

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

№ 1 (29)

Харків, ХДЕУ, 2004

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

березень 2004 р. №1 (29)

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 №4 від 24.02.2004 р.

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. (головний редактор)

Афанасьєв М. В.

Внукова Н. М.

Григорян Г. М.

Гриньова В. М. (заст. головного редактора)

Дікань Л. В.

Дороніна М. С.

Журавльова І. В.

Іванов Ю. Б.

Клебанова Т. С.

Кожанова Є. П.

Левикін В. М.

Малярєвський Ю. Д.

Назарова Г. В.

Орлов П. А.

Пушкар О. І.

Тодика Ю. М.

Українська Л. О.

Хміль Т. М.

Хохлов М. П.

Зав. редакцією СЕДОВА Л. М.

Відповідальний редактор СЕДОВА Л. М.

Редактори: Новицька О. С.

Гончаренко Т. О.

Гузенко О. М.

ЗАМАЗІЙ О. Є.

Технічний редактор ВЯТКІНА О. С.

Комп'ютерна верстка КРУТАС Н. В.

Адреса видавця: 61001

Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:

(057)702-03-04 — гол. редактор

(0572)58-77-05 — редакція

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

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

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

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

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

Підписано до друку 25.03.2004 р.

Формат 60×90 1/8. Папір ТАТРА.

Ум.-друк. арк. 14,5. Обл.-вид. арк. 16,68.

Тираж 500 прим. Зам. № 204.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300

Видавництво ХНЕУ

© Харківський державний економічний університет, 2004

© Економіка розвитку, 2004

© Видавництво ХНЕУ, 2004

дизайн, оформлення обкладинки

Зміст

Механізм регулювання економіки

Мартюшева Л. С., Семенов В. Б. Факторний аналіз управлінської діяльності	5
Милов А. В. Модель группы лиц, принимающих решения.....	9
Порєв С. М. Наукове забезпечення потреб економіки та її технологічного оновлення.....	14
Мищенко В. А., Коробков Д. В. Методы и модели управления инвестиционной привлекательностью, применяемые на фондовых рынках.....	17
Холодный Г. А., Техова О. А. Систематизация видов услуг с точки зрения современной концепции маркетинга	23
Водницька Н. В. Взаємозв'язок соціальної і економічної політики в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки.....	25
Худавердієва В. А. Земельна реформа як основа переходу до ринкових відносин в агропромисловому комплексі	28
Васильев А. И. Эколого-экономические аспекты процесса воспроизводства водных ресурсов.....	33
Вальчук Т. Л. Использование типологии личности Майерс-Бриггс в управлении персоналом с учетом синергетического эффекта.....	38
Котляров Л. Д. Малое предпринимательство: проблемы и перспективы	43

Економіка підприємства та управління виробництвом

Гринёва В. Н., Грузина И. А. Стимулирование труда персонала предприятия на основе оценки его результативности	47
Пушкарь А. И., Бондарь И. А. Методика диагностики проблемной ситуации на малом предприятии производственного типа.....	52
Мартюшева Л. С., Горовий Д. А. Аналіз виконання спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу.....	59

Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Обучение как фактор повышения интеллектуального уровня персонала организации	64
Іванов Ю. Б., Найдено О. Є. Визначення відповідності організаційних структур управління підприємством конкурентній стратегії.....	67
Ястремская Е. Н., Попов А. С. Повышение эффективности мотивация и стимулирования трудовых ресурсов предприятия	67
Тимонин А. М., Бровко Е. М., Бузинова А. В. Разработка маркетинговой стратегии развития объединения предприятий	74
Бондар О. В. Реактивні інновації як засіб диверсифікації діяльності вітчизняних підприємств в умовах трансформації ринкової економіки та євроінтеграції України	78
Рудика О. В. Інноваційний потенціал та оцінка його стану на підприємстві.....	82
Орлов П. А., Крамарева Е. М. Оценка эффективности экспорта машин и оборудования.....	88
Журавлева И. В., Огурцов В. В. Методические подходы к разработке стратегии инвестирования в развитие информационной системы предприятия	92
Рогожин В. Д., Тышенко Д. А. Влияние S-образных кривых развития технологий на процесс формирования инновационных стратегий предприятий	95
Шемаєва Л. Г. Когнітивний підхід до прийняття рішень щодо взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем у контексті стратегічного управління.....	99
Лисица Н. М., Вовк В. А. Социальная политика предприятия на основе социально-этичного маркетинга	104
Сотников В. И., Сотникова Ю. В. Оптимизация сроков инновационной деятельности предприятия.....	107
Власенко В. В. Концептуальні засади формування організаційної структури підприємства, що веде інноваційну діяльність	110

Факти, події, люди

Стрижко В. А. Важное событие в духовной культуре общества.....	113
---	-----

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

С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 658.3

**Мартюшева Л. С.,
Семенов В. Б.**

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

The authors propose a methodical approach concerning the definition of managerial activity potential of a specialist working in functional section of middle management. By means of factor analysis method the most important latent factors influencing management activity development are found. The direction of searching reserves for its improvement is determined.

Практика управління постійно потребує вдосконалення методів, які підвищували б його ефективність. Це питання завжди знаходиться у полі зору науковців, які, виявляючи закономірності та узагальнюючи досягнення в цій сфері, розробляють відповідні поточним проблемам рекомендації та визначають механізми їх впровадження. Серед таких рекомендацій особливої уваги потребує визначення потенціалу управлінської діяльності як однієї з найважливіших характеристик, на якій ґрунтується пошук резервів підвищення ефективності функціонування організацій. Такі резерви можна створювати та управляти ними, використовуючи коректні методи факторного аналізу фактичного та бажаного стану управлінської діяльності.

Під управлінською діяльністю слід розуміти, по-перше, процес узгодження дій окремого керівника з діями певної групи робітників, по-друге, процес узгодження фахівцями власних дій (виконання поточних та нових завдань, оброблення інформації, прийняття рішень), по-третє, взаємодію окремих виконавців та структурних підрозділів за системою вертикальних та горизонтальних зв'язків для досягнення мети підприємства.

Методичне забезпечення аналізу потенціалу управлінської діяльності повинно забезпечувати систему управління сучасними методами оцінки та стимулювання, перш за все, спеціалістів функціональних підрозділів середньої ланки управління. Необхідність посилення уваги до працівників цієї категорії пояснюється тим, що в умовах мінливого зовнішнього середовища відбувається розширення обсягів та ускладнення інформаційних потоків, якими вони користуються, тобто їх діяльність підпорядковується багатоаспектній ситуативності. За таких умов фахівцям середньої ланки управління все частіше доводиться приймати рішення, які вимагають застосування нових нетрадиційних методів, і брати на себе відповідальність за підвищення ефективності та зниження ризику досягнення організацією чи окремим колективом тактичних та стратегічних цілей.

Метою даної роботи є обґрунтування методичних підходів до визначення факторів, що характеризують резерви підвищення ефективності діяльності функціональних підрозділів середньої ланки управління, де особливу роль відіграє творчість і її складові — ініціатива та самостійність.

Актуальність цього дослідження обумовлена появою нових економічних і соціально-психологічних вимог до організації системи управління. У сучасних умовах господарювання ці вимоги мають характерні ознаки. По-перше, посилюється відповідальність фахівців у прийнятті рішень як у межах функціональних обов'язків, так і з погляду досягнення мети організації в цілому, по-друге, виникає необхідність забезпечення кадрового складу фахівцями з високим рівнем інтелектуального потенціалу та активним ставленням до самовдосконалення, по-третє (і найголовніше), актуалізується впровадження та посилення самоменеджменту, який потребує вдосконалення взаємодії керівника й підлеглого і ефективного перерозподілу між ними повноважень та відповідальності. Такі висновки ґрунтуються на теоретико-методологічних засадах, викладених в роботах [1 – 5].

Як відомо, об'єктивна оцінка будь-якого складного процесу чи явища вимагає визначення її триєдиної суті: складу характеристик об'єктів оцінки та способу їх кількісного вимірювання; обґрунтування процесу оцінювання; визначення порядку використання отриманих оцінок для прийняття управлінських рішень.

Оцінка ефективності управлінської діяльності, як складного явища з використанням тільки економічних критеріїв шляхом порівняння результатів та витрат є обмеженою, оскільки творчість, як особливе соціальне явище, не можна повною мірою описати кількісними показниками. З цього приводу Попов Г. Х. зауважує, що поняття "економічна ефективність управління" за змістом вужче, ніж поняття "ефективність управління". Останнє, на його думку, включає не тільки економічні, а й соціальні фактори [3]. Це, зокрема, пов'язано з тим, що діяльність кожного колективу, який виконує роботу в межах своїх функціональних повноважень, має багатогранні характеристики та внутрішні закономірності, які складаються під впливом специфічних завдань та історично встановленого на підприємстві нормативного розподілу прав та обов'язків. Але в кожному колективі об'єктивно формується система власних формальних та неформальних відносин, частина яких слабо формалізована. Такі відносини не можна описати кількісними або якісними показниками безпосередньо, оскільки вони мають латентний характер.

У такому випадку виникає досить складне і водночас важливе завдання — визначити необхідний та достатній склад формальних показників і методи їх обробки, які дозволили б опосередковано виявити та адекватно описати закономірності управлінської діяльності, що мають латентний характер.

Науковці рекомендують у цьому випадку використовувати підхід, що ґрунтується на експертних оцінках [3; 4; 6]. Його переваги перед іншими методами полягають у тому, що він дає змогу враховувати одночасно соціальні та економічні фактори, які не завжди можна визначити кількісними характеристиками, але вони істотно впливають на результативність діяльності організацій. Такий підхід можна розглядати як варіант нормативного методу, де в якості нормативів у системі вибраного кола проблем виступають оцінки компетентних осіб. Окрім того, в цьому випадку стає можливим більш повне виявлення факторів, що стосуються досліджуваної проблеми, а особливо тих, що мають слабоформалізований характер і безпосередньо кількісно не вимірюються.

Незаперечними щодо використання експертних оцінок є також такі аргументи. Традиційні методи

оцінки ефективності управлінської діяльності, побудовані на основі переважно економічного підходу (використанні методик ефективності капітальних вкладень, побудові синтетичних показників тощо), мають два суттєвих недоліки. По-перше, вони не чутливі до змін і, швидше за все, можуть оцінювати ефективність управління ретроспективно. По-друге, вони не враховують дії соціально-психологічних факторів, які дозволяють підвищити ефективність управлінської діяльності шляхом використання якісних характеристик індивідів, що займаються творчою працею. У зв'язку з першим зауваженням слід також зазначити, що ефективність управлінської праці на сучасному етапі забезпечується корегуванням роботи з орієнтацією не стільки на її минулу результативність та тенденції, скільки на майбутнє з урахуванням стратегічних цілей розвитку організації. Сучасні науковці з цього приводу все частіше зауважують, що керівники багато часу витрачають на спроби повернутись в минуле, в той час як основне завдання управлінця полягає не в розповсюдженні минулих норм на сучасну реальність, а в зміні бізнесу, його поведінки, товарів, ринків, каналів розповсюдження тощо з тим, щоб вони відповідали сучасним вимогам [2; 4; 5; 7].

Узагальнення відповідної літератури [1; 4; 5; 7; 8] дало змогу скласти перелік показників-ознак управлінської діяльності з 99 найменувань, які можна розподілити на такі змістовні блоки: методи прийняття управлінських рішень, стиль управління, розвиток знань та кваліфікації фахівців, форми мотивації праці, усвідомлення цілей організації та її функціональних підрозділів.

Для аналізу використовувалися середні експертні оцінки зазначених характеристик та моделювались їх структури методом факторного аналізу. При цьому в анкеті респондентам було запропоновано оцінити фактичний та бажаний рівень кожної характеристики, порівняння яких дозволяє визначити напрями розвитку управлінської діяльності.

Оскільки моделювання внутрішньої структури системи характеристик управлінської діяльності можливе лише за умови її кількісного визначення, то експертні оцінки з п'ятиінтервальною шкалою було квантифіковано таким чином: "так" — 5 балів, "швидше так, ніж ні" — 4 бали, "швидше ні, ніж так" — 3 бали, "ні" — 2 бали, "не знаю" — 1 бал. Така процедура дозволяє використовувати статистичні методи моделювання, а саме багатфакторний аналіз, який непрямим методом визначає внутрішні латентні фактори формування варіативності характеристик управлінської діяльності.

Досвід показує, що отриману на основі таких перетворень анкетних даних матрицю доцільно обробляти в наступному порядку:

Перший етап. З використанням багатовимірного моделювання виділяються фактори, що формують цілісність характеристик управлінської діяльності.

Другий етап. Визначення та вилучення з масиву даних та подальший аналіз характеристик, що не потребують регулювання, за ознакою відсутності навантажень на встановлені на попередньому етапі суттєві фактори.

Третій етап. Аналіз отриманих результатів та визначення особливостей розвитку управлінської діяльності в підрозділах, що аналізувалися.

Цю послідовність було використано для факторного аналізу управлінської діяльності менеджерів середньої ланки маркетингового та фінансового відділів (МВ і ФВ) відповідно підприємства "Мотор-Січ". У кінцевому підсумку було отримано такі результати.

У кожному відділі виділилися різні за структурою фактори управлінської діяльності. За даними МВ вони описують за фактичним станом 63,4% дисперсії сукупності її характеристик, а за бажаним — 72,8%. Для ФВ за фактичним станом ці фактори описують 90,6%, а за бажаним — 85,6%.

У результаті обробки анкетних даних у МВ виділилися і за фактичним, і за бажаним станом управлінської діяльності по чотири фактори, дисперсії яких дорівнюють відповідно 25,23%, 14,65%, 13,49% і 9,61%. За бажаним станом управлінської діяльності дисперсії чотирьох факторів мають величини 24,28%, 12,20%, 13,82% та 11,94% відповідно. Назви цих факторів, перелік характеристик, що їх формують, та їх навантаження наведено в таблиці.

Таблиця

Фактори, ознаки-показники управлінської діяльності та рівень їх навантаження на фактори у маркетинговому відділі

Характеристика фактора	Ознаки-показники управлінської діяльності та їх навантаження (значення подано в дужках)
1	2
<i>Фактичний стан</i>	
Фактор 1. Особливості досягнення цілей	Пошук творчих підходів до вирішення поточних проблем організації (0,88); укріплення системи керівництва та дотримання правил (0,81); постійний аналіз та вдосконалення трудових процесів (0,86); актуальність для підприємства цілей завоювання ринку та підвищення престижу товарів(0,94); розв'язання соціальних проблем (0,84)

1	2
Фактор 2. Способи прийняття рішень щодо нових нетрадиційних завдань	Прийняття рішення щодо нових нестандартних завдань шляхом порад зі співробітниками (0,89), отримання консультацій у інших фахівців (0,78); можливість самостійно приймати рішення (0,75); сила впливу керівництва на діяльність організації (0,74); необхідність застосування адміністративних методів управління (0,76)
Фактор 3. Стан самоменеджменту	Самостійність у прийнятті рішень щодо типових завдань (-0,70); виконання поточних завдань співробітниками на свій розсуд (0,78); використання вільної ініціативи в управлінні діяльністю (0,79)
Фактор 4. Особливість влади керівника	Використання керівником влади власного прикладу (0,92)
<i>Бажаний стан</i>	
Фактор 1. Методи управління керівництва	Керівництво організації діє як катализатор групової взаємодії та співробітництва (0,91); розв'язання проблем з використанням знайомих (0,89) та нових методів (0,92); використання керівником традиційних методів (0,81); використання керівником влади власного прикладу (0,83); володіння керівником цінними знаннями (0,90); ефективність використання адміністративних (0,74), економічних (0,85) та соціально-психологічних (0,93) методів
Фактор 2. Вимоги до керівника	Зміцнення системи керівництва та дотримання правил при розв'язанні поточних проблем (0,74); використання в управлінні соціально-психологічних методів (0,79); стабільність та активність керівництва в організації трудових процесів (0,71)
Фактор 3. Розвиток повноважень	Прийняття рішень щодо типових завдань шляхом порад зі співробітниками (0,88) та з фахівцями (0,82); надання співробітникам права вільної ініціативи (0,72); сила впливу керівництва на діяльність організації (0,90)
Фактор 4. Концепція управління	Постійний аналіз і вдосконалення трудових процесів (0,74); використання керівниками способів прогнозування і передбачення проблем (0,83); зміна концепції управління (0,82)

Детальніший аналіз дав такі результати. Структура першого фактора, який має дисперсію 25,2%, свідчить, що фактично працівники МВ добре усвідомлюють зв'язок основної мети підприємства з пошуком творчих шляхів її досягнення. Але ці процеси проходять під досить жорстким адміністративним контролем. На думку авторів, цей фактор можна визначити як особливості механізму досягнення цілей організації.

Другий фактор, маючи рівень дисперсії 14,65%, характеризує способи прийняття рішень під час

розв'язання нових нетрадиційних завдань. Його структура свідчить про те, що в даному колективі існує колегіальний стиль прийняття рішень під час розв'язання нових творчих завдань, але під значним впливом адміністративних методів управління.

Третій фактор, який має майже однакове з другим значення дисперсії (13,49%), характеризує самоменеджмент у колективі. Причому можна сказати, що цей стиль менеджменту не набув розвитку, оскільки працівники отримують повноваження на виконання типових рутинних завдань без права прийняття рішення, що виходять за межі суто виконавчих функцій.

Четвертий фактор з незначним рівнем дисперсії (9,61%) має навантаження однієї характеристики з досить високим рівнем кореляції 0,92, що характеризує особливість влади, якою користується керівник.

Аналіз системи оцінок бажаного стану управлінської діяльності у МВ вказує на те, що найбільш значущим для даного колективу є вдосконалення методів управління та стилю керівництва — ці характеристики мають найбільше навантаження на перший фактор, і він має дисперсію 24,3%. Другий фактор (з дисперсією 12,2%) — вимоги до керівника. Третій фактор — вимоги щодо делегування повноважень у колективі — має дисперсію 13,8%. Четвертий фактор з дисперсією 11,9% можна позначити як вимоги щодо зміни концепції управління.

У цілому результати аналізу управлінської діяльності у МВ дозволяють зробити такі узагальнюючі висновки: колектив не відмовляється від застосування адміністративних методів управління, але вважає за необхідне посилити акцент на пошуках нових методів, які б стимулювали групову взаємодію та співробітництво. Резерви діяльності колектив вбачає в підвищенні стабільності роботи керівника та впровадженні соціально-психологічних методів управління. Не ігноруючи необхідності підтримання авторитету керівника, колектив бажає отримувати більшу самостійність у прийнятті управлінських рішень при виконанні типових завдань.

Висловлена колективом думка з приводу концепції управління, яка забезпечувала б вищий рівень прогнозованості та передбачення проблем, вказує на те, що персонал у системі нестійких параметрів ринкової економіки бажає бути своєчасно поінформованим про можливі зміни та їх об'єктивне обґрунтування.

Отже, щодо МВ можна зробити загальний висновок, що в даному колективі є передумови та усвідомлення працівниками необхідності надання їм більш широких повноважень для прийняття самостійних

рішень при розв'язанні як типових, так і нових, нетрадиційних завдань.

За результатами моделювання оцінок фактичного та бажаного стану управлінської діяльності у ФВ виділилося по чотири фактори. Для фактичного стану вони пояснюють відповідно 37,5%, 22,7%, 20,3% і 9,5% дисперсії характеристик управлінської діяльності. Для бажаного — відповідно 34,3%, 18,2%, 22,7% і 10,5% дисперсії.

За складом показників-ознак, що мають суттєві навантаження на фактори, які фактично впливають на управлінську діяльність у фінансовому відділі, їх можна визначити як способи розв'язання проблем (перший фактор), суперечності у впорядкуванні групової взаємодії (другий фактор), делегування повноважень у нестандартних ситуаціях тільки лідерам (третій фактор), ігнорування принципу делегування прийняття рішень підлеглим (четвертий фактор).

Бажаний рівень управлінської діяльності формується під впливом таких факторів: способів і методів досягнення цілей; особливостей керівництва; корпоративності управління, самоменеджменту.

Отже, можна зробити висновок, що фактично в колективі ФВ надається можливість працівникам самостійно виконувати поточні роботи, а рішення щодо нестандартних ситуацій приймаються колегіально. Керівництво діє як каталізатор групової взаємодії та співробітництва, успішно використовуючи різні методи управління. У нестандартних ситуаціях рішення приймають лідери, самоменеджмент у колективі не спостерігається.

Удосконалення управлінської діяльності в ФВ бажано здійснювати за рахунок розвитку персоналу, підвищення авторитету керівників, зміни концепції управління за рахунок розвитку делегування повноважень підлеглим працівникам.

Проведені дослідження можливості комплексного використання експертних оцінок та факторного аналізу для оцінки діяльності менеджерів середньої ланки управління показали, що така методика дає можливість визначити найсуттєвіші латентні фактори, що впливають на її розвиток, та напрями пошуку резервів для її вдосконалення.

Література: 1. Бодди Д. Основы менеджмента / Бодди Д., Пейтон Р.: Пер. с англ.; [Под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Изд. "Питер", 1999. — 816 с. 2. Будзан Б. Менеджмент в Україні: Сучасність і перспективи. — К.: Вид. Соломії Павличко "Основи", 2001. — 348 с. 3. Оценка работников управления / Под ред. Г. Х. Попова. — М.: Московский рабочий, 1976. — 352 с. 4. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 432 с. 5. Большаков А. С. Современный менеджмент: теория и

практика / А. С. Большаков, В. И. Михайлов. — СПб.: Изд. "Питер", 2002. — 416 с. 6. Дубровский С. А. Прикладной многомерный статистический анализ. — М.: Финансы и статистика, 1982. — 216 с. 7. Минухин С. В. Методологический анализ процессов принятия управленческих решений на предприятии / С. В. Минухин, А. Н. Беседовский // Управління розвитком. — 2003. — №1'2003. — С. 36 – 47. 8. Русинов Ф. М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: Учеб. пособие / Ф. М. Русинов, Л. Ф. Никулин, Л. В. Фаткин. — М.: ИНФРА-М, 1966. — 352 с.

*Стаття надійшла до редакції
15.03.2004 р.*

УДК 631.1

Милов А. В.

МОДЕЛЬ ГРУППЫ ЛИЦ, ПРИНИМАЮЩИХ РЕШЕНИЯ

An analytical model of a team of well-trained decision-makers executing a well-defined decision-making task is presented. Each team member is described by a two-stage model consisting of a situation assessment stage and a response selection one. An information theory, in which bounded rationality is modelled as a constraint on the total rate of internal processing by each decision-maker is used. The results are applied to the analysis of two three-person organizational structures.

В статье [1] была представлена информационная модель процесса принятия решения индивидуальным лицом, принимающим решение (ЛПР). В настоящей статье рассматриваются вопросы анализа и оценки группы лиц, принимающих решения. Рассмотренный подход применен для исследования двух организаций различной структуры с тремя ЛПР.

При проектировании организационной структуры следует исходить из предпосылки, заключающейся в том, что некоторая задача управления или их набор не могут быть решены отдельным ЛПР из-за большого объема требующей обработки информации и жестких временных ограничений, характерных для систем реального времени.

Решение задачи проектирования организационной структуры со многими ЛПР предполагает выяснение двух моментов:

- 1) кто и какую информацию получает в организации;
- 2) кому и какие решения надлежит принимать и выполнять.

Эффективность решения этих двух проблем определяется ограниченной скоростью обработки информации отдельными ЛПР, а также требуемым для органи-

зации темпом решения задач. Последний фактор отражает скорость, с которой задачи возникают в данной организации, и временной интервал, выделяемый на их решение.

Задача организации состоит в приеме входной информации, поступающей из одного или нескольких источников, представляющих окружающую среду данной организации, и выработке выходных решений. Поступающая информация может разделяться и направляться для обработки отдельным членам организации. Общий случай можно промоделировать отдельным исходным вектором и набором матриц-разделителей, которые распределяют компоненты этого вектора внутри данной организации соответствующим ЛПР [2].

