові умови до визначення інвестиційної привабливості (ІП) підприємства з урахуванням можливостей динамічного середовища. Актуальності набуває забезпечення інвестиційної привабливості підприємства з урахуванням його можливостей у складній економічній системі (інтеграційній структурі). Можливість реалізації потенціалу промислового підприємства в інтеграційній структурі визначає більш об'єктивну привабливість підприємства для інвестора та може зумовлювати отримання синергетичного ефекту всіма учасниками групи. Це наголошує на посиленні тісного зв'язку двох базових економічних понять: інвестиційної привабливості підприємства та економічної ефективності діяльності групи. Особливо це питання актуально для вітчизняних машинобудівних підприємств в умовах інтеграції промислового та фінансового секторів економіки. Так, залучення машинобудівного сектору до промислово-фінансових груп (ПФГ) з металургійним виробництвом може призводити до отримання синергетичних (бюджетного, соціального, екологічного) ефектів на рівні країни [1; 2]. Тому, на думку автора, за умови забезпечення синергетичного ефекту учасників групи, інвестиційно привабливе підприємство може вважатися економічно привабливим.

Дослідженню інвестиційної привабливості промислових підприємств присвячено праці багатьох видатних науковців, серед них слід відзначити С. Аптекаря, І. Бланка, В. Гриньову, В. Хобту, Д. Черваньова та ін. Дослідженню синергетичного ефекту (синергії) присвятили свої праці О. Амоша, П. Буряк, Н. Волчкова, А. Плещинський, В. Федоренко та ін. Однак в умовах активного формування українських інтеграційних угруповань виникає необхідність подальшого уточнення сутності інвестиційної привабливості підприємства.

Метою даної статті є розкриття сутності економічної привабливості промислового підприємства в умовах інтеграційної структури на прикладі машинобудівного підприємства як потенційного учасника промислово-фінансової групи.

В умовах посилення інтеграційних процесів, коли конкурентоспроможність підприємства залежить від ступеня його залученості до тієї чи іншої групи, оцінку інвестиційної привабливості промислового підприємства необхідно здійснювати не лише на базі фактичних фінансових показників, але й з урахуванням проектування інтеграційних зв'язків у рамках певної інтеграційної структури. Інвестор зацікавлений у високому рівні привабливості як підприємства, так і проекту, оскільки рівень інвестиційної привабливості свідчить про перспективність умов, у яких буде здійснюватися капіталовкладення, а ефективність інвестиційного проекту – про конкретний очікуваний ефект від нього, у першу чергу – про щорічний прибуток, строк окупності.

Зміцнення технологічних зв'язків у групі сприяє досягненню синергетичного ефекту, що зумовлює підвищення стій-

кості кожного її учасника за рахунок збереження потенціалу навіть за умови негативного впливу факторів зовнішнього середовища [3]. Відбувається розширення діапазону стійкості учасників групи завдяки додатковим потенційним можливостям учасників групи (ефекту синергії), що відображено на рис. 1. Тобто наявність потенційних можливостей, що здатні зберегти рівновагу, усуває загрози та захищає підприємство від негативного впливу зовнішнього оточення.

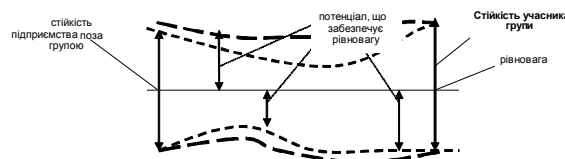


Рис. 1. Стійкість підприємства за сценаріями функціонування "поза групою" та "у групі"

Ефект синергії, в свою чергу, характеризує додаткові переваги підприємства в інтеграційній структурі. А це обґрунтовує зв'язок синергії та стійкості підприємства в інтеграційній структурі. Так, стійкість учасника інтеграційної структури (групи) полягає в утриманні балансу підприємств, відображає збалансованість потенціалу у складі групи, що дозволяє їм зберегти синергетичний потенціал та забезпечує стабільну роботу навіть під впливом негативних зовнішніх факторів. Водночас, стійкість підприємства є інвестиційно привабливою, тому що є ефективним інвестування потенціалу таких учасників групи, які створюють потенціал стійкості групи через силу синергетичних ефектів. Реалізація того чи іншого виду потенціалу залученого учасника з метою отримання синергетичного ефекту в групі так чи інакше зумовлює інвестування, а це дозволяє поставити питання щодо інвестиційної привабливості стійкості учасника групи, або його економічної привабливості (рис. 2).



Рис. 2. Забезпечення стійкості підприємства

Автор пропонує економічну привабливість (ЕП) розглядати як комплексну характеристику, що визначає доцільність інвестування підприємства в напрямку реалізації його ресурсів (потенціалу) в умовах інтеграційної структури. Іншими словами, економічна привабливість підприємства – це комплексна характеристика, що визначається рівнем фактичних та потенційних показників господарської діяльності в умовах його уведення до інтеграційної моделі, що дозволяє водночас характеризувати інвестиційну привабливість та прогнозувати синергетичну віддачу підприємства в складі певної інтеграційної структури.

Під фактичними показниками маються на увазі показники, які розраховуються згідно з даними бухгалтерського звіту, а саме: показники ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості підприємства, його ділової активності та рентабельності. Як потенційні показники маються на увазі показники потенціалу, що можуть призводити до синергетичного ефекту струк-

турно оновленої групи. Наголошення на умовах потенційного впливу інтеграційного середовища визначає доцільність розрахунку синергетичного ефекту в групі.

На рис. 3 схематично зображено сутність економічної привабливості підприємства.



Рис. 3. Сутність економічної привабливості промислового підприємства

У даному визначенні збережено такі загальноприйняті ознаки з визначенням інвестиційної привабливості:

економічна привабливість – це комплексна характеристика;

оцінка економічної привабливості ґрунтується на фактичних фінансових показниках;

визначається необхідність урахування потенційних можливостей підприємства.

Водночас, запропоноване визначення поняття економічної привабливості містить нову суттєву характеристику, що враховує динаміку зовнішнього середовища, прогнози щодо профілю діяльності підприємства (прогнози розвитку підприємства у складі групи за участю підприємств різних галузей промисловості), фактичні та потенційні показники в інтеграційних умовах.

На рис. 4. у загальному вигляді наведено структурну схему оцінки економічної привабливості машинобудівного підприємства як потенційного учасника ПФГ.

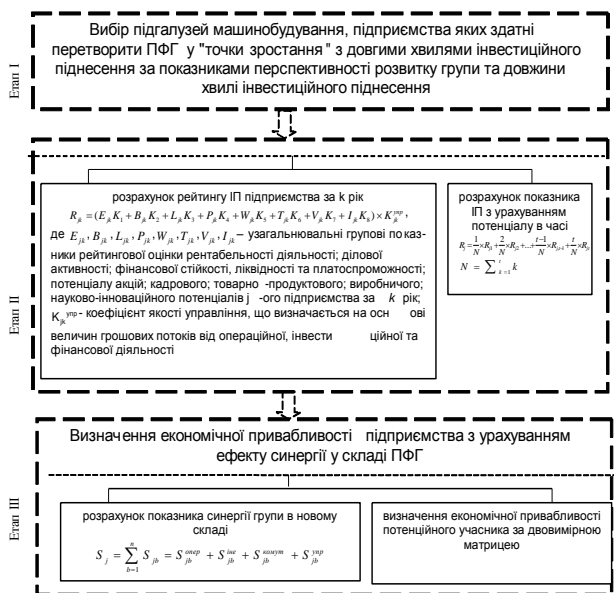


Рис. 4. Структурна схема визначення економічної привабливості потенційного учасника промислово-фінансової групи

Запропонований підхід щодо визначення ЕП підприємства містить три етапи. На першому етапі проводиться вибір галузей машинобудування, підприємства яких у разі залучення до ПФГ можуть сприяти утворенню "довгих хвиль" інвестиційного піднесення [4]. Другий етап передбачає розрахунок рейтингової оцінки інвестиційної привабливості потенційних учасників з урахуванням їх потенціалу. Третій етап передбачає обчислення ефекту синергії групи у разі залучення до її складу потенційного учасника та позиціонування його на матриці економічної привабливості потенційного учасника ПФГ [5].

Посилення інтеграційних процесів в економіці країни висуває нові умови до визначення інвестиційної привабливості підприємства з урахуванням можливостей динамічного середовища. Інвестор зацікавлений у високому рівні привабливості як підприємства, так і проекту, оскільки рівень інвестиційної привабливості свідчить про перспективність умов, у яких буде здійснюватися капіталовкладення, а ефективність інвестиційного проекту – про конкретний очікуваний ефект від нього. Тому запропоновано нове, більш широке поняття "економічна привабливість", під яким розуміється комплексна характеристика, що визначається рівнем показників господарської діяльності підприємства в умовах його уведення до інтеграційної моделі, що дозволяє водночас враховувати інвестиційну привабливість та синергетичну віддачу підприємства у складі певної інтеграційної структури.

Особливо актуальний такий підхід для вітчизняних машинобудівних підприємств в умовах активної інтеграції промислового та фінансового секторів економіки. Об'єктивне визначення привабливості машинобудівного підприємства на підставі проектування його діяльності у ПФГ може призводити до оптимізації існуючих ПФГ з металургійним виробництвом, приводити до подовження технологічного ланцюжка виробництва експортної продукції та сприяти отриманню бюджетного, соціального та екологічного ефектів на рівні країни.

Література: 1. Федорова Ю. В. Підвищення ефективності використання запасів залізорудної сировини в Україні / Ю. В. Федорова // Економіка: проблеми теорії та практики. – Дніпропетровськ : ДНУ. – 2005. – № 210: в 4 т. – Т. III. – С. 653–659. 2. Макогон Ю. Інтеграція України у світовий простір на прикладі металургійної галузі Донецького регіону / Ю. Макогон, І. Майорова // Аналітично-інформаційний журнал СХІД. – 2003. – № 8 (58). – С. 15–17. 3. Василенко А. В. Менеджмент устійливого розвитку підприємств : [монографія] / А. В. Василенко. – К. : Центр учебної літератури, 2005. – 648 с. 4. Федорова Ю. В. Дослідження довжини хвилі інвестиційного піднесення інтеграційної структури / Ю. В. Федорова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємство. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2008. – № 5. – С. 186–190. 5. Федорова Ю. В. Дослідження прояву синергетики в діяльності учасників промислово-фінансових груп / Ю. В. Федорова // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2008. – № 54(3). – С. 23–26.

Стаття надійшла до редакції 23.06.2009 р.

УДК 005.21

**Огієнко С. О.
Письмак В. О.****СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВОМ У СУЧАСНИХ
ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**

The strategic management of enterprise in modern terms is researched in this article. The concepts of strategic management and strategy are analyzed. The basic features of strategic management of enterprise in modern economic terms are selected.

У сучасних умовах ринкової трансформації економіки великого значення набуває стратегічна поведінка підприємства, яка дозволить йому пристосуватися до швидко змінних факторів зовнішнього середовища і перемогти у жорсткій конкурентній боротьбі. Якщо раніше підприємство досягало великих успіхів, концентруючись лише на внутрішньому стані і зосереджуючись на підвищенні ефективності показників поточної діяльності, то зараз необхідно виробляти стратегію управління, що передбачає урахування факторів зовнішнього середовища, для того, щоб воно було здатне адаптуватися до сучасних умов. Ринкова економіка формує особливий господарський механізм, структури управління, методи оперативного й стратегічного планування, в тому числі і на рівні підприємств. Тільки аналітичний підхід, що має на меті узгодження системи стратегічного планування зі змінами зовнішнього середовища й активний вплив на формування зовнішніх умов, здатен забезпечити ефективне функціонування і розвиток підприємств. З огляду на це, теоретичне обґрунтування необхідності стратегічного управління підприємством з урахуванням сучасних процесів інтеграції та кризовості економіки є суттєво важливим для підвищення усталеності будь-якого підприємства.

За останні роки вчені, які займаються проблемами стратегічного управління й розробкою стратегії поведінки підприємства в зовнішньому середовищі, створили цілісну систему основних знань про стратегічний менеджмент і планування. Серед них найбільш суттєві дослідження у сфері стратегічного управління виконані в роботах українських учених І. Лукінова, В. Пономаренка, В. Бабича, В. Герасимчука, О. Пушкаря, Д. Божка, Д. Богині, А. Яковлева, О. Тридіда та ін. Вони розглядали розвиток стратегічного управління з урахуванням особливостей української економіки. Із закордонних фахівців у теорію й методологію стратегічного управління вагомий внесок зробили І. Ансофф, Дж. Акофф, Р. Бранденбург, Дж. Стейнер, Дж. Гелбрейт, У. Кінг та ін. Але слід зазначити, що багато питань, які стосуються науково-методичного забезпечення стійкості розвитку підприємств з урахуванням ризику, інформаційного забезпечення системи стратегічного планування та взаємозв'язку стратегії розвитку підприємства з оптимізаційним механізмом організації діяльності підприємства, є не вирішеними.

Перш ніж розглядати сутність стратегічного управління, слід аналізувати поняття стратегії з погляду підприємства. Виходячи з теоретичного аналізу існуючих досліджень стосовно поняття "стратегія" на підприємстві, визначимо складові даного терміна.

Так, як набір правил для прийняття рішень розглядають стратегію О. Люкшинова [1] та І. Ансоффа [2]. У тому ж напрямку подає визначення цього терміна й В. Царьов, який визначає стратегію як систему основних правил для вироблення рішень [3]. О. Виханський розглядає стратегію з двох суперечливих точок зору: як процес визначення кінцевого стану та як довгостроковий якісно визначений напрямок розвитку організації [4]. Автори у роботі [5] розглядають стратегію як "... розробку системи цілей,

що характеризує результат виробничо-господарської діяльності, які повинні бути досягнуті за довгостроковий проміжок часу з урахуванням факторів зовнішнього середовища". Таке трактування стратегії, на погляд авторів ще більше актуалізує питання формування та використання стратегічного планування у практичній діяльності вітчизняних підприємств. В. Бистров та автори даної роботи розглядають стратегію як сукупність дій, що, на їх погляд, не є виправданим, адже у такому випадку поняття стратегії звужується лише до операції, яка направлена на виконання певних видів робіт [6]. А отже від стратегічного управління будуть відірвані дуже важливі теми досліджень. У сучасному економічному словнику у визначенні стратегії наголошується на довгостроковості, принципіальності та важливості вироблених установок відносно розподілення певних ресурсів [7].

Узагальнюючи вищезазначені підходи до поняття стратегії, слід зазначити, що поняття "стратегія" майже у всіх підходах до його визначення виходить зі створення довгострокових уявлень на довгостроковий проміжок часу з приводу певних заходів.

Стратегія є інструментом стратегічного управління. Термін "стратегічне управління" був уведений в 60-і – 70-і рр. з метою фіксації різниці між поточним управлінням на рівні виробництва та управлінням на високому рівні через зміни в умовах ведення бізнесу. Для кращого розуміння стратегічного управління зупинимося на терміні "управління".

Поняття "управління" в широкому змісті трактується як свідомо, цілеспрямована дія з боку суб'єктів або органів на людей та економічні об'єкти, які здійснюються з метою спрямувати їх дії і отримати бажані результати [8]. Величезний внесок у створення науки управління зробив американський інженер і дослідник Ф. Тейлор. Запропонована ним раціоналізація праці й відносин на виробництві дозволили докорінно змінити організацію й управління, значно підвищити ефективність виробництва. Він розглядав управління як мистецтво знати точно те, що має бути зроблено, і як це зробити кращим і дешевшим способом [8]. Ф. Тейлор виділив чотири групи управлінських функцій: вибір мети, вибір засобів, підготовка засобів, контроль результатів. Принципи управління, актуальні й сьогодні, розробив сучасник Ф. Тейлора – А. Файоль. Усі здійснювані на підприємстві операції А. Файоль розбив на шість груп: технічні, комерційні, фінансові, охорона майна й осіб, рахункові, адміністративні. Управління за А. Файолю полягає в тому, щоб передбачати, організувати, розпоряджатися, погоджувати, контролювати. Ці основні принципи управління використовувалися протягом багатьох років [9]. Але треба зазначити, що управління підприємством у колишньому СРСР значно відрізняється від управління сьогодні. Основна проблема реформування економіки в Україні, як і в інших колишніх соціалістичних країнах, полягає в тому, що розроблювачі програми реформ не до кінця передбачили формування нового типу підприємств, що характерний для перехідного періоду. Такі підприємства не є ні соціалістичними, ні ринковими. Вони скоріше орієнтовані на виживання й намагаються забезпечити продовження своєї діяльності у вкрай нестабільних умовах.

Головна характерна риса функціонуючих сьогодні підприємств полягає в тому, що вони діють у постійно мінливих економічних умовах. При плановій і ринковій економіці існує відносна стабільність середовища. Тут необхідно відзначити кілька принципів особливостей сучасної української системи управління промисловими підприємствами. Сьогоднішній етап розвитку української економіки як ніколи раніше надає керівникові підприємства великий ступінь свободи творчого мислення у виборі тих чи інших ліній поведінки. При всій недосконалоості прийнятих законів вони означають безприкладну санкціоновану перебудову основи виробничих відносин, а саме відносин власності. Особливості системи управління промисловими підприємствами на сучасному етапі тісно пов'язані зі зміною стратегічних орієнтирів у їх діяльності. Основними економічними цілями підприємства в ринкових умовах є підвищення ефективності виробництва, максимізація прибутку, завоювання нових ринків і

задоволення потреб колективу. Дуже важливою особливістю сучасного підприємства є орієнтація на споживача. Разом з тим, зростає вплив фактора господарського ризику, з'являються переваги вільного ціноутворення, можливості самостійного вибору постачальників і споживачів. Одночасно із цим з держави знімається всяка відповідальність за забезпечення підприємства сировиною й матеріалами, за збут його продукції, за рівень його заробітної плати. Якщо в колишньому СРСР галузеві міністерства, планові органи мали потужну мережу галузевих і відомчих інститутів, які виконували практично весь обсяг робіт щодо розробки перспективних напрямків розвитку підприємства, а завдання керівництва підприємства полягали лише у виконанні оперативних завдань, то зараз всі питання стратегічного управління перейшли до керівництва підприємства. Тому звернення до стратегічного управління є не тільки загальносвітовою тенденцією, а й вимушеною дією для забезпечення функціонування підприємства в екстремальних умовах.

Стратегічне управління за О. Виханським трактується як "...таке управління організацією, що спирається на людський потенціал як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, гнучко реагує й проводить своєчасні зміни в організації, які відповідають реакції з боку оточення й дозволяють домагатися конкурентних переваг, що в сукупності дає можливість організації виживати в довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх цілей" [4].

О. Люкшинов, даючи визначення стратегічного управління, робить акцент на тому, що це діяльність із забезпечення реалізації цілей організації в умовах динамічного, мінливого й невизначеного середовища, що дозволяє оптимально використати існуючий потенціал і залишатися сприйнятливою до зовнішніх вимог [1]. Разом з О. Люкшиновим, В. Царьов також асоціює стратегічне управління з діяльністю щодо постановки та реалізації довгострокових цілей [3].

Як багатоплановий поведінковий процес, який спрямований на розробку та реалізацію стратегії фірми з урахуванням змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі, сприймають стратегічне управління автори роботи [5].

Узагальнюючи вищеподані визначення, автори роботи сприймають стратегічне управління як комплекс не тільки стратегічних управлінських рішень, які визначають довгостроковий розвиток організації, а й конкретних дій, що забезпечують швидке реагування підприємства на зміну зовнішньої кон'юнктури, яка може спричинити необхідність стратегічного маневру, перегляд цілей і корегування загальної спрямованості розвитку [2].

Таким чином, слід зазначити, що стратегічне управління – це певним чином визначена філософія поточної діяльності компанії, орієнтована на довгострокову перспективу. Одночасно треба зазначити, що єдиної стратегії для всіх підприємств не існує, бо кожне підприємство в своєму роді унікальне (різні позиції на ринку, динаміка розвитку, потенціал, конкурентне середовище, стан економіки та ін.), але існує ряд основних моментів, які дозволяють говорити про деякі загальні принципи здійснення стратегічного управління, тобто існуючі теоретичні аспекти здійснення довгострокового управління, але перш за все треба пам'ятати, що стратегічне управління – це продукт творчої діяльності управлінського персоналу підприємства. Як загальні теоретичні аспекти здійснення стратегічного управління можна показати у вигляді послідовності певних дій.

Так, для проведення стратегічного управління спочатку потрібно провести аналіз зовнішнього і внутрішнього середовищ. Під аналізом зовнішнього середовища розуміють аналіз макросередовища (економічні, правові, політичні, екологічні, демографічні фактори) та безпосереднього середовища підприємства (конкуренти, постачальники, покупці). Під аналізом внутрішнього середовища розуміється аналіз кадрового потенціалу фірми, організації управління, виробництва, фінансової системи, маркетингу, організаційної структури підприємства.

На основі даних аналізу зовнішнього і внутрішнього середовища визначається спочатку місія підприємства, тобто суть його існування, потім визначаються довгострокові цілі, на основі яких ставляться короткострокові цілі підприємства.

На етапі вибору стратегії приймаються рішення щодо того, яким чином буде підприємство досягати поставлених цілей. Даний етап в основному складається з вибору конкурентних переваг. Конкурентні переваги – це ті характеристики, властивості товару або марки, які створюють для фірми певні переваги порівняно з їх прямими конкурентами. Перш за все управлінський персонал підприємства повинен, враховуючи всі фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, виділити ті цінності продуктів та послуг, що пропонуються споживачеві, які можуть зацікавити його і спонукати купити саме цей товар або послугу.

Виконання стратегії складається з того, що створюється база для реалізації стратегії. На етапі оцінки і контролю виконання стратегії визначається, чи відповідають результати діяльності поставленим цілям, з'ясовуються причини відхилень і здійснюються корективи, якщо вони необхідні і важливі [2].

Актуальність застосування стратегічного управління в сучасних умовах обумовлена такими причинами:

1. Відкритість підприємств (усвідомлення того, що будь-яка організація є відкритою системою й що головні джерела успіху організації перебувають у зовнішньому середовищі).

2. Конкурентне середовище функціонування підприємств (в умовах загострення конкурентної боротьби стратегічна орієнтація діяльності організації є одним з вирішальних факторів її виживання й процвітання).

3. Мінливість зовнішнього середовища (для того щоб організація щонайкраще реагувала на вплив зовнішнього середовища, її система управління повинна мати адаптаційні здатності).

Слід зазначити, що при використанні стратегічного управління треба враховувати такі його особливості:

1) стратегічне планування як розділ стратегічного управління повинно актуалізуватися і доповнюватися поточним плануванням [2], з погляду на те, що зовнішнє середовище підприємства на даному етапі дуже мінливе через нестабільне політичне та економічне становище у країні;

2) стратегічне управління не передбачає детального опису майбутнього, воно лише може намітити результат – позицію, яку може займати підприємства в довгостроковій перспективі;

3) стратегічне управління не має чіткого алгоритму складання і виконання реальних планів;

4) для стратегічного управління потрібні значні витрати часу та ресурсів, а для сучасних підприємств питання економії ресурсів є визначальним в його діяльності. Саме тому питання стратегічного управління підприємством треба підіймати з урахуванням мінімізації витрат на ресурси підприємства;

5) ризик негативних наслідків досить великий, тому що в умовах глобалізації та нестійкого економічного, політичного й екологічного становища в будь-який момент функціонування підприємства можуть виникнути ускладнення як з боку внутрішнього, так і з боку зовнішнього середовища;

6) при використанні логістичного підходу до управління підприємством необхідно погоджувати цілі стратегічного підходу з інструментарієм логістичного управління.

Таким чином, необхідність використання стратегічного управління на підприємствах у сучасних економічних умовах підвищується. Актуальність втілення інструментарію стратегічного управління визначається нестійким зовнішнім середовищем підприємства. Враховуючи основні особливості даного виду управління, можна досягти стійкого розвитку підприємства.

Додаткового теоретичного обґрунтування та методичного опрацювання потребують проблеми стратегічного управління постачальницько-збутового процесу в системі стратегічного розвитку підприємства.

Література: 1. Люкшинов А. Н. Стратегический менеджмент : [учебн. пособ. для вузов] / А. Н. Люкшинов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 375 с. 2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 1999. 3. Царев В. В. Внутрифирменное планирование / В. В. Царев. – СПб. : Питер, 2002. –

496 с. 4. Виханский О. С. Стратегическое управление : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Гардарика, 1998. – 296 с. 5. Ильин А. И. Планирование на предприятии : учебник / А. И. Ильин. – 2-е изд., перераб. – Мн. : Новое знание, 2001. – 635 с. 6. Быстров В. Ф. Основы маркетинга : учебн. пособ. для экономических вузов. – СПб. : Изд. СПбГИЭА, 2002. 7. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 496 с. 8. Мескон М. Х. Основы менеджменту / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ.] – М. : Дело, 1998. 9. Стратегический менеджмент : учебн. пособ. для вузов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000.

Стаття надійшла до редакції
07.07.2009 р.

УДК 334.735:658(477)

Івченко Є. І.

МЕТОДИКА АНАЛІЗУ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

In the article the general questions of methodology of analysis of Ukraine co-operation consumer enterprises system control are examined in the conditions of dynamics of transformation processes in an economy and directions of it to practical realization.

Економічний успіх держави безпосередньо визначається наявністю в ній конкурентоспроможних галузей і підприємств. Конкурентоспроможність підприємств пов'язана з чинниками, що виникають у середовищі їх господарської діяльності. Джерелом чинників є внутрішні й зовнішні протиріччя розвитку суспільства й економіки. Існують чинники двох типів: на які підприємства не здатні впливати та ті, характеристики яких підприємство може змінювати. Чинники обох типів викликають загрозу економіці підприємств як наслідок протиріч, що розвиваються як у внутрішньому економічному середовищі підприємств, так і за його межами. Неузгодженість підприємств (у тому числі підприємств споживчої кооперації України) із зовнішнім середовищем, призвело до спаду виробництва, розпаду організацій або їх банкрутств. Зменшення життєздатності підприємств (у тому числі підприємств споживчої кооперації України) відбулося в результаті різкої зміни характеристик зовнішнього середовища. Усе це визначає актуальність проблеми аналізу й синтезу систем управління підприємствами (у тому числі підприємствами споживчої кооперації України). Наявність сучасних систем управління забезпечить конкурентоспроможність підприємств, їх динамічний сталий розвиток, дозволить отримати зиск з нестабільної економічної ситуації. Чергова криза для таких підприємств (у тому числі підприємств споживчої кооперації України) є початком для нового зростання.

Вивчення літературних джерел [1–5] показало, що становище, яке склалося сьогодні в економіці України, обтяжене цілою низкою наслідків світової економічної кризи. Разом з тим, розвиток галузей і підприємств є досить вразливим через економічну, політичну і соціальну нестабільність в країні, яка викликана іншими причинами. За цих умов економіка України зазнає впливу таких факторів, як неврегульоване і стрімке зростання цін, спад виробництва та реалізації в багатьох галузях, платіжна криза, банкрутство підприємств та інших суб'єктів господарювання [1].

Різке падіння попиту на сировину, яка експортується, спровокувало скорочення обсягів промислового виробництва і формування дефіциту поточного рахунку платіжного балансу [2]. За цих умов погіршився фінансовий стан підприємств реального сектору економіки, виникли проблеми з обслугову-

ванням банківських боргів. Ресурсні кондиції банківської системи погіршуються, тобто фінансові установи не кредитують підприємства [1]. За даними Державного комітету статистики в Україні спад промислового виробництва в лютому 2009 року, порівняно з лютом 2008 року, становив 31,6%, у січні – лютому проти аналогічного періоду 2008 року – спад 32,8% [2]. Українські підприємства, які звикли до високої прибутковості, виявились неспроможними до роботи в умовах стагнації [3; 4]. Природно, що впливу економічної кризи зазнала й система споживчої кооперації України. Її підприємства отримують менше ресурсів, менше виробляють продукції, менше її експортують, їх прибуток знижується [5]. За цих умов, частина підприємств діє за стандартною антикризовою програмою: скорочення персоналу, зниження витрат на маркетинг і зменшення заробітної плати [3]. Але не всі підприємства йдуть на звільнення робітників. Після поновлення до докризових обсягів виробництва знайти кваліфіковані кадри буде досить важко. Більшість підприємств (у тому числі підприємств споживчої кооперації України) застосовує такі антикризові заходи:

оптимізація і контроль витрат;
контроль обігового капіталу і грошових коштів;
реструктуризація;
злиття і поглинання;
перегляд стратегії управління [3].

У межах впровадження вказаних вище заходів підприємства планують підвищити ефективність власного управління, розробити нові стратегії маркетингу та просування своїх товарів (послуг), впровадити комплексну систему управління витратами, а також перейти на нові стратегії позиціонування на глобальному ринку. Реалізація цих планів неможлива без аналізу поточної бізнес-ситуації та оцінки ефективності діючої системи управління підприємством з метою виявлення симптомів прояву економічної кризи у власній організації й забезпечення управління адаптацією підприємств в умовах динаміки трансформаційних процесів. Усе вищезазначене об'єктивно вимагає нових підходів і теоретичного осмислення шляхів адаптації систем управління підприємствами до сучасних умов.

Системи управління підприємствами (у тому числі підприємствами споживчої кооперації України) мають певні закономірності, що відображають якісну природу інформаційних процесів, які протікають в їх середовищі, та кількісні співвідношення між показниками якості й параметрами управління. У більшості випадків сучасна система управління створюється (модернізується) для діючих організацій і підприємств. У зв'язку з цим, початок організації робіт зі створення (модернізації) сучасної системи управління є неможливим без обстеження діючої системи управління підприємством. Тільки за результатами відповідного аналізу можна визначити напрямки, зміст, трудомісткість розробки та впровадження сучасних систем управління підприємствами в умовах динаміки трансформаційних процесів. При цьому, для підприємств споживчої кооперації України необхідно враховувати певні особливості, які зумовлені їх природою, багатофункціональністю й організаційною побудовою.

Таким чином, метою статті є розробка методології аналізу систем управління підприємств споживчої кооперації України в умовах динаміки трансформаційних процесів в економіці та напрямків її практичної реалізації.

Підприємства споживчої кооперації в системі економічних відносин по суті не мають принципових відмінностей від підприємств в інших галузях і сферах господарства України. Але в якісній характеристиці, змісті, функціях можна виділити низку особливостей, зумовлених природою, багатофункціональністю й організаційною побудовою системи споживчої кооперації. Основні з них це:

- 1) наявність комбінованої соціально-економічної системи;
- 2) багатогалузевий і багатоцільовий характер діяльності;
- 3) багатоступеневість і комплексність системи управління;
- 4) демократичність управління власністю і розподілу прибутку;
- 5) специфіка міжгалузевих зв'язків, зовнішньоекономічної діяльності, участь у міжнародному кооперативному русі;
- 6) сприяння соціальному і культурному розвитку села, народних промислів і ремесел, органічний (традиційний) зв'язок з сільським господарством;

7) специфіка володіння, користування та розпорядження майном споживчих товариств, функціонування на основі самодіяльності пайовиків [5].

Необхідно всебічно вивчити й визначити внутрішню природу управлінських процесів, вплив на них факторів зовнішнього середовища і формалізувати виявлені взаємозв'язки та взаємозалежності з подальшою оптимізацією об'єкта управління у цілому. Це можливо вирішити шляхом аналізу системи управління підприємством споживчої кооперації України.

Під терміном "аналіз системи управління" будемо розуміти метод дослідження існуючої системи управління, який дозволить виділити окремі частини майбутньої системи управління і піддати їх самостійному вивченню з метою додання наперед заданих властивостей новій системі управління (або тій, яка потребує модернізації).

Незалежно від типу, характеру і виду господарської діяльності підприємств споживчої кооперації України [5], обсягів розробок (розробка системи управління у цілому, її підсистеми або окремих завдань удосконалення управління) для аналізу системи управління потрібно використовувати однозначно зрозумілі загальні правила організації, проведення й оформлення досліджень.

Аналіз літературних джерел [6 – 8], автори яких вивчали питання управління підприємствами та системою споживчої кооперації України взагалі, дозволяє визначити причини недостатньої ефективності управління діючими підприємствами. Основні з них це:

неможливість за допомогою традиційних методів управління пошуку оптимального варіанта з множини можливих для прийняття рішень щодо управління використанням виробничих ресурсів та їх розподілу;

значна інерційність діючої системи управління щодо підготовки необхідної інформації та прийняття рішень;

повільність реакції на зовнішні й внутрішні збурення на всіх рівнях управління;

порушення балансових співвідношень між потребами у ресурсах і їх наявністю, між виробництвом і споживанням, між виробничими потужностями окремих ланок і реальними можливостями виробничих процесів;

невідповідності й розрив між глобальними критеріями оцінки ефективності управління й локальними критеріями для підсистем і ланок у системі управління;

порушення принципів системності управління;

низький рівень впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ);

відсутність застосування останніх досягнень теорії управління і методів економіко-математичного моделювання (ЕММ).

Вказані вище причини недостатньої ефективності діючих традиційних систем управління підприємств споживчої кооперації України можна усунути за рахунок введення нових (модернізації діючих) систем управління за умов їх вивчення у діючих системах й обліку при проектуванні (розробці) нових систем. Аналіз діючої системи управління вимагає витрат відповідних матеріально-технологічних засобів, часу, фінансів, залучення кваліфікованих фахівців. Це велика й трудомістка праця, але добре виконане дослідження й якісний аналіз існуючої системи управління є тією надійною базою, що дозволить побудувати всю наступну роботу з побудови сучасної (модернізації діючої) системи управління.

На погляд автора, можна запропонувати чотири основні напрямки проведення аналізу систем управління підприємств споживчої кооперації України:

- 1) з'ясування функцій і завдань, які виконує об'єкт дослідження;
- 2) обстеження організаційної структури підприємства;
- 3) вивчення наявного парку (комплексу) технічних засобів;
- 4) обстеження інформаційної системи підприємства, рівня проникнення ІКТ.

Під час проведення аналізу головна увага, на думку автора, має бути направлена на вирішення питань, що мають найбільше значення при розробці (модернізації) систем

управління в сучасних умовах господарювання. До таких питань можна віднести:

з'ясування цілей, функцій й критеріїв ефективності функціонування об'єкта досліджень;

опис традиційних алгоритмів вирішення задач планування, оперативного регулювання й контролю;

розробку інформаційної моделі системи управління на базі вивчення структури й інформаційних характеристик інформаційних потоків;

з'ясування можливості застосування тих чи інших методів ЕММ для оптимізації або більш ефективного вирішення задач управління;

вивчення організаційної структури підприємства й функцій його структурних підрозділів;

визначення ключових груп і цільових аудиторій, з якими необхідно будувати горизонтальні комунікації у період економічної кризи (у тому числі інших форм власності);

розробку загальної стратегії антикризового управління;

вивчення поточної бізнес-ситуації з метою виявлення

симптомів проявлення економічної кризи у виробничій діяльності підприємства;

з'ясування впливу людського фактору: кваліфікація персоналу, соціально-економічні аспекти, морально-психологічний стан.

Отримані відомості дозволять визначити логічну побудову документообігу й шляхи руху керуючої інформації, що дає можливість, в подальшому, побудувати алгоритми процесу управління й визначити надлишкову інформацію. Кількісні характеристики обсягів інформації й залежність її отримання від часу визначають показники динаміки функціонування системи управління й стають базою для обґрунтування, у подальшій роботі, необхідного парку (комплексу) технічних засобів і нових ІКТ для обробки інформації (автором запропоновано економіко-математичні моделі процесів управління інформаційними потоками підприємств споживчої кооперації України [9] і шляхи впровадження сучасних ІКТ [10] у системи управління для обробки інформації).

На погляд автора, можна запропонувати таку послідовність виконання досліджень:

- 1) отримання завдання на обстеження і розробка координаційного плану всіх досліджень;
- 2) проведення ключовою (провідною) групою фахівців (5 – 7 осіб) попереднього обстеження, аналіз результатів, затвердження координаційного плану;
- 3) вибір методів обстеження для кожної ділянки (напряму);
- 4) підготовка груп (2 – 3 особи) для обстеження відповідних ділянок (напрямів) (керівниками цих груп бажано призначити тих осіб, які брали участь у попередньому обстеженні);
- 5) визначення основних документів і чинників за ділянками (напрямами);
- 6) обстеження: розробка карт руху окремих документів, таблиць, формування документів та їх чинників, з'ясування функцій підрозділів й організаційної структури;
- 7) заповнення інформаційних таблиць;
- 8) розробка полів інформаційних потоків за кожною ділянкою (напрямом);
- 9) зведення часткових полів інформаційних потоків і окремих таблиць в єдине поле й таблицю;
- 10) складання звіту про виконані дослідження.

До основних джерел відомостей про систему управління можна віднести такі:

документи: положення про підприємство, його структурні підрозділи, посадові обов'язки та інструкції, плани роботи, звіти, інша документація;

співробітники підприємства, які забезпечували діяльність діючої системи управління (за умов співбесіди з ними);

безпосередні спостереження за процесами діяльності системи управління.

Реальний стан справ можна визначити тільки після детального вивчення інформації на кожній стадії обстеження з порівнянням відомостей від різних джерел.

Таким чином, визначені загальні питання методології аналізу систем управління підприємств споживчої кооперації України в умовах динаміки трансформаційних процесів в економіці та напрямки її практичної реалізації. Перспективи подальших розвідок у даному напрямку автор бачить у розробці методики досліджень інформаційних систем підприємств споживчої кооперації України на базі методів EMM і сучасних ІКТ.

Література: 1. Сугоняко А. (Президент Ассоциации украинских банков): Я допускаю, что деньги могут разворовываться / А. Сугоняко [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://kontrakty.ua/index2.php>. 2. На 32% впав обсяг виробництва в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zaxid.net/newsua/2009/3/16/161758/>. 3. Украинский бизнес оказался не готов к работе в условиях стагнации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kontrakty.ua>. 4. Экономика стала меньше зарабатывать [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kommersant.ua/doc-rss.htm>. 5. Івченко Є. І. Економічні проблеми стабілізації діяльності підприємств споживчої кооперації України і шляхи їх вирішення [Текст] / Є. І. Івченко // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. — 2008. — Вип. 26, т. 1. — С. 49–54. 6. Маркіна І. А. Методика аналізу керованості в управлінні споживчою кооперацією [Текст] / І. А. Маркіна // Науковий вісник Полт. унів. спож. кооп. України. Сер. "Екон. науки". — 2007. — № 1 (21). — С. 35–40. 7. Маркіна І. А. Методологія оцінки ефективності системи управління [Текст] / І. А. Маркіна // Вісник Дон. держ. унів. екон. і торг. Сер. "Екон. науки". — 2000. — № 8. — С. 104–110. 8. Рогоза М. Є. Стратегічне управління підприємствами споживчої кооперації: економетрично-інформаційні системи і моделі [Текст] / М. Є. Рогоза, А. А. Скляр. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2009. — 116 с. 9. Івченко Є. І. Економіко-математичні моделі процесів управління інформаційними потоками підприємств споживчої кооперації України [Текст] / Є. І. Івченко // Господарський механізм: сутність, структура, подальше вдосконалення на сучасному етапі : міжн. наук.-практ. конф., 18–19 квітня 2008 р.: матер. конф. — Полтава, 2008. — С. 90–92. 10. Івченко Є. І. Пріоритети розвитку підприємств споживчої кооперації: впровадження інформаційно-комунікаційних технологій [Текст] / Є. І. Івченко, В. А. Куденко // Споживча кооперація XXI століття: уроки трансформаційних реформ і перспективи розвитку : міжн. наук.-практ. конф., 20–21 листопада 2008 р. : матер.-конф. — Полтава, 2008. — С. 204–206.

Стаття надійшла до редакції
07.07.2009 р.

УДК 658

**Шелегеда Б. Г.
Кравцова Л. В.**

ОСОБЛИВОСТІ МОДУЛЬНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

In the article the modern problems of operation of business are investigated, the features of a modular campaign to management are defined, the algorithm of process of modular management is developed.

Кардинальні зміни в економіці України, пов'язані з переходом до ринку, вимагають принципово інших, ніж раніше, систем управління. Саме система управління повинна, з погляду авторів, забезпечити своєчасне вирішення проблем, що постійно змінюються, стає функціонування підприємства та його високий рівень конкурентоспроможності.

Дослідженню проблем систем управління підприємством присвячені чисельні наукові праці вітчизняних та іноземних вчених.

Наука управління пов'язана з іменами таких видатних науковців, як А. Файоль, Ф. Тейлор, Г. Емерсон, К. Друрі, І. Бланк та ін.

Аналіз останніх публікацій за темою дослідження свідчить, що інтерес до проблем управління не знижується. Ґрунтовна робота професора В. Герасимчука висвітлює теоретичні аспекти управління підприємством як соціально-економічною системою з точки зору функціонального підходу, що дозволяє встановити взаємозв'язок між теоретичними дослідженнями та їх практичним впровадженням на підприємствах [1]. Запропоновані Н. В. Нагорянською результати дослідження адаптивного управління промисловим підприємством розширюють коло питань щодо підвищення ефективності діяльності підприємства [2]. Дослідження методів та розробка моделей стратегічного управління підприємством представлено в роботі професора М. Леви [3].

Розвиток ринку житлово-комунальних послуг в Україні та динамічність зовнішніх змін підтверджують необхідність використання нових інструментів і методів управління підприємствами житлово-комунального господарства, які спроможні реагувати на поточні та майбутні перетворення, тобто з метою підвищення ефективності функціонування система має стати гнучкою, вчасно розпізнавати зовнішні і внутрішні сигнали, використовувати наявні ресурси та протидіяти загрозам. Ще одним завданням, яке потребує адекватного відображення в системі управління підприємствами, є підвищення якості послуг і своєчасне впровадження інноваційних технологій, що стає умовою подальшого розвитку. Слід зазначити, що економічні показники рівня якості управління на підприємствах ЖКГ також потребують принципових змін щодо систем управління. Актуальність вищезазначених проблем обумовили вибір теми та мети статті.

Мета статті полягає у визначенні основних відмінностей модульного підходу до управління підприємствами ЖКГ.

Аналіз теоретичних засад побудови систем управління і забезпечення їх ефективності дозволив визначити, що процес удосконалення управління на підприємствах передбачає оптимізацію основних цільових функцій: планування, організації, мотивації, аналізу та контролю, що може бути реалізовано завдяки модульному підходу, який постає одним із інноваційних методів побудови системи управління. Модульні властивості характерні багатьом логічним і фізичним системам.

Наочне зображення модульної системи управління можна представити у вигляді моделі, де кожний елемент знаходиться на чітко визначеному місці та має прями і зворотні зв'язки з іншими елементами. Крім того, система має необхідну можливість до зростання за рахунок приєднання нових додаткових модулів (рис. 1).

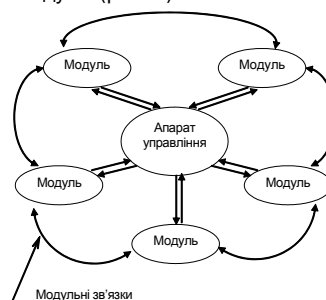


Рис. 1. Модульна системи управління

У центрі системи знаходиться єдиний центр – апарат управління, через який проходять усі зв'язки та здійснюється оперативне реагування. У вузлах системи знаходяться модулі, що становлять окремі функції підприємства.

Відповідно до функцій формуються функціональні групи, кількість та набір яких відповідає стану поточної ситуації, що склалася у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства та дозволяє підприємству досягти поставлених цілей.

Необхідно зазначити, що кожен із модулів не є відокремленим елементом. Як видно з рис. 1, модулі, що мають близькі характеристики, є сусідніми та мають прями зв'язки між собою. Модулі, які є менш близькими за тематикою, поєднуються між собою через корпоративний центр та "сусідів".

За допомогою означеної ідеї модульну систему можна представити як з погляду управління підприємством, так і з погляду управління процесом надання житлово-комунальних послуг. Модулями є основні складові системи управління підприємством,

які координуються між собою через єдиний центр. Апарат управління виконує координаційні, інформативні та контрольні функції. Тому існує постійний інформаційний обмін між модулями, який дозволяє системі швидко досягати запланованих результатів, оперативно реагувати на зовнішні сигнали та змінюватись. Модульний принцип побудови системи управління забезпечує надзвичайно високий рівень гнучкості за рахунок заміни модулів, їх додавання або виключення відповідно до завдань, що поставлені перед підприємством: задоволення потреб ринку, технічного та технологічного удосконалення і розвитку підприємства. Відповідно до попиту і пропозиції, що є основними важелями конкурентного ринку, може збільшуватись кількість модулів.

Позитивною характеристикою такої системи управління є зниження вартості житлово-комунальних послуг, що відбувається за рахунок зниження витрат часу й запобігання дублювання, а також прискорення переходу до нових видів послуг, яких потребує конкурентне ринкове середовище. Окремі частини такої системи оптимально сполучаються одна з одною по всіх параметрах і можуть керуватись за допомогою саме модульної системи, яка дозволяє здійснювати повний і наочний контроль усього процесу на підставі високого рівня відтворюваності й стабільності усіх параметрів, що буде сприяти, з одного боку, підтримці високої якості послуг, а з іншого – максимальній економічній ефективності діяльності підприємства в цілому.