Моделирование выполняемой в рамках организации обработки информации базируется на основных положениях теории информации. Особенностью предлагаемого подхода является моделирование внутренней обработки входных данных для выработки решений. Эта обработка включает не только передачу или переработку, но также внутреннюю координацию, блокировку и внутреннюю генерацию информации. Следовательно, ограниченность ЛПР как обработчиков информации и объектов, принимающих решения, моделируется как ограничение на их общую производительность. Это ограничение представляет собой интерпретацию гипотезы об ограниченной разумности лиц, принимающих решения [3].

Круг вопросов, рассматриваемых в настоящей статье, можно ограничить отдельным классом организаций. Предполагается, что каждый член группы выполняет определенную задачу (причем сюда может включаться обработка входных данных, принимаемых как из внешней среды, так и от других ЛПР группы), для решения которой он обладает надлежащей подготовкой и которую он решает по мере поступления соответствующих входных данных.

В общем случае n -й член организации может быть представлен двухстадийной моделью, как показано на рис. 1. Он может принимать данные из окружающей среды, обрабатывая эти сигналы на стадии оценки ситуации (OC^n) для определения или выбора конкретного значения переменной z^n , которая обозначает данную ситуацию. Он может передать свою оценку данной ситуации другим членам группы и, в свою очередь, принять их оценки. Эта вспомогательная информация может использоваться для модификации его оценки, то есть может привести к изменению ранее полученной величины z^n . Возможные альтернативные решения оцениваются на стадии выбора ответа (BO^n). Результатом этого процесса является выбор локального решения y^n , которое может либо передаваться другим членам группы, либо составлять часть или полный ответ организации в целом.

На процесс выбора решения может влиять командный вход со стороны других лиц, принимающих решения.

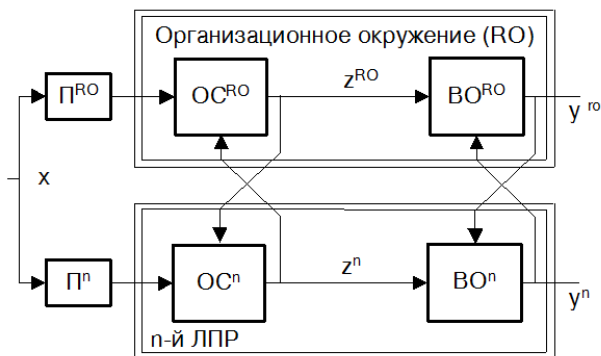


Рис. 1. Взаимодействие отдельного ЛПР с организационным окружением

Условные обозначения:

- ОС — оценка ситуации;
- ВО — выбор ответа.

Преобразование, осуществляемое между входом данной организации и выходом, в целом определяется индивидуальными внутренними решениями, принимаемыми каждым членом группы. Относительные частоты, с которыми эти выборы осуществляются ЛПР, то есть их внутренние стратегии решений, используются для формирования стратегии решения данной организации. Поскольку ЛПР взаимодействуют между собой, то общая производительность каждого из лиц, принимающих решения, а также производительность данной организации зависят от стратегии решений данной организации. Каждой такой стратегии соответствует точка в пространстве координат "производительность – загрузка". Расположение всех таких точек характеризует структуру организации в целом. Как только конфигурация точек определена, становится возможным анализировать влияние "ограничений на рациональность", присущих всем отдельным членам организации, на способность данной организации выполнять свои задачи в условиях, когда представляет интерес либо оптимизация производительности, либо "удовлетворение требований" к производительности.

Следует уточнить представленную ранее модель [1] для случая, когда ЛПР принимает решение в некотором организационном окружении.

Полная реализация модели для n-го ЛПР, в том случае, когда этот ЛПР работает в группе из N лиц, представлена на рис. 2. При этом n-е ЛПР взаимодействует с другими членами организации, а также с внешней средой.

Пусть данная организация принимает из внешней среды вектор исходных данных x. ЛПР принимает

вектор x^n , который представляет собой измерение (в условиях помех) доли x^n в x. Вектор x^n принимает значения из известного конечного алфавита в соответствии с распределением вероятностей $p(x^n)$. Можно воспользоваться двумя величинами из теории информации, описывающими входное воздействие на конкретное ЛПР и его последующую обработку этим ЛПР, а именно энтропией [4], определяемой для переменной x как:

$$H(x) = -\sum_x p(x) \times \log_2 p(x) \quad (1)$$

и измеряемой в бит/символ, и энтропией переменной z (на основе знания другой переменной x):

$$H_x(z) = -\sum_x p(x) \sum_z p(z | x) \times \log_2 p(z | x). \quad (2)$$

Третья величина — взаимная информация — может быть получена на основе двух вышеупомянутых величин:

$$T(x : z) = H(z) - H_x(z). \quad (3)$$

Распространение уравнений (1) – (3) на многомерный случай составляют основу для моделирования.

Величину $H(x^n)$ можно также интерпретировать как неопределенность, с учетом величины которой будет принимать значения случайная переменная x^n . Если входные символы генерируются в среднем каждые τ секунд, то τ (среднее время между поступлением символов) описывает темп операций [5].

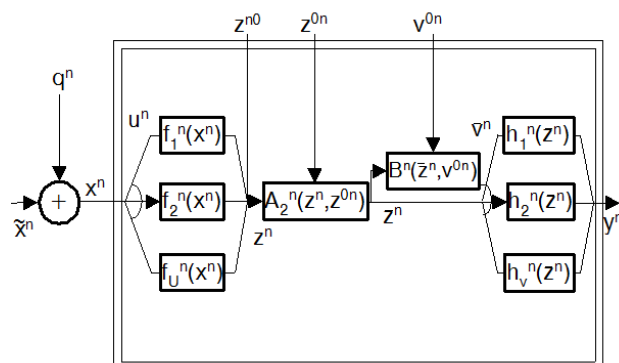


Рис. 2. Модель n-го ЛПР организации

Первая часть стадии оценки ситуации (ОС) состоит из конечного числа u^n процедур или алгоритмов f_i^n , среди которых n-е ЛПР может осуществить выбор с целью обработки измерения x^n и получения

оценки ситуации z^n . Внутреннее принятие решения на этой стадии представляет собой выбор алгоритма f_i^n для обработки x^n . Следовательно, каждый алгоритм считается активным или неактивным в зависимости от внутреннего решения u^n . В настоящей работе предполагается, что алгоритмы f_i^n носят детерминированный характер. Это предположение подразумевает, что, когда известен входной сигнал и осуществлен выбор соответствующего алгоритма, все другие переменные, используемые в первой части стадии ОС, известны. Более того, поскольку в процессе решения последовательности задач предполагается, что обучение отсутствует, последовательные значения, принимаемые переменными модели, некоррелированы, то есть данная модель не обладает памятью.

Переменная-вектор z^{0n} обозначает дополнительную ОС, принимаемую от других членов данной организации, в общем случае:

$$z^{0n} = [z^{1n}, \dots, z^{(n-1)n}, z^{(n+1)n}, \dots, z^{Nn}], \quad (4)$$

где z^{in} представляет дополнительный вход от ЛПРⁱ к ЛПРⁿ и сам по себе может быть переменной-вектором. Конкретное определение z^{0n} , включающее существование данного элемента z^{in} , зависит от структуры конкретной организации. Переменная z^{0n} сочетается с элементами z^n , что дает в результате \bar{z}^n . Переменные z^n и \bar{z}^n имеют одинаковую размерность и принимают значения из одного и того же алфавита. Объединение всех ОС выполняется детерминированным алгоритмом A^n , который образует вторую часть стадии ОС. Дополнительные ситуационные входы z^{in} от ЛПРⁿ к ЛПРⁱ представляют собой выходы первой части стадии ОС, а вместе они образуют вектор z^{0n} .

Командные входы к ЛПР представляются при помощи v^{0n} , которая определяется аналогично z^{0n} . Если вектор командного входа от других членов организации v^{0n} отсутствует, то стратегия выбора ответа $p(v^n | \bar{z}^n)$ указывает выбор одного из алгоритмов h_j^n , который отображает \bar{z}^n в выход y^n . Существование командного входа v^{0n} модифицирует выбор v^n лица, принимающего решения. Окончательный выбор \bar{v}^n получается из функции $B^n(v^n, v^{0n})$. Последняя определяет протокол, в соответствии с которым используется данная команда, то есть значения \bar{v}^n , определяемые $B^n(v^n, v^{0n})$, отражают степень ограничения возможности выбора, на которую влияет

данная команда. Суммарный процесс отображения оцениваемой ситуации \bar{z}^n и командного входа v^{0n} в окончательный выбор \bar{v}^n описывается алгоритмом B^n (см. рис. 2). Результатом этого процесса является стратегия выбора ответа $p(\bar{v}^n | \bar{z}^n, v^{0n})$ вместо $p(v^n | \bar{z}^n)$.

Четыре суммарные величины, как и прежде, характеризуют действия по обработке информации, сосредоточенные у ЛПРⁿ.

Пропускная способность:

$$G_t^n = T(x^n, z^{0n}, v^{0n} : z^{n0}, y^n). \quad (5)$$

Блокировка:

$$G_b^n = H(x^n, z^{0n}, v^{0n}) - G_t^n. \quad (6)$$

Внутренне генерируемая информация:

$$G_n^n = H(u^n) - H_{z^n}(v^n). \quad (7)$$

Координация:

$$\begin{aligned} G_c^n = & \sum_{i=1}^{u^n} p_i^n g_c^n(p(x^n)) + \alpha_i^n H(p_i^n) + H(z^n, z^{n0}) + \\ & + g_c^{A^n}(p(z^n, z^{0n})) + g_c^{B^n}(\bar{z}^n, v^{0n}) + \\ & + \sum_{j=1}^{v^n} p_j^n g_c^{U^{n+j}}(p(\bar{z}^n | \bar{v}^n = j)) + \alpha_j^{U^{n+j}} H(p_j^n) + H(y^n) + \\ & + H(z^n) + H(\bar{z}^n) + T_{z^n}(\tilde{x} : z^{0n}) + \\ & + T_{\bar{z}^n}(\tilde{x}^n, z^{0n} : v^{0n}). \end{aligned} \quad (8)$$

Выражение для G_n^n (внутренне генерируемой информации) показывает, что эта величина зависит от двух внутренних стратегий — $p(u^n)$ и $p(v^n | \bar{z}^n)$, хотя может существовать управляющий вход. Это подразумевает, что управляющий вход v^{0n} модифицирует внутреннее решение данного ЛПР, после того как определено значение $p(v^n | \bar{z}^n)$.

В выражениях, определяющих координацию системы, p_i^n представляет собой вероятность того, что алгоритм f_i^n выбран для обработки входного вектора x^n , а p_j^n представляет собой вероятность того, что выбран алгоритм h_j^n , то есть $u^n = i$, а $\bar{v}^n = j$. Величины g_c представляют собой внутренние

координации соответствующих алгоритмов и зависят от распределения соответствующих им входов; величины α_i^n и $\alpha_j^{U^n+j}$ представляют собой число внутренних переменных алгоритмов f_j^n и h_j^n соответственно. Наконец, величина H является энтропией случайной переменной, которая может принимать одно или два значения с вероятностью p :

$$H(p) = -p \times \log_2 p - (1-p) \times \log_2 (1-p). \quad (9)$$

Уравнения (5) – (8) вместе определяют суммарную деятельность G^n лица, принимающего решения, в соответствии с законом разбивки информации на части (9), то есть:

$$G^n = G_t^n + G_b^n + G_n^n + G_c^n, \quad (10)$$

где G^n иначе можно оценить как сумму предельных неопределенностей каждой системной переменной.

Величину G^n можно интерпретировать как суммарную деятельность по обработке информации в системе, и, таким образом, она может служить в качестве меры загрузки члена организации при выполнении им задачи принятия решений.

Для того чтобы определить структуру организации, необходимо точно указать взаимодействия каждого ЛПР. Следует отметить, что лицо, принимающее решения, взаимодействует с внешней средой, когда это лицо принимает входные воздействия непосредственно от источников внешнего мира либо когда это лицо генерирует выходные воздействия, которые представляют собой выход этой организации в целом или его части. Внутренние взаимодействия включают в себя прием входной информации от других ЛПР, совместное оценивание ситуаций, прием управляющих входных сигналов и выработку выходной информации, которая представляет либо входы, либо команды другим ЛПР. Если эти взаимодействия представить графически в форме направленного графа, то рассматриваемые организационные формы будут отображаться направленными графами, не содержащими каких-либо циклов или петель. Получаемые таким образом организации принятия решений будут обладать при этом ациклическими информационными структурами. Это ограничение в структуре организации вводится для того, чтобы избежать взаимных блокировок, а также циркуляции сообщений внутри организации.

С целью иллюстрации типов обработки информации и организации принятия решений, которые

можно смоделировать и проанализировать, следует рассмотреть простой пример. Пусть состояние системы описывается совокупностью фазовых координат. В теории управления показывается, что динамику любой системы можно описать множеством фазовых координат и множеством их первых производных по времени (то есть множеством скоростей изменения фазовых координат). На основании этих упорядоченных множеств организация должна сделать выбор тех или иных управляющих решений. Предполагается, что объем обрабатываемой информации, частота поступления задач и время реакции системы таковы, что штат организации может состоять из трех человек, то есть для выполнения указанной задачи необходимо спроектировать организацию, состоящую из трех человек. Следует рассмотреть две такие организационные структуры.

Первая структура — организация А — представляет собой параллельную структуру с горизонтальными связями и определяется следующим образом. Множество задач делится на три равных части, и каждое лицо, принимающее решения, отвечает за свою часть. Каждое ЛПР наблюдает только те состояния, которые относятся к его области ответственности. ЛПР может оценивать ситуацию и выбирать вариант реакции (то есть то, какое мероприятие следует реализовать) для состояний, целиком относящихся к пределам его компетенции.

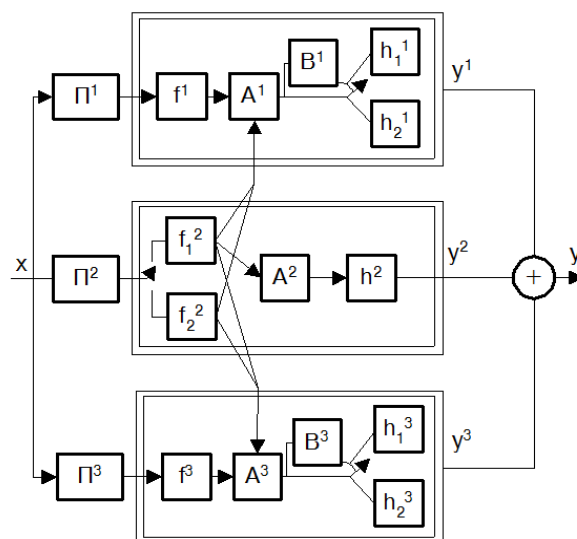


Рис. 3. Организация А: параллельная структура

Таким образом, ЛПР¹ и ЛПР² пользуются той информацией, которая относится к их общей области. Аналогично, ЛПР² и ЛПР³ пользуются общей информацией, относящейся к их общей части фазовых плоскостей. Для того чтобы не усложнять вычислительную сторону данного примера, можно пред-

положить, что стадии оценки ситуации ЛПР¹ и ЛПР³ содержат единственный алгоритм f^n , стадия оценки ситуации ЛПР² содержит два алгоритма — f_1^2 и f_2^2 . С другой стороны, стадия выбора ответа ЛПР² содержит единственный алгоритм h^2 , тогда как стадии ВО ЛПР¹ и ЛПР³ содержат два алгоритма h_1^n и h_2^n , $n = 1, 3$. Следовательно, внутренние стратегии решений могут быть представлены как $p(u^2)$, $p(v^1 | \bar{z}^1)$ и $p(v^3 | \bar{z}^3)$. Подробная структура этой организации представлена на рис. 3. Следует отметить, что взаимодействия, определяемые данной информационной структурой, не носят характера петель или циклов. Можно рассмотреть, например, информацию ОС, общую для ЛПР¹ и ЛПР². Переменные z^1 и z^{12} получаются в результате обработки x^1 ЛПР¹. Аналогичным образом z^2 и z^{21} порождаются ЛПР². Как только ЛПР² передаст x^{21} ЛПР¹, окончательная оценка \bar{z}^1 может быть определена путем использования A^1 . ЛПР² определяет свое значение \bar{z}^2 после приема z^{12} , z^{32} и после выработки z^2 . В то время как точная синхронизация явно не требуется, она подразумевается в том, что любая конкретная стадия обработки не может быть завершена до тех пор, пока не будут приняты все необходимые входные переменные. К тому же предполагается, что обработка "вход – выход" организации в целом может быть выполнена в среднем в течение среднего промежутка времени между поступлением символов τ .

Вторая организационная структура (организация В) предполагает наличие лица, принимающего решения, которое выполняет контролируемую роль. Такая организация описывается следующим образом. Все множество задач делится на два равных подмножества. Однако имеются "пограничные задачи", за которые несут ответственность по оценке ситуаций ЛПР¹ и ЛПР³; однако данные из области, примыкающей к границе между ЛПР¹ и ЛПР³, передаются контролеру или координатору ЛПР², который разрешает конфликты и распределяет задачи между ЛПР¹ и ЛПР³. Это осуществляется посредством командных входов v^{21} и v^{23} от координатора к двум ЛПР. Они, в свою очередь, используют свои ответы y^1 и y^3 соответственно. И в этом случае, для того чтобы не усложнять вычисления, можно предположить, что ЛПР¹ и ЛПР³ располагают единственным алгоритмом f^n для своих стадий ОС и двумя алгоритмами h_1^n и h_2^n для стадии ВО. Координатор ЛПР² располагает алгоритмом A^2 для обработки оцениваемых ситуаций z^{12} и z^{32} и двумя алгорит-

мами h_1^2 и h_2^2 на стадии ВО. Стратегиями внутренних решений являются $p(v^1 | \bar{z}^1)$, $p(v^2 | \bar{z}^2)$ и $p(v^3 | \bar{z}^3)$. Структура этой организации представлена на рис. 4. Как и в предыдущем случае, отмечается, что такая информационная структура является в действительности ациклической.

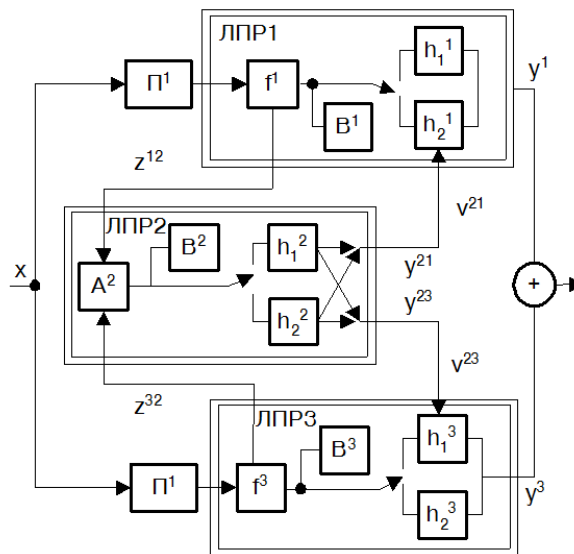


Рис. 4. Организация В: иерархическая структура

Описания лиц, принимающих решения, в организациях А и В (с точки зрения теории информации) получены путем "специализации" выражений (5) – (8). Выражение из теории информации, включающее переменные с нулевой неопределенностью, остается без изменений, когда эти переменные устраняются, поскольку знание их значения не может дать какой-либо информации о других переменных. В настоящем контексте это значит, что отсутствие переменной или группы переменных подразумевает равенство нулю связанной с ними неопределенности. Таким образом, общие выражения (5) – (8) можно упростить в соответствии с частной моделью лица, принимающего решения, для которой эти выражения используются. Например, в случае с ЛПР² в организации В отсутствуют алгоритмы f^2 и командный вход. Следовательно, \tilde{x}^2 , x^2 , u^2 , z^2 , z^{20} и v^{20} имеют нулевую неопределенность, а координационная составляющая алгоритмов f^2 равна нулю. Уравнения (5) – (8) можно в этом случае свести к следующему виду.

Производительность:

$$G_t^2 = T(z^{02} : y^2). \quad (11)$$

Блокировка:

$$G_b^2 = H(z^{02}) - G_t^2. \quad (12)$$

Внутренне генерируемая информация:

$$G_n^2 = H_{z^2}(v^2). \quad (13)$$

Координация:

$$G_c^2 = g_c^{A^2}(p(z^{02})) + g_c^{B^2}(p(\bar{z}^2)) + \sum_{j=1}^2 p_j^2 g_c^{2j}(p(\bar{z}^2 | \bar{v}^2 = j)) + \alpha_j^{2j} H(p_j^2) + H(y^2) + H(\bar{z}^2) + H(\bar{z}^2, \bar{v}^2), \quad (14)$$

где $z^{02} = [z^{12}, z^{32}]$ и $y^2 = [y^{12}, y^{23}]$.

Представленный в статье аналитический подход к моделированию и анализу структур информационной обработки и организации принятия решений может быть положен в основу моделирования и выработки стратегии организационных решений, а также оценки производительности организации в целом и выбора наилучшей организационной структуры с точки зрения наибольшей производительности при заданном уровне загрузки, что составит предмет обсуждения в следующих статьях автора.

Литература: 1. Милов А. В. Информационная модель принятия решений // Экономика развития. — 2003. — №4(28). — С. 24 – 30. 2. Денисов А. А. Теория больших систем управления / А. А. Денисов, Д. Н. Колесников. — Л.: Энергоиздат, Ленингр. отделение, 1982. — 288 с. 3. Vidal J. M. Recursive Agent Modeling Using Limited Rationality / Vidal J. M., Durfee E. H. // Proceedings of the First International Conference on Multi-Agent Systems. — 1995. — P. 125 – 132. 4. Шеннон К. Работы по теории информации и кибернетике. — М.: Изд. иностранной литературы, 1963. — 832 с. 5. Rutledge G. W. Dynamic selection of models. Ph. D. Dissertation, Medical information sciences Department, Stanford Univ., CA, 1995. — 164 p.

Стаття надійшла до редакції
10.03.2004 р.

УДК 001.38.336.1

Порєв С. М.

НАУКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ ЕКОНОМІКИ ТА ЇЇ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ООНОВЛЕННЯ

The main reasons of insufficient scientific supplies of economy, its technological modernization are considered in the article. The mechanism of interaction between the managers

and executors in the process of scientific investigation and elaboration is suggested. The ways of technological base renewal which influence the competitiveness of science-intensive domestic products are offered.

Наукове забезпечення потреб економіки України на сьогодні не можна вважати достатнім. Основними причинами такого становища є:

невідповідність інноваційній моделі розвитку економіки України обсягів замовлення з боку промисловості та підприємництва на прикладні дослідження й розробки, що виконуються науковими установами та підприємствами, вищими навчальними закладами;

недостатнє фінансування за рахунок загального фонду державного бюджету фундаментальних і прикладних досліджень, прикладних розробок, що спричиняє зменшення їх результативності та неефективне використання наявного кадрового наукового та науково-технічного потенціалу, скорочення чисельності працівників наукових організацій, особливо у сфері технічних наук;

неврегульованість системи організації наукових досліджень і розробок, механізмів координації, започаткування, проведення та прийняття їх результатів на засадах державного замовлення, конкурентності, програмно-цільового підходу;

недостатнє матеріально-технічне забезпечення наукової та науково-технічної діяльності в країні, що суттєво обмежує можливості виконання досліджень та розробок як бази для створення конкурентоспроможних високих технологій.

Усе це призводить до неможливості ефективного використання наявного наукового та науково-технічного потенціалу з метою забезпечення потреб економіки країни та її технологічного оновлення.

Інноваційна активність промислових підприємств, за даними Держкомстату України, в останні три роки є низькою й залишається на рівні 18%. Проблема низької інноваційної активності та застосування нових технологій значною мірою пов'язана з фінансовим станом підприємств та можливостями використання кредитів. Певне покращення в цьому напрямку спостерігається, однак частка коштів вітчизняних та іноземних інвесторів складала лише 10,7%, тому основна частина фінансового забезпечення інноваційної діяльності підприємств — це їх власні кошти (71,1% у 2002 році), яких на це не вистачає.

Із загальної кількості обстежених Держкомстатом підприємств лише 2% придбали у 2002 році нові технології в Україні. Кількість промислових підприємств, що впроваджували нові технологічні процеси, постійно зменшується: у 1995 році — 8,4% від кількості обстежених підприємств, у 2000 — 2002 рр. — 4,1%; 3,7% та 3,4% відповідно.

При існуючому кадровому науковому та науково-технічному потенціалі України ключовою проблемою залишається його розвиток та ефективне використання, що повинно ґрунтуватися на належному фінансуванні та організаційному забезпеченні фундаментальних і прикладних досліджень та розробок.

Однією з основних проблем розвитку та ефективного використання наукового та науково-технічного потенціалу є запровадження дієвих механізмів державного замовлення на наукові дослідження та розробки із застосуванням програмно-цільового методу.

Відповідно до Концепції застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.09.2002 р. №538-р, метою запровадження цього методу є встановлення безпосереднього зв'язку між виділенням бюджетних коштів та результатами їх використання.

У той же час поза увагою положень методу залишаються механізми взаємодії між головними розпорядниками й виконавцями при започаткуванні, проведенні та прийнятті результатів наукових досліджень і розробок, не розкриваються заходи щодо досягнення мети та реалізації завдань робіт.

На рівні формування та реалізації бюджетних програм фактично застосовуються окремі складові механізми державного замовлення у сфері науки. Але основні засади, принципи та заходи цього механізму щодо організації наукових досліджень і розробок не визначені як такі, що повинні бути основою відносин між державними замовниками та виконавцями.

Діючи на сьогодні в практиці міністерств та академій наук механізми організації наукових досліджень не повною мірою узгоджуються з документами, що визначають нормативно-правову базу, зокрема, із Законом України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти". Слід зауважити, що для фундаментальних досліджень запропоноване в зазначеному законі чітке визначення замовником специфікацій наукових результатів, як правило, не може бути здійснене. У випадку започаткування наукових досліджень (відкриття законів природи та суспільства, створення теорій) замовник не має необхідних вихідних даних для створення тендерної документації, яка, відповідно до законодавства, повинна надаватися виконавцю. У науці, особливо фундаментальній, результативним є інший механізм — визначення замовником напрямків досліджень та конкурсний відбір пропозицій виконавців.

Потребує перегляду Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 1999 року №304 "Про порядок визначення обсягів базового фінансування фунда-

ментальних наукових досліджень за рахунок коштів державного бюджету" щодо запровадження для базового бюджетного фінансування нових механізмів державного замовлення та координації наукових досліджень, які сприятимуть розвитку наукової сфери [1].

Незадовільним залишається фінансування наукової та науково-технічної діяльності. В академічному секторі його рівень становить близько 10,3 тис. грн. у розрахунку на 1 штатну одиницю в 2002 році, що не відповідає потребам наукового забезпечення розвитку економіки. Для науки ВНЗ цей показник взагалі складає лише близько 4,3 тис. грн.

Особливої уваги потребує проблема недостатнього матеріально-технічного забезпечення наукової та науково-технічної діяльності в країні. За даними Держкомстату, спостерігається значна зношеність і недостатній технічний рівень наявного парку машин і устаткування, що застосовуються для проведення наукових досліджень і розробок. Так, якщо у 1989 році середній вік машин і устаткування в науці становив 8 років, у 1993 році — 11 років, то в 1999 році він досяг 16 років. Середньорічна вартість машин та устаткування в галузі науки за 2000 — 2002 рр. збільшилася лише на 82,9 млн. грн., що складає 4% від загального обсягу. При цьому в академічному секторі вона зросла на 183,9 млн. грн., у заводському — на 81 млн. грн., а в галузевому секторі та секторі ВНЗ — зменшилась відповідно на 137,1 та 45,8 млн. грн. При мінімальних витратах на матеріально-технічне забезпечення наукових досліджень та розробок вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації і наукових установ Міністерства освіти і науки необхідно 20 млн. грн., але із загального фонду державного бюджету щороку отримується менш ніж 10% від цієї суми.

Зазначені основні та інші причини у сукупності призводять до неможливості радикально підвищити інноваційну активність підприємств і забезпечити оновлення технологічної бази, суттєво впливають на створення вітчизняної наукомісткої конкурентоспроможної продукції, гальмують інноваційний розвиток економіки країни.

Серед варіантів розв'язання цієї проблеми слід розглянути наступні.

Перший варіант — організація наукових досліджень і розробок відповідно до діючих нормативно-правових документів, поширення програмно-цільового методу та покращення міжгалузевої координації наукових робіт. Відповідно до Концепції застосування програмно-цільового методу, на другому її етапі пропонується запровадити поглиблене середньострокове бюджетне планування та складання паспортів бюджетних програм. Вдосконалення між-

галузевої координації наукових досліджень і розробок на цій основі може сприяти більш ефективному використанню бюджетних коштів на науку, підвищенню конкуренції виконавців робіт, інтеграції академічної, вузівської та галузевої науки. Складовою цього варіанта є також запровадження тендерних механізмів відповідно до Закону України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" як засобу регламентування конкурсного відбору проектів наукових досліджень та розробок.

Другий варіант — збільшення обсягів фінансування наукової та науково-технічної сфери при збереженні діючої нормативно-правової бази наукових досліджень і розробок. При наявному кадровому науковому потенціалі країни планомірне збільшення видатків загального фонду державного бюджету на наукову і науково-технічну діяльність до 1,7% від ВВП та доведення їх до 2,5% згідно з вимогами Концепції науково-технологічного та інноваційного розвитку України, схваленої Постановою Верховної Ради України від 13 липня 1999 року №916-XIV, може призвести до відновлення ролі науки як джерела конкурентоспроможних розробок і технологій [2].

Третій варіант — реалізація комплексного підходу до організації та забезпечення наукових досліджень і розробок, що включає наступні заходи:

1. Планомірне збільшення обсягів фінансування наукової та науково-технічної сфери за рахунок державного бюджету щороку на 0,2 — 0,3% від вартості ВВП, досягнення до 2008 року рівня цього показника, визначеного у статті 34 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність" — 1,7% від ВВП — та доведення його надалі до 2,5%. При цьому також видатки на наукову та науково-технічну діяльність повинні бути захищеними статтями видатків Державного бюджету [3].

2. Удосконалення міжгалузевої координації наукових досліджень і розробок на основі створення координаційних планів за пріоритетними напрямками із застосуванням програмно-цільового підходу, прогнозування розвитку науки та економіки, науково-технічного й науково-технологічного маркетингу.

3. Визначення основних засад та механізмів державного замовлення наукових досліджень і розробок, удосконалення на цих засадах усіх відповідних бюджетних програм.

Державне замовлення наукових досліджень і розробок слід розглядати як організаційно-економічний механізм спільної діяльності державних замовників із виконавцями з метою отримання наукових і науково-технічних результатів, корисних державі, економіці та суспільству. Замовлення пропонується реалізовувати за рахунок видатків загального фонду

державного бюджету, зокрема, для наступних програм і проектів: фундаментальних та прикладних досліджень, прикладних розробок в межах видатків базового бюджетного фінансування бюджетних наукових установ, ВНЗ та головних галузевих наукових установ, що пройшли державну атестацію; Державного фонду фундаментальних досліджень, державних науково-технічних програм та наукових частин державних цільових програм, розробки новітніх технологій, міжнародного наукового та науково-технічного співробітництва; інших наукових досліджень та розробок, що замовляються державою відповідно до законодавства України.

4. Планування видатків державного бюджету на 2005 рік на матеріально-технічне забезпечення наукових досліджень та розробок бюджетних наукових установ і ВНЗ, виходячи із необхідності збільшення фінансування за окремими бюджетними програмами, обсяги видатків яких є значно меншими від обґрунтованих пропозицій, наприклад за Програмою 2201360 "Фінансова підтримка матеріально-технічного забезпечення вищих навчальних закладів". Здійснення аналізу потреб бюджетних наукових установ і ВНЗ у фінансуванні матеріально-технічного забезпечення наукових досліджень і розробок. Підготовка обґрунтованих оптимальних бюджетних пропозицій на 2006 і наступні роки.

5. Відновлення кадрового наукового потенціалу країни шляхом підготовки фахівців, здатних здійснювати розробку конкурентоспроможних технологій. Забезпечення ефективного використання потенціалу науки ВНЗ, вдосконалення організації наукової та науково-технічної діяльності у ВНЗ.

З метою забезпечення належної наукової та науково-технічної бази для підготовки спеціалістів, магістрів і фахівців вищої кваліфікації, гармонізації вищої освіти України з європейською системою у межах Болонського процесу слід збільшувати фінансування наукових досліджень і розробок, що плануються до виконання державними ВНЗ за рахунок видатків загального фонду державного бюджету, щороку на 20% у період з 2005 до 2008 року.

Отже, третій варіант розв'язання проблеми найбільше відповідає стратегічним цілям і завданням соціально-економічного розвитку України. Зазначений варіант безпосередньо спрямований на вирішення завдань Програми діяльності Кабінету Міністрів — переорієнтації фінансування науково-технічної сфери на засади державного замовлення та конкурентності, формування планів наукових досліджень за програмно-цільовим принципом, узгодження їх з потребами економіки та розвитку суспільства.

Оцінка варіантів та обґрунтування рекомендованого рішення базується на таких критеріях:

1. *Результативність.* Запропоновані у першому варіанті заходи залишають незмінними механізми організації, моніторингу та прийняття результатів наукових досліджень і розробок замовниками у виконавців, тобто не впливають суттєво на реалізацію самих цих процесів та їхню результативність.

Збільшення фінансування наукової та науково-технічної діяльності до законодавчо встановленого рівня, що запропоновано у другому варіанті, є необхідною умовою ефективного використання науки як складової інноваційної моделі розвитку економіки. Але водночас необхідно забезпечити підвищення результативності та ефективності бюджетних витрат.

Лише третій варіант, у якому пропонується поєднати збільшення фінансування наукової та науково-технічної діяльності із покращенням міжгалузевої координації, запровадженням державного замовлення та програмно-цільового методу для всіх бюджетних програм наукових досліджень і розробок, здатний забезпечити підвищення їхньої результативності.

2. *Ефективність.* Запровадження запропонованих у третьому варіанті механізмів безпосередньо спрямоване на досягнення максимальної результативності використання видатків бюджету при отриманні наукових знань та розробленні технологій.

3. *Суспільна підтримка.* Покращення наукового забезпечення потреб економіки сприяє зростанню добробуту народу України. У запровадженні більш ефективних механізмів використання бюджетних коштів на наукові дослідження та розробки зацікавлене все суспільство. Можлива певна негативна реакція тих окремих вчених та колективів, які не зацікавлені у посиленні контролю центральних органів виконавчої влади, академій наук за витратами на наукові роботи, а також у більш чіткому регламентуванні відносин між замовниками та виконавцями.

4. *Адміністративна здійсненність.* Фінансові пропозиції третього варіанта відповідають Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність". Організаційні пропозиції мають необхідне кадрове та науково-технічне забезпечення.

5. *Справедливість.* Запропоноване сприяє більш справедливому розподілу доходів від наукової та науково-технічної діяльності між її суб'єктами залежно від отриманих результатів і не порушує справедливості в інших галузях та сферах щодо розподілу доходів, товарів і послуг.

рахунок коштів державного бюджету". 2. Концепція науково-технологічного та інноваційного розвитку України, схвалена постановою Верховної Ради України від 13.07.99 р., №916 – XIV. 3. Закон України "Про наукову і науково-технічну діяльність" // Відомості Верховної Ради України. — 1991.

Стаття надійшла до редакції
10.03.2004 р.

УДК 336.764:336.767

**Мищенко В. А.,
Коробков Д. В.**

МЕТОДЫ И МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ НА ФОНДОВЫХ РЫНКАХ

This work deals with concretized methods and models used by the participants of stock markets and with management of securities investment attractiveness on the basis of their market value. The actions performed during long-term and short-term intervals are divided according to the length of influence. The logical model of selecting the optimal method of influence on securities market value and function is suggested. The participants of stock exchange as well as the regulative body are suggested to take into account the possibility of considered operations influence on the variation of securities market value.

Спекулянты, инвесторы, эмитенты, посредники и другие участники рынка ценных бумаг стремятся тем или иным способом увеличить прибыль с каждой проводимой ими операции. В своей деятельности они полагаются на имеющиеся теоретические и приобретенные практические знания и навыки в области инвестирования. Применение определенных методов и моделей управления инвестиционной привлекательностью корпоративных ценных бумаг на основе изменения их курсовой стоимости, обычно не рассматриваемых в теории классического инвестирования, может принести их организаторам больший доход за аналогичный интервал времени.

Некоторые такие методы и модели с использованием всемирной компьютерной сети Интернет, успевшие уже стать классическими, были описаны в

работе российских практиков Ковалевича М. и Гудимова О. [1, с. 25 – 26]. В работе Уварова О. и Фоминой Л. [2, с. 15] выявлены общие методы манипулирования и наиболее часто применяемые модели мошенничества с ценными бумагами, которые оказывают непосредственное влияние на их инвестиционную привлекательность. Работа отечественных исследователей Мельничука Н. и Юрчук Г. [3, с. 2 – 8] показывает и обосновывает преимущества для эмитентов интеграции информационных технологий в мировые фондовые рынки.

Цель данной статьи — раскрыть основные методы и модели влияния на курсовую стоимость корпоративных ценных бумаг, которые будут осуществляться в виде различных операций на фондовых биржах, конкретизировать механизмы их воздействия на инвестиционную привлекательность, а также произвести их разделение по степени продолжительности влияния на краткосрочное и долгосрочное. В данной статье не будут затронуты внешние и внутренние факторы, воздействующие на финансово-хозяйственную деятельность предприятия, а следовательно, и способные оказывать непосредственное влияние на инвестиционную привлекательность ценных бумаг различных предприятий.

Понятие "инвестиционная привлекательность" означает наличие таких условий инвестирования, которые влияют на предпочтение инвестора в выборе того или иного объекта инвестирования. Таким образом, в случае с ценными бумагами корпораций под управлением инвестиционной привлекательностью будет подразумеваться планирование и осуществление действий, носящих прямой либо косвенный характер на фондовых биржах и направленных на искусственное контролирование выбранных курсов ценных бумаг. Зачастую данные действия являются попыткой продавать ценные бумаги по ценам, выше или ниже тех, которые бы устанавливались в результате естественного воздействия соотношения предложения и спроса. Лица, осуществляющие данные операции на фондовых биржах, которые в большинстве случаев могут носить незаконный характер в одной стране, но признаны законными в другой, называются манипуляторами.

Практическая деятельность фондовых бирж в странах с развитой экономикой показывает, что управление инвестиционной привлекательностью корпоративных ценных бумаг с точки зрения их курсовой стоимости совершается ради достижения одной из трёх целей:

повышения цены. Манипулятор сбывает акции по возросшей цене. Это наиболее обычная цель управления инвестиционной привлекательностью;

стабилизации цены. Конечным результатом стабилизации является то, что ценные бумаги продаются по ценам, лучше тех, которые установились бы естественным путём. Необходимость стабилизации часто возникает при первичном размещении нового выпуска. Этот метод редко подвергается критике на западных рынках ценных бумаг, поскольку подобная практика разрешена большинством комиссий по ценным бумагам и биржам при условии полного информирования инвесторов о том, что гаранты размещения используют данную тактику для поддержания цены;

снижения цены. Манипуляторы, за исключением спекулянтов, играющих на понижение, которые стремятся получить прибыль на коротких продажах, редко ставят перед собой эту цель.

Кроме того, в случае общего снижения цен большинство участников рынка ценных бумаг склонно действовать под девизом: "Покупай дешево, продавай дорого". При целенаправленных профессиональных действиях манипуляторов в результате падения курсовых стоимостей выбранных ценных бумаг и достижения ими новых определённых ценовых уровней поддержки часть инвесторов и спекулянтов начнёт производить активную покупку недавно котировавшихся по более высокой стоимости ценных бумаг. Но при этом возможны несколько вариантов дальнейшего развития событий на фондовой бирже:

1) цена продолжит падение (в случае, если величина предложения будет значительно превышать величину спроса на данные ценные бумаги);

2) цена на определённый интервал времени окажется сравнительно фиксированной (в новом ценовом коридоре);

3) цена начнёт расти (в случае, если величина спроса будет значительно выше, чем величина предложения, а также если участники рынка будут осведомлены о действиях манипуляторов).

Таким образом, участникам рынка ценных бумаг необходимо заранее планировать возможные варианты развития событий и строить оптимально соответствующую их целям торговую тактику.

Самыми ранними моделями управления инвестиционной привлекательностью корпоративных ценных бумаг, получившими наибольшее распространение в США до периода великой депрессии и распространившимися практически на все фондовые биржи в странах с рыночной экономикой, являлись продажи-стирки, создание корнеров и пулов [4, с. 367 – 381]:

1) *продажи-стирки* (wash sales) являются псевдо-продажами: никакого перехода прав собственности при их осуществлении не происходит. Суть их меха-

низма сводилась к одному из трёх вариантов: а) два брокера симулировали на бирже продажу ценных бумаг, цена на которые была ими заранее согласована; б) предложение продать или купить принималось, но ценные бумаги и деньги из рук в руки не переходили; в) осуществлялась раздача манипуляторами противоположных приказов у различных двух брокеров либо же продажа определённого пакета акций партнёру или сообщнику (затем расходы сообщника компенсировались, а акции возвращались к первоначальному владельцу). Основной целью продаж-стирок является установление фиктивной цены для получения прибыли или фиксации убытка;

2) *корнер* (от англ. *corner* — угол) — это спекулятивная ситуация на бирже, когда собственность на находящиеся в обращении акции настолько сконцентрирована, что продавцы, занявшие короткие позиции, могут найти требующиеся им ценные бумаги только у небольшого количества членов группы владельцев этих бумаг. При такой ситуации цены на акции растут как естественным образом, так и в результате манипулирования. По мере роста цен спекулянты начинают осуществлять короткие продажи своих акций, предвидя, что цены поднялись слишком высоко и вскоре произойдёт их падение. Они занимают акции для коротких продаж; часто ценные бумаги выдаёт займа группа, контролирующая их рынок. В конце концов спекулянты, стремящиеся закрыть свои позиции, начинают вновь покупать свои акции, которые они продавали при короткой позиции и, поскольку эти акции есть в наличии только у контролирующей их рынок группы, им приходится соглашаться на цену, диктуемую этой группой. Таким образом, можно сказать, что спекулянты и инвесторы, занявшие короткую позицию, оказываются загнанными в угол;

3) *пулом* (торговым, опционным и на обыкновенные акции) называется временное объединение двух и более лиц с целью совместного проведения операций с ценными бумагами, имеющих характер манипуляции. Пул пользовался внутренней информацией компании, которая в большинстве случаев до акционеров и широкой публики обычно не доводилась. Её можно было должным образом интерпретировать; она полностью соответствовала действительности. Кроме того, пул всегда мог распространить информацию о делах корпорации именно в тот момент, когда его операции обещали принести максимальные прибыли. Обычно пулы в полной мере пользовались своим информационным преимуществом: ведь всегда найдётся множество способов организовать утечку информации, которая благоприятно отразится на курсе ценных бумаг.

Последовательность действий в операциях пулов состоит в:

выборе подходящего момента для начала операции. Таким моментом может быть время, когда ситуация на рынке располагает к повышению (понижению) курсов;

аккумуляции акций выбранной компании путём скупки их на открытом рынке или с помощью опционов;

активизации рынка данных акций. Она достигается посредством имитации рыночной активности. Одним из способов является энергичное взбалтывание акций на рынке, которое заключается в том, что пул просто покупает и продаёт выбранные ценные бумаги в огромных количествах. По мере роста курса под влиянием увеличения объёма торговли на рынок выходят всё новые и новые покупатели, которые ещё больше увеличивают рыночную активность и, следовательно, своими действиями только способствуют дальнейшему росту курса, что и было целью всей операции пула;

формировании интереса к акциям сторонних лиц. Оно осуществляется с помощью непрерывного потока заранее отобранной и необходимой для целей пула разносторонней информации о компании-эмитенте; распродаже акций пула без подрыва самого рынка до окончательной распродажи при достижении необходимой цены на акции на устойчивом и в то же время активном рынке.

Другого рода методы воздействия на инвестиционную привлекательность корпоративных ценных бумаг с позиции их курсовой стоимости состоят в следующем: распространении различного рода информации об эмитенте или его ценных бумагах; искусственном формировании спроса и предложения на ценные бумаги; заключении соглашений между заинтересованными лицами и маркет-мейкером с целью манипулирования инвестиционной привлекательностью ценных бумаг (с позиции как их курсовой стоимости, так и основных инвестиционных характеристик, например, таких, как доходность, ликвидность и др.). Так, наиболее распространённые способы управления ликвидностью акций со стороны эмитента связаны с их выкупом, который может производиться самим акционерным обществом или независимой компанией.

Для улучшения инвестиционной привлекательности своих ценных бумаг эмитенту недостаточно уделять внимание только собственному финансовому состоянию. Необходимо воздействие непосредственно на уровне ценных бумаг путем [5, с. 64]:

1) увеличения количества акций в обращении за счет новой эмиссии. Приток на рынок большего

количества обыкновенных акций в результате непродуманного размещения дополнительных эмиссий резко ухудшает конъюнктуру рынка и снижает стабилизировавшийся уровень цен. С помощью новых выпусков возможно изменение состава и структуры владельцев компании, что в дальнейшем отразится на ее деятельности, а следовательно, и инвестиционной привлекательности у широкого круга инвесторов;

2) установления параметров эмиссии, таких, как номинал, цена и условия размещения, размеров дивидендов по обыкновенным и привилегированным акциям, которое может оказать как положительное, так и отрицательное воздействие на инвестиционную привлекательность. В зависимости от целей эмитента можно привлечь или наоборот оттолкнуть определенный тип инвесторов;

3) консолидации и дробления. В результате консолидации две или более акций конвертируются в одну новую акцию той же категории (типа). В случае образования при консолидации дробных акций они подлежат выкупу обществом по рыночной стоимости. Дробление размещенных акций общества производится путем конвертации одной акции общества в две или более акций той же категории (типа). Данные операции обеспечивают доступ или, напротив, отстранение мелких держателей. Особенно важно, что это касается не только будущих инвесторов, но и уже существующих акционеров, которые фактически могут быть принуждены к продаже дробных частей своих акций или, наоборот, становятся владельцами большего их количества. Все эти изменения вызывают движение цен на вторичном рынке акций;

4) прямых операций на вторичном рынке ценных бумаг, например, таких, как осуществление выкупа некоторой доли ценных бумаг у инвесторов напрямую без участия посредников и заключения соглашений с маркет-мейкерами.

При широком распространении информационных технологий на финансовых рынках деятельность их участников стала осуществляться посредством электронного обращения активов с установлением на них цены в режиме реального времени. Данные новшества повлекли за собой возможность оперативного (и в то же время анонимного) либо через третьих лиц осуществления управления, а в некоторых случаях и манипулирования инвестиционной привлекательностью выбранных ценных бумаг.

Методом привлечения внимания к ценным бумагам, получившим широкую популярность на современных, полностью компьютеризированных, мировых фондовых биржах, является так называемая поддержка со стороны показателей технического ана-

лиза. Она заключается в совершении сделок с нужными ценными бумагами в нужном направлении, информация о которых отражается на торговом терминале в процессе передачи непрерывного потока данных. Таким образом, при использовании инвесторами и спекулянтами инструментов технического анализа цель достигалась довольно быстро путём повторяющихся сделок с ценными бумагами, к которым надо было привлечь внимание. Этот метод является весьма эффективным, так как подавляющее большинство лиц, осуществляющих деятельность на фондовой бирже, принимают свои спекулятивные решения почти исключительно на основе информации торгового терминала и на сообщениях средств массовой информации. Различные группы инвесторов и спекулянтов, ожидающие сигналов графиков технического анализа или важных новостей, чтобы начать действовать, получают и то и другое от профессиональных манипуляторов рынка.

Огромное количество сайтов в сети Интернет, предлагающих различным инвесторам и спекулянтам возможность осуществлять торговлю ценными бумагами, значительно увеличивает риск быть вовлечёнными в различного рода мошеннические схемы. По этой причине распоряжением Президента США от 5 августа 1999 года была создана Рабочая группа по противоправному поведению в сети Интернет. В результате её деятельности были определены виды преступлений, получивших наибольшее распространение, среди них: мошенничество в Интернете; детская порнография в Интернете; торговля наркотиками и ограниченными в обороте лекарственными средствами через Интернет; торговля огнестрельным оружием через Интернет; торговля алкоголем через Интернет. Кроме того, одним из наиболее опасных видов преступлений было названо мошенничество и различного рода противозаконные манипуляции при торговле ценными бумагами через Интернет.