Модульна система управління підприємствами ЖКГ охоплює широке коло об'єктів та будується на основі таких принципів: усі завдання управління не можна розв'язати у межах одного модуля;

система управління підприємством повинна інтегрувати існуючі потреби споживачів та пропозиції виробників в єдину систему для прийняття ефективного рішення.

Різномпланові завдання управління розподіленою гетерогенною інфраструктурою, а саме такою є система управління сучасним підприємством ЖКГ, не слід вирішувати в рамках однієї замкнутої системи, це один з базових постулатів побудови модульних систем. Для кожної ланки, чи то управління послугами, виробництво води, тепла, електрики, чи мережна інфраструктура, потрібно конкретне оптимальне рішення, і, крім того, на кожному підприємстві залишаються свої специфічні проблеми. Отже, оптимальна система управління підприємством повинна бути швидше за все конгломератом певних модулів.

Таким чином, модульну систему управління можна визначити як сполучення незалежних модулів, що призначені для розв'язання різномпланових завдань управління у відкриту уніфіковану систему, яка на певному етапі розвитку підприємства забезпечує оперативність, повноту охоплення та стратегічну спрямованість.

Перевагами означеного підходу постає можливість реалізації основних принципів ефективного управління. По-перше, така система надає можливість одночасно керувати роботою численних підсистем: диспетчерська служба, виробництво, експлуатація, забезпечувати реалізацію та координацію основних цільових функцій, відслідковувати рівень задоволення споживачів наданими послугами. По-друге, розробка кожного управлінського рішення базується на попередньо збудованому фундаменті – існуючому модулі, що, безумовно, є неефективним, особливо у ринкових умовах, коли необхідно враховувати динамічні зміни як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищах.

Головне положення концепції модульної системи управління полягає у такому: усі функції зводяться до єдиного центру – центру управління та адміністрування. Підрозділи, що обслуговують певні території, можуть бути розташовані на значних відстанях (наприклад, комунальне підприємство "Компанія "Вода Донбасу" має виробничі підрозділи на території Донецької та Луганської областей), на них можуть реалізовуватись різні функції, але всі операції в підсумку зводяться до єдиного центру.

Основа інтеграції функцій управління містить кілька складових: об'єкт управління, подія, повідомлення і реакція на повідомлення. Слід зазначити, що у гетерогенному середовищі навіть однотипні ресурси розрізняються, а саме, устаткування може бути різних моделей від різних виробників, технологія виробництва продукції та послуг має розбіжності. Але можливо виділити абстрактний рівень, у якому значні, з погляду управління, відмінності нівеликуються та ресурси стають однорідними. У цьому в модульній системі полягає поняття об'єкта управління. Об'єктами можуть бути процеси, послуги, компоненти ме-

режного устаткування і т. д.; у графічному зображенні усі вони є модулями, тобто уніфікуються. Зрозуміло, у кожного об'єкта є велика кількість власних атрибутів, наприклад, місце розташування, виробник, стан спрацювання устаткування, рівень кваліфікації робітників та ін. Але, оскільки є інтеграція, вони реалізуються паралельно до основних управлінських функцій.

Таким чином, абсолютно всі модулі, інтегровані в систему, можуть контролюватися з центрального пункту. Безумовно, це є розподілена система, і певні модулі можуть змінюватися, інсталюватися не тільки центром управління та адміністрування, а й певними підрозділами.

З погляду функцій управління, значний інтерес становлять модулі, здатні генерувати повідомлення про події, що відбуваються в контрольованих об'єктах (диспетчеризація надання послуг ЖКГ). Забезпечувана модульною системою базова підтримка визначає схему, по якій повідомлення про зареєстровану подію попадає в центральний пункт. Тут усі повідомлення фіксуються, аналізуються, і, як результат, по них ініціюються визначені дії. Модульна система може бути побудована таким чином, що при надходженні певного повідомлення відповідальній особі надається інформація, яка і визначає напрямок наступних дій з реалізації прийнятого рішення.

Модульна система управління дозволяє підвищити ефективність роботи підприємств житлово-комунального господарства, забезпечити їх фінансову сталість і, як наслідок, дозволяє підприємствам зберегти та підсилити свою позицію на ринку житлово-комунальних послуг.

Першою фазою модульної системи управління є визначення ключових показників ефективності діяльності підприємства і здійснення процесів планування у взаємозв'язку з цими показниками. Алгоритм першої фази процесу модульного управління підприємством ЖКГ представлений на рис. 2.



Рис. 2. Алгоритм першої фази процесу модульного управління

Наступна фаза життєвого циклу управління – це аналіз результатів фактичної діяльності підприємства й оперативний контроль виконання планів і бюджетів. І нарешті, після завершення звітного або бюджетного періоду проводиться аналіз "план/факт", тобто порівняння досягнутих результатів із запланованими і розрахунок відхилень. Якщо отримані відхилення істотні, то керівники підприємства або підрозділів повинні почати коригувальні управлінські впливи. Це може бути коригування відповідних планів на наступний період часу або навіть стратегічних цілей підприємства (а отже, і ключових показників), якщо відбулися істотні зміни в зовнішньому середовищі.

Черговий крок – аналіз отриманих відхилень, що призначений, по-перше, для виявлення причин розбіжності між плановими і фактичними показниками і, по-друге, для відділення тих відхилень, поява яких викликана не контрольованими керівником підрозділу факторами. Безумовно, ті фактори, що впливають на відхилення фактичних показників від планових і за які керівники підрозділів несуть відповідальність, повинні бути враховані в системі мотивації підприємства. Таким чином, якщо підприємство послідовно реалізує всі ці процеси

циклу управління, воно отримує діючий механізм, що забезпечує економічну ефективність його діяльності.

Постановка процесу побудови модульної системи управління може ґрунтуватися на різних методологіях. Насамперед – це традиційна система, що пов'язана з так званими центрами фінансової відповідальності (ЦФВ). З цією метою розробляється фінансова структура підприємства, що становить сукупність ЦФВ. Для кожного центру формуються контрольні показники і закріплюється відповідальність з формування різних планів і бюджетів. Таким чином, у рамках цієї системи вирішуються проблеми розподілу відповідальності між підрозділами підприємства і мотивації керівників на досягнення стратегічних цілей.

Наступний метод, що останнім часом активно використовується при удосконалюванні системи управління, – це Activity-Based Management (управління процесами або функціональними напрямками). Крім того, необхідно складовою системи управління є різні методи прогнозування і моделювання, що найчастіше використовуються при формуванні планів і бюджетів компанії, наприклад для прогнозування продажів, для проведення сценарного аналізу ("що буде, якщо") і побудови складних моделей розвитку підприємства.

Таким чином, особливістю модульної системи управління є можливість інтегрувати не тільки окремі об'єкти управління, їх функції, а й зазначені вище методи.

Підсумовуючи вищесказане, автори зазначають, що модульна система управління здатна швидко реагувати на сигнали зовнішнього та внутрішнього середовища і змінювати свій склад та структуру, що дозволяє забезпечити комплексне управління всією діяльністю підприємства. Така система має ядро, що взаємодіє з окремими модулями, а самі модулі безпосередньо реалізують різні функції управління. Подальші дослідження потребують поглиблення питань запровадження модульної системи управління в житлово-комунальне господарство.

Література: 1. Герасимчук В. Управління підприємством як соціально-економічною системою: функціональний підхід / В. Герасимчук // Економіка України. – 2003. – № 4. – С. 12–18. 2. Нагорянська Н. В. Основи формування адаптивного управління промисловим підприємством / Н. В. Нагорянська // Економіка будівництва і міського господарства. — Макіївка : ДонНАБА, 2006. – Т. 2; № 3. – С. 175–182. 3. Лепа Н. Н. Методы и модели стратегического управления предприятием / Н. Н. Лепа; науч. ред. Я. Г. Берсуцкого. – Донецк : ООО "Юго-Восток ЛТД", 2002. – 188 с.

*Стаття надійшла до редакції
07.07.2009 р.*

УДК 657.421.1

Цыбулько Д. И.

ОСОБЕННОСТИ ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРЕВООРУЖЕНИЯ И ОТРАЖЕНИЕ ЗАТРАТ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

In the article the features of technical rearmament, reflection of expenses are considered on the leadthrough and creations of technical growth fund. Also, it is marked that a technical rearmament has an economic and administrative aspect, the key trends of plan of technical rearmament are selected

В условиях нестабильной финансово-экономической ситуации одним из факторов обеспечения эффективности произ-

водства и конкурентоспособности продукции является техническая готовность предприятия осуществлять свою деятельность.

В настоящее время ярко проявилась уязвимость технической базы промышленных предприятий, а именно значительный моральный и физический износ основных средств (особенно их активной части), степень которого продолжает возрастать. Вопросы технического развития предприятия, а также особенности отражение в бухгалтерском учете затрат на его проведение и обусловили актуальность написания данной статьи.

Техническое развитие предприятия имеет различные формы проявления, и поскольку выше было отмечено активную часть основных средств, целесообразно рассматривать техническое перевооружение как интенсивный путь технического развития предприятия. Интенсификация обновления активной части основных средств позволяет повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции [1].

Работы многих отечественных и зарубежных ученых, среди которых: М. Г. Чумаченко, М. А. Виленский, П. А. Орлов, Д. М. Палтерович, Л. И. Нейкова, В. П. Александров, П. Е. Беленький, О. В. Кантаева и другие, посвящены исследованиям данной проблемы. Вместе с тем, остается нерешенным ряд вопросов. Например, отражение затрат на техническое перевооружение в бухгалтерском учете; возможность создания Фонда технического развития; комплексная оценка целесообразности и эффективности осуществления технических преобразований на предприятии; создание оптимальной структуры финансирования технического проекта развития. Эти направления должны быть адекватны современным условиям функционирования отечественных промышленных предприятий и отражать перспективы формирования возможностей выхода на новый технико-технологический уровень.

Техническое перевооружение – это качественное обновление активной части основных средств без существенных изменений их пассивной части. Его направления касаются, прежде всего совершенствования:

- 1) орудий труда (механизации и автоматизации производственных процессов, модернизации и замены морально устаревшего и физически изношенного оборудования);
- 2) предметов труда (повышение качества используемых и применение более прогрессивных видов сырья и материалов, а также вторичных энергетических и материальных ресурсов);
- 3) технологических процессов (использования прогрессивных и высокоэффективных технологических процессов);
- 4) методов организации и управления производством (оптимизация организации производства и управления).

Правильно выполненное техническое перевооружение помогает устранить "узкие места", улучшить организационную структуру производства и деятельность предприятия [2].

В процессе технического перевооружения создается техническая база, насыщенная новым прогрессивным и современным оборудованием. Экономический аспект технической политики, анализ принимаемых решений играет решающую роль в условиях кризиса. Соизмерение затрат и результатов тех или иных вариантов, качественная, а также количественная оценка последствий принимаемых решений существенно отражается на деятельности предприятия.

Прежде всего, необходимо выработать эффективные направления совершенствования производства, сформулировать основную роль такого совершенствования. Не оценив технического уровня средств труда, применяемых на предприятии, нельзя также разработать реально достижимый и в то же время максимально эффективный план его технического перевооружения [3].

Техническое совершенствование производства связано с дополнительными затратами на всех этапах создания и эксплуатации новой техники. Возрастание дополнительных затрат является одним из противоречий научно-технического прогресса, выражающихся в том, что дополнительные инвестиционные вложения, связанные с разработкой новой продукции, с их материализацией в виде новых средств труда, не совпадают по времени с дополнительным экономическим эффектом от внедрения технических новшеств. Величина этих затрат является дополнительной по отношению к текущим затратам, связанным с производством и эксплуатацией новой техники, то есть к затратам, отвечающим условиям ранее освоенного производства [4].

Оценка степени совершенства технической базы производства будет иметь реальный смысл только в том случае, если

на основании показателей технического уровня производства будут выработаны направления технической политики, обеспечивающие достижение высокой экономической эффективности деятельности предприятия.

Однако сами по себе темпы роста показателей технического уровня еще не характеризует экономическую составляющую производства. Поэтому необходимо выяснить, ускорились ли темпы прироста результатов деятельности предприятия под влиянием повышения технического уровня и степени их ускорения. Для этого необходимо установить зависимость между изменением значений показателей технического уровня и темпами производительности труда, снижением трудоемкости продукции, снижением себестоимости, ростом прибыли и рентабельности и т. д. [5].

Для осуществления технического перевооружения необходимо разработать четкий план. Первое и неперемное условие начала разработки проекта или плана технического перевооружения – всесторонний анализ и обоснование его целесообразности, комплексная оценка эффективности. Оценку следует проводить как в целом по предприятию, так и по всем без исключения его элементам: участкам, технологическим линиям, отдельным машинам, оборудованию [6].

Вопрос о целесообразности встает из-за многовариантности путей технического перевооружения. Для этого следует составлять ранговые таблицы по показателям эффективности каждого варианта. По таким таблицам определяется возможность оперативного распределения капитальных вложений с тем, чтобы затем выбрать наиболее эффективный путь их использования.

Исходя из вышесказанного, план технического перевооружения будет учитывать следующие необходимые условия:

- 1) целесообразность проведения технического перевооружения;
- 2) составление сметы затрат;
- 3) оценку экономической эффективности технического перевооружения;
- 4) поиск наиболее альтернативных источников финансирования;
- 5) срок осуществления проекта и т. д.

Необходимо отметить, что техническое перевооружение имеет два важных аспекта:

- 1) экономический, то есть целесообразность и эффективность проведения данного мероприятия, поскольку экономический эффект является целью проведения технического перевооружения. Но вместе с тем следует изучить и финансовую сторону этой проблемы, так как техническое развитие производства требует значительных финансовых ресурсов;
- 2) управленческий, то есть необходимо оценить каждую статью затрат, контролировать программу оптимального финансирования технического перевооружения и, самое главное, представить техническую политику предприятия.

Требует внимание тот факт, что данные о затратах на внедрение новой техники, снижение себестоимости, приросте прибыли, объеме вновь осваиваемой продукции, относительном уменьшении численности по таким направлениям технического развития, как освоение новой продукции, прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производства и совершенствование управления, научной организации труда, отражаемые в формах отчетности, носят иллюстративный характер [7].

В отчетных формах нет данных об уровне достижения конечных целей технического перевооружения – снижение себестоимости, роста производительности труда, рентабельности производства и др. Из действующей отчетной документации с разной степенью достоверности и трудности можно получить данные о производственных мощностях, капитальных вложениях и стоимости введенных в действие основных средств. Экономические же показатели технического перевооружения в отчетности полностью отсутствуют. Однако если плановые показатели не находят отражения в отчетности, отсутствует зависимость основных показателей деятельности от результатов эффективности внедрения и использования но-

вой техники, то теряется их мобилизирующее значение, не контролируется выполнение.

Поэтому система бухгалтерского учета внутри предприятия должна предусмотреть соответствующую форму первичного документа технического перевооружения, что позволит оценить каждую статью затрат и правильно отразить в бухгалтерском учете.

В зависимости от направления, по которому проводится техническое перевооружение, можно представить следующие способы отражения затрат в бухгалтерском учете:

1) если это касается основных средств, тогда для отражения их стоимости все затраты можно накапливать по дебету счета 15 в корреспонденции со счетами запасов, заработной платы, отчислений на социальные мероприятия, расчетов с кредиторами и т. д.;

2) оборотных активов, здесь можно выделить два варианта:

- а) включение в себестоимость;
- б) расходы операционной деятельности [8].

Поэтому для осуществления технического перевооружения необходимо решить целый ряд вопросов, а именно: оценить эффективность и целесообразность технического перевооружения; его финансирование, отражение затрат и т. д.

Таким образом, рекомендуется внутри предприятия предусмотреть в приказе об учетной политике создание Фонда технического развития предприятия. Средства этого Фонда будут накапливаться за счет реализации продукции, то есть в себестоимость продукции заложить 0,1 – 1% (размер отчислений в этот Фонд предприятия могут устанавливать самостоятельно, в зависимости от специфики отрасли, стоимости продукции, то есть рассмотреть разные варианты как при 0,1% так и 1%, таким образом выбрать наиболее приемлемое условие, которое удовлетворит покупателей продукции, с точки зрения цены и качества, а предприятие – в виде пополнения Фонда технического развития) для пополнения Фонда. В соответствии с П(с)БУ 16 затраты на техническое перевооружение будут отражаться в составе себестоимости – по статье прочие прямые расходы, а в элементном разрезе – по статье прочие расходы. И самое важное то, что это даст предприятию возможность самостоятельно финансировать программу технического перевооружения предприятия.

Литература: 1. Орлов П. А. Економіка підприємства та управління виробництвом / П. А. Орлов, Н. В. Беликова. – Харьков : Изд. ХГЭУ, 2006. 2. Палтерович Д. М. Планирование технического перевооружения производства / Д. М. Палтерович. – М. : Экономика, 1982. – 232 с. 3. Чумаченко Н. Г. Техническое перевооружение и реконструкция производства / Н. Г. Чумаченко; под ред. Н. Г. Чумаченка. – К. : Наукова думка, 1991. – 348 с. 4. Виленский М. А. Экономические проблемы технического перевооружения производства / М. А. Виленский. – М., 1987. – 196 с. 5. Нейкова Л. И. Анализ эффективности технического перевооружения промышленных предприятий / Л. И. Нейкова. – М. : Финансы и статистика, 1990. – 87 с. 6. Александрова В. П. Управление технико-экономическим развитием промышленного предприятия / В. П. Александрова. – К. : Техника, 1987. – 196 с. 7. Беленький П. Е. Управление техническим и организационным развитием предприятия. – К. : Техника, 1992. – 126 с. 8. Кантаева О. В. Проблемные вопросы отражения расходов инновационной деятельности в бухгалтерском учете и аудите. // Управління розвитком. – 2005. – № 3.

Стаття надійшла до редакції
19.06.2009 р.

**Все, що познається, має число,
ібо неможливо ні понять нічого,
ні познати без него.
Пифагор**

ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ ТА МОДЕЛІ

УДК 330.46:53

Сенчуков В. Ф.

ЗАСТОСУВАННЯ АДИТИВНИХ МАТРИЦЬ У ЗАДАЧАХ ДИСКРЕТНОЇ ОПТИМІЗАЦІЇ

The elements of theory of additive matrices and their application to the solving of tasks of discrete optimization are examined.

Елементи теорії адитивних матриць

Підлягає дослідженню оригінальний різновид (клас) матриць, які названо "адитивними матрицями". Висвітлюються питання щодо основних понять, пов'язаних із ними, та їхніх основних властивостей. У термінах адитивних матриць та мовою правильних конфігурацій здійснюються постановки оптимізаційних задач математичного програмування [1; 2]: про призначення (проблема вибору, задача про наречених), транспортної; наводяться, з відповідним підходом, алгоритми їх розв'язання.

Основні поняття та одномісні операції над q -матрицями.

Розглянемо числову квадратну матрицю n -го порядку $A = (a_{ij})_{n \times n}$. Із n елементів цієї матриці, розташованих у різних рядках і різних стовпцях, утворимо всілякі суми виду:

$$a_{1j_1} + a_{2j_2} + \dots + a_{nj_n} = \sum_{i=1}^n a_{ij_i}, \quad (1)$$

де перші індекси елементів – номери рядків – розташовані в порядку зростання, а другі індекси – номери стовпців – утворюють деяке переставлення з чисел $1, 2, \dots, n$. (Кількість таких сум дорівнює числу переставлень із n символів, тобто $n!$).

Якщо всі суми виду (1) рівні одному й тому ж числу q , то це число називають **адитивом матриці A** (від лат. additivus – той, що додається), а сама матриця називається **q -адитивною** (або **матрицею з адитивом q** , або коротко – **q -матрицею**):

$$A - q\text{-матриця} \iff \sum_{i=1}^n a_{ij_i} = q - \text{const}, \quad (2)$$

де $j_k \neq j_l \forall k \neq l; k \in I = \{1, 2, \dots, n\}, l \in I; I$ – множина індексів.

Домовимося q -адитивну матрицю A позначати через A^q , її адитив – через adA та писати $adA = q$. Якщо число q не вказується, то будемо говорити: A – адитивна матриця, а множині всіх адитивних матриць присвоїмо символ A^\oplus .

Будь-яку одноелементну матрицю, тобто просто число, будемо тлумачити як q -матрицю з адитивом, рівним цьому числу. Зрозуміло, що адитивною є матриця довільного порядку n , усі елементи якої рівні між собою. Такі матриці представляються добутком константи c на матрицю I_n , складену з одиниць.

У подальшому підсумовування елементів j -го стовпця, i -го рядка, всіх рядків (або стовпців) матриці будемо, для простоти

запису, представляти символами $\sum_i a_{ij}, \sum_j a_{ij}, \sum_{i,j} a_{ij}$ замість

$$\sum_{i=1}^n a_{ij}, \sum_{j=1}^n a_{ij}, \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n a_{ij}$$

відповідно

позначати через S_j^1, S_i^1, S , де $i \in I = \{1, 2, \dots, n\}, j \in I$,

або більш лаконічно: $a_{\bullet j}, a_{i \bullet}, a_{\bullet \bullet}$.

Виберемо деякий елемент a_{kl} матриці $A \in A^\oplus$.

Підматриця $B_{k \setminus l}$ матриці A , яка одержується викреслюванням (вилученням) рядка та стовпця, на перетині яких знаходиться елемент a_{kl} , називається **підматрицею A без рядка \setminus стовпця $k \setminus l$** :

$$B_{k \setminus l} - \text{підматриця } A \text{ без рядка \setminus стовпця } k \setminus l \iff \iff B_{k \setminus l} = (a_{ij}) \forall i \in I \setminus \{k\}, \forall j \in I \setminus \{l\}. \quad (3)$$

З одномісних операцій розглянемо **транспонування** адитивної матриці та **обмін місцями** будь-яких двох її рядків або стовпців. Із означення адитивної матриці випливає:

1) матриця A^T , транспонована по відношенню до q -адитивної матриці A , також q -адитивна:

$$A \in A^{\oplus} \wedge adA = q \Rightarrow A^T \in A^{\oplus} \wedge adA^T = q; \quad (4)$$

2) матриця \bar{A} , одержана з q -матриці A обміном місцями довільних двох рядків (стовпців), q -адитивна:

$$A \in A^{\oplus} \wedge adA = q \Rightarrow \bar{A} \in A^{\oplus} \wedge ad\bar{A} = q. \quad (5)$$

Основні властивості q -матриць та їхніх адитивів.

Лінійність

Теорема 1 (про лінійну комбінацію q -матриць).