Наиболее часто применяемые современные модели манипулирования с целью управления инвестиционной привлекательностью ценных бумаг либо непосредственно обмана, по данным результата анализа типичных мошеннических действий, выявленных Комиссией по ценным бумагам и биржам США, выглядят следующим образом [6]:

схема "увеличить и сбросить" (Pump&Dump) — вид рыночной манипуляции, заключающейся в извлечении прибыли за счет продажи ценных бумаг, спрос на которые был искусственно сформирован. Манипулятор, называясь инсайдером, или осведомленным лицом, и распространяя зачастую ложную информацию об эмитенте, создаёт повышенный спрос на определённые ценные бумаги, способствует

повышению их цены, затем осуществляет продажу ценных бумаг по завышенным ценам. После совершения подобных манипуляций цена на рынке возвращается к своему исходному уровню, а рядовые инвесторы оказываются в убытке. Данный приём используется в условиях недостатка или отсутствия информации о компании, ценные бумаги которой редко выставляются на торги. Данная схема может применяться и в обратном варианте с целью игры на понижение котировок акций того или иного эмитента;

схема финансовой пирамиды (Pyramid Scheme) при инвестировании денежных средств, используя интернет-технологии, полностью повторяет классическую финансовую пирамиду. При использовании данного приема инвестор получает прибыль исключительно за счет вовлечения в игру новых инвесторов;

схема "надежного" вложения капитала (The "Risk-free" Fraud) заключается в распространении через Интернет инвестиционных предложений с низким уровнем риска и высоким уровнем прибыли. Как правило, это предложение несуществующих, но очень популярных проектов, таких, как вложения в высоколиквидные ценные бумаги банков, телекоммуникационных компаний в сочетании с безусловными гарантиями возврата вложенного капитала и высокими прибылями;

"экзотические" предложения (Exotic Offerings), например, распространение через Интернет предложения акций коста-риканской кокосовой плантации, имеющей контракт с сетью американских универсамов, с банковской гарантией получения через непродолжительный промежуток времени основной суммы инвестиций плюс 15% прибыли;

мошенничества с использованием банков (Prime Bank Fraud) заключаются в том, что мошенники, прикрываясь именами и гарантиями известных и уважаемых финансовых учреждений, предлагают инвесторам вложение денег в ничем не обеспеченные обязательства с нереальными размерами доходности;

навязывание информации (Touting): часто инвесторов вводят в заблуждение недостоверной информацией об эмитенте, преувеличенными перспективами роста компаний, ценные бумаги которых предлагаются. Недостоверная информация может быть распространена среди широкого круга пользователей компьютерной сети самыми разнообразными методами: размещена на информационных сайтах, электронных досках объявлений, в инвестиционных форумах, разослана по электронной почте по адресам, а также другими способами.

Как отмечают американские криминалисты в области рынка ценных бумаг, опасность от приме-

нения вышеописанных схем мошенничества и манипуляций может резко возрасти при использовании в преступных целях компаний, учрежденных за границами государства, как правило, в оффшорных зонах, поскольку правоохранительные органы испытывают серьезные трудности при отслеживании и преследовании иностранных мошенников. Кроме того, анонимность, которую предоставляет своим пользователям сеть Интернет, возможность охвата большой аудитории, высокая скорость и гораздо более низкая стоимость распространения информации по сравнению с традиционными средствами делает Интернет наиболее удобным инструментом для различного рода манипуляций на рынках ценных бумаг.

Таким образом, все вышеизложенные методы и модели как управления, так и манипулирования инвестиционной привлекательностью корпоративных ценных бумаг можно разделить по продолжительности воздействия, которая приведена в таблице.

Таблица

Продолжительность воздействия методов и моделей управления инвестиционной привлекательностью ценных бумаг

Методы и модели управления инвестиционной привлекательностью корпоративных ценных бумаг	
Краткосрочный период воздействия:	Долгосрочный период воздействия:
1) продажи-стирки	1) создание корнера
2) имитация активности рынка	2) создание пула на основе акций
3) распространение различного рода информации об эмитенте или его ценных бумагах, способной повлиять на их курсовую стоимость	3) создание торгового пула
4) поддержка со стороны показателей технического анализа	4) создание опционного пула
5) искусственное формирование спроса на ценные бумаги	5) увеличение количества ценных бумаг в обращении за счет новой эмиссии
6) консолидация и дробление	6) установление параметров эмиссии
7) навязывание информации	7) заключение соглашений между заинтересованными лицами и маркет-мейкером

С помощью охарактеризованных в полной мере основных методов и моделей, способных оказывать влияние на изменение курсовых стоимостей долевых

ценных бумаг предприятия (а следовательно, и на их привлекательность у инвесторов и спекулянтов), можно построить логическую модель определения оптимального метода воздействия на курсовую стоимость, представленную на рисунке.

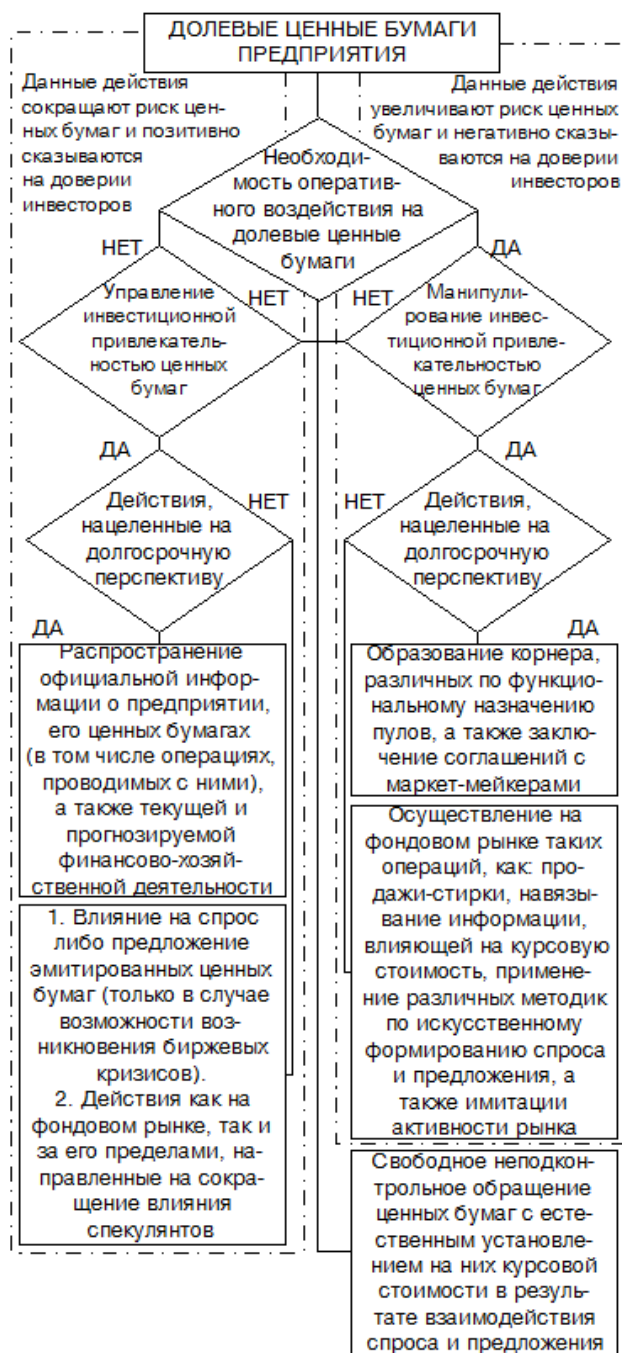


Рис. Логическая модель определения оптимального метода воздействия на курсовую стоимость ценных бумаг

Кроме того, данная модель позволяет субъектам, занимающимся управлением инвестиционной привлекательностью ценных бумаг на фондовом

рынке, учитывать вероятностные изменения проводимых ими действий не только на имидж компании, но и на присвоенные независимыми агентствами рейтинги, изменение β -коэффициента, а также на общее соотношение спроса и предложения.

Общее влияние на различные группы факторов, которое окажет каждое отдельно выбранное действие в различной степени и продолжительности (и которое может отразиться не только на фондовом рынке, но и на экономической системе), направленное на изменение курсовых стоимостей ценных бумаг, можно выразить функцией, приведенной в формуле:

$$CS = f(t, p, \Sigma M, D, \Delta RT),$$

где CS — изменение курсовой стоимости ценных бумаг;
 t — интервал времени, выражающий продолжительность воздействия применяемого метода на другие факторы;
 p — вероятность наступления события;
 ΣM — совокупность внутренних и внешних факторов, подверженных изменению в результате проводимых действий;
 D — степень воздействия;
 ΔRT — изменение рейтинга эмитента и его ценных бумаг.

Изменение рейтинга рассматривается отдельно от ΣM , поскольку оно способно оказывать отличное от других факторов влияние на инвестиционную привлекательность ценных бумаг.

Рассмотрев типичные способы управления изменением курсовой стоимости ценных бумаг как с использованием сети Интернет, так и без неё, отдельные из которых могут носить характер манипулирования, необходимо отметить, что украинский рынок ценных бумаг в известной степени идентичен западному. Это означает, что при недостаточном внимании к операциям, связанным с управлением инвестиционной привлекательностью корпоративных ценных бумаг, Украину может также ожидать появление идентичных способов манипулирования, а порой и мошенничества на отечественном рынке ценных бумаг.

Впоследствии описанные операции с корпоративными ценными бумагами на фондовых рынках с целью повышения их инвестиционной привлекательности могут быть дополнены, уточнены, а также учтены органами, регулирующими деятельность отечественного рынка ценных бумаг.

Литература: 1. Ковалевич М. Интернет: Махинации с ценными бумагами / М. Ковалевич, О. Гудимов // Журнал для акционеров. — 2000. — №7. — С. 25 – 26. 2. Уваров О. Мошенничество, манипуляция и другие правонарушения с ценными бумагами / О. Уваров, Л. Фомина // Рынок ценных бумаг. — 1999. — №16(151). — С. 15. 3. Мельничук М.

Интернет-трейдинг та особливості організації інтернет-послуг на фондових і валютних ринках / М. Мельничук, Г. Юрчук // Вісник Національного банку України. — 2002. — №8. — С. 2 – 8. 4. Тьюлз Р. Фондовый рынок / Р. Тьюлз, Э. Бредли, Т. Тьюлз: Пер. с англ. — 6-е изд. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 648 с. 5. Розанова Е. Ю. Управление инвестиционной привлекательностью акций // Менеджмент в России и за рубежом. — 2000. — №1. — С. 56 – 81. 6. www. sec. gov.

Стаття надійшла до редакції
23.01.2004 р.

УДК 338.46

**Холодный Г. А.,
Техова О. А.**

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ВИДОВ УСЛУГ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ КОНЦЕПЦИИ МАРКЕТИНГА

One of the most noticeable tendencies of the latest years are the growing role of the service-producing in the society development, the involvement of labour and material resources into this sector, the intensification of its interaction with material production branch. The author suggests the list of classification features allowing to systematize different types of services.

Сфера услуг включает обширную группу отраслей, отличительной чертой которых является создание нематериальных благ, удовлетворяющих разнообразные общественные потребности. Результаты труда в этих отраслях не принимают предметную форму, а выступают в виде полезного эффекта, неотделимого от самой деятельности [1].

По своему функциональному назначению сфера услуг не представляет собой единого комплекса. Это чрезвычайно неоднородная группа отраслей, выполняющих существенно отличные функции. Например, такая специфическая отрасль производства нематериальных благ, как наука, генерируя научные знания в виде идей, проектов, разработок и т. д., непосредственно влияет на производство и является в современных условиях его органической частью. В то же время в сфере услуг имеется обширная "индустрия" обслуживания населения (парикмахерские, прачечные и пр.), которая ориентируется на удовлетворение бытовых, потребительских нужд.

Ряд отраслей (торговля, финансы) занимают по этому признаку промежуточное положение: они участвуют в обслуживании как производства, так и потребления.

Неоднородность сферы услуг требует дифференцированного подхода к анализу тенденций и факторов развития, характеристике источников роста, социальных противоречий, сопутствующих развитию каждой отрасли. Тем не менее комплексный подход к анализу услуг также вполне оправдан. Отрасли, входящие в эту сферу, имеют ряд общих черт, существенно отличающих их от сферы материального производства.

Целью данного исследования является создание полного перечня классификационных признаков, позволяющего систематизировать различные виды услуг.

Важным вопросом в процессе изучения сферы услуг является их оптимальная классификация. Именно грамотная систематизация всех видов услуг способна определить основные характеристики и тем самым выделить определенную услугу из ряда других, улучшить понимание изучаемой услуги, дать надежную информацию для дальнейших решений, связанных с деятельностью по ее предоставлению.

Ранее наиболее часто сферу услуг представляли как совокупность видов деятельности и вся классификация сводилась лишь к их перечислению. На сегодняшний день встречается и ряд других классификаций, наиболее распространенной из которых является классификация, предложенная Ловелоком [2]. Главным в этой классификации является признак осязаемости и направленности (на кого или на что направлены) услуги (табл. 1).

Таблица 1

Классификация услуг, предложенная Ловелоком

№	Основные классы услуг	Сферы услуг
1	Осязаемые действия, направленные на тело человека (как объект)	Здравоохранение, пассажирский транспорт, парикмахерские, кафе
2	Осязаемые действия, направленные на товары и другие физические объекты	Грузовой транспорт, охрана, ремонт оборудования, прачечные, ветеринарные услуги
3	Неосязаемые действия, направленные на сознание человека	Образование, информационные услуги, театры, музеи
4	Неосязаемые действия с неосязаемыми активами	Банки, юридические и консультационные услуги, страхование

Котлер Ф. [3] же в своих работах классифицирует услуги по несколько другим признакам (табл. 2).

Таблица 2

Окончание табл. 3

Классификация услуг, предложенная Котлером

Тип собственности	частный сектор; государственный сектор
Тип рынка	потребительский рынок; промышленный рынок
Степень контактности с человеком	услуги высокой контактности; услуги низкой контактности

Существуют также классификации, предложенные Бугаковым В. П., Майдебурой Е. В., Васечко О. И., Песоцкой Е. В., Громовым Е. А., Ткаченко Л. В. и другими авторами, в которых производится группировка услуг по степени контакта с потребителем, по степени регулирования законодательными и нормативными актами и т. д. [2; 4] Исследование и анализ существующих в экономической литературе классификаций видов услуг позволяет сделать вывод о том, что каждая из них детализирует и производит группировку услуг по одному или двум классификационным признакам. Таким образом, на сегодняшний день отсутствует расширенная оптимальная классификация видов услуг, которая бы учитывала и подчеркивала все маркетинговые, функциональные и иные специфические характеристики услуги. В данной работе предложен расширенный перечень классификационных признаков, позволяющих выделить и охарактеризовать любую услугу в зависимости от поставленной задачи (табл. 3).

Таблица 3

Расширенная классификация услуг

Классификационный признак	Виды услуг
1	2
1. По отраслевой принадлежности сферы предоставления услуг	услуги в отраслях материального производства; услуги в непроизводственных отраслях
2. По форме собственности производителя услуг	услуги госсектора; услуги предприятий коллективной собственности; услуги частного (индивидуального) сектора
3. По типу субъекта или объекта, на который направлена услуга	услуги, направленные на человека; услуги, направленные на товары, производственные (ОПФ) и другие физические объекты; услуги, направленные на процессы как производственного, так и непроизводственного характера
4. По степени осязаемости услуги	осязаемые услуги; неосязаемые услуги

1	2
5. По виду мотивации производителя услуги	услуги коммерческого характера; услуги некоммерческого характера
6. По виду мотивации потребителя услуги	услуги, направленные на удовлетворение личных потребностей; услуги, направленные на удовлетворение деловых (производственных) потребностей
7. По степени участия потребителя в процессе предоставления услуги (по степени контактности с потребителем)	услуги, требующие непосредственного участия потребителя (потребитель участвует в процессе производства и влияет на конечный результат); услуги, требующие наличия потребителя (потребитель не участвует в производстве услуги); услуги, не требующие присутствия потребителя
8. По объему привлекаемых и используемых финансовых, материально-технических и трудовых ресурсов	услуги, требующие привлечения значительного объема ресурсов; услуги, не требующие больших активов
9. По характеру источника предоставления услуги	услуги, предоставляемые непосредственно человеком; услуги, предоставляемые человеком с использованием оборудования и машин; услуги, предоставляемые непосредственно машинами или оборудованием
10. По месту услуги в системе расширенного воспроизводства	услуги, направленные на создание сырья и материалов; услуги, направленные на создание промежуточного продукта; услуги, направленные на создание конечного продукта

Данная классификация позволяет наиболее полно дать характеристику каждой услуге, позволяя тем самым улучшить понимание явления, которое изучается, выделить отличительные черты каждого вида услуг, что поможет определить специфику методов управления и применения концепции маркетинга на предприятии.

Таким образом, научная новизна исследования состоит в создании полного расширенного перечня классификационных признаков для изучения сферы услуг в целом и ее составляющих в частности. Данная классификация позволяет комплексно систематизировать различные виды услуг, учитывая индивидуальные, специфические особенности в зависимости от целеобразующих задач. Разработанная

классификация дает возможность также получить всестороннюю базовую информацию об изучаемой услуге, так как чрезвычайная неоднородность сферы услуг требует дифференцированного подхода при анализе тенденций и факторов развития в процессе принятия решений.

Литература: 1. Усоскин В. М. Сфера услуг в США: новые явления и структурные сдвиги / В. М. Усоскин, А. С. Демидова. — М.: Наука, 1985. — 304 с. 2. Ткаченко Л. В. Маркетинг послуг: Підручник. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — 192 с. 3. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг. — К., М., СПб.: Вильямс, 1999. — 1152 с. 4. Песоцкая Е. В. Маркетинг услуг. Краткий курс. — СПб.: Питер, 2000. — 160 с.

*Стаття надійшла до редакції
11.02.2004 р.*

УДК 330.342.146

Водницька Н. В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СОЦІАЛЬНОЇ І ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

The article is dedicated to the interrelation of social and economic policies under conditions of forming social market economy. Different approaches to determination of the terms "social policy", "market economy" and "social market economy" are analysed. The author offers her own interpretation of the notion "social market economy". Interrelation between social and economic aims of an enterprises is considered.

У результаті проведеного ретроспективного аналізу соціально-економічного розвитку України за останнє десятиріччя можна зробити висновки, що кризові явища були викликані насамперед наступними економічними причинами: порушенням господарських зв'язків між постачальниками і споживачами; відсутністю замовлень на виробництво продукції; хронічними перебоями у постачанні сировини, матеріалів і комплектуючих виробів; надлишком

робочої сили; несвоєчасним надходженням платежів за надіслану замовнику продукцію тощо. Дані економічні явища спричинили такі соціальні наслідки, як: стрімке зростання безробіття; знецінювання праці; зростання захворюваності, смертності, зниження народжуваності; низький рівень соціального захисту вразливих верств населення; повсюдне поширення бідності. Вищенаведені приклади віддзеркалюють тісний взаємозв'язок та взаємовплив соціальних та економічних факторів ринкового середовища, які інтегруються загальною кінцевою метою соціально-економічного зростання. Таким чином, необхідно вживати заходів щодо виходу з кризової соціально-економічної ситуації, ґрунтуючись на аналізі не тільки економічних чи соціальних показників, а й на їх взаємозв'язку та взаємозалежності.

Реалізація соціальних заходів залежить від стабільності функціонування економічної системи [1]. Політика економічного зростання може бути результативною лише за умов істотного посилення дієздатності держави, ефективного виконання нею своїх функцій. Зміцнення держави потрібне для посилення її впливу на розвиток соціальної сфери.

Досвід розвинених країн показує, що формування соціально орієнтованої ринкової економіки при ігноруванні людського фактора є неможливим. У вітчизняній науці теорія та практика соціальної економіки ще не зайняли належного місця. У зв'язку з цим розробка теоретичних основ соціальної ринкової економіки набуває особливої актуальності.

Метою даної статті є вивчення взаємозв'язку соціальної і економічної політики в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Для досягнення поставленої мети проведено аналіз різних підходів до визначення термінів "соціальна політика", "ринкова економіка" та "соціальна ринкова економіка"; запропоновано власне визначення поняття "соціальна ринкова економіка".

Академічного визначення соціальної політики ще не отримала. Переважною є думка, що соціальна політика — один із видів державного регулювання держави, яка називається "державою загального добробуту" [2; 3].

Сутність поняття "державою загального добробуту" полягає в тому, що держава взяла на себе зобов'язання забезпечувати повний добробут населення. До сфери її діяльності входять охорона здоров'я, освіта, соціальні служби, програми соціального страхування, політика зайнятості. Погодитися з тим, що держава повинна забезпечити повний добробут усім верствам населення, — важко. Державою повинна насамперед бути відповідальною за вразливі верстви населення (дітей-сиріт, інвалідів, пенсіонерів), а

для економічно активного населення створити сприятливі умови у сфері соціально-трудова відносин. Завдяки цьому соціально вразливі верстви населення отримують соціальний захист, а працездатні громадяни суспільства зможуть задовольнити свої соціальні та економічні потреби.

Серед теоретиків і дослідників, схильних визначати соціальну політику як вид регулювання держави загального добробуту, слід виділити К. Еспіна-Андерсона та Дж. Ейвена Кольберга [3]. К. Еспін-Андерсон докладно описав види держави загального добробуту і їхні характерні ознаки. Кольберг зосередився на тому, як держава загального добробуту взаємодіє з іншими інституційними структурами в суспільстві — сім'єю та ринком праці.

Серед вітчизняних науковців, що займаються проблемами соціальної політики, слід виділити Ягодку А. Г., Палія О. М., Лібанову Е. М., Скуратівського В. А., Удотову Л. Ф. [2; 4 – 6].

Скуратівський В. А. запропонував наступне визначення даної категорії: "Соціальна політика — це система управлінських, регулятивних, організаційних рішень і дій, а також цілеспрямованої діяльності суб'єктів, що сформувалася в суспільстві на певному історичному етапі його розвитку та знаходить втілення в соціальних програмах і соціальній практиці з метою задоволення соціальних потреб та інтересів людини в суспільстві" [2].

Це визначення, окрім спрямованості на "задоволення соціальних потреб та інтересів людини", включає також програми та заходи, націлені на вирішення соціальних проблем.

Із вищезазначеного можна зробити висновок, що соціальна політика є функцією державної відповідальності:

за використання громадських ресурсів;

за регулювання приватної діяльності;

за підтримку приватної та колективної поведінки, з метою максимізації соціальної вигоди та покращення умов життя населення.

Розглянувши сутність першої складової об'єкта дослідження — поняття "соціальна політика", слід охарактеризувати другу — економіку.

Слово "економіка" в перекладі з грецької мови означає науку, мистецтво управління домашнім господарством.

Мочерний С. В. відзначає, що всі існуючі визначення поняття "економіка" можна умовно розділити на три основні групи [7]:

перша група трактувань розкриває поняття економіки як народного господарства певної країни загалом або окремої його сфери (наприклад, економіка сфери нематеріального виробництва), галузі

(економіка сільського господарства, торгівлі тощо); господарства окремого району, регіону (економіка регіону), країни (економіка України), групи країн (економіка країн Західної Європи) або всього світу (світова економіка). Такого підходу дотримуються автори посібника "Економічна теорія": "Економіка — це господарська система, що забезпечує задоволення потреб людей і суспільства шляхом створення і використання необхідних життєвих благ" [7];

друга група тлумачить економіку як певну сукупність економічних відносин між людьми, які утворюються в процесі господарської діяльності, тобто виробництва продуктів і послуг, обмін ними, розподіл благ та їх споживання. Розвиток такої сукупності відносин нерозривно пов'язаний з еволюцією продуктивних сил, які в процесі взаємодії формують цілісну економічну систему певної суспільно-економічної формації (феодалізму, капіталізму та ін.). Юр'єва Т. В. поділяє цю думку та наводить наступне визначення: "Економіка — це сукупність економічних відносин між людьми, що виникають у процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання й утворюють певну економічну систему" [8];

третья група визначає економіку як наукову дисципліну певної системи економічних наук, яка вивчає закони та закономірності господарської діяльності людей, розвиток певних економічних систем. Нині нараховується приблизно 50 окремих економічних наук, наприклад: бухгалтерський облік, фінанси, економіка сільського господарства та ін. "Економіка — це наука, що вивчає виробничі відносини між людьми в процесі виробництва, обміну, розподілу та споживання різноманітних товарів і послуг", — відзначає Мочерний С. В. [9].

Наведені три напрямки у трактуванні поняття "економіка" одночасно визначають її як господарську систему, відносини між людьми і наукову дисципліну. Проте виділення таких рис, як виникнення у процесі виробництва, обмін, розподіл та споживання, є спільними для всіх трьох.

Доцільно зупинитися на сутності терміну "соціальна ринкова економіка", яке з'явилося в Німеччині. Німецький науковець Ламперт Х., визначаючи сутність соціальної ринкової економіки, підкреслює, що ця модель є синтезом гарантованої державою свободи, економічної свободи й ідеалів соціальної держави, пов'язаних із соціальною захищеністю і соціальною справедливістю [10].

У даному випадку поняття "соціальна ринкова економіка" означає, що соціальна ринкова економіка орієнтована на досягнення як економічних, так і соці-

альних цілей. Однак економічна свобода і вирішення соціальних проблем, на думку автора, — суперечливі питання. Ринкова економіка повинна обмежуватися там, де вона неефективна і може призвести до соціально небажаних результатів, а для цього слід використовувати інструменти державного регулювання.

Слезінгер Г. Е. вважає, що формування і розвиток економіки повинен бути підпорядкованим пріоритетній меті забезпечення добробуту кожної людини і суспільства в цілому [11]. Подібного підходу дотримується авторський колектив під керівництвом Волгіна Н. А. і Одегова Ю. Г. Вони вважають, що "соціальна ринкова економіка — економіка, одним з найважливіших критеріїв якої є (за інших рівних умов) пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю, що визначається заради соціального спокою в суспільстві і забезпечується насамперед у процесі державного регулювання економіки" [12]. Такий підхід можливий для економічно розвинутих країн, які можуть поступитися економічною ефективністю заради соціальної, тоді як країни з перехідною економікою чи ті, що розвиваються, повинні, перш за все, намагатися досягти високих стабільних економічних показників, але при цьому забезпечити "соціальний спокій в суспільстві".

Враховуючи існуючі підходи до визначень соціальної політики, ринкової економіки і соціальної ринкової економіки, автор статті пропонує наступне трактування сутності соціально орієнтованої ринкової економіки: соціально орієнтована ринкова економіка — це суспільно організована система, що забезпечує економічне зростання країни, соціальну справедливість, соціальний захист, задоволення потреб людей і суспільства шляхом створення і використання необхідних життєвих благ у процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання.

На прикладі підприємства як організованої системи, метою якої є одержання прибутку за рахунок задоволення потреб населення в процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання, слід розглянути взаємозв'язок соціальних та економічних завдань підприємства. Це питання має практичне і наукове значення, тому що забезпечити функціонування та розвиток підприємства можливо лише за умов ефективного управління, яке базується на чіткому визначенні цілей та завдань, яких воно повинно досягти. Внаслідок цього автором статті пропонується схематично розглянути завдання підприємства, що впливають на рівень його соціально-економічного розвитку (рисунк).

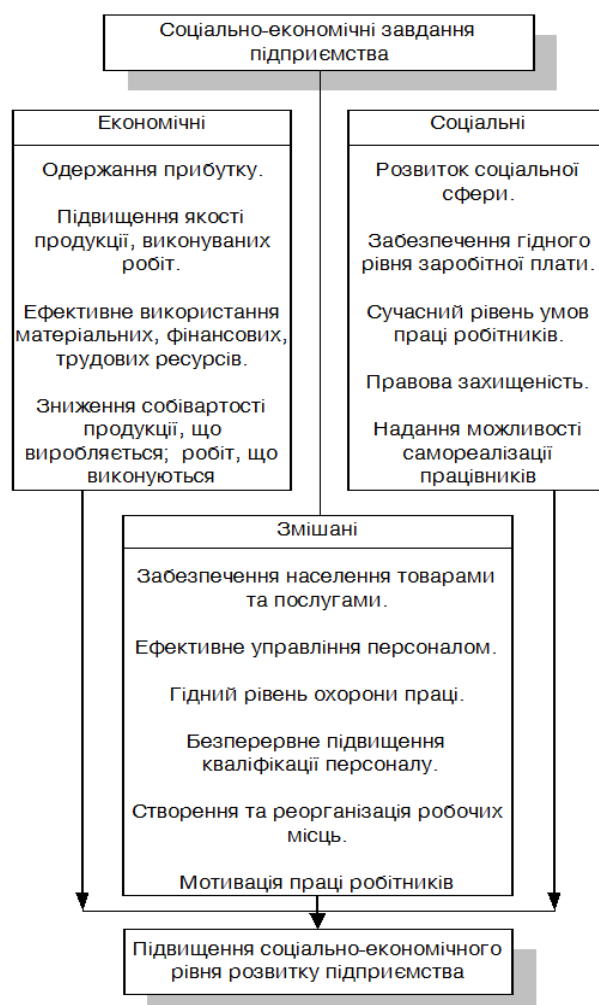


Рис. Завдання підприємства, що впливають на рівень його соціально-економічного розвитку

Рисунок наочно ілюструє, що однозначно відокремити соціальні завдання від економічних неможливо. Більшість завдань підприємства є змішаними. Наприклад, забезпечення населення товарами і послугами, з одного боку, — це економічне завдання, тому що дає можливість одержувати прибуток, з іншого боку — соціальне, тому що дозволяє задовольняти потреби населення. Внаслідок економічної кризи за останні роки фінансово-економічний стан багатьох підприємств погіршився, що обмежило їхні можливості утримання об'єктів соціальної інфраструктури, що знаходяться на їхньому балансі. Підприємства багатьох галузей мають на сьогодні суттєві проблеми з фінансуванням соціальної сфери, розглядаючи її лише з точки зору споживача фінансових і матеріальних ресурсів [1]. Але всебічний розвиток людського потенціалу, задоволення його соціальних потреб —

головна рушійна сила підвищення суспільного розвитку та фінансово-економічних показників. Дана схема ще раз доводить, що соціальна політика й економіка взаємозалежні і впливають одна на одну.

Підсумовуючи результати роботи, можна зазначити, що у даній статті були вирішені такі завдання: обґрунтований взаємозв'язок соціальної і економічної політики в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки; розглянуті різні підходи до трактування сутності понять "соціальна політика", "ринкова економіка" та "соціальна ринкова економіка", на основі яких запропоновано власне визначення поняття "соціально орієнтована ринкова економіка"; на прикладі підприємства схематично було розглянуто взаємозв'язок соціальних та економічних питань підприємства на рівні підприємства, що має практичне і наукове значення.

Таким чином, не викликає сумніву необхідність вивчення та подальшого розвитку теоретичних та методологічних напрямків розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки як на мікрорівні, так і на рівні держави. Особливої важливості набувають розробка та впровадження механізму соціально-економічного розвитку підприємства в контексті інтеграції України у світове співтовариство.

Література: 1. Гончарова С. Ю. Соціальна політика. Навчальний посібник / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. — 200 с. 2. Скуратівський В. А. Соціальна політика: Навчальний посібник для слухачів, аспірантів, докторів спеціальності "Державне управління" / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. — К.: УАДУ, 1997. — 360 с. 3. Теренс М. Гаслі. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки: Пер. з англ. О. Перепада. — К.: КНЕУ, 2000. — 212 с. 4. Ягодка А. Г. Соціальна інфраструктура і політика: Навч. посіб. (Для вузів). — К.: КНЕУ, 2000. — 212 с. 5. Лібанова Э. М. Продолжительность жизни населения (опыт комплексн. регион. исслед.). — К.: Наукова думка, 1991. — 196 с. 6. Удотова Л. Ф. Соціальна статистика: Підручник. — К.: КНЕУ, 2000. — 36 с. 7. Экономическая теория: Учебник / Под общ. ред. акад. В. И. Видяпина, А. И. Добрынина, Г. П. Журавлевой, Л. С. Тарасевича. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 716 с. 8. Юрьева Т. В. Социальная рыночная экономика. Учебник для вузов. — М.: Русская Деловая Литература, 1999. — 416 с. 9. Мочерний С. В. Економічна теорія: Посібник. — К.: Вид. центр "Академія", 2002. — 656 с. 10. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь: Пер. с нем. — М.: Дело, 1994. — 220 с. 11. Слезингер Г. Э. Социальная экономика: Учебник. — М.: Изд. "Дело и сервис", 2001. — 368 с. 12. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Изд. "ЭКЗАМЕН", 2003. — 736 с. 13. Мочерний С. В. Основи економічних знань: Підручник. — К.: Вид. центр "Академія", 2000. — 304 с.

Стаття надійшла до редакції
17.02.2004 р.

УДК 631.111:001.73:631.155.2:339.1

Худавердієва В. А.

ЗЕМЕЛЬНА РЕФОРМА ЯК ОСНОВА ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВИХ ВІДНОСИН В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ

The article is concerned with the problem of land reform realization, the determination of this reform strategic goal, the investigation of legal, economic, technical and organizational measures accomplishment of which improve land relations and provide the transition to a new land order corresponding the character of regulated, socially oriented market economy of the country.

Кризовий стан в економіці України, який триває впродовж багатьох років, здебільшого пояснюється відсутністю належного розуміння функцій держави стосовно макроекономічного регулювання. Провідні науковці наголошують, що Україна як держава прагне створити цілісну систему державного регулювання економіки з використанням ринкових та адміністративних методів. Для цього потрібно, як переконливо доводять експерти, управляти макроекономічним розвитком через державне планування і прогнозування, виробити пріоритети у формуванні територіальних, міжгалузевих і внутрішньогалузевих пропозицій, які б забезпечили високу ефективність суспільного виробництва й оптимальну збалансованість національного ринку. Дослідженнями встановлено, що інтенсивність ведення сільськогосподарського виробництва є вирішальним фактором підвищення ефективності використання землі.

Один із основних напрямків державної політики у сфері регулювання земельних відносин — землевпорядне забезпечення проведення земельної реформи. Рівень сільськогосподарського використання земель в Україні значною мірою поступається розвинутих країнам світу. Причина полягає в недосконалому земельних відносин, що впливає із форм власності й господарювання. Виключне право державної власності на землю призвело до відчуження селянина від землі, різкого зниження мотивації до праці, її продуктивності, що, в свою чергу, спричинило спад виробництва.

Реформування існуючих земельних відносин завжди, на всіх етапах розвитку людської цивілізації, належало до складних завдань і найважливіших

© Худавердієва В. А., 2004

напрямів соціально-економічної політики взагалі та аграрної зокрема. Адже ці перетворення стосуються насамперед питань власності на землю, володіння, використання й розпорядження земельними ресурсами, які є головним засобом виробництва. Тому питання земельної реформи як головної ланки сучасної аграрної реформи стоїть у центрі всіх проблем.

Вагомий внесок у дослідження питань реформування земельних відносин та становлення нових форм господарювання на сучасному етапі аграрних перетворень зробили наступні вчені-економісти: Вербінський О. М., Головатюк М. С., Гречаний В. М., Драпівковський О. І., Могильний О., Саблук П. Т., Сайко В. Ф., Хорунжий М. Й., Юрченко А. Д., Яців І. Б. [1 – 4].

Земельні відносини, як зауважували відомі вітчизняні вчені-аграрники, академіки Першин П. М. і Никонів О. О., є основою аграрних та соціально-економічних відносин. Вони стосуються перш за все інтересів селянина-трудівника, мотивації праці, її продуктивності, а в кінцевому підсумку — ефективності сільськогосподарського виробництва.

Академік Саблук П. Т. у статті "Земельна реформа в системі аграрних перетворень" [1, с. 21] зазначає, що більшість складових земельної реформи у нашій країні вже реалізована. Своєчасно виконано ті роботи щодо земельного реформування, які не потребували суттєвих бюджетних коштів, а саме: роздержавлення земель і передачу їх у власність недержавним сільськогосподарським підприємствам та організаціям, видачу громадянам сертифікатів на земельні частки (паї). Науковці, розробляючи законодавчі та нормативні акти, механізм здійснення земельної реформи, зробили певний внесок у теорію земельних відносин перехідного періоду до ринку і в ринкових умовах.

Важлива складова аграрних перетворень — земельна реформа — вступає в завершальний етап. Стосовно її результату ведуться суперечливі дискусії. І не завжди те, що зроблено, отримує позитивну оцінку. Отже, виникає потреба в тому, щоб ще раз повернутися до оцінки наукових розробок, а головне — визначитись, якою мірою вони задовольняють потреби виробництва і відповідають практиці трансформування аграрного сектору до ринкової економіки.

Враховуючи викладене, можна сформулювати загальну мету статті, яка полягає у:

- висвітлення проблем реалізації земельної реформи;
- визначенні стратегічної мети земельної реформи;
- дослідженні правових, економічних, технічних і організаційних заходів, здійснення яких забезпечує вдосконалення земельних відносин, перехід до нового земельного ладу, що відповідатиме характеру регульованої, соціально орієнтованої ринкової економіки країни.

Стратегічною метою земельної реформи має бути забезпечення на основі принципово нових земельних відносин вискоєфективного використання сільськогосподарських угідь, екологічно зрівноваженого ведення землеробства і вирішення на цій основі у найстисліші строки продовольчої проблеми, створення конкурентоспроможного на європейському та світовому агропродовольчому ринках національного АПК.

Механізм здійснення земельної реформи передбачає реалізацію таких заходів, як:

- роздержавлення земель із визначенням категорії земель, що залишаються в державній власності;

- приватизація земель шляхом передачі їх у колективну власність колективним сільськогосподарським підприємствам, сільськогосподарським кооперативам, сільськогосподарським акціонерним товариствам, у тому числі створеним на базі радгоспів та інших державних сільськогосподарських підприємств, а також у приватну власність громадянам;

- грошова оцінка сільськогосподарських угідь;
- паювання сільськогосподарських угідь, переданих у колективну власність сільськогосподарським підприємствам і організаціям;

- видача сертифікатів на право мати земельну частку (пай) на їх розсуд (у межах чинного законодавства);

- реструктуризацію колективних та інших недержавних сільськогосподарських підприємств у господарські структури ринкового типу;

- формування та розвиток ринку земель і його інфраструктури;

- організація державного контролю за функціонуванням земельного ринку.

Реформування земельних відносин — одне з головних перетворень в аграрному секторі, що розпочалися в 1991 р., коли всі землі України, які були виключно державною власністю, оголосили об'єктом земельної реформи. Пізніше, 10 листопада 1994 р., Президентом України підписується Указ "Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільськогосподарського виробництва" [5], який прискорив завершення першого етапу — роздержавлення землі, тобто передачу її радами колективним господарствам. Указ Президента України "Про порядок паювання земель, переданих у колективну власність сільськогосподарським підприємствам і організаціям" від 8 серпня 1995 р. [6], започаткував другий етап аграрної реформи у державі. Ним було запроваджено сертифікат на право на земельну частку (пай).

За останні роки відбулися істотні зміни в організаційно-правовій структурі сільськогосподарського виробництва. Особливу роль у цьому відіграв Указ Президента України від 3 грудня 1999 р. "Про

невідкладні заходи щодо прискорення реформування аграрного сектору економіки" [7]. Він поставив крапку в дискусії теоретиків і практиків реформування сільськогосподарства відносно перспективності організаційно-правових форм. Указом передбачено реформування колективних сільськогосподарських підприємств (КСП), які не відповідають Конституції України та вимогам ринкової економіки, в господарській структурі, що засновані на приватній власності.

Сьогодні в Україні, по суті, завершено другий етап земельної реформи — розподіл земель на частки з видачею сертифіката на право приватної власності на землю, і розпочато третій етап — формування на базі приватної власності на землю нових за змістом приватно-орендних підприємств. Аграрна реформа в Україні поки що не торкнулася глибинних основ власності, а зміна власності сама по собі не означає появу ефективного господарювання. Потрібно закріпити правові гарантії постійності інституту приватної власності на землю з огляду на її реальну ціну, визначену на підставі кадастрової оцінки та ринкових чинників.

Водночас потрібно формувати механізм регулювання земельного ринку, який дасть змогу перерозподіляти сільськогосподарські землі в ефективну власність і визначати реальну ціну землі. Уже зараз легальний земельний ринок потрібен як засіб вартісної оцінки земель, яка відповідно необхідна для оцінки економічної ефективності господарських проєктів, визначення орендної й заставної вартості ділянок. Сьогодні в Україні нема законодавчого обґрунтування процедури купівлі-продажу земель та ефективного контролю за способами її використання.

У результаті реструктуризації КСП структура недержавних сільськогосподарських підприємств суттєво змінилася. Найбільшу питому вагу серед правонаступників КСП мають господарські товариства, а найпоширенішим видом серед них є товариства з обмеженою відповідальністю, в яких майнові управлінські відносини відокремлені від трудових. До небажаних наслідків для більшості селян можуть призвести складність процедури виділення земельного паю, переданого до статутного фонду товариства, розподіл прибутків серед його учасників пропорційно до внесеного ними капіталу, а також обмеження впливу діяльності селян на рішення щодо їх отримання.

Іншою формою господарювання за кількістю наявних сільськогосподарських угідь та впливом на формування продовольчого ринку є сільськогосподарські виробничі кооперативи, які становлять майже чверть серед правонаступників КСП. Учасники цього формування передають право користування належною

їм земельною ділянкою кооперативу як пайовий внесок, а в разі виходу з нього — знову одержують його.

З розвитком перехідних процесів головними інструментами механізму подальшого розвитку земельних відносин у напрямку концентрації землі у власності підприємств усіх типів, які ефективно працюють, є оренда землі, розширення її ринкового обігу та іпотеки з поступовим залученням до цього обігу усіх сільськогосподарських земель [8, с. 50 – 53]. Серед нових форм господарювання кожне п'яте — це підприємство з орендними відносинами. У їх користування передано 18% земельних угідь господарств, що підлягали реформуванню. Майнові та земельні паї колишніх членів КСП у таких господарствах використовуються на засадах оренди. Станом на 01.01.2003 р. договори про оренду земельних часток (паїв) укладено на 26,5 млн. га угідь [9].

Орендна плата — це дохід орендодавця, який гарантується незалежно від результатів господарської діяльності орендаря. Крім того, це додатковий дохід селянина понад заробітну плату чи пенсію. Одним із найпринциповіших питань орендних відносин є визначення рівня орендної плати. Як уже відомо, орендна плата за використання сільськогосподарських угідь була введена ще в 1998 р. у розмірі 0,5% від вартості землі. Указом Президента від 3 грудня 1999 р. вона була збільшена до 1%. У лютому 2002 р. Президент України підвищив мінімальний розмір оренди сільськогосподарських земель, також були введені диференційовані ставки. Плата за землю, що належить працівнику сільськогосподарського підприємства, повинна складати не менше 1,5% від її вартості, за паї пенсіонерів і не членів підприємств — не менше 2%. Відповідно до змін у статті 1 Указу Президента України від 2 лютого 2002 р. №92 на сьогодні розмір орендної плати встановлено на рівні не менше 1,5% від вартості земельної ділянки.

Взагалі такий розмір орендної плати є оптимальним, але порівняно зі світовою практикою визначення орендної плати це низький рівень. У країнах Західної Європи і в США орендна плата знаходиться на рівні 5 – 8% від ринкової вартості землі, але в Україні такий рівень орендної плати поки що не може бути виплачений. Зрозуміла річ, що розмір орендної плати, який господарство в змозі виплатити, значною мірою залежить від ефективності виробництва, і у різних районах та навіть у різних господарствах він буде неоднаковим.

При визначенні вартості земельної ділянки базовою є грошова оцінка земель, яка була проведена станом на 01.07.95 р. Згідно з внесеними змінами в Закон України "Про плату за землю" від 22.12.99 р., грошова оцінка земельної ділянки щорічно

станом на 1 січня уточнюється на коефіцієнт індексації, порядок якої затверджується Кабінетом Міністрів України. Індекс грошової оцінки сільськогосподарських угідь, згідно з листом Держкомзему України №14-22-6/553 від 09.02.01 р., становив 2,42. На перший погляд, це надто простий спосіб розрахунку, але, на превеликий жаль, у деяких господарствах неправильно визначена вартість земельних ділянок, а індекс грошової оцінки сільськогосподарських угідь взагалі не береться до уваги, а звідси — занижена орендна плата. Тому, на погляд автора, було б доцільно встановлювати розмір орендної плати залежно від обсягу вирощеного врожаю, і причому в натуральному виразі, щоб це була якась фіксована величина.

Одночасно зі створенням юридичних осіб під час реорганізації КСП майже 350 тис. громадян скористалися наданим їм правом виходу зі складу КСП і приєднали свої земельні частки (паї) до особистих підсобних господарств (ОПГ) без створення юридичної особи. ОПГ — найстабільніший сектор аграрного виробництва, здатний нарощувати обсяги продукції й за умов затяжної кризи. Переваги особистого підсобного господарства — це його синтез із колективним, а також конкретно-цільове призначення — задоволення потреб сім'ї.

Визначальними характеристиками нинішнього стану особистого підсобного господарства є: нарощування обсягів виробництва і його частки в аграрному секторі; можливості переорієнтації структурної перебудови КСП завдяки зосередженню в особистому секторі виробництва картоплі, деяких овочів; перенесення сюди виробництва трудомісткої та незначної за обсягом продукції (вівчарства, бджільництва, кролярства); матеріальне й моральне забезпечення рееміграції населення; пом'якшення гостроти проблем сільських пенсіонерів; вирішення соціальних проблем тих жителів, для яких особисте підсобне господарство є єдиним джерелом виживання.

Прогнозні оцінки щодо зміни способів і методів господарювання у новостворених формуваннях приватного типу, їх гнучкості при реагуванні на сигнали ринків, привабливості для інвесторів, мотивації менеджменту до прибуткової діяльності є проблематичними, оскільки дані характеристики значною мірою залежать також від макроекономічних чинників, які виходять за межі економіки підприємств, організаційно-правової форми їх господарської діяльності та сільського господарства як складової національної економіки.

Становлення і необхідність стимулювання розвитку тієї чи іншої форми господарювання слід зважувати крізь призму таких принципових питань: передумови,

закономірності розвитку та їх роль у забезпеченні достатнього достатку; сучасний стан і напрями розвитку різних укладів; вибір напрямку розвитку — універсальне (багатогалузеве) чи спеціалізоване виробництво.

Земельна реформа в країні значно вплинула на перерозподіл земель між власниками землі та землекористувачами, на трансформацію земельних відносин. У розрізі основних землекористувачів і форм власності очевидно, що найбільша їх частка станом на 01.01.2003 р. належить недержавним сільськогосподарським підприємствам (60,2%), лісгосподарським підприємствам (8%), державним сільськогосподарським підприємствам (4,7%). Загальна площа земель, що перебувають у власності й користуванні громадян, становить 14,6% (8,2 млн. га) [9].

Реформування земельних відносин у нашій країні насамперед стосується перетворень щодо питань власності на земельні ділянки. Приватна власність на землю набуває привабливості за умов існування прозорого, стабільного та всебічно розвинутого ринку земель.

Тому для подальшого процесу перетворення земельних відносин, багатьох напрямів і сфер соціально-економічного розвитку українського суспільства і держави, прийняття Земельного кодексу України (далі Кодекс) стало важливим чинником [10]. Що ж змінилось у правовому забезпеченні земельної реформи? Чи вдалося законодавцю врегулювати всі проблеми реформування земельних відносин і в першу чергу ринкових?

Після прийняття Кодексу навколо нього продовжуються дискусії, науковцями та практиками висловлюються неоднозначні характеристики цього законодавчого акта. Це відбувається в першу чергу тому, що право приватної власності на землю в нашому суспільстві сприймається неоднозначно. Але, незважаючи на це, Кодекс розвинув право приватної власності на землю, продовжив реформування ринкових земельних відносин, встановив правові та економічні механізми щодо реалізації права на землю. І все ж таки Кодекс не врегулював багатьох нагальних питань ринку земель.