Лінійна комбінація q_k -матриць A_k ($k=1,2,\dots,m$) є q -матрицею A з адитивом, рівним лінійній комбінації адитивів вихідних матриць:

$$A_k \in A^{\oplus}, k=1,2,\dots,m \Rightarrow \sum_k c_k A_k = A \in A^{\oplus} \wedge adA = q = \sum_k c_k q_k, \quad (6)$$

де c_k – const, $k=1,2,\dots,m$, – коефіцієнти лінійної комбінації.

Д о в е д е н н я. Справедливість теореми впливає з властивості однорідності, яка має місце для всіх матриць, і означень суми матриць $A_k \in A^{\oplus}, k=1,2,\dots,m$, та адитива матриці.

Зв'язок адитива q -матриці з сумою всіх її елементів.

Теорема 2. Адитив q -матриці A складає n -ну частку суми всіх її елементів S :

$$A \in A^{\oplus} \wedge adA = q \Rightarrow q = \frac{1}{n} \sum_{i,j} a_{ij} = \frac{S}{n}. \quad (7)$$

Д о в е д е н н я. Випишемо всі рівності, які визначають адитив q -матриці, тобто рівності виду (див. (1))

$$a_{1j_1} + a_{2j_2} + \dots + a_{nj_n} = \sum_{i=1}^n a_{ij_i} = q, \quad (8)$$

у кількості $n!$ і складемо їх. Підсумовування правих частин цих рівностей дає $n!q$, а в сумі лівих частин кожний елемент кожного рядка зустрінеться як доданок $(n-1)!$ разів (згідно з числом доданків, які визначають адитив підматриці $(n-1)$ -го порядку без рядка\стовпця, на перетині яких стоїть елемент, що розглядається). Якщо згрупувати елементи кожного рядка і винести спільний множник $(n-1)!$ за дужки, то одержимо:

$$(n-1)!S_1 + (n-1)!S_2 + \dots + (n-1)!S_n = n!q, \quad (9)$$

де S_i – сума елементів i -го рядка, $i=1,2,\dots,n$.

Оскільки сума елементів усіх рядків дорівнює сумі всіх елементів матриці S , тому й приходимо до рівності

$$S = nq, \text{ або } q = \frac{S}{n}.$$

Той самий результат отримаємо, якщо підсумовуючи ліві частини всіх рівностей виду (8), згрупувати елементи стовпців. У такому разі суму S одержимо, як результат додавання сум елементів стовпців матриці A :

$$S_1 + S_2 + \dots + S_n = S. \quad (10)$$

Наслідок 1. Адитив q -матриці A дорівнює сумі середніх арифметичних елементів рядків (стовпців) матриці:

$$q = \sum_i \frac{1}{i} \cdot S_i \quad (q = \sum_j \frac{1}{j} \cdot S_j). \quad (11)$$

Введемо в розгляд відношення адитива q до порядку матриці n , тобто величину $\frac{q}{n}$, і назовемо її **відносним адитивом** q -матриці.

Наслідок 2. Відносний адитив q -матриці дорівнює середньому арифметичному елементів матриці:

$$\frac{q}{n} = \frac{1}{n^2} S = \frac{1}{n^2} \sum_{ij} a_{ij}. \quad (12)$$

Наслідок 3. Сума $S_{B_{k \setminus l}}$ елементів підматриці $B_{k \setminus l}$ матриці $A \in A^{\oplus}$ без рядка\стовпця $k \setminus l$ та адитив $adA = q$ пов'язані співвідношенням:

$$S_{B_{k \setminus l}} = (n-1)(q - a_{kl}); k \in I, l \in I, \quad (13)$$

де в перших дужках правої частини – порядок підматриці $B_{k \setminus l}$, а в других – її адитив.

Критерій адитивності матриць "мовою сум". Для підрахунку адитива матриці A^q за означенням необхідно і достатньо знайти суму n елементів, узятих по одному і тільки по одному з кожного рядка і кожного стовпця, а згідно з теоремою 2 – знайти n -у частку суми всіх членів матриці. Наступна теорема дозволяє знайти адитив q -матриці за елементами довільного рядка і довільного стовпця i , разом з тим, устанавлює необхідні і достатні умови адитивності матриці.

Теорема 3. Матриця A – q -адитивна матриця тоді і тільки тоді, коли сума середніх арифметичних елементів будь-

яких рядка і стовпця без елемента, який розташований на їх перетині, є константою c , при цьому $c = q/n$:

$$A \in A^{\oplus} \wedge adA = q \Leftrightarrow \frac{1}{n}S_k^- + \frac{1}{n}S_l^| - a_{kl} = c - const \quad \forall k \in I, \forall l \in I, \quad (14)$$

де $c = q/n$ – відносний адитив.

Д о в е д е н н я ґрунтується на розглянутій вище теоремі 2.

Необхідність (\Rightarrow). Суму всіх елементів A^q можна представити так:

$$(S_k^- + S_l^| - a_{kl}) + S_{B_{k \setminus l}} = S = \sum_{i,j} a_{ij}, \quad (15)$$

де $S_k^-, S_l^|, S_{B_{k \setminus l}}, S$ – сума елементів k -го рядка, l -го стовпця, елементів підматриці $B_{k \setminus l}$ матриці $A \in A^{\oplus}$ без рядка\стовпця $k \setminus l$, усіх елементів матриці A відповідно.

На підставі теореми 2 і наслідка 3 з неї, тобто з урахуванням рівностей:

$$S = nq, \quad S_{B_{k \setminus l}} = (n-1)(q - a_{kl}); \quad k \in I, l \in I, \quad \text{формула (15) набуде вигляду:}$$

$$(S_k^- + S_l^| - a_{kl}) + (n-1)(q - a_{kl}) = nq, \quad \text{або}$$

$$S_k^- + S_l^| - na_{kl} = q.$$

Звідки, при $c = q/n$, випливає (14).

Достатність (\Leftarrow). Для довільного фіксованого рядка $i \in I$ і $j = 1, 2, \dots, n$ згідно з правою частиною (14) одержимо рівності:

$$S_i^- + S_1^| - na_{i1} = cn, \quad S_i^- + S_2^| - na_{i2} = cn, \quad \dots,$$

$$S_i^- + S_n^| - na_{in} = cn.$$

Якщо ці рівності скласти, то в лівій частині результату приходимо до суми елементів по всіх стовпцях, тобто до суми всіх елементів матриці, а в правій – до добутку cn^2 :

$$\sum_j S_j^| = \sum_{i,j} a_{ij} = S = cn^2. \quad (16)$$

Далі здійснимо вибір рядків і стовпців так, щоб із кожного рядка і кожного стовпця було взято по одному й тільки по одному елементу:

$$S_1^- + S_{j_1}^| - na_{1j_1} = cn,$$

$$S_2^- + S_{j_2}^| - na_{2j_2} = cn, \quad \dots, \quad S_n^- + S_{j_n}^| - na_{nj_n} = cn$$

Сума цих рівностей, з урахуванням (16), дає:

$$2cn^2 - n \sum_i a_{i j_i} = cn^2, \quad \text{або} \quad \sum_i a_{i j_i} = cn \quad \forall (i, j_i) \in I^2. \quad (17)$$

Таким чином, усі суми n елементів матриці, вибраних із різних рядків і різних стовпців, рівні між собою. Це і означає, що матриця A , яка розглядається є адитивною (див. (2)) і $adA = q$, оскільки за умовою $c = q/n$.

Зауваження 3. Формула правої частини співвідношення (14), після символу \Leftrightarrow , в еквівалентних формах запишеться так:

$$S_k^- + S_l^| - na_{kl} = q \Leftrightarrow \sum_{j \neq l} a_{kj} + \sum_{i \neq k} a_{il} - (n-2)a_{kl} = q. \quad (18)$$

Нехай A – довільна квадратна матриця n -го порядку. Якщо для неї не всі суми елементів виду (1) рівні між собою або взагалі рівних між собою сум немає, то A не є q -матрицею (див. (1)). Тоді величину q , що визначається рівністю (18), можна розглядати як функцію від дискретних змінних i, j , тобто, $q = q(i, j)$, і позначати її через q_{ij} .

Величина

$$q_{ij} = \sum_{l \neq j} a_{il} + \sum_{k \neq i} a_{kj} - (n-2)a_{ij} \quad (19)$$

називається **адитивом елемента** a_{ij} матриці A : $q_{ij} = ad a_{ij}$.

Матриця Q_A , складена з адитивів елементів матриці A ,

називається **адитиваційною матрицею** (по відношенню до A).

Множину всіх адитиваційних матриць позначимо через Q^{\oplus} :

$$Q_A \in Q^{\oplus} \Leftrightarrow Q_A = (q_{ij})_{n \times n} = (ad a_{ij})_{n \times n}. \quad (20)$$

Критерій адитивності матриць "мовою різниць".

Відмітимо зразу, що критерій "мовою різниць" є, по суті, наслідком критерію "мовою сум", проте, з огляду на його важливість, подається окремою теоремою.

Елементи двох рядків (стовпців) матриці, які належать одному й тому ж стовпцю (одному й тому ж рядку), в подальшому будемо називати **відповідними**.

Теорема 4. Матриця A є q -адитивною матрицею тоді і тільки тоді, коли різниці відповідних елементів двох довільно вибраних рядків або стовпців рівні між собою:

$$A \in A^{\oplus} \Leftrightarrow \begin{cases} a_{ij} - a_{kj} = r_a(i, k) - const, \forall j \in I \quad \forall (i, k) \in I^2 \\ a_{ij} - a_{il} = d_a(j, l) - const, \forall i \in I \quad \forall (j, l) \in I^2. \end{cases} \quad (21)$$

Д о в е д е н н я базується на першому співвідношенні з (14):

$$S_k^- + S_l^| - na_{kl} = q \quad \forall (k, l) \in I^2,$$

яке з метою компактності записів подамо в еквівалентній формі через індекси-"крапки":

$$na_{kl} + q = a_{k\bullet} + a_{\bullet l}. \quad (22)$$

Необхідність (\Rightarrow). Виберемо в матриці A два довільні рядки i, k та два довільні стовпці j, l і випишемо для них співвідношення виду (22):

$$\begin{cases} na_{ij} + q = a_{i\bullet} + a_{\bullet j} \\ na_{kj} + q = a_{k\bullet} + a_{\bullet j} \end{cases}, \begin{cases} na_{ij} + q = a_{i\bullet} + a_{\bullet j} \\ na_{il} + q = a_{i\bullet} + a_{\bullet l} \end{cases}. \quad (23)$$

$(j = 1, 2, \dots, n) \qquad (i = 1, 2, \dots, n)$

Віднімаючи від першої рівності другу в кожній парі, позначеній квадратною дужкою, одержуємо необхідну умову адитивності – праву частину (21):

$$a_{ij} - a_{kj} = \frac{1}{n}(a_{i\bullet} - a_{k\bullet}), \quad a_{ij} - a_{il} = \frac{1}{n}(a_{\bullet j} - a_{\bullet l}), \quad (24)$$

де $\frac{1}{n}(a_{i\bullet} - a_{k\bullet}) = r_a(i, k)$ – const – різниця середніх арифметичних елементів вибраних рядків i, k ;

$$\frac{1}{n}(a_{\bullet j} - a_{\bullet l}) = d_a(j, l) - \text{const} - \text{різниця середніх}$$

арифметичних елементів вибраних стовпців j, l .

Достатність (\Leftarrow) доводиться шляхом тотожних перетворень співвідношень (23), з чого й випливає адитивність матриці A . Покажемо це, виходячи з необхідної умови стосовно рядків:

$$a_{ij} - a_{kj} = \frac{1}{n}(a_{i\bullet} - a_{k\bullet}) \Rightarrow n(a_{ij} - a_{kj}) = a_{i\bullet} - a_{k\bullet} \Rightarrow$$

$$a_{i\bullet} - na_{ij} = a_{k\bullet} - na_{kj} \Rightarrow a_{i\bullet} + a_{\bullet j} - na_{ij} = a_{k\bullet} + a_{\bullet j} - na_{kj} = adA$$

на підставі достатньої умови (14) адитивності матриці.

Аналогічний ланцюжок рівностей отримуємо, виходячи з необхідної умови стосовно стовпців.

Наслідок 1. Будь-яка квадратна підматриця $B_{m \times m}$ порядку m ($2 \leq m \leq n-1$) адитивної матриці $A \in q$ -матрицею (див. (23)):

$$A \in A^{\oplus} \Rightarrow B_{m \times m} \in A^{\oplus}. \quad (25)$$

Наслідок 2. Сума адитивів квадратних матриць-клітин, вибраних по одній і тільки по одній із кожного рядка і кожного стовпця клітинної q -матриці, дорівнює q . (Справедливість наслідка витікає з твердження (25) про адитивність підматриці).

Наслідок 3. Нехай $B = (b_1 b_2 \dots b_n)^T$ і $C = (c_1 c_2 \dots c_n)$ – довільні матриця-стовпець і матриця-рядок ($\forall b_i \in \mathbf{R}, \forall c_j \in \mathbf{R}$), які назвемо відповідно **опорним стовпцем** і **опорним рядком**. Тоді матриця A з елементами $a_{ij} = b_i - c_j$ є адитивною:

$$\forall b_i \in \mathbf{R}, i \in I; \forall c_j \in \mathbf{R}, j \in I \Rightarrow (a_{ij})_{n \times n} = (b_i - c_j)_{n \times n} = A \in A^{\oplus}, \quad (26)$$

$$adA = \sum_i b_i - \sum_j c_j$$

при цьому

Д о в е д е н н я зводиться до перевірки виконання умов критерію адитивності "мовою різниць".

Цей наслідок дозволяє будувати адитивні матриці за заданими опорними стовпцем та рядком і встановлювати

опорні стовпці і рядки заданої q -матриці $A = (a_{ij})_{n \times n}$, причому нескінченним числом способів.

Зауваження 4. Перевірка деякої матриці на адитивність за допомогою: критерію "мовою різниць" економічніше в $(n-1)!$ разів, ніж перевірка адитивності за означенням, і – в $(2n+1)$ разів, ніж за критерієм "мовою сум".

Виродженність. Теорема 5. Будь-яка q -матриця порядку вище другого ($n > 2$) вироджена:

$$A \in A^{\oplus} \wedge n > 2 \Rightarrow \det A = 0. \quad (27)$$

Д о в е д е н н я ґрунтується на двох властивостях визначників (інваріантності та рівності нулю при наявності двох рядків або стовпців із пропорціональними відповідними елементами) і критерію "мовою різниць".

Наслідок 1. Ранг адитивної матриці A будь-якого порядку ($\forall n \in \mathbf{N}$) не більше двох:

$$A \in A^{\oplus} \Rightarrow \forall n \in \mathbf{N} : mgA \leq 2, \quad (28)$$

оскільки всі рядки, крім одного, можна перетворити в рядки з пропорційними відповідними елементами.

Наслідок 2. Система n ($n > 2$) лінійних алгебраїчних рівнянь з n невідомими (СЛАР $n \times n$), у якої основна матриця A адитивна, сумісна тоді і тільки тоді, коли її розширена матриця \bar{A} також адитивна:

$$A \in A^{\oplus} \wedge \text{СЛАР } n \times n - \text{сумісна} \Leftrightarrow \bar{A} \in A^{\oplus}, \quad (29)$$

оскільки ліва і права частини (29), відносно символу \Leftrightarrow , рівносильні рівності $mgA = mg\bar{A}$.

Критерій адитивності добутку матриць із q -матрицею.

Відомо, що добуток квадратних матриць існує завжди, але не є комутативним. Стосовно добутку адитивних матриць без теоретичних досліджень – на конкретних прикладах – легко переконалися в неадитивності матриці-результату. Проте існує різновид квадратних матриць, які у добутку з q -матрицею дають адитивну матрицю.

Нехай $A = (a_{ij})$, $B = (b_{ij})$, $C = (c_{ij})$ – квадратні матриці порядку n ; $b_{i\bullet}, b_{\bullet j}$ – відповідно сума елементів рядка i ($\forall i \in I$), стовпця j ($\forall j \in I$) матриці B .

Теорема 6. Матриця C – результат множення q -матриці A зліва (справа) на матрицю B – є адитивною тоді і тільки тоді, коли суми елементів рядків (стовпців) матриці B рівні між собою:

$$A \in A^{\oplus} \wedge C = BA \in A^{\oplus} \Leftrightarrow b_{i\bullet} = b^- - const \quad \forall i \in I \quad (30)$$

$$A \in A^{\oplus} \wedge C = AB \in A^{\oplus} \Leftrightarrow b_{\bullet j} = b^l - const \quad \forall j \in I. \quad (31)$$

Д о в е д е н н я базується на означенні добутку матриць і критерії адитивності "мовою різниць". Покажемо справедливність (30).

Необхідність (\Rightarrow). Випишемо елементи матриці C для двох довільних стовпців j, l :

$$c_{ij} = b_{i1}a_{1j} + b_{i2}a_{2j} + b_{i3}a_{3j} + \dots + b_{in}a_{nj} = \sum_{k=1}^n b_{ik}a_{kj},$$

$$c_{il} = b_{i1}a_{1l} + b_{i2}a_{2l} + b_{i3}a_{3l} + \dots + b_{in}a_{nl} = \sum_{k=1}^n b_{ik}a_{kl}, \quad (32)$$

$$i = 1, 2, 3, \dots, n,$$

і знайдемо різниці їхніх відповідних елементів:

$$c_{ij} - c_{il} = \sum_{k=1}^n b_{ik}a_{kj} - \sum_{k=1}^n b_{ik}a_{kl} = \sum_{k=1}^n b_{ik}(a_{kj} - a_{kl}). \quad (33)$$

Оскільки матриці A і C адитивні, то згідно з (21) повинні виконуватись умови:

$$c_{ij} - c_{il} = d_c(j, l) - const, \quad \forall i \in I \quad \forall (j, l) \in I^2.$$

$$a_{kj} - a_{kl} = d_a(j, l) - const, \quad \forall k \in I \quad \forall (j, l) \in I^2. \quad (34)$$

З урахуванням (34) із співвідношення (33) отримуємо необхідну умову:

$$d_c(j, l) = d_a(j, l) \sum_{k=1}^n b_{ik} \Rightarrow \sum_{k=1}^n b_{ik} = b_{i\bullet} = b^- - const \quad \forall i \in I. \quad (35)$$

Достатність (\Leftarrow). Відштовхуючись від правої частини твердження (32), а саме: $b_{i\bullet} = b^- - const \quad \forall i \in I$, і, враховуючи другу з умов (34), різниця $(c_{ij} - c_{il}) \quad \forall (j, l) \in I^2$ набуде вигляду:

$$c_{ij} - c_{il} = \sum_{k=1}^n b_{ik}a_{kj} - \sum_{k=1}^n b_{ik}a_{kl} = (a_{kj} - a_{kl}) \sum_{k=1}^n b_{ik} = d_a(j, l) b^- - const,$$

з чого і випливає адитивність матриці C .

Наслідок 1. Якщо матриця B – напівмагічний квадрат з константою b , то адитиви добутоків q -матриці A з матрицею B – BA і AB – рівні добутку адитива q на константу b напівмагічного квадрата:

$$B = (b_{ij}): b_{i\bullet} = b_{\bullet j} = b \quad \forall (i, j) \in I \Rightarrow ad(BA) = ad(AB) = qb. \quad (36)$$

Д о в е д е н н я. Якщо B – напівмагічний квадрат, то в (34), (35) $b_{\bullet k} = b_{k\bullet} = b - const \quad \forall k \in I$, а суми

$\sum_k a_{\bullet k}, \sum_k a_{k\bullet}$ дають суму елементів матриці A . Із цього й випливає (36).

Варто зазначити, що рівність адитивів матриць BA і AB не тягне за собою рівність самих матриць.

На закінчення зауважимо, що авторів не відомі наукові роботи, в яких би вивчалися чи застосовувались при розв'язанні прикладних задач матриці розглянутого типу.

Друга частина статті, присвячена застосуванню адитивних матриць у задачах дискретної оптимізації, буде опублікована в наступному номері.

Література: 1. Кузнецов А. В. Высшая математика: Мат. программ. : [Учебник] / А. В. Кузнецов, В. А. Сакович, Н. И. Холод. – Мн. : Высшая школа, 1994. – 286 с. 2. Математическая энциклопедия / гл. ред. И. И. Виноградов. – У 5 т. – М. : Советская Энциклопедия. – Т. 1. – 11521 с.; Т. 2. – 1104 с.; Т. 3. – 1184 с.; Т. 4. – 1216 с.; Т. 5. – 1248 с.

Стаття надійшла до редакції
23.06.2009 р.

*Задачей науки должно быть познание того,
что должно быть, а не того, что есть.*

Л. Н. Толстой

Ефективність управління персоналом на підприємстві

УДК 378:658.5

Иванченко В. В.

НЕОБХОДИМОСТЬ СЛУЖБЫ КОНТРОЛЛИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Modern economic terms in Ukraine produce the special requirements to activity of higher educational establishments. The indexes of efficiency of activity and management, which provide the competitiveness of institute of higher education, become actual. The necessity of construction of the system of management of quality, forming of the complex system of indexes and organization of process of controlling management by activity of higher educational establishments is grounded in the article. The questions of providing of quality of activity are considered on the example of the Kharkov university of humanities "People's Ukrainian Academy".

В условиях рыночной экономики функционирование высших учебных заведений требует новых подходов к управлению. На первый план, наряду с образовательным процессом, выходят экономические критерии эффективности их деятельности, повышаются требования к гибкости управления. Следует отметить, что современная экономическая среда крайне нестабильна, а предприятия, учреждения и организации функционируют в условиях глобальных кризисных явлений.

При этом интеграция образовательных учреждений разного уровня является одним из факторов выживания вуза в условиях постоянно обостряющейся конкуренции, вызванной, в частности, демографической ситуацией и наметившейся тенденцией к сокращению количества вузов в Украине. Объединение под одной "крышей" не только различных направлений, но и различных уровней образовательной подготовки может гарантировать вузу постоянный приток абитуриентов на образовательные программы.

Для обеспечения высокого уровня управляемости таким интегрированным учреждением требуются новые стратегии и методы, способные учитывать особенности динамично меняющейся внешней среды и координировать цели, потребности и действия внутренней среды. Первым шагом на пути к эффективному управлению интегрированным учебным заведением является построение системы менеджмента качества (СМК) всей деятельности вуза и комплексной системы показателей. Следующим шагом – внедрение концепции контроллинга. Вопросы организации службы контроллинга в последнее время получили достаточно широкое развитие в работах ученых [1 – 3], однако возникает необходимость применения положений контроллинга в рамках деятельности вуза, учитывая его специфику и требования в области качества образовательного процесса [4].

Основные принципы, на которых должны строиться СМК образовательных учреждений, отвечают базовым принципам менеджмента качества стандарта ISO 9000–2001 "Системы менеджмента качества": 1) ориентация на потребителя; 2) лидерство руководства; 3) привлечение сотрудников; 4) процессно-ориентированный подход; 5) системный подход к менеджменту; 6) постоянное улучшение; 7) принятие решений, основанное на фактах и данных; 8) взаимовыгодные отношения с партнерами.

Однако стандарты ISO рассматривают вуз как производителя образовательных услуг и не учитывают специфику деятельности учебного заведения относительно воспитания молодежи, воспроизводства общественных норм и ценностей. На принципах ISO основана наиболее популярная сейчас система общего менеджмента качества – Total Quality Management (TQM).

Харьковский гуманитарный университет "Народная украинская академия" (ХГУ "НУА") – пример вуза интегрированного типа.

Если переформулировать основные положения TQM применительно к учебному заведению как социальному институту общества, то они, на примере ХГУ "НУА", будут выглядеть следующим образом:

1. Роль руководства. Руководство ХГУ "НУА" интегрирует систему управления качеством в общую модель управления учебным заведением. Деятельность происходит не столько в виде организационно-распорядительной документации, сколько в виде конкретных слов и поступков, которые однозначно передают позицию руководства.

2. Основное внимание уделяется учащимся всех образовательных уровней. Это становится не лозунгом, а повседневной работой в академии. В ХГУ "НУА" разработана и реализуется система непрерывного образования, которая включает Детскую школу раннего развития (дети возрастом 3 – 5 лет), Специализированную экономико-правовую школу, Гуманитарный университет, Аспирантуру, Последипломное образование.

Выявляются характеристики учащихся всех возрастных групп, требования рынка труда, которые предъявляются к молодым специалистам. Присутствует также и обратная связь со школьной и студенческой аудиторией. Для этого проводится анкетирование с целью выявления степени удовлетворенности полученными знаниями. Однако, такая оценка была бы субъективной и односторонней. Потому, вместе с анкетированием студентов, проводится оценка качества работы преподавателей администрации и другими преподавателями в результате проведения ими взаимопосещений. Важным моментом при оценке качества выпускников является опрос и анкетирование руководства предприятий, где уже работают выпускники ХГУ "НУА". Таким образом, обеспечивается обратная связь с предприятиями. Представители предприятий и бизнес-структур приглашаются в качестве председателей Государственных экзаменационных комиссий на защиту дипломных и магистерских работ. Проводятся фокус-группы по проблемам качества образования при участии представителей предприятий.

В ХГУ "НУА" регулярно проводится опрос "Преподаватель глазами студентов", результаты этого опроса учитываются при планировании кадровой политики университета. В ХГУ "НУА" на высоком уровне проводится воспитательная работа

со студентами. Действует институт тьюторов, кураторов, целью которого является реализация на практике педагогики партнерства. Кроме того, миссия академии предусматривает включение воспитательной работы как обязательной составляющей в систему управления качеством деятельности университета.

3. Привлечение всех сотрудников. В TQM предусматривается делегировать больше ответственности на нижние уровни управления. При увеличении ответственности рядовых сотрудников возрастает роль обратной связи и самоконтроля. Данный подход постепенно реализуется в ХГУ "НУА".

4. Подготовка и повышение квалификации преподавателей и персонала. Особенностью деятельности учебных заведений является стимулирование проведения научных исследований и научной работы преподавателями, привлечение к этому процессу студентов. Потому оценка качества работы преподавателей также должна учитывать этот аспект деятельности. Необходимо создание университетской системы повышения квалификации преподавателей и сотрудников (корпоративный университет). В ХГУ "НУА" реализуется программа "Кадры", принятая еще в 1996 г. Последовательно выполняется перспективный план повышения квалификации научно-педагогических кадров. Отрабатывается индивидуальное планирование карьеры на кафедрах, функционирует программа "Лояльность". Также следует отметить, что в академии проводятся занятия в Летней школе учителей, действует Школа молодого преподавателя, компьютерные курсы для преподавателей и сотрудников, курсы делового украинского языка, регулярно проводятся общеакадемические и кафедральные методические и методологические семинары. Создан Центр дополнительных образовательных услуг и организована работа по повышению квалификации по аккредитованным специальностям.

5. Награды и признание. Для того чтобы новая система управления качеством работала, необходимо закрепить ее в системе мотивации, которая стимулировала бы к повышению квалификации преподавателей, повышению качества преподавания, внедрению инновационных методов, применению информационных технологий в учебном процессе. Здесь особое место занимает объективная оценка деятельности и достижений структурных подразделений (кафедр) и преподавателей.

В ХГУ "НУА" осуществляется рейтинговая оценка деятельности кафедр и преподавателей, по результатам которой определяются лучшие кафедры и преподаватели. ХГУ "НУА" принимает участие в рейтинге университетов Министерства образования и науки Украины.

6. Управление процессом. Основополагающим принципом TQM является концентрация усилий по совершенствованию деятельности учебного заведения через конкретные процессы, которые непосредственно влияют на качество образования. В вузе должна проводиться работа по сайентификации учебного процесса, внедрению инноваций, повышению педагогического мастерства профессорско-преподавательского состава. Здесь необходимо особое внимание уделить качеству подготовки научно-методического обеспечения учебного процесса: подготовке учебных пособий и учебников (в том числе и электронных), видеокурсов, разработке практических заданий, case-study, тестов и других методических материалов.

7. Информационная система. Для нормального функционирования системы TQM необходимо разработать и внедрить информационную систему, которая позволяет собирать, хранить и использовать данные, информацию и знания. Необходимо автоматизация планирования и разработки учебного расписания, доведения его до кафедр и преподавателей. Также необходимо внедрять информационные технологии в управлении хозяйственной деятельностью вузов.

В ХГУ "НУА" имеется локальная корпоративная сеть, которая позволяет осуществлять оперативную передачу информации между хозяйственными, учебными и управленческими подразделениями вуза. Используется специальное программное обеспечение как для автоматизации управленческих и административно-хозяйственных процессов, так и для обеспечения учебного процесса. Применение информационных технологий в учебном процессе позволяет студентам в удобное для них время, обращаясь к специальным папкам, получать необходимый методический и лекционный материал, задания

и указания относительно их выполнения. Создан и поддерживается в актуальном состоянии сайт академии.

8. Лучший опыт. Одним из действенных инструментов повышения качества и улучшения системы управления учебным заведением является определение и использование лучшего опыта других учебных заведений.

Таким образом, можно сделать вывод, что в ХГУ "НУА" существуют все необходимые элементы системы управления качеством, однако необходимо обеспечить системный, комплексный подход к решению вопросов обеспечения качества образования, объединить разрозненные элементы в единую систему.

Здесь особое внимание необходимо обратить на то, что система менеджмента качества вуза должна опираться на комплексную систему показателей соответствующих процессов, которая включает совокупность финансовых и нефинансовых показателей, необходимую и достаточную для оценки качества каждого из процессов. Современная экономическая ситуация в Украине требует от вузов наряду с оценкой результатов своей образовательной деятельности, проведения расчета и анализа целого комплекса экономических показателей, которые характерны для производственно-торговых предприятий. Отличительной особенностью деятельности вуза как субъекта хозяйствования является не реализация продукции (товаров), а предоставление образовательных услуг [1]. Таким образом, вуз производит особый вид услуг – подготовку высококвалифицированных специалистов (бакалавров, магистров и т. д.), а также осуществляет учебно-методическую, научно-исследовательскую и воспитательную работу.

С точки зрения автора, инструментом управления, который должен замкнуть контур управления вузом, является контроллинг. Он обеспечивает методическую и инструментальную базу для поддержания основных функций менеджмента: планирования, контроля, учета и анализа, а также оценки ситуации для принятия управленческих решений. Узловыми компонентами концепции контроллинга в системе деятельности вуза будут являться:

ориентация на эффективную работу организации в относительно долгосрочной перспективе – философия доходности [2];

формирование организационной структуры, ориентированной на достижение стратегических и тактических целей; создание информационной системы, адекватной задачам целевого управления.

Философия доходности предусматривает следующие позиции:

1) преимущественную ориентацию мышления и действия сотрудников вуза на предоставление конкурентоспособных образовательных услуг;

2) гармоничное сочетание ориентации на клиентов и на рентабельность деятельности вуза;

3) отчетливое понимание контроля издержек и мероприятий по их снижению как непрерывного процесса;

4) связь системы стимулирования работников с их конкретным вкладом в достижение целей вуза;

5) синхронизацию целей деятельности вуза и личных целей (личные доходы, карьера);

6) рост суммы активов вуза как одного из возможных средств достижения стратегических целей.

Служба контроллинга, наряду с бухгалтерией, финансовым и планово-экономическим отделами, должна входить в состав финансово-экономических служб вуза. Поскольку основная функция контроллинга в вузе – это анализ и управление затратами, рентабельностью и конкурентоспособностью образовательной деятельности, служба контроллинга должна иметь возможность получать всю необходимую ей информацию и претворять ее в рекомендации для принятия управленческих решений руководящим персоналом вуза.

Возникает вопрос, создавать ли самостоятельную службу контроллинга или распределить функции контроллинга среди уже имеющихся структурных подразделений вуза. На основе сформированного перечня аргументов "за" и "против" руководство вуза должно будет принять соответствующее решение.

Основными причинами принятия решения о необходимости внедрения контроллинга в организации могут являться:

ухудшение основных показателей эффективности деятельности вуза (снижение контингента студентов, рентабельности, ликвидности и др.);

устаревшие методы планирования, калькуляции и анализа, не удовлетворяющие современным требованиям, предъявляемым к менеджменту организации;

существующие в организации методики учета и анализа, не позволяющие дать удовлетворительные ответы на вопросы руководства вуза;

наличие в организации "трения" между отдельными подразделениями относительно выполняемых функций и отсутствие согласованных целей.

Таким образом, контроллинг в вузе – это система управления достижением целей и неотъемлемая часть управления его деятельностью. В современном менеджменте обычно выделяют оперативные (краткосрочные) и стратегические (долгосрочные, перспективные) цели [3]. Следовательно, и сам контроллинг должен включать в себя два основных аспекта: стратегический и тактический, которые позволяют осуществлять постоянный контроль за достижением соответствующих целей.

Можно выделить следующие направления анализа в стратегическом контроллинге вуза – осуществления образовательной деятельности с учетом:

положений действующего законодательства;

финансового состояния, маркетинга образовательной и финансово-хозяйственной деятельности вуза на рынке;

конкурентоспособности предоставляемых услуг (анализ уровня качества, затрат и рентабельности);

человеческих и других видов ресурсов;

существующей организационной структуры.

Целью оперативного контроллинга является достижения текущих целей организации, а также принятие своевременных решений по оптимизации соотношения стоимости и качества образовательных услуг. Он должен быть нацелен на мониторинг, контроль и анализ текущих параметров развития организации, что будет способствовать достижению стратегических целей образовательного учреждения, а также внутренней интеграции учебных подразделений и оптимизации функциональных составляющих управления образовательным учреждением.

В первую очередь оперативный контроллинг занимается контролем и оценкой входных и выходных составляющих процесса, на основании которых делается вывод о качестве самого процесса. Учитывая то, что образовательный процесс в вузе занимает достаточно продолжительное время и при этом многофункционален, СМК вуза должна подразумевать не только контроль и оценку указанных составляющих процесса, но и протекания самого процесса. Следует отметить, что кроме собственно образовательной функции образовательный процесс имеет ещё и воспитательную, социальную и другие функции, параметры которых оцениваются нефинансовыми показателями [4]. Плохое качество конечного продукта образовательной деятельности вуза нельзя исправить или отбраковать на выходе. Таким образом, комплексная система показателей, применительно к СМК вуза, должна содержать показатели, значения которых получаются как результат мониторинга образовательного процесса и его результатов (динамика трудоустройства выпускников вуза, отзывы работодателей и др.).

Таким образом, эффективность управления вузом интегрированного типа, с его достаточно сложной структурой, материальными и финансовыми потоками во многом определяет возможность проведения качественного научно-педагогического процесса. В связи с этим возникает необходимость построения системы менеджмента качества и комплексной системы показателей деятельности вуза в целом с использованием положений контроллинга как системы управления достижением целей организации.

лингв в организациях / А. М. Карминский, Н. И. Оленев, А. Г. Примаков, С. Г. Фалько. – 2-е изд. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 256 с. 3. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина и др. ; под ред. Н. Г. Данилочкиной. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 279 с. 4. Тягун Р. С. Основы менеджменту в освіті : навч. посібн. / Р. С. Тягун. – Івано-Франківськ : Прикарпат. нац. ун-т, 2007. – 106 с.

Стаття надійшла до редакції
27.06.2009 р.

УДК [316.346.2:33]+396

Зима А. Г.
Зима О. Г.

ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ

The main aspects of a gender problem in Ukraine and the realization of the fundamental programs womens defence in the countries of EU are observed in the article.

Современное общество характеризуется различными признаками неравенства (демографические, психографические и др.), что обеспечивает неравноценные возможности развития для населения стран. Наиболее интересными для исследования являются различные формы неравенства в зависимости от принадлежности к группе в соответствии с гендерными признаками, что и обуславливает актуальность проблемы.

Именно европейский опыт дал возможность многим странам успешно решать проблемы женщин, достичь гендерного равенства в обществе. За много лет Украина мало приблизилась к европейским стандартам защиты прав женщин.

Фундаментальный европейский стандарт в основном связан с получением доходов граждан, где минимальная зарплата в 1,5 – 2 раза превышает прожиточный минимум. Для работающей женщины это означает, что даже минимальной зарплаты достаточно, чтобы прокормить себя, своих детей и вести достойную жизнь. В развитых европейских странах социальная помощь для женщин с детьми превышает прожиточный минимум. В Скандинавских странах на социальные программы, направленные на государственную поддержку семьи, идет до 10% бюджета [1].

Целью статьи является рассмотрение основных признаков гендерной политики в Украине и практика осуществления масштабных программ по защите женщин в странах Евросоюза (ЕС).

Одной из характеристик гендерной политики является трудоустройство. В Украине 80% официально зарегистрированных безработных – это женщины. При средней продолжительности поиска работы в Украине – 16 месяцев, женщины занимаются таким поиском порядка 24 – 26 месяцев [1].

В Украине стало нормой отвечать отказом в работе беременным женщинам или женщинам с детьми. По данным опросов Международного центра перспективных исследований, дискриминацию при приеме на работу ощутили 58% опрошенных женщин. Из 7 миллионов трудовых мигрантов, которые ищут заработок за рубежом, 80% – женщины. Решение проблем по трудоустройству женщин нужно осуществлять на примере стран ЕС, где проводятся масштабные программы, направленные на обеспечение равенства женских прав на рынке труда, оказывают содействие их профессиональной реализации. Причем эти программы охватили 20% женщин трудоспособного возраста. Например, законодательство Швеции предусматривает жесткие требования к работодателям. Чтобы устранить дискриминацию условий работы женщины, ведется

Литература: 1. Тамарин Ю. В. Контроллинг хозяйственной деятельности в государственном вузе / Ю. В. Тамарин // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2002. – № 2 (48). – С. 168–176. 2. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контрол-

государственный мониторинг его выполнения. В Финляндии и Нидерландах за нарушение равенства прав женщин в сфере труда применяют нормы уголовного права [1].

Европейские государства помогают женщинам успешно совмещать работу с материнством, поскольку у них есть возможность работать неполный рабочий день. Например, в Нидерландах таких женщин 57%, в Швейцарии – 46%, в Норвегии – 42%. Защищая женщину, государство компенсирует работодателям разницу за ее неполный рабочий день [1].

Следующей характеристикой гендерной политики является насилие над женщиной. Ежегодно 15 тыс. украинских женщин гибнут вследствие бытового насилия.

Европейские страны создали эффективную систему защиты женщин от насилия. Действует не только правовая, но и институциональная система помощи. Работает бесплатная юридическая помощь, государственные центры реабилитации для женщин, испытывавших насилие. Правоохранительные и судебные органы реально реагируют на факты насилия и создают в обществе обстановку нетерпимости к таким ситуациям.

По данным Программы равных возможностей Организации Объединенных Наций (ПРООН), в Украине среди всех работающих, имеющих высшее образование, женщины составляют 56%. Несмотря на это, их карьерный и профессиональный рост ограничен, так же как и участие в принятии государственных политических решений, что является следующим признаком гендерной проблемы в Украине. Подтверждением этого является информация о количестве женщин-депутатов.

В парламентах многих стран [2] количество женщин содержится на уровне от 20 до 50%, тогда как в Украине – 8,2% (табл. 1).

Таблица 1
Количество женщин-депутатов в парламентах, %

№ п/п	Государство	% женщин в парламенте	№ п/п	Государство	% женщин в парламенте
1	Руанда	48,8	11	США	16,8
2	Швеция	47,0	12	Греция	14,7
3	Германия	31,6	13	Россия	14,0
4	Беларусь	29,1	14	Венгрия	11,1
5	Молдова	21,8	15	Япония	9,4
6	Болгария	21,7	16	Румыния	9,4
7	Китай	21,3	17	Армения	9,2
8	Италия	21,3	18	Турция	9,1
9	Польша	20,2	19	Украина	8,2
10	Франция	18,2	20	Грузия	6,0

В табл. 1 приведено процентное количество женщин в парламенте, причем, если в стране действует двухпалатный парламент, принимается во внимание только нижняя палата.

По данным Международной организации труда (МОТ), в 2008 г. невысокие показатели гендерного равенства наблюдались в странах Африки и Азии (женщины занимают лишь 8,6% руководящих постов). В мире в целом женщины занимают 28,3% руководящих постов. Максимальный процент наблюдается в США (41,2%).

Проблемы, с которыми женщины сталкиваются на рабочем месте, хорошо известны: трудности в продвижении по службе, предельная величина зарплаты и непростая задача сочетать все это с воспитанием детей. Теперь к этому списку следует добавить новый – немаловажный и проблемный признак – женщина-руководитель или женщина-начальник. Этот вопрос можно рассматривать с двух сторон: когда женщина работает под руководством женщины и когда женщина – начальник.

Команда канадских исследователей в результате обследования 1 800 работников из США сравнила уровни стресса и физического состояния сотрудников в трех разных ситуациях [2]: когда начальник один, и это мужчина, когда начальник один, и это женщина, и когда есть два начальника – мужчина и женщина. Выяснилось, что женщины, работающие под началом единственного начальника-женщины, страдают значительно больше, чем те, у кого начальник – мужчина. Они чаще жалуются на психологические расстройства (такие, как беспокойный сон, сложности с концентрацией на работе, депрессия и чувство тревоги), физиологические недомогания (головные боли,

боль в желудке или изжога, боли в шее и спине, утомляемость). Женщины, у которых шеф – мужчина, испытывают такого рода симптомы в гораздо меньшей степени.

При работе, когда руководителями являются мужчина и женщина одновременно, для сотрудников-мужчин никакой разницы по степени напряжения не наблюдается. Причем мужчины, работающие под началом смешанной пары, реже жалуются на психологические и физиологические проблемы, чем те, кем руководит только мужчина или только женщина. Ученые из Университета Торонто [2] предположили, что женщины имеют больше проблем от такого руководства. Причина такого положения вещей может заключаться в "синдроме пчеломатки", который проявляется в том, что успешные женщины не любят находиться в обществе конкурентов одного с ними пола. Есть также версия, что многим женщинам не нравится работать под началом женщины потому, что руководство они считают исконно мужской функцией. Авторы недавно опубликованного в Германии исследования [2] обнаружили, что занимающие руководящие посты женщины склонны считать женщин-подчиненных менее преданными, чем мужчин, поскольку женщины стоят на страже собственных интересов.

Автор исследования Скотт Шиманн считает, что различия, возможно, вызваны стереотипом, согласно которому для мужчины более "естественно" быть лидером и проявлять типичные лидерские качества. Со стороны начальника-мужчины женщина готова ждать агрессивного и требовательного поведения, чего не скажешь о руководителе-женщине. От последней они, возможно, ожидают большей эмоциональной поддержки, не получив которую испытывают недовольство, считая, что некоторые женщины "ведут себя, как мужчины, например, более конфликтно и агрессивно". А может быть, дело в том, что женщины чаще склонны занимать рабочие места другого типа, что сказывается на результатах [2].

Например, женщины, работающие под руководством женщины, по большей части трудятся в сфере воспитания и ухода за людьми или на таких местах, на которых, как правило, ощущается дефицит ресурсов и финансирования и которые часто недооценивают – например, социальные работники или работники образования. Это создает стрессовую ситуацию, как для самих работников, так и для начальника.

Гендерные проблемы – это прежде всего проблемы социальные, то есть проблемы не только женщин, но и мужчин, а также проблемы всего современного общества.

По мнению ученых, отличия между мужчинами и женщинами сводятся в основном к способности последних к репродукции: оплодотворению, вынашиванию ребенка, рождению его и вскармливанию грудью. По большому счету, женщины от мужчин ничем не отличаются. Большинство вторичных и третичных признаков – волосистой покров, округлости, высота голоса, жесты, мимика, поддаются корректировке и зачастую являются приобретенными и специфичными для каждой этнокультуры. Поэтому сегодня принято говорить не о половой, а о гендерной дифференциации – разделении людей на мужчин и женщин не по половым признакам, а по совокупности социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять им, в зависимости от их биологического пола [3].

Можно привести еще один пример: в одном детском саду в Германии [3] провели эксперимент – взрослые наблюдали за поведением детей в возрасте 1,5 – 2 лет, которые были одеты так, что невозможно было определить их пол. Малышей, которые проявляли большую самостоятельность в игре, неусидчивость, чаще сердились и требовали внимания к себе, идентифицировали как мальчиков. Детей, которые искали защиты у воспитательницы, чаще плакали или боялись взять понравившуюся им игрушку, отнесли к девочкам. Когда же были подведены итоги, оказалось, что в 60% пол ребенка был указан неверно.

Результаты эксперимента свидетельствуют о том, что половая принадлежность в сознании человека тесно связана с ожидаемым стереотипным поведением. Гендерный стереотип – это внутренние установки в отношении места мужчин и женщин в обществе, их функций и социальных задач. Стереотипы настолько прочно проникают в подсознание, что их очень трудно не только преодолеть, но и осознать вообще.

Пожалуй, один из самых старых, корнями уходящий еще в доисторические времена, – это стереотип “женственности”, или “феминности” и “мужественности”, или “мускулинности”.

В табл. 2 приведены стереотипные представления об особенностях личности мужчин и женщин [3].