Тому у Кодексі, який став фундаментом для формування та розвитку ринку земель в Україні, законодавець запропонував розробити низку законодавчих актів, спрямованих на вдосконалення реформування земельних відносин в цілому та формування і розвиток земель зокрема [11].

Головною причиною кризового стану економіки аграрного сектору АПК є те, що в процесі проведення земельної реформи та реорганізації сільськогосподарських підприємств у багатьох випадках нові виробничі відносини накладалися на застарілі

форми аграрних підприємств і відповідний економічний механізм господарювання.

Практика показує, що в багатьох випадках у нових формуваннях не вдосконалені виробничі відносини, економічний механізм господарювання, працівники не є власниками землі і виробленої продукції, засновники нових агроформувань порушують умови договору.

Аналіз стану економіки новостворених агроформувань і результати виплати орендної плати за землю свідчать про об'єктивну **необхідність поглиблення реорганізації нових агроформувань** з ряду причин: а) новостворені агроформування (СВК, ЗАТ, ТОВ) мають досить значні параметри і не завжди спроможні забезпечувати своєчасне та якісне виконання технологічних операцій у рослинницьких і тваринницьких галузях у зв'язку з відсутністю необхідних засобів механізації та матеріальних ресурсів (добрив, засобів захисту рослин і тварин, енергетичних ресурсів); б) значна кількість КСП здійснили реорганізацію шляхом "перетворення", тобто створили такі організаційно-правові форми господарювання, які не відрізняються від КСП; в) на великих підприємствах низька зайнятість працездатного населення, безробіття.

Враховуючи вітчизняний та зарубіжний досвід створення агроформувань ринкового типу, автор рекомендує наступні параметри агроформувань в Україні (таблиця).

Таблиця

Рекомендовані параметри нових сільськогосподарських структур ринкового типу в Україні [4; 8; 11]

Види агроформувань	Параметри			
	Рілля, га	Поголів'я ВРХ, гол.	Поголів'я свиней, гол.	Працюючі, осіб
Товариство з обмеженою відповідальністю	900—1 700	450—850	600—850	32—40
Сільськогосподарський кооператив	900—2 100	450—850	600—1 100	40—50
Селянське (фермерське) господарство	200—400	30—80	180—220	8—10

Перевагами сільгосп підприємств із раціональними розмірами перед великими і малими господарствами є:

1) стійкість і стабільне виробництво в умовах конкуренції та диспаритету цін на сільськогоспо-

дарську продукцію і продукцію промисловості, яку закуповують аграрні підприємства;

2) більша пристосованість до попиту ринку на різні види продукції;

3) безпосередня участь власників земельних і майнових паїв в управлінні та контролі за використанням матеріальних, фінансових і земельних ресурсів;

4) можливість у господарствах інтенсивного типу залучати інвесторів, а також власні збереження членів нових агроформувань для закупівлі техніки, матеріалів, гібридного насіння, запровадження нових технологій;

5) значно вища інтенсивність праці в господарствах раціональних параметрів, ніж у великих за розмірами;

6) те, що через чотири — шість років агроформування раціональних параметрів в умовах конкуренції значно швидше покращать фінансовий стан і у них з'явиться можливість перехопити ініціативу та залучити орендодавців на свій бік.

Моделювання різних варіантів подальшого розвитку АПК свідчить про те, що відсутність чіткої системи макро- і мікроекономічного управління, з одного боку, і, з іншого — відсутність реальних можливостей швидкого створення конкурентоспроможних господарських структур при значному зменшенні обсягу основного капіталу, який створювався протягом десятиліть за рахунок суспільних накопичень та інвестування їх у виробничу і соціальну інфраструктуру, ще довго буде залишати АПК у кризовому стані.

У зв'язку з цим сучасний курс державної політики України повинен бути спрямований на:

державну підтримку виробництва і постачання сільському господарству матеріально-технічних ресурсів; розробку програми розвитку кооперації в АПК і системи заходів щодо створення відповідних умов для цього розвитку;

кардинальне вдосконалення фінансово-кредитного механізму, який обслуговує аграрне виробництво (врахування сезонного характеру виробництва продукції, потреби покриття поточних фінансових потреб та ін.);

вдосконалення системи оподаткування сільськогосподарських підприємств з урахуванням специфіки аграрного сектору економіки, специфіки землі як головного виробничого ресурсу сільського господарства (наприклад, розрахунок рентної плати, врахування її при ціноутворенні на сільськогосподарську продукцію, при формуванні прибутку і визначенні відповідної ставки податку).

Щоб земельна реформа досягла своєї мети, відбулася без гострих соціальних потрясінь, вона

має здійснюватися поступово, продумано, виважено і не за одним заходом. Тому автор вважає, що надалі до організаційних заходів, пов'язаних із подальшим поглибленням реорганізації неефективних агроформувань, слід віднести:

вдосконалення земельного законодавства на основі приватної власності на землю;

створення земельно-реєстраційних систем, формування системи автоматизованого земельного кадастру, проведення грошової оцінки земель, введення платності землекористування, формування на цій основі багатоукладної економіки і здійснення переходу від адміністративних до економічних методів управління земельними ресурсами;

подальше поглиблення реорганізації нових форм, які мають незадовільний фінансовий стан, великі земельні масиви, добрі тваринницькі приміщення, відповідний склад спеціалістів;

розвиток інфраструктури ринку сільськогосподарської продукції та створення умов для конкуренції всіх учасників аграрного ринку;

розвиток агросервісної інфраструктури шляхом створення обслуговуючих кооперативів і приватних підприємств у сфері агросервісу, вдосконалення форм організації виробництва і праці, збуту продукції.

Для України на всіх етапах реформування важливого значення набуває питання вивчення досвіду високорозвинених країн світу в організації земельних відносин, оскільки, по-перше, в їх діяльності уособлена мета вітчизняних трансформаційних процесів, по-друге, базовою основою вітчизняного економічного і соціального розвитку є європейський вибір і, по-третє, вивчення зарубіжного досвіду дозволить запобігти помилкам і прорахункам, які були допущені зарубіжними аграріями, і значно скоротити термін трансформаційних процесів вітчизняного виробництва.

Література: 1. Саблук П. Т. Земельна реформа в системі аграрних перетворень // Землевпорядний вісник. — 2001. — №3. — С. 20 – 23. 2. Головатюк М. С. Новий Земельний кодекс України: ринок землі та його регулювання // Економіка АПК. — 2002. — №9. — С. 31 – 41. 3. Юрченко А. Д. Земельна реформа в Україні (до 10-річчя з часу проголошення) // Економіка АПК. — 2001. — №5. — С. 40 – 47. 4. Гречаний В. М. Реформування земельних відносин та організація виробництва в сільськогосподарських підприємствах // Економіка АПК. — 2002. — №8. — С. 243 – 264. 5. Указ Президента України "Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільськогосподарського виробництва" від 10.11.94 р. №666 // Урядовий кур'єр. — 2000. — 27 січня. — С. 5. 6. Указ Президента України "Про порядок паювання земель, переданих у колективну власність сільськогосподарським підприємствам і організаціям" від 8.08.93 р. №770 // Урядовий кур'єр. — 1999. — 15 липня. — С. 17 – 19. 7. Указ Президента України "Про невідкладні заходи щодо прискорення реформування

аграрного сектору економіки" від 3 грудня 1999 р. №1529/99 // Офіційний вісник України. — 1999. — №49. — С. 12 – 13. 8. Буздалов И. Частное землевладение – основа эффективной системы аграрных отношений // Международный сельскохозяйственный журнал. — 2001. — №1. — С. 27 – 32. 9. Статистичний бюлетень за січень – грудень 2002 р. / Держкомстат України. — К., 2002. — 212 с. 10. Земельний кодекс України // Урядовий кур'єр. — 2001. — 15 листопада. — С. 3 – 14. 11. Даниленко А. С. Формування ринку землі в Україні / А. С. Даниленко, Ю. Д. Білик. — К.: Урожай, 2002. — 44 с.

Стаття надійшла до редакції
17.02.2004 р.

УДК 658.265:628.1.034.2 (477) **Васильев А. И.**

ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА ВОСПРОИЗВОДСТВА ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

The role of water resources in the process of social labour is analysed. It is stated that the process of water reproduction including the restoration of its quantitative and qualitative characteristics is the complex of water resources utilization and water conservation. The lines of economic regulation as a decisive factor of rational water usage are determined.

Целью работы является обоснование необходимости эколого-экономического подхода в сфере управления водопользованием, обеспечивающим устойчивое социально-экономическое развитие территориально-производственных структур.

Разработкой вопроса катастрофического состояния водных ресурсов в Украине занимались такие отечественные ученые, как: Федорищева А. и Бугрим О. [1], Леньова М. Н. [2], Колтун В. С. [3], Дорогунцов С. И. и Хвесик М. Л. [4], которые пытались решить проблемы, связанные с загрязнением водных ресурсов, неудовлетворительным качеством питьевой воды, деградацией подземных источников воды и т. д. В перечисленных работах авторы указывают на несовершенство хозяйственного механизма в сфере использования и охраны водных ресурсов и необходимость усиления роли государства. Во многом это объясняется сложившимся стереотипом, рассматривающим характеристики этого важнейшего продукта в

рамках только того технологического предела, которому она подвержена в сфере производственной компетенции предприятий конкретного ведомства.

Исходной предпосылкой экономической оценки воды как важнейшего природного и производственного ресурса следует считать то объективное положение, что водные ресурсы, подобно другим видам естественных богатств, ограничены по своим запасам, не одинаковы по качеству и местоположению, используются с различным уровнем экономической эффективности, а для их забора, подъема, транспортировки и очистки требуются значительные затраты.

Учитывая, что водные ресурсы имеют столь важное значение для экономики государства, процесс их воспроизводства должен рассматриваться как неотъемлемая часть процесса воспроизводства совокупного общественного продукта.

Следует рассмотреть два аспекта процесса воспроизводства воды, выступающих в форме использования водных ресурсов, а также их охраны.

Использование воды в народном хозяйстве — это, во-первых, преобразование естественного речного стока (строительство каналов, плотин, водохранилищ и т. п.), а также создание инфраструктуры по извлечению подземных вод, во-вторых, комплекс мероприятий, направленных на экономию расхода воды в технологических процессах и минимизацию ее потерь на всех этапах потребления. Использование водных ресурсов предполагает их количественное и качественное изменение на рассматриваемом участке [5].

Охрана водных ресурсов — это воспроизводство их природных свойств (очистка русел рек, восстановление водной флоры, изменение химического состава и др.). Основной составляющей воспроизводства воды является ее очистка от загрязнения, которая предусматривает, прежде всего, улучшение качественного состава воды.

Функции использования воды и охраны водных ресурсов от загрязнения тесно взаимосвязаны. Мероприятия по экономии водных ресурсов сокращают сброс загрязненных сточных вод, а очистка ведет к уменьшению объема воды, требуемого для разбавления вредных веществ. Однако следует отметить, что проблема очистки вод относительно самостоятельна по отношению к проблеме использования водных ресурсов, поэтому она требует отдельного рассмотрения.

Радикальный путь охраны водных ресурсов — создание технологических процессов с минимальными потерями и максимальной регенерацией и утилизацией отходов — в настоящее время нереален, как с технической точки зрения, так и с экономи-

ческой. Поэтому в обозримом будущем использование водоочистных технологий будет интенсивно развиваться. В этой связи задачей эколого-экономического анализа является поиск путей рационального водопользования и, в первую очередь, именно той части, которая касается очистки воды [6].

Первой стадией исследования воспроизводства воды является анализ места водных ресурсов в процессе труда, что важно для изучения процесса формирования стоимости воды. Потребительской стоимостью, или полезностью, вода обладает априори без влияния человека. Как известно, процесс труда включает три момента: сам труд, предмет труда и средства труда. В результате процесса труда производится продукт, необходимый для удовлетворения производственных или личных потребностей. Вода, как будет показано далее, выступает и как предмет труда, и как средство труда, и как продукт труда.

Примером тому может служить функционирование водохранилища для разведения рыбы: при производстве рыбы вода является средством труда, она выступает в этом случае и как объект, где совершается труд, и как носительница определенных естественных свойств, необходимых для размножения рыбы. Аналогичным примером является технология использования энергетического потенциала водных потоков, где вода также выступает в различных формах своего предназначения.

Однако, прежде всего, вода является предметом труда. Источник ключевой воды имеет потребительскую стоимость, не обладая стоимостью. Полезность его для человека не опосредована трудом. В данном случае вода еще не обладает общественной полезностью. "Общественное признание" источник воды получает после проведения поисково-разведочных работ, имеющих стоимость. Общественно необходимый труд, затраченный на их проведение, и определяет первоначальную величину стоимости источника.

Таким образом, запасы воды, даже еще не используемые в производстве, становятся материалом, потенциально включенным в систему общественного воспроизводства.

Процесс возрастания стоимости воды в дальнейшем связан с затратами труда на ее забор, транспортировку, изменение ее качества и т. д. Если же, например, эта вода транспортируется под давлением по трубам, то она приобретает стоимость через общественный труд, заложенный в процессе работы, связанный с обслуживанием насосного оборудования. Если эту воду необходимо еще и обработать, то это тоже является производственным процессом и, следовательно, влияет на стоимость

конечного продукта. Например, деминерализованная вода, дистиллированная вода и вода в водохранилищах имеют существенно разную стоимость.

В результате участия в технологическом процессе вода изменяет свои качественные характеристики. В процессе воспроизводства (очистки) она возвращается либо к своему исходному состоянию, либо приобретает новые качественные характеристики. Таким образом, в результате определенного вида деятельности (в данном случае — очистки) создается материальное благо — вода, которая приобретает форму продукта труда.

Другая сторона процесса воспроизводства воды связана с созданием материального блага в форме перемещения продукта (например, при транспортировке воды с помощью трубопроводов, каналов и пр.).

И в том, и в другом случае речь идет о воспроизводстве воды в определенном ее качестве и количестве. В первом случае процесс воспроизводства называется охраной водных ресурсов, во втором — их использованием. Только в условном смысле, выделяющем целевую направленность воспроизводства воды, говорится в первом случае о воспроизводстве качественного состояния, во втором — о воспроизводстве определенного количества воды.

Осталась в прошлом точка зрения, согласно которой вода рассматривалась в качестве дарового блага природы, не опосредованного человеческим трудом. В настоящее время вода, как и любой другой вид производственной продукции, планируется как в количественном объеме, так и по качественным характеристикам.

Итак, на основании вышесказанного можно констатировать — вода может выступать не только как предмет и средство труда, но и как определенный вид производимой продукции.

Воспроизводство водных ресурсов — это самостоятельный вид хозяйственной деятельности, имеющий свои особенности. Он характеризуется присутствием ему технологиями, показателями эффективности, экономическими и организационными методами управления. Наряду с общими закономерностями, здесь существуют специфические условия для различных отраслей промышленности, использующих воду для коммунально-бытовых и технологических целей. Научные разработки в области экономики и организации управления водными ресурсами, способствующие повышению эффективности использования и охраны воды, являются важной составляющей технической политики, направленной на повышение эффективности производства всех отраслей народнохозяйственного комплекса Украины.

Основы формирования затрат на использование и охрану водных ресурсов различны и нуждаются в самостоятельном анализе.

Следует рассмотреть процесс образования и возмещения затрат при использовании водных ресурсов. Примером может служить практика функционирования канала Днепр — Донбасс. Предприятие по эксплуатации канала закачивает воду и передает ее промышленным предприятиям за определенную плату. В величине этой платы нашли отражение затраты на изучение водных ресурсов, проектирование и строительство канала, затраты на забор воды и ее транспортировку к потребителю.

В данном случае предприятие по эксплуатации канала является предприятием материального производства, воспроизводящим воду в форме перемещения определенного ее количества от водоисточника к предприятию-водопотребителю. Для предприятия по эксплуатации канала вода является продуктом труда, а для предприятия-водопотребителя — сырьем или полуфабрикатом в зависимости от того, требуется доочистка воды или нет. В дальнейшем стоимость воды полностью переходит в стоимость продукции предприятия-водопотребителя.

Вода может непосредственно входить в состав продукта труда или принимать участие в его образовании как вспомогательный материал, способствуя осуществлению самого труда.

При производственном потреблении воды вся ее стоимость переносится на продукт труда и включается в его себестоимость, выступая в форме платы за воду. Вода в процессе производственного потребления утрачивает свою потребительную стоимость и должна быть воспроизведена для дальнейшего использования.

Вывод о том, что вода — это продукт предприятия по эксплуатации канала, имеет практическое значение. Вследствие этого предприятие по эксплуатации канала правомочно, например, предъявлять претензии к предприятиям-водопотребителям за невыполнение своих обязательств, а также защищать свои интересы при несанкционированном отборе или загрязнении воды юридическими или физическими лицами, а также в других конфликтных ситуациях.

Итак, в плате за воду аккумулируются затраты общества и его контрагентов (предприятий по эксплуатации каналов, водохранилищ и т. д.) по использованию водных ресурсов.

Плата за воду (водопотребление) должна взиматься в форме тарифа и включать:

затраты на изучение и оценку водных ресурсов, создание транспортной системы на регулирование,

перераспределение и другие мероприятия по восполнению водных ресурсов;

затраты внешних систем водоснабжения по забору, подъему, транспортировке, подготовке (если это требуется) воды, по распределению ее между потребителями.

На каждом последующем технологическом этапе в плату за воду добавляются новые составляющие.

Сокращение водопотребления, как и любой другой фактор уменьшения себестоимости, дает дополнительную прибыль, что является стимулом для материальной заинтересованности предприятий в рациональном использовании водных ресурсов.

Переходя к анализу образования и порядка возмещения затрат на охрану водных ресурсов, следует отметить, что важной составляющей охраны водных ресурсов является очистка стоков от загрязнения, которая осуществляется по двум вариантам:

1) предприятие передает свои стоки для очистки другой организации;

2) предприятие самостоятельно очищает стоки на своих очистных сооружениях.

В первом варианте предприятие оплачивает процесс воспроизводства водных ресурсов, плата за очистку которых выполняется другой организацией (промышленным предприятием, городским коммунальным хозяйством и т. д.). В плату за очистку в настоящее время включаются текущие затраты на очистку плюс определенный процент рентабельности. Плата за очистку, взимаемая базовой организацией по очистке стоков, выражает хозрасчетные отношения между водоохранным комплексом и промышленными предприятиями или оптовыми потребителями. Она является своего рода основой горизонтальных отношений в области охраны водных ресурсов. Следует отметить, что действующая плата за очистку не отражает всех затрат, связанных с воспроизводством качества водных ресурсов.

В случае сброса предприятием неочищенных сточных вод в открытый водоем общество несет материальный ущерб от загрязнения гидросферы. Предприятие должно компенсировать общественные затраты по ликвидации потерь. Эти потери (ущерб), вызванные загрязнением воды, выступают в виде дополнительных общественных затрат на восстановление объема и качества продукции, замену преждевременно вышедшего оборудования, перенос мест водозабора и дополнительную водоподготовку, компенсацию потерь сырья, топлива, основных и вспомогательных материалов.

Представляется целесообразным устанавливать плату за очистку, исходя из конечного результата этого процесса — полных затрат, сэкономленных в

результате очистки загрязненных сточных вод. Это позволит учесть внешний эффект для базовой организации по очистке в показателях ее хозяйственной деятельности. В этих условиях установление платы за очистку на основе общехозяйственного эффекта от ее проведения, а не индивидуальных затрат базовых водоочистных комплексов, позволит связать интересы общества в целом с хозрасчетными интересами базовых организаций.

В определенных ситуациях базовым организациям экономически невыгодна очистка стоков "со стороны". Расчеты, проведенные по ряду производственных объединений химического профиля, очищающих стоки соответствующих промышленных предприятий, показали, что это значительно ниже эффективности основного производства.

Водоохранная деятельность предприятия, рассчитанная в заниженной стоимостной оценке, является лишь нагрузкой на основную деятельность предприятия. Главной нагрузкой являются основные фонды водоохранного комплекса, величина стоимости которых составляет около 17% стоимости основных фондов производственного комплекса. При отсутствии основных фондов цеха очистки, дающих непосредственно малый объем продукции — очищенных стоков "со стороны" (1,9% основной), ряд экономических показателей резко бы улучшился.

Прежде всего, это касается характеристики реального использования фондов в производственном процессе — фондоотдачи. В рассматриваемом случае без наличия очистных сооружений на предприятии значение этого показателя выросло бы на 17% с одновременным увеличением показателя рентабельности на 1,8%.

Здесь же следует сказать и о влиянии очистных сооружений на замедление обновляемости основных фондов. Амортизация всего оборудования равна 7%, а по очистному оборудованию она составляет 4%.

В тоже время необходимость эксплуатации основных фондов и природных ресурсов требует, чтобы показатель рентабельности комплексно отражал их использование, учитывая ущерб, который наносит предприятие, не осуществляя природоохранной деятельности. Поэтому было бы более объективным исчислять комплексный показатель рентабельности (P_k) по следующей формуле:

$$P_k = (P_o - U + \alpha - \beta) / (\Phi + ПС),$$

где P_o — прибыль предприятия за расчетный период;

U — ущерб, наносимый производственной деятельностью предприятия;

α — дополнительный доход от более высокого качества природной среды;

β — ущерб от снижения качества среды;

Φ — стоимость основных и оборотных производственных фондов;

ПС — оценка природных факторов (водных, земельных и других ресурсов, которыми наделено предприятие для производства), зачисленных на баланс.

Из формулы видно, что чем меньшими водными ресурсами пользуются предприятия и чем меньше ущерба наносится природе, тем выше, при прочих равных условиях, показатель рентабельности и его конкурентоспособности. Предприятие будет заинтересовано эффективнее использовать не только производственные фонды, но и природные ресурсы.

Если же в пересчете платы за очистку учесть величину предотвращенного годового ущерба окружающей среде, изменятся показатели работы очистных сооружений. Прибыль, образуемая в связи с оказанием услуг по очистке стоков, возрастет до 20% прибыли от реализации профилирующей продукции предприятия, тогда как до перерасчета она составляла всего 1%. Резко увеличится рентабельность этого вида деятельности, превышая рентабельность основного производства на 13,8%. Одновременно почти в три раза возрастет фондоотдача.

На основании сказанного можно сделать вывод о том, что при взимании платы, с учетом предотвращенного ущерба окружающей среде, очистка воды становится рентабельной и получает самостоятельное значение и равный "авторитет" с другими видами хозяйственной деятельности в рамках существующей производственной структуры.

В настоящее же время процесс очистки практически не рассматривается как определенный самостоятельный вид хозяйственной (экономической) деятельности для непрофильных предприятий. Не определяется эффективность очистки, которая должна рассчитываться исходя из соизмерения полных народнохозяйственных затрат и получаемых конечных результатов. Процесс очистки включается в экономическую систему воспроизводства не как составная ее часть, а как директивное задание, не подкрепленное в достаточной мере экономическими стимулами. Вместе с тем очистка — это не единичное мероприятие, а непрерывный процесс воспроизводства водных ресурсов, который на базе собственных показателей эффективности должен быть включен в систему расчета показателей экономической деятельности предприятия.

Данное утверждение относится не только к базовым системам очистки, но и к индивидуальным, в случае когда предприятие само очищает собственные стоки.

При самостоятельной очистке предприятие, очищая свои стоки и сбрасывая их в водоем, имеет экономические отношения уже не с другим предприятием, а с государством. Это оказывает влияние на механизм изъятия затрат на охрану водных ресурсов (здесь они выступают в виде платы за загрязнение).

При наличии на водных объектах эксплуатационных служб (управления каналов, водохранилищ и др.), функции поставщиков воды предприятиям-потребителям возлагаются на данные структуры. Их деятельность организуется на принципах хозрасчета. Оставшаяся часть средств направляется в централизованном порядке в госбюджет на возмещение затрат общества на оценку и изучение водных ресурсов, регулирование и перераспределение речного стока, другие мероприятия по восполнению водных ресурсов, на содержание административного аппарата по рациональному использованию и охране водных ресурсов.