Таблица 2

Стереотипные представления об особенностях мужчин и женщин

Стереотипные представления	Характеристика мужчины	Стереотипные представления	Характеристика женщины
Логичность, абстрактность	Мужское мышление склонно к обобщениям, мужчина более рационален	Интуитивность, конкретность	Женщины конкретны в своей мыслительной деятельности
Инструментальность, сознательность	Мужчины более тверды и властны	Экспрессивность, бессознательность	Женщины более гибки, отзывчивы
Власть	Мужчине предписывается право распоряжаться женщиной	Подчинение	Зигмунд Фрейд воспринимал мазохизм как выражение женской сущности
Порядок	Мужчины склонны сначала зафиксировать проблему, а затем рассмотреть её; им свойственно фокусироваться на одной проблеме	Хаос	Женщины анализируют взаимоотношения на ходу; они фокусируются на цели, но держат в уме широкую картину поля действия
Индивидуальность	Мужчинам свойственно в первую очередь заботиться о собственном благополучии	Коллективность	Женщинам свойственно следить в первую очередь за благополучием людей, которые составляют круг общения

И хотя историки, антропологи, этнографы давно доказали: то, что в одном обществе считается мужским занятием (поведением, чертой характера), в другом может определяться как женское, биологический пол остается первоочередным фактором, влияющим на выполнение мужчинами и женщинами социальных ролей.

По данным Интернет-сайта Head Hunter [4], можно осуществлять анализ основных профессиональных областей на современном рынке труда. В том числе, на основе этих данных можно рассматривать и оценивать распределение кандидатов по основным на февраль 2009 года профессиональным областям в зависимости от половой принадлежности (табл. 3).

Таблица 3

Гендерное распределение кандидатов по профессиональным областям, % [3]

Профессиональные области	Женщины	Мужчины
Административный персонал	85	15
Управление персоналом	75	25
Бухгалтерия, финансы	67	33
Маркетинг, реклама	62	38
Юристы	50	50
Страхование	49	51
Банки и инвестиции	46	54
Транспорт и логистика	40	60
Строительство и недвижимость	29	71
Продажи	29	71
Высший менеджмент	20	80
Производство	19	81
IT, телекоммуникации	15	85
Начало карьеры, студенты	54	46

В современной бизнес-практике руководители украинских компаний все-таки признают некое преобладание мужчин на руководящих должностях и склонны объяснять это спецификой разных сфер бизнеса. Так, аудиторы ощущают сильнейший гендерный дисбаланс, поскольку так исторически сложилось и закрепилось в стереотипах, что бухгалтерия и аудит – сугубо женские дела. В секторе услуг, в медицине, FMCG-бизнесе мы можем встретить много женщин, занимающих должности генеральных директоров или являющихся собственниками бизнеса, а вот в тяжелом машиностроении – мало. Причина состоит не в дискриминации или проявлении феминизма, просто есть сферы более “женские”, а есть те, где лучше и комфортнее работает мужчинам.

Гендерное “распределение” в направлении высшего менеджмента выглядит не в пользу женщин: 80% кандидатов – это мужчины, 20% – женщины. Однако количество женщин, претендующих на вакансии в сфере топ-менеджмента, увеличилось за 2008 год на 4%. Может, одна из причин – усугубление дефицита опытных топ-менеджеров в 2008 г., что и стало предпосылкой для более активного перехода женщин в эту профессиональную область [4].

Сегодня во многих современных компаниях пытаются применить программы “Разнообразия персонала” [4]. Суть этой программ состоит в том, что подбор специалистов производится без ограничений по национальности, вероисповеданию, расе, физическим возможностям и полу. В частности, одним из аспектов программы является гендерная политика, которая в современном кадровом менеджменте ставится во главу угла. По большей части это объясняется активностью женщин в борьбе за свои права. Эксперты считают, что коллективы, которые уравновешены по половому признаку, лучше генерируют инновационные идеи. Ведь синергический эффект в системе управления компанией возникает в результате взаимоотношений разных по мировосприятию людей, коими мужчины и женщины являются. Однако, несмотря на готовность сбалансировать гендерную структуру фирм, многие руководители не горят желанием внедрять специальные программы разнообразия.

Ежегодно, начиная с 2004 года, организацией Social Watch по странам мира разных континентов проводятся исследования и в качестве мониторинга социального положения женщин рассчитывается индекс гендерного равенства – Gender Equity Index (GEI) (табл. 4).

Таблица 4

Индекс гендерного равенства [5]

№ п/п	Государство	Образование	Экономическая деятельность	Общественное влияние	GEI
1	Швеция	99,9	83,8	83,2	89
2	Финляндия	100	78,5	76,1	85
3	Норвегия	100	81,9	70,9	84
4	Руанда	79,7	84,5	75,4	80
5...	Багамы	100	80,7	58,9	80
13...	Российская Федерация	99,8	71,2	58,3	76
20...	США	100	72,3	52,1	75
26	Украина	99,8	66,9	55,7	74

Как видно из табл. 4, рейтинг составлялся всего по этим трем основным показателям. Показатель не самый плохой, но, по мнению ряда международных организаций (Женского фонда развития ООН, Еврокомиссии, МОТ), он не отображает всех проблем, существующих в нашей стране с женским равноправием.

Среднемесячная зарплата женщин в Харьковской области в 2008 г. была на четверть меньше, чем у мужчин, и составила 1 тыс. 471 грн (у мужчин – 1 тыс. 920 грн). Это связано с тем, что ключевые должности на предприятиях и в организациях в основном занимают мужчины. Такая же тенденция наблюдается и в сферах, где преобладает женский труд. В большей степени женский труд используется в учреждениях здравоохранения и социальной помощи (среди сотрудников – 83,3% женщин), образования (74,6%) и в финансовой деятельности (69,2%). В промышленности в 2008 г. было занято 81,9 тыс. женщин (42%), в текстильном производстве и пошиве одежды – их две трети. Среди государственных служащих женщин в четыре раза больше, чем мужчин. На высших руководящих должностях их всего треть. На крупных и средних предприятиях Харьковской области в 2008 г. было занято 378,5 тыс. женщин (без учета нанятых работников статистически малых предприятий и занятых у граждан-предпринимателей). Услугами Харьковского областного государственного центра занятости в 2008 г. воспользовались 73,7 тыс. женщин. Среди них 51,4 тыс. женщин в течение 2008 г. не смогли самостоятельно найти новое место работы. На 1 января 2009 г. на учете в центре занятости состояло 26,1 тыс. женщин. Официальный статус безработных среди них имели 25,2 тыс. (96,9%). В течение 2008 г. при содействии областного центра занятости 31,3 тыс. женщин устроились на работу: каждая третья женщина – в торговле, шестая – на предприятиях перерабатывающей промышленности [6].

В заключение следует отметить, что в статье предложено усовершенствование анализа основных характерных признаков гендерной политики в Украине, таких, как трудоустройство, насилие, участие в принятии государственных политических решений и руководство, не учитываются при расчете индекса гендерного равенства. Но решение этих вопросов остается очень важным для успешного устранения существующих проблем женщин и достижения гендерного равенства в обществе.

Литература: 1. Шевляк И. Коня на скаку...Но какой ценой? / И. Шевляк // Время. – №43 от 07.03.08 г. – С. 3. 2. Дэнисл Мартин. Почему женщинам труднее подчиняться "пчеломатке", чем боссу-мужчине / Дэнисл Мартин // Время. – №175 от 26.09.08 г. – С. 3. 3. Мальчишки и девчонки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.business.ua. 4. Работа на HeadHunter Украина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hh.ua>. 5. Мужское и женское // Власть денег. – 2008. – № 9 (169). – С. 9. 6. Соціально-економічне становище Харківської області за 2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://upstat.kharkov.ukrtel.net>.

*Стаття надійшла до редакції
07.09.2009 р.*

УДК 658.01

**Гончаров В. Н.
Родионов А. В.**

СПОСОБЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ РЕПУТАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the main methods of personnel selection for the enterprise business reputation upgrading is studied.

Процессы ужесточающейся национальной, региональной и международной конкуренции, интеграция предприятий в мировой процесс глобализации, стандартизация продукции и другие объективные условия способствуют активному применению предприятиями нематериальных активов и ресурсов в конкурентной борьбе. Нематериальные активы выгодно отличают предприятие и его продукцию на рынке товаров и услуг, создавая дополнительные конкурентные преимущества и повышая устойчивость предприятия. К одним из наиболее значимых нематериальных активов предприятия относится деловая репутация предприятия. Деловая репутация является инструментом стратегической защиты предприятия от конкурентов на рынке в условиях нестабильности и неопределенности.

Деловую репутацию предприятия можно рассмотреть с точки зрения комплексной экономической категории и определить как один из нематериальных активов предприятия, обеспечивающих ему конкурентное преимущество благодаря повышению финансовой устойчивости и экономического развития предприятия через увеличение количества клиентов и размера рынка, рост стоимости акций, содействие привлечению инвестиций.

Управление репутацией представляет собой перманентный комплексный процесс формирования и поддержки позитивного представления общества о предприятии и его продукции, что создает коммерческо-финансовый результат и долгосрочный кредит доверия у заинтересованных контактных аудиторий и общества в целом. Ключевыми источниками формирования деловой репутации предприятия является персонал. Именно персонал формирует репутацию предприятия, формирует позитивное или негативное мнение о предприятии, независимо от уровня работы персонала, будь-то топ-менеджер или секретарь или технический персонал. Если при встрече или опосредованном общении по средствам связи сотрудник предприятия не оказал должного внимания клиенту, или грубо или неадекватно отреагировал на просьбы, мнение формируется не только о сотруднике, но и о предприятии в целом. Поэтому отбор персонала, его дальнейшее обучение играет существенную роль в формировании и развитии репутации предприятия.

Как показывают исследования [1 – 6], предприятия полностью зависят от качества обслуживания персонала, его компетентности и порядочности. Опросы ряда предприятий [1; 2; 7; 8] показали, что выбор клиента в пользу того или иного предприятия зависит от отношения персонала предприятий с клиентами. Поскольку проблеме культурного и качественного обслуживания клиентов не уделяется достаточно внимания [1; 6; 9], проблема является актуальной. Анализ литературных и других источников [1 – 5; 8; 9] позволяет констатировать растущий интерес исследователей к проблематике данного направления. Отсутствие единогласия как в развитии направлений исследований, так и в конкретизации разработок свидетельствуют об актуальности и необходимости последующих исследований в данной сфере.

Цель статьи – представить результаты выявления проблемы и способов ее решения в сфере подбора персонала для повышения деловой репутации предприятия.

Деловая репутация состоит из ряда компонентов. Одним из главных компонентов является персонал предприятия, поскольку первым делом при знакомстве с предприятием контактные аудитории обращают внимание на персонал, его поведение, квалификацию. В качестве главного компонента репутации, можно представить и визуальный имидж, однако в случае встречи с представителями предприятия не на его территории, переговорном процессе, общении по телефону или иным средствам связи, всё же главная роль в формировании имиджа и репутации принадлежит персоналу.

Имидж персонала – сборный обобщенный образ персонала, раскрывающий его характерные особенности. Имидж персонала формируется, прежде всего, на основе прямого контакта с сотрудниками предприятия. При этом каждый работник может рассматриваться как "лицо" предприятия, по которому судят о персонале в целом. Технологии по повышению качества персонала как ресурса предприятия различны, также немаловажны технологии по созданию имиджа персонала.

Укрепление репутации предприятия на рынках возможно только при качественном персонале. Качественный персонал не только ключевой фактор достижения поставленных целей предприятия, ключевой ресурс достижения конкурентоспособности предприятия на рынке, но и инструмент повышения деловой репутации предприятия. В связи с этим предприятиям необходима организация мероприятий по работе с персоналом: отбору, повышению квалификации, карьерному моделированию и т. д. В случае, если предприятию по различным причинам не удается самостоятельно освоить кадровое направление, на помощь приходят консультанты, которые могут организовать поставку и подготовку кадров.

Принципы консалтинговых предприятий, занятых в сфере кадрового консалтинга.

Компетентность – узко специализированная область подбора персонала, которая позволяет постоянно пополнять и аккумулировать знание о рынке: бизнес-процессы на предприятиях – сферах специализации, необходимые компетенции специалистов, понимание организационных структур и внутренних взаимосвязей, тенденций развития отраслевых рынков.

Правила консультантов – предоставлять только высококачественные услуги в области кадрового консалтинга и аутплейсмента; работать с разными источниками информации, дающими возможность быть в курсе последних новостей и событий. Компетентность позволяет экономить время и качественно решать поставленные перед консультантами задачи в максимально сжатый срок.

Конфиденциальность – один из ключевых принципов работы консультанта. Вся информация, полученная в ходе работы – о партнерах, бизнес-планы, цены, заработная плата сотрудников, а также любая другая коммерческая информация относится к конфиденциальным сведениям.

Гарантийное сопровождение всех рекомендованных кандидатов проводится, как правило, от 3 месяцев до полугода. Как потенциальные кандидаты не рассматриваются сотрудники предприятия-заказчика в течение всего срока сотрудничества, за исключением случаев, когда увольнение сотрудника согласовано с руководством предприятия-заказчика.

Ориентация на результат: оплата услуг консультанта по подбору персонала проводится по факту выхода специалиста на работу, поэтому все усилия консультантов направлены только на позитивный результат. Доверяя консультанту работу по подбору специалистов и менеджеров среднего и высшего звена, предприятия-заказчики оперативно получают информацию о состоянии рынка труда в интересующем сегменте, информацию о специалистах, готовых к рассмотрению заявленной вакансии и отвечающих требованиям и опыту, навыкам, знаниям. Оперативность и объем предоставляемой информации позволяют принимать взвешенные решения,

экономить ресурсы и оптимизировать работу внутренних подразделений. Сферы кадрового консалтинга:

- составление резюме для претендентов;
- рекрутинг персонала;
- обучение персонала.

Успешный поиск работы всегда начинается с составления резюме. Претендент по различным причинам не всегда может составить на себя качественное, понятное работодателю резюме. Часто претендент указывает лишнюю, ненужную, а иногда и вредную для трудоустройства информацию, а нужную забывает указать. Специалисты консалтинговых агентств составляют качественные резюме для претендентов, значительно облегчая процесс трудоустройства.

В связи с расширением бизнеса много предприятий открывают в регионах свои офисы и представительства. Поэтому для трудоустройства рассылка резюме по работодателям эффективное средство поиска работы. Много консалтинговых предприятий предоставляют такую услугу, а также услугу по подбору персонала для своих заказчиков, самостоятельно ведут поиск квалифицированных специалистов, чтобы комплектовать ими свои региональные представительства. При подборе персонала для филиалов работодателям некогда держать претендентов в многоступенчатой системе отбора кадров. Если претендент подходит на конкретную должность, то ему сразу предлагают выйти на работу, давая возможность проявить себя. Поэтому составление резюме – исключительно важно дело, в связи с этим существуют консультанты, что оказывают свою помощь.

Один из новых видов услуг консалтинговых предприятий – размещение резюме в сети Интернет. Этот способ один из самых эффективных способов поиска работы. Однако, большинство сайтов о работе стали платными. Теперь за каждое размещение информации о приеме на работу работодатели вынуждены платить владельцам сайта, что является некоторым барьером и ограничивающим фактором, как для работодателей, так и для тех, кто ищет работу.

Следует отметить, что не все работодатели подыскивают себе персонал. Работодатели не любят афишировать свою потребность в кадрах. Серьезные организации никогда не станут информировать прессу и электронные СМИ о собственных проблемах. Обычно для поиска нужного специалиста заказчик обращается в консалтинговое предприятие, а также самостоятельно ведет поиск путем просмотра резюме претендентов в сети Интернет. Поиск работника для своей организации путем просмотра резюме в Интернете – это самый простой и эффективный способ подбора персонала в кратчайшие сроки. Претендент, резюме которого грамотно размещено консалтинговыми специалистами, на основных сайтах в сети Интернет, начинает принимать предложения о приеме на работу не позже, чем на следующий день.

Консалтинговые предприятия также осуществляют рассылку резюме по прямым работодателям. Предприятия-заказчики оформляют подписку на ежедневную рассылку резюме претендентов. Из рассылочной базы по прямым работодателям, имеющейся у консультантов, разбитой по видам деятельности организаций: банки, бухгалтерские и аудиторские компании, бизнес-центры, гостиницы, строительные фирмы, юридические конторы и т. д. В каждой рассылочной базе от 100 до 1 000 электронных адресов. После рассылки по профильным базам, интересующим заказчика, резюме попадает к прямым работодателям. У многих из них есть открытые вакансии, но нет времени и сил заняться целевым поиском сотрудников. Поэтому резюме, отправленное по большому количеству адресов прямых работодателей, всегда имеет отзвыв с их стороны.

Рекрутинговый консалтинг – это коммерческие консалтинговые предприятия, деятельность которых в основном

связана с подбором квалифицированного персонала по заказу работодателя на платной основе. По этой причине вакансии претенденту предоставляются бесплатно, если его профессиональные и личные качества отвечают требованиям работодателя. Но поскольку рекрутинговый консалтинг работает в интересах своих заказчиков, они не будут способствовать претендентам в предоставлении комплексных мероприятий по трудоустройству. Представители консалтинговых предприятий, как правило, ограничиваются предложением заполнить анкету, которая вряд ли потом попадет в базу данных. Большинство консалтинговых предприятий предпочитает работать со своей электронной базой, занося в нее резюме претендентов, присланные по электронной почте. Однако и здесь есть свои проблемы. Много провайдеров, защищаясь от вирусов, ставят жесткие фильтры, что значительно снижает шансы претендента на то, что его письмо дойдет до адресата. Предприятия-заказчики, как правило, доверяют консультантам, и, получая от консалтинговых предприятий резюме претендента, сразу начинают с ним работать, поскольку знают, что присылаемые резюме без вирусов, а претенденты уже прошли предварительное собеседование и проверены на профпригодность. Таким образом, консультанты предоставляют ясное представление о претенденте, экономят время заказчиков на поиск и предварительный отбор персонала. Каждое рекрутинговое предприятие работает со своей группой работодателей, и вакансии в них обычно не повторяются. Консалтинговые предприятия заинтересованы в претендентах, имеющих квалификацию, соответствующую вакансии. Они либо приглашают претендента к себе в офис для уточнения деталей, либо сразу назначают собеседование в удобное для работодателя время.

Консалтинговые предприятия обеспечивают:

1. Своевременный подбор персонала нужного профессионального уровня.
2. Обучение сотрудников (бизнес-тренинги для персонала).
3. Предоставление кандидата, полностью соответствующего требованиям заказчика.
4. Освобождение заказчика от лишних временных и производственных расходов путем самостоятельного поиска и отбора кандидатов.

При таком подходе консультант несет ответственность за каждого принятого сотрудника. Консультационные предприятия предлагают услуги для работодателей – рекрутинговый консалтинг, а для претендентов – аутплейсмент.

Методы работы консультантов:

- 1) выбор кандидатов, соответствующих корпоративной культуре предприятия-заказчика и профиля компетенций;
- 2) предыдущая оценка профессионального уровня и реального опыта работы;
- 3) психологическое тестирование и проверка благонадежности.

Консалтинговые предприятия по кадрам пользуются доверием, а на услуги есть постоянный спрос, поскольку предприятия-консультанты не берут предоплаты у заказчиков. Качество выполнения работ обеспечивается:

- высокопрофессиональными специалистами, имеющими как психологическое, так и профильное образование по закрываемым вакансиям;
- отличным материальным и техническим оснащением;
- обширной базой данных специалистов;
- оперативне, совместно с заказчиком, решаются все возникающие в ходе работы спорные моменты.

Консалтинговые предприятия являются средством и источником поставки персонала как ресурсов для предприятия. И от того, насколько качественными являются отношения и работа консалтинговых предприятий в данной сфере, зависит репутация предприятия-заказчика. Поэтому важно, что консу-

льтанты постоянно отслеживают изменения, происходящие на рынке труда, и используют их для повышения репутации предприятий-клиентов. По заказу клиентов, консультанты предоставляют полный комплекс консалтинговых услуг, более профессионально и качественно, чем само предприятие, что повышает качественный состав предприятий-заказчиков и их деловую репутацию.

Литература: 1. Бойко Е. В. Корпоративная культура как основа эффективного управления предприятием / Е. В. Бойко // Актуальные проблемы экономики. – 2003. – № 4. – С. 52–58. 2. Воронкова В. Г. Кадровый менеджмент : навчальний посібник / В. Г. Воронкова. – К. : ВД "Професіонал", 2004. – 192 с. 3. Домбровская И. Возможности HR-систем: мифы и реальность / И. Домбровская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.it.ru/ex_articles_1255.html. 4. Уткин Э. А. Консалтинг / Э. А. Уткин. – М. : ЭКМОС, 1998. – 256 с. 5. Чернов Ю. В. Управленческое консультирование : учебн. пособ. / Ю. В. Чернов, С. В. Фомишин, А. И. Тищенко. – Херсон : ОЛДИ-плюс, 2003. – 272 с. 6. Управление персоналом / под. ред. Т. Ю. Базарова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/people/pmbook.shtml>. 7. Зайцев М. Время подготовки к серьезному карьерному росту / М. Зайцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.dkvartal.ru/magazines/dkekb/2009/n2/vrimja_podgotovki_k_sereznomu_karernomu_rostu. 8. Управление персоналом предприятия : учебное пособие / под. ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.czp.ru/books/management_51.html. 9. Гуманизация труда: адаптация организационно-технических систем к человеку : монография / В. Н. Гончаров, В. В. Дорофиев, С. И. Радомский, М. С. Радомская и др. ; под. общей редакцией д. э. н., проф. В. Н. Гончарова. – Донецк : ООО "Альматео", 2005. – 224 с.

Стаття надійшла до редакції
15.09.2009 р.

УДК 658.310.8.012.32

Мартиненко М. В.

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

The article is devoted to the research of factors, that determinate transformation of necessity of employees in teaching in concrete actions from their side on the rise of their own level of qualification. The research is based on questioning of small and middle enterprises of sphere of trade, services and production sphere of central and south regions of Ukraine.

Проблеми формування та розвитку людського капіталу досліджуються багатьма сучасними вченими-економістами. Науково обґрунтовані рекомендації щодо управління людським капіталом, оцінки його якості, впливу на кінцеві результати діяльності підприємства можна знайти в працях В. С. Пономаренка, В. М. Гриньової, О. М. Ястремської, Г. В. Назарової, І. В. Журавльової, Н. Л. Гавкалової та інших вчених-економістів [1 – 4]. Підвищена увага науковців до цих питань

невипадкова, оскільки на сьогоднішній день вже безперечним є той факт, що людський капітал є джерелом, в якому криється значний потенціал конкурентоспроможності, креативних ідей, інноваційної діяльності підприємства. Саме від якості людського капіталу залежить ефективність роботи підприємства у складних економічних умовах.