В основе исчисления платы за загрязнение, так же, как и платы за очистку, должна лежать величина ущерба от загрязнения воды, наносимого народному хозяйству. Только в этом случае отсчет ведется не от величины предотвращенного, а от величины фактически наносимого народному хозяйству ущерба. Вместе с тем плата за загрязнение должна выступать не только в виде штрафной санкции, но и в роли экономического рычага воспроизводства качества водных ресурсов. Таким образом, по своему характеру воздействия этот метод управления включает не только отрицательную (принудительную), но и положительную (стимулирующую) мотивацию.

В ряде стран уже длительное время помимо законодательных мер принята целая система экономических рычагов, направленных на стимулирование природоохранной деятельности государственных и частных фирм, отдельных предприятий. Эта система основана на методах прямой регламентации мероприятий по охране среды в сочетании с поддержкой государством природоохранной деятельности частного капитала. В систему инструментов экономического регулирования природоохранной деятельности входят правовые, экологические нормы и стандарты, запреты, а также экономические нормативы, то есть все то, что характеризует рыночные методы. Большое внимание уделяется налогам на загрязнение (применяются в практике борьбы с загрязнением вод и атмосферы).

Считается, что правильно рассчитанный налог на единицу "внешнего ущерба", вызванного деградацией среды, автоматически обеспечивает минимизацию природоохранных затрат для всего общества. При этом каждое предприятие само решает, что лучше — платить за ущерб или стремиться предотвратить его возникновение.

Во всех развитых странах в связи с ухудшением экологической ситуации начался поиск экономически эффективных методов, позволяющих оптимизировать затраты на достижение необходимых экологических целей, поставленных перед предприятиями. В результате все больше стал проявляться интерес к рыночным рычагам, включающим как платежи, так и куплю-продажу лицензий (разрешений) на выброс (сброс) вредных веществ в окружающую среду. Таким образом, наметился переход от административных мер к более широкому использованию экономических методов регулирования природоохранной деятельности [7].

Подводя итог сказанному, можно констатировать тот факт, что в условиях несовершенства рыночной инфраструктуры, изношенности оборудования, неудовлетворительного технического состояния объектов и наличия проблемы неплатежей необходимо усиление роли экономического регулирования в сфере водопользования. По характеру воздействия рекомендуемые методы управления должны включать не только принудительную, но и стимулирующую мотивацию. Решение проблемы выбора приоритетов в области использования новых энерго- и экологически эффективных технологий водопользования должно быть ориентировано на повышение конкурентоспособности и устойчивости развития предприятий, у которых водохозяйственный технологический блок является базовым в производственной деятельности. Введение механизма взимания платы с учетом предотвращенного ущерба окружающей среде повышает рентабельность водохозяйственной деятельности предприятия в рамках существующей производственной структуры.

Литература: 1. Федорищева А. Техногенно-екологічна ситуація в Україні та управління рівнем її безпеки / А. Федорищева, О. Бугрим // Економіка України. — 1998. — №5. — С. 74 – 79. 2. Леньова М. Н. Природно-кліматичні умови, ґрунтове покриття та земельні ресурси // В кн.: Ринкова трансформація економіки АПК / За ред. П. Т. Каблука. — К.: ІАЕ, 2002. — С. 691 – 697. 3. Колтун В. С. Охорона навколишнього природного середовища // В кн.: Ринкова трансформація економіки АПК / За ред. П. Т. Каблука. — К.: ІАЕ, 2002. — С. 288 – 291. 4. Дорогунцов С. І. Економічні проблеми галузевого водокористування і водозабезпечення народного господарства України / С. І. Дорогунцов, М. Л. Хвесик. — К.: Колос, 1993. — 56 с. 5. Концепція розвитку водного господарства України // Офіційний вісник України. — 2000. — №5. — С. 7 – 20. 6. Кухарь В. П. Экотехнология. Оптимизация технологии производства и природопользования / В. П. Кухарь, Н. Д. Зайцев, Г. А. Сухоруков. — К.: Наукова думка, 1989. — 264 с. 7. Васильев А. И. Управление эффективностью использования водных ресурсов в АПК / А. И. Васильев, В. В. Деречин, А. С. Диров; [Под ред. В. В. Деречина. — Одесса — Харьков, 1997. — 160 с.

УДК 658.83

Вальчук Т. Л.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТИПОЛОГИИ ЛИЧНОСТИ МАЙЕРС-БРИГГС В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ С УЧЕТОМ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА

In this paper, the concrete approaches towards using cognition-psyche personality typologies for personnel management are formulated. The procedures of creating synergetic effect for the cases of speciality choice, personality cognitive style identification, personnel communications improvement, working team formation and management are researched.

В связи с тем, что современный менеджмент чрезвычайно усложняется, количественная инструментальная идентификация когнитивно-личностных характеристик персонала становится необходимым элементом всего цикла меж- и трансдисциплинарных исследований человека как отдельного интеллектуального компонента и системы самоорганизующихся компонентов. Следует отметить также, что решение указанной проблемы связано с определенной неизбежной интеграцией знаний о человеке. При этом на современном уровне интеграция содержательно определяется психологическим и социализированным контекстами. Таким образом, разработка и применение перспективных интегральных технологий диагностики когнитивно-личностных характеристик человека позволит качественно по-новому использовать человеческие ресурсы, эффективнее осуществлять подбор кадров и распределение полномочий, искать новые возможности, предупреждать возникновение потенциальных угроз конфликтов в коллективе, а значит обеспечивать успешность конкурентного функционирования организации в условиях начавшейся новой информационной революции.

Перед менеджером сегодня стоит задача создавать такие организации, в которых каждый работник, имеющий какую-то определенную сильную сторону, смог бы полностью реализовать этот потенциал. Для этого необходимо владеть рядом технологий, которые помогут выявить индивидуально-личностные, профессиональные характеристики персонала, конкретные профессиональные умения и потен-

циальные возможности работников. По своей сути, проблематика типологий человека была, есть и всегда будет весьма актуальной, оставаясь при этом меж- и, скорее, трансдисциплинарной. Так как ведущие специалисты менеджмента считают, что в XXI веке работники умственного труда (англ. *knowledge-workers*) будут относиться не к издержкам, а к основному капиталу организации развитых стран [1 – 3], то основное внимание в настоящем исследовании будет уделено *когнитивно-личностным* типологиям.

Целью данной статьи является разработка рекомендаций для менеджера по использованию инструментария исследуемой типологии Майерс-Бриггс при решении некоторых наукоёмких, в том числе и междисциплинарных, проблем кадрового менеджмента. В указанном аспекте рассмотрены следующие проблемы: синергетическая дополняемость типов; конструирование взаимоотношений между типами; рациональный с точки зрения типа выбор профессии; понимание влияния предпочтений личности на стиль её работы; синергетическое (само)улучшение процесса принятия решения, а также рационализация коллектива (например, творческого).

Метафора, характеризующая предстоящее исследование, может послужить известное высказывание древнего китайского философа Куан-Тзу, который сказал: "Если дашь человеку рыбину, накормишь его на один день. Если дашь ему удочку, накормишь его на всю жизнь. Однако если дашь ему знания, как сделать удочку, можешь накормить *целую деревню на всю жизнь*" [4]. В этом высказывании в метафорической форме представлены, например, рабочая системная функция — использование удочки, и синергетический эффект — умение производить удочки. В этой метафоре представляется сущность деятельности топ-менеджера. Ему требуется синтезировать ответ на комплексный вопрос: "Как рационально сформировать коллектив? Как им управлять на операционном, тактическом и стратегическом уровнях? Как адаптировать коллектив в условиях изменяющейся внешней среды?"

Главными положениями разрабатываемой методики являются тезисы о том, что:

достижение синергетического эффекта в любом, достаточно сложном, коллективе требует использования *всего разнообразия* типов персонала;

идентификация своего типа и типов коллег даёт возможность синтезировать *рациональные схемы взаимодействия и/или управления* на тактическом, а также стратегическом уровнях;

рациональное (правильное и эффективное) решение должно формироваться с учётом *реальности, возможности, следствия и человеческих ценностей*;

самые лучшие намерения могут привести к *отрицательным результатам*, если их реализация не будет продумана и взвешена с учётом вышеизложенного контекста;

тип личности *не объясняет* всех характеристик поведения человека.

Для удобства анализа приведена табл. 1, в которой представлена структура типологии И. Майерс-Бриггс. В ней выделено "когнитивное" ядро типологии с четырьмя комбинациями предпочтений, а также обозначены соответствующие доминантные (курсивом) и дополнительные процессы. Выделены также "социально-личностные" предпочтения, образующие оболочку типологии.

Содержащаяся в таблице информация является базовой при разработке рекомендаций по решению проблем:

подбора синергетических дополнений свойств различных типов;

рационального выбора профессии конкретным человеком;

оценивания характерного стиля работы различных типов личности;

планирования взаимодействия с персоналом; формирования и управления коллективом (творческим, экспертным).

Таблица 1

Структура 16 векторов типологии Майерс-Бриггс

Ядро типологии / Оболочка типологии	S (сенсорный) – T (мыслительный)	S (сенсорный) – F (чувствительный)	N (интуитивный) – F (чувствительный)	N (интуитивный) – T (мыслительный)
I (интроверт) – J (решающий)	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
I (интроверт) – P (перцептивный)	ISTP	ISFP	INFP	INTP
E (экстраверт) – P (перцептивный)	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
E (экстраверт) – J (решающий)	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Идентификация типов персонала и, в частности своего собственного, является основой для синтеза уникальных или необходимых деловых качеств конкретной пары людей или коллектива. Успех в решении этой довольно сложной кадровой проблемы зависит от взаимного усиления типов, в особенности свойствами противоположных типов личности.

Так, наиболее чёткое представление перспективы можно ожидать, как правило, от личности с

интуитивным типом предпочтения (см. табл. 1), в то время как наибольший практический реализм — от сенсорного типа, наиболее точный анализ — от мыслительного, а наибольшее понимание людей — от чувствительного типа. В совместном деле противоположные типы наилучшим образом могут дополнять друг друга, так как они видят проблему по-разному и генерируют разные решения. В то же время понимание другого (в особенности противоположного) типа смягчает взаимные трения потому, что разные типы понимают объективность существования другого мнения [5].

Ниже, в табл. 2 и табл. 3, представлены противоположные свойства, относящиеся к ядру типологии.

Опираясь на приведенную информацию о характеристиках противоположных когнитивных типов, можно вполне осмысленно синтезировать процедуры подбора персонала с учётом синергетического эффекта.

Вполне естественным представляется тезис о том, что человека привлекает та профессия, которая отвечает его *когнитивным предпочтениям* (обозначены комбинациями S-N и T-F, расположенными в середине вектора типа). Если повседневная работа требует использования свойственного личности способа восприятия, то она будет справляться с работой лучше, а если повседневная работа предполагает естественный для человека способ принятия решений, то решения будут более эффективными.

Таблица 2

Дополняющие свойства для интуитивных и сенсорных типов

Индекс характеристики	Интуитивные типы нуждаются в сенсорных, чтобы	Сенсорные типы нуждаются в интуитивных, чтобы	Индекс характеристики
1	2	3	4
(И+С)1	привлекать к анализу релевантные факты	видеть новые возможности	(С+И)1
(И+С)2	реально оценивать ситуацию	замечать признаки стратегических изменений	(С+И)2
(И+С)3	использовать опыт при решении проблем	синтезировать план реагирования на стратегические изменения	(С+И)3
(И+С)4	вникать в детали	системно представлять текущую ситуацию	(С+И)4
(И+С)5	фокусировать внимание на главных текущих моментах	предвидеть направления эволюции или развития	(С+И)5

Окончание табл. 2

1	2	3	4
(И+С)6	отслеживать необходимые моменты	понимать необходимость работы на перспективу	(С+И)6
(И+С)7	реалистично оценивать трудности		
(И+С)8	получать положительные эмоции от результатов настоящего момента		

Таблица 3

Дополняющие свойства для чувствительных и мыслительных типов

Индекс характеристики	Чувствительные типы нуждаются в мыслительных, чтобы	Мыслительные типы нуждаются в чувствительных, чтобы	Индекс характеристики
(Ч+М)1	глубоко анализировать последствия	убеждать	(М+Ч)1
(Ч+М)2	организовывать решение проблемы	успокаивать и делать приятной ситуацию	(М+Ч)2
(Ч+М)3	предвидеть упущения и ошибки	понимать чувства других	(М+Ч)3
(Ч+М)4	менять то, что нуждается в изменении	возбуждать энтузиазм	(М+Ч)4
(Ч+М)5	последовательно реализовывать выбранную тактику и стратегию	учить	(М+Ч)5
(Ч+М)6	реалистически взвешивать аргументы	продавать	(М+Ч)6
(Ч+М)7	менять персонал в случае необходимости	ценить правильные выборы	(М+Ч)7
(Ч+М)8	твёрдо противостоять внутреннему и внешнему сопротивлению	принимать мыслителей	(М+Ч)8

Хотя основная область интересов должна отвечать стилям восприятия и решения, остальные предпочтения также важны для карьеры. *Удовлетворение* от работы в значительной степени зависит от E-I предпочтения, а именно от того, где используются доминирующая и дополнительная когнитивные функции — во внешнем мире людей и событий или во внутреннем мире впечатлений и идей.

Конкретный же стиль работы будет определяться J-P предпочтениями. Например, можно рассмотреть S-T комбинацию. Интроверты IST *предпочитают* формировать факты и принципы, относящиеся к текущей ситуации, а это в основном полезно делать в бухгалтерии, юриспруденции, истории. Экстраверты, особенно предпочитающие решения, любят создавать ситуацию (вместе с приводящими

Окончание табл. 4

обстоятельствами), реализовывать её продвижение, а это полезно в бизнесе, производстве, администрировании.

Надо помнить также о том, что, хотя когнитивно-социальные предпочтения являются определяющими при выборе профессии, целесообразно рассматривать и другие критерии, так как вектор типа не объясняет всего поведения человека.

Ниже представлены характерные особенности когнитивных типов, относящиеся к процедуре рационального выбора профессии.

Сенсорный + мыслительный тип. Внимание S-T типов сосредоточено в основном на реалиях данной ситуации, которые зарегистрированы, собраны и проверены посредством органов чувств. При их решениях, основанных на мышлении, используется логический анализ. В результате мысль таких людей продвигается от причин/предпосылок к следствиям/заключениям.

Сенсорный + чувствительный тип. S-F типы интересуются реальностью, наблюдаемой непосредственно. Так как решения принимаются на основе чувств, то в решениях присутствует личное отношение и внимание к значимому как для них, так и для других. У типов развито внимание к людям.

Интуитивный + чувствительный тип. У N-F типов процесс решения сопровождается большей долей личного интереса, но поскольку такие типы склонны к интуиции, их интересом являются не факты, а возможности. Поэтому их привлекают новые вещи, планы, истины, а также новые возможности для людей.

Интуитивный + мыслительный тип. N-T типы интересуются возможностями, но, предпочитая думать, они оценивают возможности логично и реалистично. Поэтому их привлекает работа, основанная на способности анализировать. Часто их привлекают теоретические и технические возможности.

Как уже отмечалось выше, конкретный стиль работы определяется в основном J-P предпочтениями. В табл. 4 – 7 представлены характеристики стилей работы для пар конкретных сочетаний предпочтений в когнитивно-личностных типах [5]. По сравнению с оригиналом некоторые характеристики уточнены, одновременно описания табулированы.

Таблица 4

Характеристики стиля работы интровертов и экстравертов

Индекс характеристики	Интроверты	Экстраверты	Индекс характеристики
1	2	3	4
Интр1	глубоко анализируют последствия	убеждают	Э1

1	2	3	4
Интр2	организуют решение проблемы	успокаивают и умиротворяют	Э2
Интр3	предвидят возможные ошибки и недостатки	угадывают чувства других	Э3
Интр4	обновляют устаревшие компоненты	возбуждают энтузиазм	Э4
Интр5	последовательно реализовывают выбранную тактику и стратегию	учат	Э5
Интр6	реалистичски взвешивают "за" и "против"	продают	Э6
Интр7	заменяют персонал в соответствии с планом	ценят правильные выборы	Э7
Интр8	противостоят внутреннему и внешнему сопротивлению	принимают мыслителей	Э8

Таблица 5

Характеристики стиля работы интуитивных и сенсорных типов

Индекс характеристики	Интуитивные типы	Сенсорные типы	Индекс характеристики
Итт1	осознают перспективы/возможности	осознают значимость каждого события	С1
Итт2	замечают, что можно улучшить	фиксируют внимание на важном в данный момент	С2
Итт3	не любят однообразной работы	любят привычные способы действия	С3
Итт4	любят овладевать новыми навыками	любят использовать уже имеющиеся у них знания	С4
Итт5	работают с приливами энергии и энтузиазма, теряя темп в перерывах	работают терпеливо, реалистично понимая, как много времени необходимо	С5
Итт6	быстро приходят к заключению	приходят к заключению постепенно	С6
Итт7	следуют за вдохновением и догадками	не склонны к воодушевлению/эмоциям	С7

Окончание табл. 5

1	2	3	4
Итт8	могут быть не аккуратны с фактами	аккуратны в отношении фактов	С8
Итт9	не любят тратить время на детали	хороши в точных работах	С9
Итт10	могут усложнять задачу	могут упрощать задачу	С10
Итт11	размышляют, почему так складывается ситуация	принимают текущую ситуацию за объект, с которым надо работать	С11

Таблица 6

Характеристики стиля работы мыслительных и чувствительных типов

Индекс характеристики	Мыслительные типы	Чувствительные типы	Индекс характеристики
М1	предпочитают логический порядок	любят гармонию и готовы работать ради неё	Ч1
М2	сильнее реагируют на идеи, чем на чувства	внимательны к ценностям/мыслям людей	Ч2
М3	предвидят логические последствия решений	прогнозируют влияние принятых решений на людей	Ч3
М4	нуждаются в справедливом отношении	время от времени нуждаются в похвале	Ч4
М5	в основном тверды и непоколебимы	как правило, сочувствуют другим	Ч5
М6	способны объективно оценивать и увольнять людей	не любят говорить людям неприятности	Ч6
М7	не замечая, могут ранить чувства других	рады делать добро людям	Ч7
М8	талантливы в анализе проблемы и ситуации	интересы человека ставят выше интересов работы/идеи	Ч8

Таблица 7

Характеристики стиля работы решающих и перцептивных типов

Индекс характеристики	Решающие типы	Перцептивные типы	Индекс характеристики
1	2	3	4
Р1	лучше работают по спланированному сценарию	не переживают, если что-то надо сделать в последнюю минуту	П1

Окончание табл. 7

1	2	3	4
Р2	любят осуществлять и заканчивать задуманное	хорошо адаптируются к изменяющейся ситуации	П2
Р3	могут принимать решение слишком быстро	могут испытывать трудности при принятии решения	П3
Р4	не любят прерывать дело, даже для более срочного вопроса	чувствуют, будто им никогда не хватает информации	П4
Р5	получают удовлетворение от принятия решения относительно людей/ситуаций	могут начать много проектов и испытывать трудности в их завершении	П5
Р6	нуждаются в самом необходимом для начала работы	могут откладывать неприятную работу	П6
Р7	планируют работу и каждый шаг выполняют в срок	хотят знать всё о новой работе	П7
Р8	используют список дел как руководство к действию	много могут сделать в последнюю минуту под давлением "крайнего срока"	П8
		список дел для них — это перечень вещей, которые должны быть когда-то выполнены	П9

Имея требования, например, к руководителю фирмы [6, с. 267 – 275 и др.], а также зная тактические и стратегические цели фирмы, можно с учётом приведенных знаний о типах предложить рациональные менеджерские решения как по отбору претендентов на должность, так и при формировании отдельных пар и дублёров, а также при синтезе структуры коллектива.

При планировании взаимодействия людей лучшим применением типов является понимание и признание сильных сторон конкретной личности и её партнёра. Отношения тогда могут строиться на полном признании того, что партнёр обладает иными личностными характеристиками и имеет право оставаться другим. При этом появится понимание того, что следует обращать внимание на сильные стороны партнёра, вместо того, чтобы думать о слабых. *В партнёрских отношениях нет хороших или плохих сочетаний типов.* Каждое конкретное сочетание (все предпочтения одинаковы, либо противоположны, либо имеет место любое их сочетание) приведёт к

уникальному набору характеристик. Так, люди с одинаковыми предпочтениями могут легко общаться и придерживаться одинаковых ценностей. Пара с противоположными предпочтениями после взаимного осознания этого может испытывать удовольствие от своих различий. Это относится как к близким отношениям, так и к отношениям на работе.

Конкретные характеристики взаимодействия противоположных предпочтений представлены в приведенных выше таблицах. Из материала анализа типологии [5; 7 – 9] можно сделать вывод о существовании синергетического эффекта также при улучшении процессов восприятия и принятия решения конкретной личностью. Процесс формирования коллектива с требуемыми когнитивно-личностными характеристиками может быть в значительной мере облегчен, если использовать приведенную и другие типологии.

Проведенные исследования позволяют разработать конкретные рекомендации, основанные на использовании сведений о когнитивно-личностных характеристиках персонала, а также на способах синергетического дополнения типов. Научный анализ когнитивно-личностной типологии И. Майерс-Бриггс подтвердил её содержательность и высокую степень достоверности (то есть научную объективность), в частности, в области менеджмента персонала.

Подходы к использованию типов в менеджменте персонала с учетом обеспечения синергетического эффекта рассмотрены для случаев оценивания предпочтений в стиле работы, взаимодействия с персоналом, формирования рационального коллектива и управления им, выбора профессии.

Таким образом, обоснована практическая ценность применения типологии Майерс-Бриггс для решения задач рационального управления людскими ресурсами и разработаны конкретные рекомендации по её реализации с учётом обеспечения синергетического эффекта, что может значительно повысить эффективность синтеза рациональных структур коллективов и управлений ими на операционном, тактическом и стратегическом уровнях.

Литература: 1. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2002. — 272 с. 2. Мартыненко Н. М. Менеджмент. — К.: Изд. "Леся", 2002. — 1000 с. 3. Щокин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К.: Вид. МАУП, 1999. — 400 с. 4. Reddy Ray. The Challenge of Artificial Intelligence, COMPUTER, October, 1996. — P. 86 – 98. 5. Майерс-Бриггс И. Типология Майерс-Бриггс. Психология индивидуальных различий / Майерс-Бриггс И., Мак-Колли М. Х., Хэммер А. Л.; [Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. — 2-е изд. — М.: НОУ Моск. психосоциальный институт, 2002. — С. 755 – 775. 6. Ансофф И. Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989. — 520 с.

7. Valchuk T., Kompanets L. Identification/Authentication of Person Cognitive Characteristics // The IEEE AutoID'02 Proceedings of 3rd Workshop on Automatic Identification Advanced Technologies, 14 – 15 March, 2002, Tarrytown, New York, USA. — P. 12 – 16. 8. Valchuk T., Wyrzykowski R., Kompanets L. Mental Characteristics of Person as Basic Biometrics. Post-ECCV'02 Workshop on Biometric Authentication. 1st June, 2002, Copenhagen, Denmark // In: Lecture Notes in Computer Science and Artificial Intelligence, # 2359, Springer-Verlag, 2002. — P. 78 – 90. 9. Myers I. B., McCaulley M. H. Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator. — Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1985. — 328 p. 10. Анастаси Анна Психологическое тестирование / Анастаси Анна, Урбина Сюзан. — 7-е между. изд. — СПб.: ПИТЕР, 2002. — 688 с.

*Стаття надійшла до редакції
9.03.2004 р.*

УДК 330.33

Котляров Л. Д.

МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

The article contains a suggestion of interaction between small and large enterprises at the local level as well as at the regional one. It is proved that the Programmes of support of small business development make for successful development of small enterprises (Kharkiv region is taken as an example). Among the necessary conditions of small enterprises efficient development are tax reduction, decrease of penalties, the formation of favourable conditions for foreign investment.

В условиях рынка подлинным двигателем экономики является предпринимательство, которое в Украине находится на стадии развития. Оценку развития малого и среднего бизнеса дал Президент Украины Кучма Л. Д. в своем выступлении на Всеукраинском совещании по вопросам предпринимательства. Он отметил, что "обсуждение проблемы предпринимательства, в первую очередь малого и среднего, показало, что ни его состояние, ни тенденции развития не могут рассматриваться как удовлетворительные" [1].