На формування й використання людського капіталу впливає багато чинників, ретельне дослідження яких проведено сучасними вченими [3]. На думку Г. В. Назарової, Н. Л. Гавкалової та Н. С. Маркової, освіта і професійна підготовка є одним з найвагоміших соціально-економічних чинників, що впливають на якість людського капіталу. Ці автори особливу роль віділяють безперервній освіті, до якої відносять додаткову освіту і підвищення кваліфікації, перенавчання, самоосвіту і самовдосконалення. Останні два види безперервної освіти є особливо актуальними в умовах економічної кризи, коли можливості підприємств виділяти додаткові кошти на освіту персоналу досить обмежені. Якщо підприємства все ж таки знаходять кошти на фінансування програм навчання співробітників, то дуже жорстко постає питання ефективності використання цих коштів. Заходи з управління розвитком людського капіталу в таких умовах повинні бути спрямовані на попередження негативних наслідків кризової ситуації. Серед таких заходів першорядного значення набувають такі способи скорочення витрат на персонал, котрі передбачають збереження при цьому ключових співробітників, які приносять максимальний прибуток компанії, збереження цілісності та безперервності бази знань компанії, носіями якої є співробітники, збереження конкурентоспроможності компанії та її іміджу як роботодавця при зміні політики компенсації [5]. В основу останніх двох заходів може бути покладено перенавчання та перекваліфікацію тих співробітників компанії, чії посади підпадають під скорочення, проте самі ці люди складають цінний резерв для компанії, оскільки є відданими та кваліфікованими спеціалістами. У таких умовах процес організаційного навчання повинен бути ретельно спланований, починаючи від строгого добору тих, хто має підвищувати свій рівень освіти або перекваліфіковуватися, і закінчуючи об'єктивним відбором напрямків і спеціальностей, які є пріоритетними для підприємства і такими, що забезпечать його виживання й утримання на ринку.

Мета дослідження полягає у виявленні ключових факторів, що стимулюють персонал до навчання та підвищення кваліфікації як елементу удосконалення якості людського капіталу підприємства в умовах економічної кризи.

Як відомо, кожна людина прагне задовольнити свої потреби і спрямовує дії таким чином, щоб досягнути поставленої мети [6]. Тому досить актуальною є проблема формування потреби персоналу у навчанні, котра раніше була розглянута автором у дослідженні [7]. Наявність особистісної потреби у навчанні є необхідною умовою його ефективності, проте, тільки формування потреби недостатньо. Найважливішим є трансформація цієї потреби у конкретні дії персоналу з підвищення власного рівня знань, вмінь та навичок для досягнення кращого професійного результату, котрий цікавить керівників. Розглядаючи більш ретельно цей процес трансформації, доцільно згадати теорію діяльності О. Н. Леонтьєва, згідно з якою певна діяльність є кінцевою ланкою у ланцюгу перетворень: потреба – мотив – мета – умови та співвіднесена з ними діяльність [8]. Потреба у навчанні є похідною від інших потреб, що представлено на рис. 1.

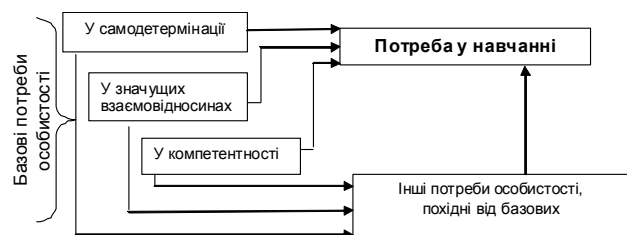


Рис.1. Зв'язок потреби у навчанні з іншими потребами особистості

За основу як базові потреби прийняті потреби, що були запропоновані Е. Десі. Він вважав, що всі потреби людини можуть бути зведені до трьох основних: потреби у самоідентифікації, у включенні в значущі відносини і в компетентності [9]. Потреба у навчанні може бути похідною як безпосередньо від кожної з базових потреб, так і від інших потреб особистості, що не є базовими. Так, очевидний зв'язок між потребою людини бути компетентною і потребою у навчанні як засобі набуття цієї компетентності. Потреба у значущих відносинах також може знаходитися в основі потреби у навчанні, наприклад, у тих випадках, коли конкретний вид навчання чи підвищення кваліфікації дозволить співробітникові потрапити до референтної для нього групи. Потреба в самодетермінації виражається у бажанні людини бути самостійною і відчувати себе джерелом власної активності, тобто спроможною впливати на ситуацію та обирати свої дії. Ця потреба може безпосередньо знаходитися в основі потреби у навчанні в тих випадках, коли навчання дійсно є надійним шляхом до самостійності та свободи і людина не має сумнівів щодо такого зв'язку. В інших ситуаціях потреба у навчанні, підвищенні кваліфікації, перекваліфікації та різних видах безперервної освіти може бути похідною від вторинних потреб особистості. У кожному конкретному випадку цей зв'язок індивідуальний і залежить від багатьох факторів, включаючи виховання, попередній рівень освіти, особистісні цінності, світогляд та інші. Коли потреба у навчанні відсутня, її можна формувати, встановлюючи зв'язок з існуючими у конкретного співробітника потребами. На подальшу трансформацію потреби в навчанні у мотив навчатися впливає саме встановлення та усвідомлення співробітником таких зв'язків.

У теорії діяльності вводиться поняття мотиву-мети, тобто усвідомленого мотиву, який виступає в ролі загальної мети діяльності, а поняття діяльності визначається як дія, що набула самостійного усвідомленого мотиву. При цьому усвідомлення мотиву потребує спеціального акту відображення відношення мотиву до даної конкретної діяльності до мотиву діяльності більш широкої. Тобто мотив навчання та підвищення кваліфікації набуває для людини усвідомленої значущості лише тоді, коли він вписується у контекст її більш загальних життєвих цілей і цінностей. На думку О. Н. Леонтьєва, "поряд з породженням дій – цієї головної "одиниці" діяльності людини, виникає й основна, суспільна за своєю природою, "одиниця" людської психології – розуміння людиною того, на що спрямована її активність" [8]. Таким чином, навчання та підвищення кваліфікації повинні також бути наповнені сенсом для співробітників, тоді вони набувають особистісної значущості, а потреба у навчанні перетворюється на конкретну діяльність щодо її задоволення.

У даній роботі наводяться результати дослідження, котре було спрямоване на вивчення факторів, що сприяють трансформації потреби співробітників у навчанні в конкретні дії з їх боку щодо підвищення власного рівня кваліфікації. В основу дослідження покладено опитування співробітників малих та середніх підприємств сфери торгівлі, послуг та виробничої сфери центральних і південних регіонів України. Опитування проводилось шляхом анкетування. Анкета включала декілька блоків запитань, спрямованих на:

- виявлення наявності чи відсутності у респондентів потреби у навчанні та підвищенні кваліфікації;
- виявлення наявності конкретних дій з боку співробітників щодо підвищення власного рівня професіоналізму та ступеня їх активності щодо підвищення кваліфікації за власною ініціативою і за власний кошт;
- дослідження лояльності співробітників по відношенню до організації та професії;
- виявлення особистісної схильності до змін, інновацій, ризику;
- визначення тієї ролі, яка відводиться навчанню та підвищенню кваліфікації в організаціях, де працюють респонденти, а саме, ставлення керівництва до співробітників, що підвищують свій рівень професіоналізму, наявність серед корпоративних цінностей позитивної настанови на безперервну освіту і т. д.

Усі питання були шкальними, тому отримані результати опитування переведені у кількісну форму. Як метод обробки отриманих результатів дослідження обрано кластерний аналіз, оскільки цей метод дозволяє поділити сукупність об'єктів на однорідні за певним формальним критерієм подібності групи (кластера). Основною властивістю цих груп є те, що об'єкти, які належать одному кластеру, подібніші між собою, ніж об'єкти з різних кластерів. Цей метод особливо ефективний у тих випадках, коли немає чітких гіпотез відносно певних класів, коли вивчається багато факторів та не ясний напевно зв'язок між ними. У даному дослідженні кластерний аналіз використаний для встановлення подібностей у відповідях на питання за переліченими блоками і, таким чином, виявлення зв'язку між потребою у навчанні, діями щодо її задоволення та іншими переліченими факторами особистісного характеру і такими, що відображають конкретні організаційні умови. Спочатку було застосовано деревоподібну кластеризацію з метою візуальної оцінки кількості кластерів у групі на основі методу Варда в евклідових відстанях. Результати кластеризації, яка виконана за допомогою програмних засобів із пакету Statistica 6,0, наведено на рис. 2 та 3.

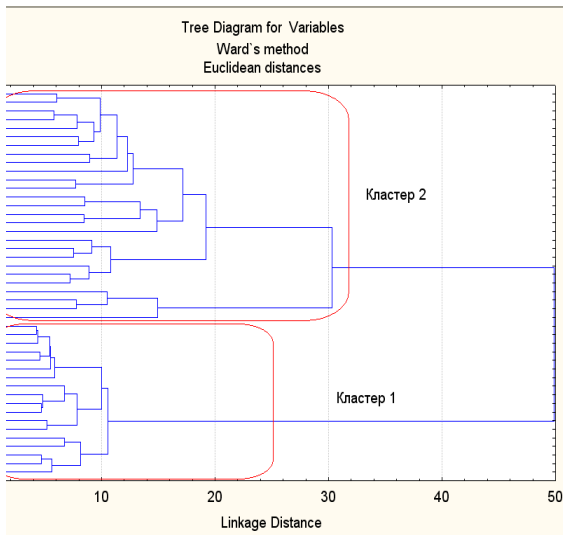


Рис. 2. Результати деревоподібної кластеризації відповідей респондентів центральних регіонів України

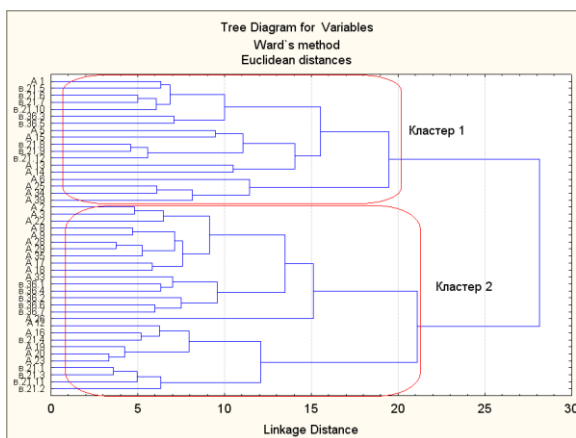


Рис. 3. Результати деревоподібної кластеризації відповідей респондентів південних регіонів України

Із рис. 2 та 3 можна побачити, що як в центральних, так і в південних регіонах України відповіді респондентів об'єднуються у два кластери, причому і в першому, і в другому випадку ці кластери ідентичні. Це означає, що відповіді на ті ж

самі питання, які формують перший кластер у центральних регіонах, потрапляють і до першого кластеру в південних регіонах. Те ж саме можна відмітити і відносно другого кластеру.

На наступному етапі аналізу для більш точної кластеризації застосовано метод К-середніх при заданій кількості кластерів, яка була визначена на попередньому етапі. Це дозволило простежити такі закономірності: до першого кластеру потрапили відповіді на питання, пов'язані з виявленням наявності потреби у навчанні, що проявлялося у позитивному ставленні респондентів до навчання, визнанні ними необхідності підвищувати кваліфікацію, схильності до змін у житті, прагненні використовувати новітні технології в роботі, готовності отримувати нову інформацію та ін.; до другого кластеру потрапили відповіді на питання щодо кількості випадків підвищення кваліфікації самостійно, за власні кошти, щодо формування конкретного переліку необхідних знань, а також, відповіді, котрі відображали ситуацію в організації, ступень задоволеності роботою та ступень лояльності працівників. Проте потраплення відповідей до одного кластеру ще не надає змоги зробити висновки щодо їх позитивного чи негативного взаємозв'язку. Для дослідження цього питання в роботі проведено кореляційний аналіз отриманих даних і встановлено напрямок кореляції відповідей у межах кожного кластеру. Рівні кореляції між кластерами значно менші, ніж рівні кореляції в межах кожного кластеру, що свідчить про високу якість кластеризації та надійність отриманих результатів кластерного аналізу. При цьому в межах кластерів усі кореляції позитивні, що дозволяє зробити висновок про позитивний зв'язок між відповідями респондентів у межах кожної групи питань (у межах кожного кластеру).

Особистісні якості, такі, як комунікабельність, позитивне ставлення до нової інформації та змін, прагнення до інновацій, а також вирішальне значення для людини в її ставленні до роботи таких факторів, як визнання, гарні умови праці, можливість самовдосконалення, співпадають, із позитивним налаштуванням на навчання, визнанням важливості підвищення кваліфікації для професійної діяльності, викликають у людини бажання підвищувати рівень своїх знань. Можна сказати, що перелічені особистісні фактори є основою формування особистісної потреби у навчанні та підвищенні кваліфікації. Проте не виявлено ніякої кореляції цих факторів з реальними діями персоналу щодо підвищення власного професійного рівня, незважаючи на наявність потреби у навчанні. Респонденти, відповіді яких потрапили до даного кластеру і демонстрували явне позитивне ставлення до навчання, тим не менш, не змогли чітко сформулювати, які саме знання, вміння та навички вони хотіли б покращити. Тобто конкретного запиту щодо напрямків та тем навчання вони не змогли обґрунтувати. Це свідчить про те, що наявна потреба у навчанні та підвищенні кваліфікації у цих людей ще не перетворилась на мотив, мета не специфікована, а значить, і не може йти мови про конкретні дії.

У другий кластер потрапили відповіді на запитання стосовно кількості конкретних випадків підвищення кваліфікації і навчання, стосовно частоти навчання за власної ініціативи і за власні кошти, стосовно лояльності співробітників до організації та корпоративної культури і ставлення керівництва організації до тих співробітників, які постійно підвищують кваліфікацію. Аналізуючи ці відповіді за допомогою кластерного і кореляційного аналізу, можна зробити висновок, що ті співробітники, котрі здійснюють реальні кроки і дії щодо підвищення кваліфікації і навчання, чітко формулюють перелік навичок, знань та вмінь, які вони вважають необхідним удосконалити. Це є показником того, що потреба у навчанні набула актуальної форми, перетворилась на мотив навчання, а мета специфікована, що підвищує шанси на її досягнення. В дослідженні також підтверджено позитивний взаємозв'язок між організаційною політикою відносно навчання та підвищення кваліфікації і частотою підвищення кваліфікації співробітниками за власною ініціативою. Тобто в тих організаціях, де вітають навчання і підвищення кваліфікації персоналом, надають таким співробітникам можливості кар'єрного зростання, матеріальну винагороду, стабільний статус, можливість використати набуті знання на практиці, кількість випадків підвищення свого професійного рівня співробітниками за власні кошти значно більше.

Також виявлений взаємозв'язок між рівнем лояльності співробітників і ставленням в організації до навчання і підвищення кваліфікації. При цьому цікавим фактом є те, що відсутня кореляція між лояльним ставленням співробітників до організації і оплатою навчання за рахунок організації, тобто виділення організацією коштів на навчання її співробітників, не впливає на їх прихильність до неї. Проте існує кореляція між лояльністю і певними організаційними умовами, що дозволяють знайти використання набутих знанням. Це ще раз підтверджує, що підвищуючи свій рівень кваліфікації, людина прагне відчувати затребування тих знань, вмінь та навичок, які вона набуває у процесі навчання. А це означає, що основним завданням менеджменту сучасних підприємств та організації є стимулювання співробітників до навчання шляхом створення умов для втілення ними набутих знань у практичну діяльність та заохочення таких працівників. Якщо такі умови створені, то люди частіше будуть навчатися за власної ініціативи та за власні кошти, а це є дуже важливим для підприємств в умовах економічної кризи. Таким чином, можна зробити висновок, що ключову роль у процесі трансформації потреби у навчанні в реальні дії персоналу щодо навчання та підвищенню власного рівня кваліфікації відіграють саме організаційні умови.

З приводу питань організації навчання на підприємствах існує багато досліджень. Так, наприклад, Дж. Ходкінсон та П. Сперро пропонують розрізнати поняття "організаційне навчання" та "організація, що навчається" [10]. Вони відзначають як ключові відмінності цих понять те, що "організація, що навчається" становить собою певний інститут, який ідентифікує, просуває та оцінює якість процесів навчання в середині організації, а "організаційне навчання" – це процес, що демонструє ступінь прагнення співробітників самостійно набувати комплексу знань, приймати їх за потенційно корисні, розвивати та розповсюджувати їх в організації. У межах наукової дискусії про особливості "організаційного навчання" та "організації, які навчаються" дослідники даної проблеми дотримуються технічного або соціального підходів.

У таблиці наведено ключові відмінності цих підходів, які структуровані за матеріалами дослідження, проведеного вказаними авторами [10]. Таким чином, з одного боку, організаційне навчання слід розглядати як основу створення організації, що навчаються, з іншого – тільки в організаціях, що навчаються, організаційне навчання має сенс для їх співробітників. Саме останній факт і отримав підтвердження за результатами проведеного автором дослідження.

Таблиця

Підходи до трактування понять "організаційного навчання" та "організації, що навчаються"

Поняття	Підхід до трактування поняття	
	Технічний підхід	Соціальний підхід
Організаційне навчання	Сутність навчання – в ефективній обробці інформації (її збиранні, зберіганні, передачі, інтерпретації), а також в інформуванні та підвищенні доступності інформації для співробітників організації	Розглядаються способи, за допомогою яких люди виробляють смисл та осягають свій досвід у процесі роботи. В основі навчання – формальні та неформальні взаємовідносини між співробітниками, обмін досвідом, наслідування, колективні норми та правила
Організація, що навчається	В основі – оцінка організації з точки зору ефективності процесів навчання всередині організації, якості процедур вимірювання результатів навчання та окупності витрат на навчання, визначення впливу навчання на продуктивність праці і т. д.	Акцент робиться на здатності співробітників навчатися на власному та чужому досвіді, взаємно адаптуватися, пристосовуватися до місії організації. Провідна роль надається організаційним цінностям та баченню перспектив, особливий корпоративний культури, яка заснована на готовності усього персоналу до інноваційних змін

Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні ключової ролі організаційних умов у процесі трансформації потреби у навчанні в реальні дії персоналу щодо навчання та підвищення власного рівня кваліфікації. Урахування цього факту сучасними керівниками в процесі мобілізації ними тих трудових ресурсів, котрі знаходяться в їх розпорядженні, дозволить не тільки скоротити частку не завжди рентабельних витрат на навчання персоналу, але й підвищити ефективність власного бізнесу за рахунок перегляду мотиваційних заходів на підприємстві.

Література: 1. Пономаренко В. С. Модели управления персоналом корпораций / В. С. Пономаренко, А. И. Пушкарь, Ле Ван Шон. – Харьков : Изд. ХГЭУ, 1997. – 231 с. 2. Гриньова В. М. Проблемы управления трудовыми ресурсами предприятия : наук. вид. / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Харьков : Вид. ХНЕУ, 2006. – 191 с. 3. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харьков : Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с. 4. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства / І. В. Журавльова. – Харьков : Вид. ХНЕУ, 2004. – 282 с. 5. Гладков Э. Современные подходы в привлечении персонала / Э. Гладков // Управление персоналом: Украина. – 2008. – № 9. – С. 14–16. 6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Издательство "Питер", 2000. – 512 с. 7. Мартиненко М. В. Формування потреби у навчанні як основа управління розвитком персоналу підприємства / М. В. Мартиненко // Економіка розвитку: Науковий журнал. – Харьков: Вид. ХНЕУ, 2008. – № 4. – С. 57 – 59. 8. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М. : Академия, 2005. – 346 с. 9. Deci E. I. Self-determination in a work organization / E. I. Deci, J. P. Connell, R. M. Ryan // Journal of Applied Psychology. – 1989. – № 74. – Pp. 580–590. 10. Ходкинсон Дж. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента / Дж. Ходкинсон, П. Сперроу. – Харьков : Гуманитарный центр, 2007. – 392 с.

Стаття надійшла до редакції
15.09.2009 р.

УДК 331.36

Петренко О. О.

РОЗВИВАЮЧА ФУНКЦІЯ НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

The components of educational process and the process of personnel development on Ukrainian enterprises are analyzed. The necessity of determination of the stages of training, planning, cost optimization and assessment of economic efficiency requirement is grounded in the article.

Особливої актуальності в умовах світової економічної кризи набувають питання, пов'язані з підвищенням ефективності використання людських ресурсів. Щоб досягти оптимізації їх роботи на підприємстві, потрібно чітко сформулювати і застосувати бізнес-процес управління розвитком персоналу. Навчання є центральним і ключовим елементом розвитку персоналу. У сучасних умовах менеджерам потрібно намагатися максимізувати віддачу від інвестицій на навчання працівників. Як результат таких заходів повинна спостерігатися адаптація співробітників до нових завдань виробництва, до змін у стратегії

управління організацією, що буде супроводжуватись приростом продуктивності праці на підприємстві.

Багато відомих вчених, таких як В. С. Пономаренко, О. М. Ястремська, В. М. Гриньова, Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, А. Я. Кібанов, А. В. Шегда, В. А. Савченко, займаються вивченням проблем управління навчанням та розвитку персоналу. У своїх наукових працях Н. Л. Гавкалова, О. В. Крушельницька, В. А. Савченко, розглядається сутність та поняття основних складових елементів адаптивного процесу розвитку та навчання персоналу [1 – 4]. Проте деякі питання, пов'язані з управлінням персоналом, і досі залишаються суперечливими та такими, що потребують подальшого вивчення. Так, при дослідженнях процесу розвитку персоналу часто недооцінюється необхідність всебічного обґрунтування причинно-наслідкових зв'язків між складовими цього процесу та кінцевим результатом. Це свідчить про актуальність обраної теми дослідження, метою якого є теоретичне обґрунтування напрямків удосконалення процесу навчання як складової розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішуються такі завдання:

обґрунтувати підхід до організації процесу навчання і розвитку персоналу;

удосконалити діючий бізнес-процес управління навчанням та розвитком персоналу на конкретному підприємстві.

У сучасній організації оцінка ефективності програм розвитку та навчання персоналу є центральною складовою управління. Усе частіше оптимізація витрат на підвищення кваліфікації персоналу розглядаються як один з головних напрямків підвищення ефективності функціонування підприємства в цілому. Розвиток персоналу безпосередньо пов'язаний з поняттями "освіта", "професійне навчання" та "професійно-кваліфікаційне просування персоналу".

Деякі вчені, зокрема Н. Л. Гавкалова і А. Я. Кібанов, дотримуються думки, що розвиток персоналу включає такі елементи, як підвищення кваліфікації, перепідготовку, планування кар'єри, формування і підготовку кадрового резерву [1; 2]. Інші, а саме О. В. Крушельницька та В. А. Савченко, наводять структурні схеми розвитку персоналу (рис. 1). У даному дослідженні за базову буде обрано другу точку зору, адже таке бачення процесу розвитку персоналу більш повно відображає його сутність та вказує послідовність етапів його реалізації.

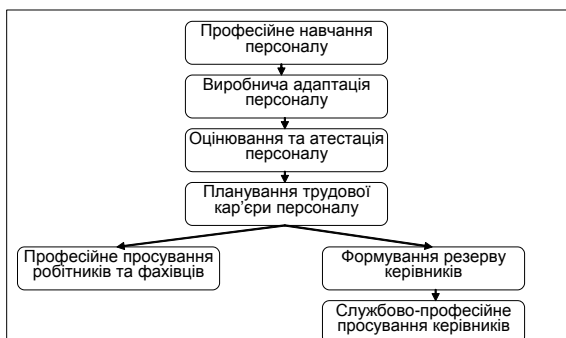


Рис. 1. Складові процесу розвитку персоналу [4]

Пропонується дати поетапну оцінку наведених на рис. 1 складових елементів, тому що цей аналіз дасть змогу виявити основні сучасні підходи до етапів розвитку персоналу.

В організації професійне навчання персоналу забезпечує первинну підготовку робітників, перепідготовку чи підвищення кваліфікації. Освіта є одним із головних факторів зростання праці і народного багатства, при цьому становить процес

та результат засвоєння знань. Сучасні програми підвищення кваліфікації ставлять перед собою мету навчити працівників як самостійно думати, так і працювати командою. Виробнича адаптація персоналу є системою способів швидкого пристосування працівника на робочому місці. Зараз найбільш популярними методами проведення атестації є метод стандартних оцінок, порівнянь і метод управління шляхом постановки завдань. Проте кожному менеджеру необхідно самостійно визначити найбільш оптимальний спосіб оцінки персоналу і визначення його ділових якостей. Професійно-кваліфікаційне просування робітників досить широко розглянуто в роботах [3; 5]. Цей елемент вважається одним із ключових факторів підвищення мотивації робітника до нових знань, тому зараз дуже важливо, щоб ці програми розроблялись і реалізовувались на практиці. Наступним етапом процесу розвитку персоналу є формування кадрового резерву. У роботах [3; 4] наведені конкретні заходи, яких вживають для розвитку резервів: самоосвіта, періодичне навчання і підвищення кваліфікації, участь у семінарах, стажування на новому робочому місці.

Автори досліджень [2 – 4] наголошують, що для правильного розвитку персоналу необхідно, за можливості, проводити всі розглянуті заходи, адже вкладені ресурси будуть компенсовані за рахунок підвищення якості персоналу. Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального рівня особистості, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі. У результаті цього підвищується морально-психологічний клімат і мотивація працівників до праці, що набагато підвищує рівень досягнення цілей на підприємстві. У роботах [1; 3; 4] наголошується, що професійний розвиток особистості і розвиток персоналу належать до основних показників прогресу суспільства. Тому країни з більш розвинутою ринковою економікою вже досить давно почали застосовувати новітні підходи до управління розвитком персоналу причому особливу увагу приділяється методам та формам навчання.

Формальна освіта є фундаментом формування людського капіталу підприємства, але зараз все більш важливим є фактор безперервної освіти. Саме безперервна освіта і підвищення кваліфікації запобігають моральному зносу людського капіталу, який з кожним роком постійно прискорюється. Це пов'язано з тим, що підприємства використовують у процесі виробництва та управління новітні прогресивні методи й інструменти [4].

Підвищення кваліфікації працівників – це професійно-технічне навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати знання, вміння та навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. Особливість підвищення кваліфікації полягає в тому, що слухачі повинні мати достатній рівень знань та навичок з обраної професії, а також бажання одержати у процесі навчання нові корисні знання та вміння [1]. Плануванням підвищення кваліфікації на підприємствах повинна займатись служба управління персоналом через аналіз якості й ефективності робочої сили у структурних підрозділах, а також виходячи з можливості покращити освітній рівень. Схема можливих заходів підвищення кваліфікації на підприємстві представлена на рис. 2.

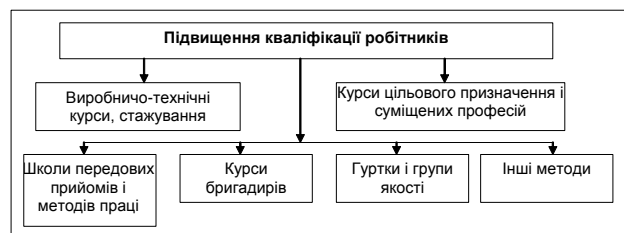


Рис. 2. Форми підвищення кваліфікації працівників [3]

Другим важливим елементом навчання є перепідготовка персоналу, яка організовується з метою освоєння нових професій з урахуванням потреб виробництва і широко використовується на підприємствах, які орієнтуються на використання власної робочої сили. Особливістю перепідготовки є те, що її проходять в основному люди середнього та старшого віку, початкові професії яких на даний момент стали фактично неактуальними.

Ефективним способом розвитку персоналу є самоосвіта. Але для його ефективного застосування необхідно мати високий рівень мотивації персоналу. Самоосвіта та додаткове навчання збагачує якісний рівень людського капіталу, але для цього потрібно морально підготувати працівників, бо більшість з них не бажають таким чином проводити вільний час. Система самоосвіти є складною, але її перевага в тому, що вона може бути реалізована при низькому фінансуванні і потенційно мати високі результати. Для підвищення ефективності цього процесу рекомендується залучати більш досвідчених і компетентних колег з метою наставництва. Це вимагає від особистості високої організації та мобілізації своїх здібностей, а також витрат на літературу та сучасні засоби навчання.

Додаткова освіта підвищує компетентність та професіоналізм людини, яка отримує нові знання та вміння. Як додаткова освіта можуть виступати професійні курси, участь у конференціях, семінарах та інших заходах. Методи навчання класифіковано за принципом навчання на робочому місці чи поза робочим місцем і представлено в таблиці.

Таблиця

Основні методи навчання

Навчання на робочому місці	Навчання поза робочим місцем
Копіювання	Ділові ігри
Наставництво	Навчальні ситуації
Коачінг	Моделювання
Інструктаж	Лекція
Делегування	Тренінг сензитивності
Метод ускладнюючих завдань	Самостійне навчання
Ротація	Рольові ігри

Аналізуючи поточний стан процесу управління персоналом на українських підприємствах, на прикладі одного з підприємств фармацевтичної промисловості м. Харкова, було виділено особливості щодо типових моделей розвитку та навчання персоналу.

За допомогою програми BP Win 4.0. було графічно побудовано діючий бізнес-процес навчання та розвитку персоналу на досліджуваному підприємстві. Структурі елементи діючого бізнес-процесу: навчання, адаптація, оцінка, планування трудової кар'єри та професійне просування персоналу. Бізнес-процес включає в себе також входи, виходи, управляючі елементи та ресурси (рис. 3).

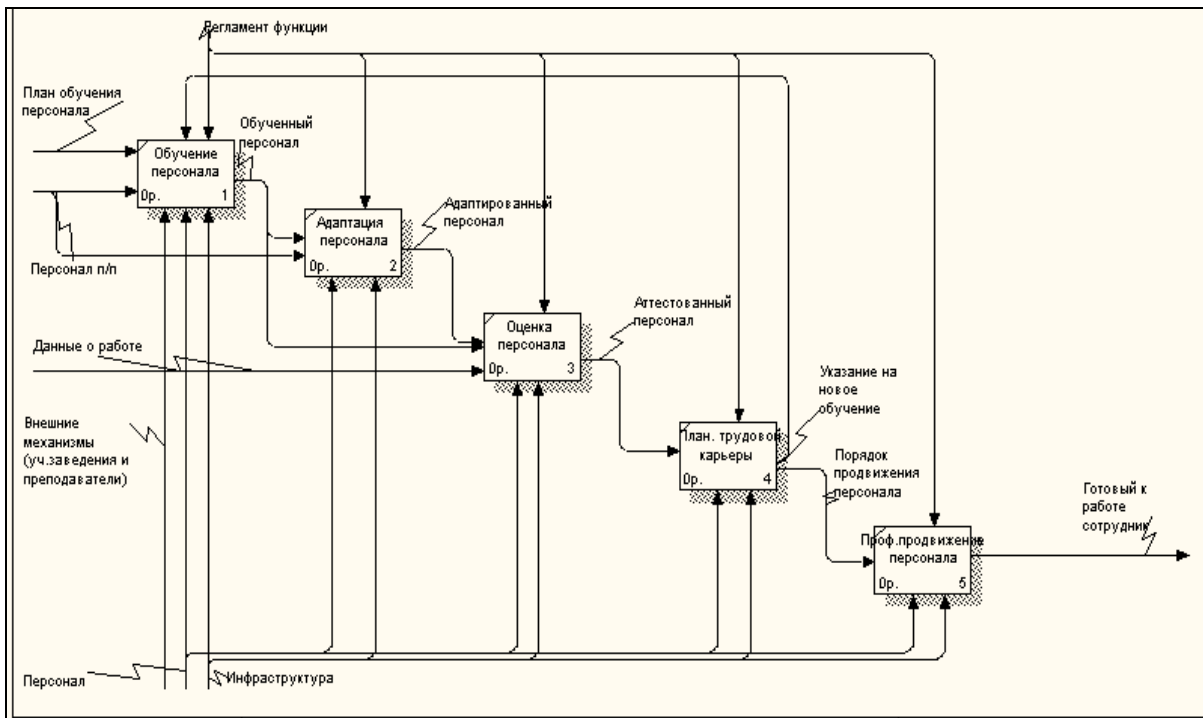


Рис. 3. Діючий бізнес-процес управління навчанням та розвитком персоналу

Слід відзначити, що аналіз схеми бізнес-процесу дозволив виділити такі недоліки, зокрема, відсутність чіткої стратегії навчання та розвитку персоналу й етапів формування потреб у навчанні і цілей навчання. Також проблемою є відсутність спеціалізованого персоналу та новітніх технологій, що могли б значно допомогти у покращенні якості окремого елемента та бізнес-

процесу загалом. Саме на ці недоліки потрібно буде звернути увагу при розробці нового бізнес-процесу.

В умовах ринкової економіки виникла потреба в іншій порівняно з адміністративно-командною системою управління стратегії розвитку і навчання персоналу організації. Ця стратегія повинна пристосуватися до вимог ринкового оточення на підприємстві, ринку праці та ринку освітніх послуг. Це обумовлює

розгляд проблем процесного управління персоналом з позицій адаптивного управління організацією [6].

У новому бізнес-процесі пропонується реалізувати безперервне навчання, тобто формування особистості, яке передбачає створення систем навчання, корті відкриті для людей будь-якого віку і супроводжують людину протягом усього її життя, сприяють постійному розвитку, залучають до постійного оволодіння знаннями, вміннями та навичками. Слід відзначити, що безперервне навчання передбачає не тільки підвищення кваліфікації, але й перепідготовку і стимулювання постійної самоосвіти.

Адаптивний процес управління навчанням персоналу передбачає попереднє дослідження і виявлення потреби в навчанні, приділення особливої уваги розробці цілей навчання, вибору форм та методів навчання, визначенню критеріїв оцінки персоналу та ефективності окремого етапу, а також формуванню і використанню бюджету навчання. Саме детальний план і визначена етапність навчання дають вагомий перевагу адаптивного процесу над тими процесами, що зараз існують на більшо-

сті підприємств України, де фактично проводиться тільки підвищення кваліфікації персоналу і відвідування тренінгів. Вітчизняні фірми нечасто враховують бажання навчатися окремого працівника, тому першим і ключовим етапом щодо реалізації адаптивного процесу навчання на підприємстві повинно бути визначення потреби у навчанні за допомогою анкетування, адже це дослідження дасть змогу визначити цілі і напрямки навчання для конкретного співробітника. Щоб уникнути труднощів на початковому етапі, рекомендується провести експеримент, тобто вводити процес не для всіх відділів підприємства, а тільки для окремо взятої групи. Це дасть змогу оцінити результати навчання і сформувати загальний оптимальний бюджет витрат [6].

Після теоретичного обґрунтування окремих елементів було побудовано раціоналізований бізнес-процес управління навчанням та розвитком персоналу, його представлено на рис. 4.

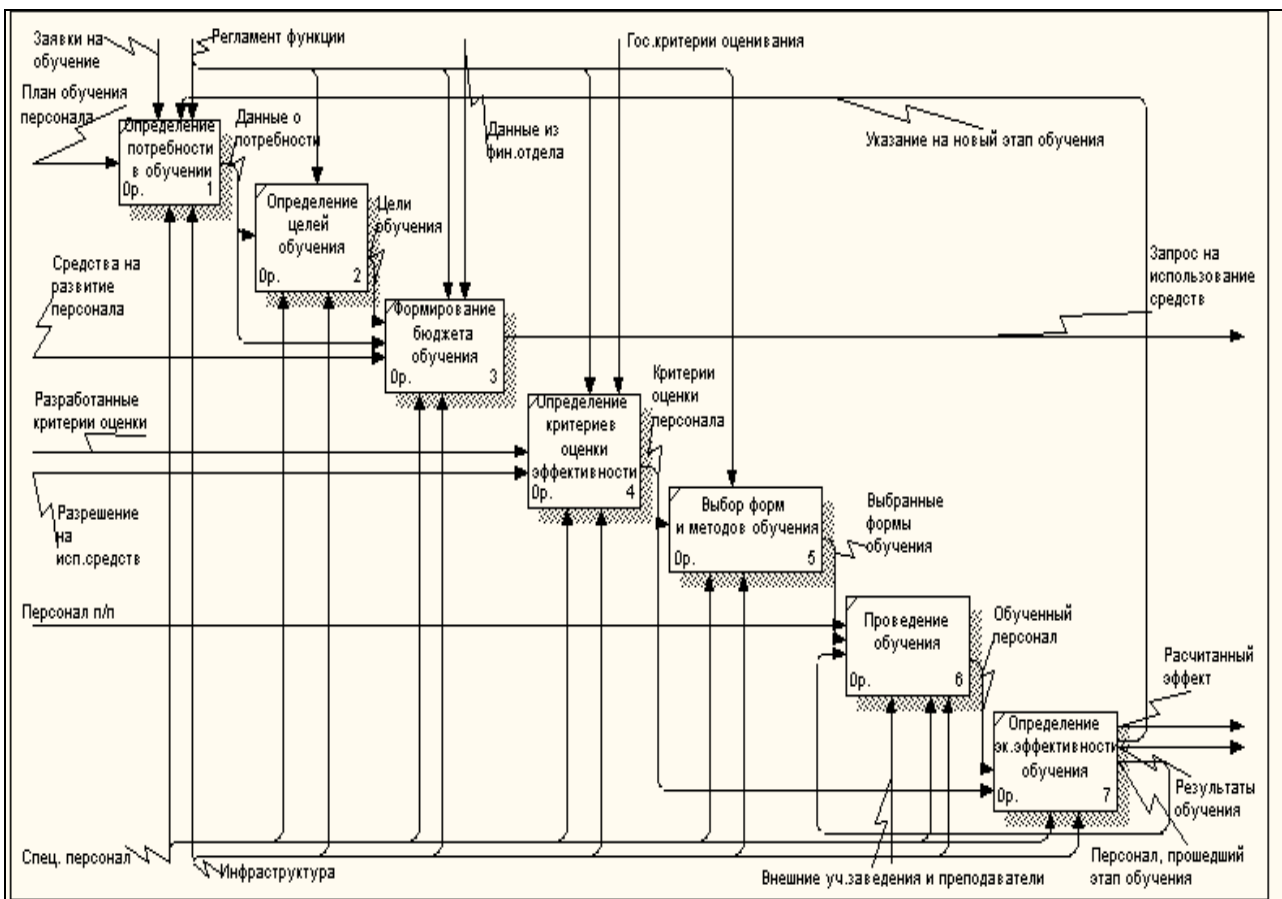


Рис. 4. Раціоналізований бізнес-процес управління навчанням та розвитком персоналу

Якщо провести аналіз запропонованого бізнес-процесу і порівняти його з діючим на підприємстві, то можна помітити ряд переваг. Діюча система управління персоналом передбачає виконання майже всіх етапів, наведених на рис. 4, але без попереднього розробленого плану. Адаптивний процес навчання

та розвитку персоналу є замкнутим і постійно діючим, він включає всі необхідні етапи для правильного використання коштів та досягнення максимальної віддачі від інвестицій у персонал. Це реалізується через правильний вибір регламентів окремих етапів, наприклад, наявність даних про бюджетування з фінансово-

го відділу, використання державних стандартів для проведення оцінки та атестації персоналу. Серед удосконалень механізмів бізнес-процесу слід відзначити залучення кваліфікованого персоналу та інформаційних технологій для проведення кожного з етапів бізнес-процесу.

Слід відзначити, що досить важливим елементом правильного використання коштів на навчання є вибір форм та методів навчання. У сучасних умовах підприємства повинні оптимізувати витрати на навчання та розвиток персоналу використовуючи різноманітні способи. Одним із можливих варіантів відповідних заходів є раціоналізація структури витрат за допомогою математичного моделювання. У роботі [7] показано, як за допомогою кореляційно-регресійного аналізу можна правильно розподілити витрати на навчання персоналу, що приводить до значного підвищення середнього рівня продуктивності праці працівників.

Важливим є те, що у високорозвинених країнах внесок навчання у приріст валового національного продукту складає близько 30%, у той час як державні затрати на навчання складають близько 5 – 7%. Саме завдяки інвестуванню освіти розвинені країни зберігають провідне становище. На жаль, наша країна не веде активне інвестування в освіту, адже виробництво ведеться переважно екстенсивним способом. Фінансування освіти на підприємствах проводиться переважно залишковим способом, тому високу віддачу отримати майже неможливо [2]. На даний момент в Україні офіційно близько 900 тис. безробітних, а за неофіційними даними – понад 3 млн [8]. Тому нашій державі потрібно думати, як утримувати ще одну "армію" – армію безробітних. А значить, зараз кожен робітник повинен боротись за власне робоче місце і одним із критеріїв його високої компетентності є прогрес та розвиток через навчання.

Дане дослідження показало, що навчання та розвиток є центральними елементами і головним фактором підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. Управління трудовими ресурсами – досить складний процес, але його правильна організація може привести до набуття досить вагомих довгострокових конкурентних переваг для підприємства.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в удосконаленні бізнес-процесу навчання та розвитку персоналу на досліджуваному підприємстві за рахунок його детального аналізу та оптимізації окремих етапів, зокрема було запропоновано обов'язково проводити визначення потреби у навчанні, більш досконало формувати бюджет на навчання і, звичайно, визначати та оцінювати ефективність проведених заходів. Даний підхід може бути пріоритетним напрямком покращення функціонування вітчизняних підприємств, адже такі перетворення в бізнес-процесі дозволять раціонально використовувати кошти та максимізувати віддачу від навчальних програм і проектів.

Можливі подальші дослідження передбачається спрямувати на розробку методичного та практичного забезпечення раціоналізації процесу навчання та розвитку персоналу.

/ В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 4. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук – К. : Кондор, 2005. – 308 с. 5. Мурашко М. І. Управління персоналом / М. І. Мурашко. – К. : Знання, 2002. – 311 с. 6. Бормотова М. В. Впровадження адаптивного процесу навчання персоналу на підприємстві / М. В. Бормотова, О. О. Петренко // Управління розвитком. – 2008. – № 20. – С. 14–16. 7. Петренко О. О. Оптимізація витрат на навчання персоналу за допомогою математичного моделювання / О. О. Петренко // Управління розвитком. – 2008. – № 16. – С. 125–127. 8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov>.

*Стаття надійшла до редакції
15.09.2009 р.*



Довідка про авторів

- Куркін М. В.** — докт. екон. наук, директор Українського центрального науково-дослідного інституту технології машинобудування
- Кавун С. В.** — канд. техн. наук, доцент ХНЕУ
- Михальчук І. В.** — студент ХНЕУ
- Азаренков Г. Ф.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Мартюшева Л. С.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Полтнініна О. П.** — викладач-стажист ХНЕУ
- Сотніков В. І.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Савенко К. С.** — аспірант ХНЕУ
- Підболячий В. Ф.** — канд. юр. наук, заст. директора Київської регіональної дирекції ВАТ "Райффайзен Банк Аваль", позаштатний консультант комітету Верховної Ради з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності
- Корнілов О. О.** — аспірант Харківського національного університету ім. В. М. Каразіна
- Керейко К. С.** — канд. екон. наук, ст. викладач Харківської академії міського господарства
- Федірко В. В.** — аспірант Української академії банківської справи Національного банку України
- Кізима Т. О.** — канд. екон. наук, доцент, докторант Тернопільського національного економічного університету
- Синюгіна Н. В.** — викладач ХНЕУ
- Малахов В. А.** — аспірант ХНЕУ
- Дєєва Н. Е.** — канд. екон. наук, доцент Донецького національного технічного університету
- Єгоршин О. О.** — канд. техн. наук, доцент ХНЕУ
- Малярець Л. М.** — докт. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Лабунська С. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Курган Н. В.** — аспірант ХНЕУ
- Кобзєв П. М.** — канд. фіз.-мат. наук, доцент ХНЕУ
- Воронкова А. Е.** — докт. екон. наук, професор Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
- Свірідова О. В.** — ст. викладач Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
- Панін А. У.** — докт. екон. наук, професор Російського державного торговельно-економічного університету
- Трубчанінов В. В.** — аспірант-здобувач Російського державного торговельно-економічного університету
- Воронков Д. К.** — канд. екон. наук, здобувач Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
- Дзьобко І. П.** — ст. викладач ХНЕУ
- Худавердієва В. А.** — канд. екон. наук, ст. викладач Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва
- Федорова Ю. В.** — ст. викладач Української інженерно-педагогічної академії
- Огієнко С. О.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Письмак В. О.** — викладач ХНЕУ
- Івченко Є. І.** — канд. техн. наук, доцент Полтавського університету споживчої кооперації України
- Шелегеда Б. Г.** — докт. екон. наук, професор Донецького університету економіки та права
- Кравцова Л. В.** — канд. екон. наук, доцент Донецького університету економіки та права
- Цибулько Д. І.** — аспірант ХНЕУ
- Сенчуков В. Ф.** — канд. фіз.-мат. наук, доцент ХНЕУ
- Іваниченко В. В.** — канд. екон. наук, доцент Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"
- Зима О. Г.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Зима О. Г.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Гончаров В. М.** — докт. екон. наук, професор Луганського національного аграрного університету
- Родіонов О. В.** — канд. екон. наук, доцент Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля
- Мартиненко М. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Петренко О. О.** — викладач ХНЕУ