Дзись Г. в статье "Малый бизнес как феномен рыночной экономики" отмечал, что в Украине "раз-

вите малого бизнеса идет крайне низкими темпами" [2]. Аналогичны высказывания ученых-экономистов Парсяк В., Журавлевой М. в статье "Проблемы малого бизнеса" [3], Ходзинского К. и Мазурок П. в статье "Первичное накопление капитала и предпринимательство в Украине" [4] и других авторов.

Достигнутый сегодня уровень развития предпринимательства в Украине оценивается как недостаточный, о чем свидетельствуют приведенные ниже цифры. Так, количество малых предприятий на 10 000 населения по Украине в 2001 году составляет 48 человек [5], но во многих областях значительно меньше, например, в Винницкой области — 30, соответственно в Волынской — 35, Киевской — 36, Луганской — 36 и т. д. Если сравнивать Украину (48 человек) с Западной Европой, США, Японией, то это в 7 – 10 раз меньше.

Надо также отметить, что вклад малого бизнеса Украины в развитие ВВП составляет 10 – 15% по сравнению с 60 – 80% в развитых странах [6].

Если же говорить о части продукции предприятий в общем объеме производства продукции (работ, услуг), то автор статьи указывает следующие цифры по отдельным регионам за 2001 год: по Украине — 7,3%, а в Днепропетровской области — всего 3,9%, соответственно в Донецкой — 4,3%, Луганской — 5,4% [7] и т. д., то есть показатели очень низкие.

Сегодня в ходе реструктуризации предприятий возникают новые малые и средние предприятия, но они оказываются оторванными от крупных предприятий, а это сдерживает развитие малого предпринимательства. Ведь на Западе, в США и других развитых странах крупные и мелкие предприятия тесно взаимодействуют, чего сегодня нет в Украине. Поэтому необходимо взаимодействие не только на местном уровне между крупными и малыми предприятиями, но и на региональном уровне.

Предприниматели (из бывших директоров, управленцев государственных предприятий), которые в ходе приватизации выкупили основные средства производства по бросовым (очень низким) ценам, производством в основном заниматься не спешат, а сдают помещения в аренду под склады, магазины, казино и т. д.

Существует неолиберальная доктрина с ее принципом: "чем меньше государства, тем лучше". На современном этапе эта доктрина опровергается. Чтобы решить проблемы, с которыми нельзя справиться с помощью рынка, требуется вмешательство государства. Государственное регулирование широко применяется в США, Франции и других странах.

Чечетов М., Жадан И. отмечают, что во Франции "государство берет на себя реструктуризацию приватизированного предприятия и оставляет за собой высокую степень контроля над ним" [8]. По мнению авторов, государство должно на реструктуризованных предприятиях обеспечить занятость населения и другие социальные гарантии.

Приватизация, реструктуризация должна проводится строго по законодательным, правительственным нормативно-правовым актам, Указам Президента Украины. Однако, как известно из практики и из литературных источников, вышеназванные процессы осуществляются с нарушениями, поэтому необходимо усилить контроль за их проведением.

Известно, что развитые страны вкладывали большие деньги в поддержку предпринимательства, в результате получали выигрыш. Опыт России (Москвы), в частности создания Программы поддержки предпринимательства, изучавшийся харьковчанами, также показал, что вложенные два миллиарда рублей в развитие предпринимательства дали отдачу, вдвое превышавшую вложения в поддержку бизнеса. Была разработана Программа поддержки предпринимательства и в Харьковской области на 2001 – 2002 годы.

С целью создания благоприятных организационных и экономических условий для развития предпринимательства, на условиях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством, предоставляются земельные площади, имущество (производственные и нежилые помещения), неиспользуемое оборудование, целевые кредиты, помещения в аренду и многое другое. В Программе большое значение уделяется защите прав предпринимателей, обеспечению взаимодействия местных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления с предпринимателями.

Все вышеизложенное способствовало более быстрому развитию предпринимательства в 2001 – 2002 годах по сравнению с предыдущими годами (табл. 1).

Так, количество малых предприятий в 2001 году по сравнению с 2000 годом (см. табл. 1) увеличилось на 1 735, а за два года (2001 г. и 2002 г.) — на 2 727 единиц. Соответственно численность занятых — на 23,2 тыс. чел. Также увеличилось количество малых предприятий на 10 000 человек населения с 45 до 56, или на 124,4%. Средняя численность занятых на одном малом предприятии составляет 8 человек. Благодаря малым предприятиям было получено в 2001 году более 16 тысяч новых рабочих мест, а в бюджет поступило 4,4 млн. грн.

Таблица 1

Основные показатели развития малых предприятий в Харьковской области

Показатели	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.
Количество малых предприятий	12541	13328	13392	15127	16119
Численность занятых на малых предприятиях, чел.	100677	108514	111281	125274	134474
Количество малых предприятий на 10 000 человек населения, ед.	42	45	45	52	56
Средняя численность занятых на одном малом предприятии, чел.	8	8	8	8	8

Уровень развития предпринимательства, как отмечалось выше, оценивается как недостаточный. Почему в Украине плохо развивается бизнес? Следует привести некоторые ответы из выступления Президента Украины Кучмы Л. Д. на Всеукраинском совещании по вопросам предпринимательства [9]:

- в Украине не смогли и не сумели сформировать ядро экономической элиты — дееспособный аппарат управления рыночным устройством;

- не создана стабильная правовая база экономических отношений;

- отсутствует взаимопонимание между ветвями власти;

- в процессе реформирования экономики не удалось обеспечить глубокую структуризацию отношений собственности, особенно преимуществ частной собственности и формирования класса предпринимателей;

- не стали "локомотивами реформ" банки, которые не обеспечивают предприятия кредитами, и другое.

По мнению автора статьи, развитию предпринимательства в Украине сегодня мешают:

- несовершенное законодательство;

- высокие налоги;

- проблема доступности к сырью и материалам;

- неразвитость инфраструктуры;

- отсутствие в полном объеме информации;

- низкий доступ предпринимателей к финансовым ресурсам (результат отсутствия оборотных средств);

- низкий кадровый состав предпринимателей и т. д.

Следует отметить, что Харьковская область достигла определенных успехов в развитии малого предпринимательства в 2002 году благодаря тому, что прилагались большие усилия к выполнению намеченной Программы. Развитие малого предпринимательства в Харьковской области в 2002 году и в Украине показано в табл. 2.

Таблица 2

Развитие малого предпринимательства в Украине и Харьковской области в 2002 году

Показатели	Украина	Харьковская область
Количество малых предприятий на 10 000 населения, ед.	53	56
Количество малых предприятий, которые выпускали продукцию и предоставляли услуги, ед., в % к предыдущему году	188 281 107,7	12 975 105,1
Объем произведенной продукции (работ, услуг) в действующих ценах соответствующих годов, млн. грн., в % к общему производству (работ, услуг)	25787,6 7,3	1 866,3 10,6
Среднемесячная заработная плата работающих на малых предприятиях, грн.	224,03	236,68

Из данных табл. 2 видно, что количество малых предприятий на 10 000 человек населения в Харьковской области — 56, а по Украине — 53. Объем произведенной продукции (работ, услуг) в процентах к общему производству составляет в Харьковской области — 10,6%, а по Украине — 7,3%. Среднемесячная заработная плата работающих на малых предприятиях в Харьковской области больше на 12 грн. 65 коп., чем в целом по малым предприятиям в Украине (236 грн. 68 коп. и 224 грн. 03 коп.).

На основе анализа работы малых предприятий за последние годы в области была разработана Программа поддержки развития малого предпринимательства в Харьковской области на 2003 – 2004 годы.

Структуру Программы поддержки развития малого предпринимательства в Харьковской области в 2003 – 2004 годах можно представить в виде сокращенной схемы (рисунок).

Главная задача Программы на 2003 – 2004 годы — создать все необходимые условия для развития малого предпринимательства в Харьковской области, уменьшить безработицу среди

населения, стимулировать предпринимательскую инициативу, привлечь к предпринимательской деятельности женщин, молодежь и другие слои населения, развивать рыночную инфраструктуру, развивать конкуренцию на рынке товаров и услуг, привлечь малый и средний бизнес к решению социально-экономических проблем. Большое значение будет уделяться финансово-кредитному обеспечению, подготовке кадров, развитию предпринимательства в агропромышленном комплексе (АПК) и др.

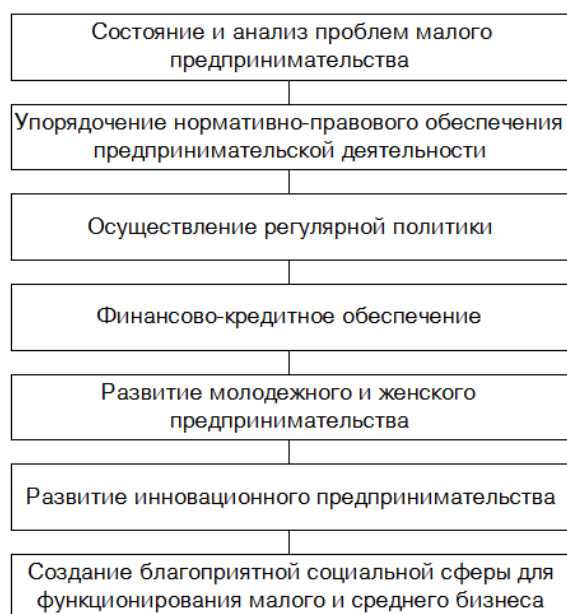


Рис. Структура Программы поддержки развития малого предпринимательства в Харьковской области

Если анализировать работу малых предприятий в 2002 году по видам экономической деятельности, то здесь в основном больше предприятий торговли и сферы услуг, а в производственной сфере — всего 19,4% малых предприятий, в оптовой и розничной торговле — 36,0%, операции с недвижимостью составляет — 20,8% и т. д.

По мнению автора статьи, местные власти должны больше внимания уделять и способствовать развитию малого предпринимательства в производственной сфере (промышленности, АПК и др.) и тем самым корректировать Программу на перспективу. Какова же эта перспектива?

На конец 2004 года в Харьковском регионе будет уже 17 800 малых предприятий с численностью работающих более 138 тыс. чел. Удельный вес малого предпринимательства в производстве продукции (работ, услуг) составит 12,8%. Увели-

чится количество объектов инфраструктуры поддержки малого предпринимательства: бизнес-инкубаторов — 7, технопарков — 1, фондов поддержки предпринимательства — 3 и др. Пройдут подготовку и повысят квалификацию 9 800 человек предпринимателей. Планируется создать 36 400 новых рабочих мест.

Таким образом, из вышеизложенного можно сделать выводы:

1. Местные власти должны больше внимания уделять развитию малого предпринимательства в производственной сфере, для этого их количество необходимо увеличить в 2 – 2,5 раза.

2. На современном этапе необходимо взаимодействие мелких и крупных предприятий не только на местном уровне, но и на региональном.

3. Анализируя цифры, приведенные в таблицах статьи, надо отметить, что в Харьковской области по многим показателям малое предпринимательство развивается более успешно, чем по Украине в целом. Однако, по мнению автора статьи, они смогут развиваться эффективней благодаря таким условиям, как:

- снижение уровня налогов;
- усовершенствование системы налогообложения;
- уменьшение штрафных санкций;
- создание благоприятных условий для иностранных инвестиций и другое.

Литература: 1. Кучма Л. Д. Україні потрібен революційний прорив у розвитку малого бізнесу // Урядовий кур'єр. — 2002. — 17 липня. — С. 3. 2. Дзись Г. Малый бизнес как феномен рыночной экономики // Экономика Украины. — 1998. — №1. — С. 85. 3. Парсяк В. Проблемы малого бизнеса / В. Парсяк, М. Журавлева // Экономика Украины. — 2000. — №4. — С. 83 – 85. 4. Ходзинский К. Первичное накопление капитала и предпринимательство в Украине / К. Ходзинский, П. Мазурок // Экономика Украины. — 2003. — №4. — С. 61 – 67. 5. Статистичний щорічник України за 2001 рік. — К.: Техніка, 2002. — С. 318. 6. Исследование условий формирования и развития малого бизнеса в Украине / Под рук. Ключко Ю. А. — К.: "Венчур", 1995. — С. 61. 7. Статистичний щорічник України за 2001 рік. — К.: Техніка, 2002. — С. 321. 8. Чечетов М. Государственное регулирование и государственное предпринимательство: мифы и реальность / М. Чечетов, И. Жадан // Экономика Украины. — 2001. — №12. — С. 12. 9. Кучма Л. Д. Держава і бізнес повинні чути й розуміти один одного // Урядовий кур'єр. — 1998. — 12 лютого. — С. 4 – 5.

*Стаття надійшла до редакції
26.01.2004 р.*

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

А. Франс

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 331.221.4

**Гринёва В. Н.,
Грузина И. А.**

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ ЕГО РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

The necessity of investigating the subjects, objects, kinds, forms, methods and conditions of application of motivation of labour at the modern enterprises is proved in the article. The role of material stimulation under the circumstances of economy transformation in Ukraine is underlined. The system of awarding of the workers of an enterprise a premium based on the complex estimation of results of their work is developed. The application of this system will stimulate workers' aspiration to increase their labour contribution in general results of work and provide the maximal interest in improvement of financial and economic results of work at an enterprise.

В современных рыночных условиях стабильное экономическое развитие предприятия во многом зависит от заинтересованности работников в активной, эффективной деятельности. Именно человек является важнейшим элементом производственного процесса и той основой, на которой возможно достижение рыночного успеха. Это обуславливает необходимость раскрытия его потенциала в процессе трудовой деятельности, где скрыты главные резервы роста производительности, создания условий, вызывающих и поддерживающих у работника желание совершенствоваться, стимулирования его не только к труду, но и саморазвитию как личности. Ключевым

фактором успеха в решении этой проблемы является мотивация труда, развивающая лучшие качества людей, способствующая мобилизации сил для решения поставленных задач с максимальной эффективностью.

Проблема осуществления мотивационной деятельности на предприятиях волнует многих учёных-экономистов, её многогранный характер объясняет существование множества научных работ, освещающих разнообразные аспекты мотивации труда [1 – 5]. Однако изменение потребностей, ценностей, мотивационной природы человека в процессе социально-экономических преобразований, происходящих в нашей стране, и отсутствие единого учения, объясняющего, что лежит в основе мотивации труда и чем она определяется, требуют проведения активных теоретико-методологических исследований мотивации труда, её субъектов, объектов, механизма, способов, видов, форм, методов и их практического применения в условиях переходной экономики.

Известны различные формы мотивации, но на нынешнем этапе трансформации экономики Украины, когда угроза безработицы, низкий уровень заработной платы, нерегулярная её выплата ослабляют мотивацию и стимулы к труду, уменьшают желание работников к повышению своей квалификации, приводят к текучести грамотных и инициативных сотрудников, в первую очередь важны материальные вознаграждения, объективно измеряющие затраты и результаты труда и являющиеся наиболее действенным способом, которым предприятие может заинтересовать сотрудников. Денежное вознаграждение, а именно размеры и формы его получения влияют на самооценку работника, воспринимаются как свидетельство его ценности для предприятия, выступают мерилем личной и профессиональной самореализации. В этой связи вопросы экономического обоснования оплаты труда, справедливости распределения доходов предприятия, материального стимулирования труда персонала с целью полу-

чения максимальной отдачи от каждого работника и в то же время наиболее полного удовлетворения его потребностей не только не утрачивают своей актуальности, но и занимают одно из приоритетных мест в повседневной хозяйственной деятельности предприятий.

Уровень оплаты труда, отражающий формальную оценку трудового вклада работников в конечные результаты, их исполнительности и квалификации, не всегда точно учитывает качество рабочей силы, вследствие чего не может в полной мере решить проблему эффективного стимулирования. Более действенным стимулирующим средством он становится при дополнении его другой важной формой экономической мотивации — системой премирования. Премия, обладая высоким мотивационным потенциалом и являясь величиной непостоянной, позволяет своевременно и достаточно обоснованно влиять на результаты труда, гибко реагировать на конкретные реальные достижения работника, оценивать его непосредственный трудовой вклад, то есть устанавливать более тесную зависимость оплаты труда от квалификации, деловых качеств, личной инициативы и заслуг работников.

В настоящее время сложились необходимые условия для практического внедрения новейших разработок в практику работы предприятий, так как действующее законодательство не ограничивает их в выборе видов и размеров выплат стимулирующего характера, порядке их действия и начисления, исходя из особенностей своей деятельности [6]. Следовательно, каждое предприятие имеет возможность воспользоваться результатами научных исследований, передовым опытом и с учётом мировых тенденций и особенностей отечественной экономики разработать собственную, наиболее действенную систему материального стимулирования, обеспечивающую оплату труда каждого работника соответственно количеству, качеству, результатам его труда и стоимости услуг рабочей силы на рынке труда, одновременное достижение работодателем в процессе производства такого результата, который позволил бы ему возместить затраты, получить прибыль и закрепить свои позиции на рынке.

В этой связи целью данной статьи является разработка и обоснование такой системы премирования, которая должна убедить работника, что полученное им поощрение, дающее возможность удовлетворить свои личные потребности, напрямую зависит от его добросовестного отношения к работе, трудовой активности и результатов труда. Достичь этого помогает политика дифференциации вознаграждений, основанная на различиях в сложности выполняемой работы, с учётом оценок индивиду-

альных результатов труда. Следовательно, возникает необходимость в проведении объективной оценки труда работника. Именно объективность сравнения, подкреплённая материальным вознаграждением по результатам индивидуального труда, способна вызвать и реализовать подлинную состязательность в качестве мощного мотивационного механизма. В силу того, что практически единственным мерилom качества и количества вложенного труда работника, то есть главным критерием его успешной работы, является прибыль предприятия, размер премии должен ставиться в зависимость и от результатов деятельности всего предприятия, то есть от величины полученной им чистой прибыли. Таким образом, премирование по результатам, достигнутым предприятием за определённый период, и по результатам индивидуального труда стимулирует стремление работников к увеличению трудового вклада в общие результаты работы, обеспечивая максимальную заинтересованность в улучшении финансово-экономических результатов работы предприятия.

В настоящее время в современной литературе предлагается множество различных методик по оценке результатов деятельности персонала предприятий, которые могут быть положены в основу построения системы премирования [2 – 4]. Все они дают различные по уровню объективности результаты и отличаются приблизительностью, однако это не снижает значимости оценивания персонала, так как худший вид оценки — это её отсутствие.

Одним из возможных методических подходов к оценке эффективности деятельности работников при разработке премиальной системы целесообразно использовать аналитический метод, основанный на применении факторно-критериальной квалиметрической модели [2, с. 164]. Данная методика, успешно применяемая для оценки труда работников различных квалификационных категорий в силу своей простоты, объективности, комплексности и демократичности, состоит из следующих элементов, приведенных на рисунке.

Правильный выбор и обоснование количественных и качественных оценочных факторов, охватывающих разные аспекты производства и нацеливающих работников на полное раскрытие своего потенциала и на максимальные результаты деятельности, позволяет разработать рациональную систему вознаграждений, в которой цели и факторы их достижения удачно согласовываются друг с другом. Таким образом, объективные, строгие, отвечающие специфике работы предприятия факторы для определения степени полезности сотрудников в определённом интервале времени и эффективности их

работы позволяют достичь репрезентативной оценки результатов деятельности работника и обеспечивают справедливость выплачиваемых вознаграждений.

Таблица

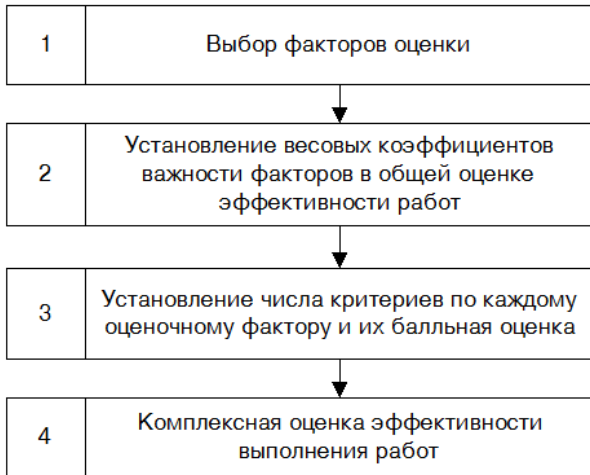


Рис. Последовательность аналитической оценки результатов труда персонала

Набор оцениваемых факторов разнообразен и в то же время индивидуален для каждого предприятия. Для его получения необходим анализ содержания выполняемых предприятием работ, выделение общих факторов, присущих любому виду трудовой деятельности и обеспечивающих их достаточно полную и всестороннюю характеристику. Оценочные факторы будут различны для различных категорий персонала, так как их вклад в конечный продукт разный, а следовательно, должны быть отличия и в системе вознаграждения. Например, оценка результатов деятельности специалистов и руководителей должна проводиться по факторам, предусматривающим достижение высоких результатов работы предприятия, интенсивное использование производственного потенциала, ускорение внедрения достижений науки и техники, возрастание производительности труда, улучшение качества продукции. Кроме того, деятельность руководителей предприятия или его структурных производственных подразделений предполагает выработку конечных решений с учётом существующих реалий производства, высокие требования к обоснованию решений, повышенную материальную и моральную ответственность за их принятие.

Анализ точек зрения специалистов, занимающихся вопросами оценки персонала [2 – 4], и учёт современных тенденций в профессиональной структуре различных категорий работников позволил рекомендуемые оценочные факторы, в некоторой степени влияющие на величину трудового вклада на предприятиях промышленности, представить в таблице.

Факторы оценки результатов труда персонала

Категории персонала	Рабочие основного производства	Специалисты	Руководители
Качество работ	×	×	×
Сложность работ (должностных обязанностей)	×	×	×
Производительность труда	×		
Своевременность выполнения работ	×	×	×
Самостоятельность выполнения работ	×	×	
Уровень механизации	×		
Совмещение профессий	×	×	
Образовательный и квалификационный уровень	×	×	×
Степень новизны выполняемых работ		×	
Степень творчества в выполнении заданий		×	
Уровень ответственности за возможные ошибки		×	×
Участие в разработке и внедрении новых решений		×	
Масштаб управления			×
Эффективность работы предприятия			×

Данный перечень может быть расширен (уменьшен) в связи с особенностями деятельности конкретного предприятия или усовершенствован с учётом изменяющихся условий производства, а используемые факторы должны учитывать персональный состав работников, их потребности и интересы.

Для довольно объективного и точного определения весомости предложенных оценочных факторов формируется экспертная комиссия, состоящая из высококвалифицированных работников предприятия, которые на основе своих знаний проводят их ранжирование с точки зрения влияния на конечные результаты деятельности предприятия. Причём приоритетными должны быть факторы, эффективное выполнение которых обеспечивает достижение целей предприятия на конкретном этапе деятельности.

Весомость каждого фактора, которая учитывается при оценке результатов труда работников, определяется по формуле 1 [5, с. 89].

$$q_i = \frac{\sum_{j=1}^N W_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^N W_{ij}}, \quad (1)$$

где W_{ij} — оценка, данная j -м экспертом весомости i -го фактора, балл;

N — количество экспертов;

n — количество факторов.

По каждому оценочному фактору определяются критерии, обусловленные качественными различиями в труде, и условия отнесения к ним конкретных работ. Число критериев зависит от видов и характеристик трудовых функций, подлежащих оценке, и устанавливается на основе их анализа с учётом объективно существующей разницы между наименее и наиболее сложной работой, следовательно, не является стабильной величиной и связано с изменениями в содержании труда.

Выделение факторов, установление их весомостей, критериев и их балльная оценка являются основой для формирования квалиметрической модели [2, с. 164], с помощью которой определяется комплексная оценка труда работника (D_i), непосредственно влияющая на величину получаемой им премии:

$$D_i = \sum_{j=1}^n a_j X_{ij}, \quad (2)$$

где a_j — весомость j -го фактора;

X_{ij} — оценка j -го критерия по i -му фактору, балл;

n — количество факторов.

Проведение оценки результатов труда по всем подразделениям предприятия позволяет объективно установить меру участия каждого работника в общем результате труда и распределить премиальный фонд в соответствии с индивидуальным вкладом в конечные результаты производства. Если работники, несмотря на свой вклад в работу, получают одинаковую по размеру премию, то это снижает мотивацию к труду. Таким образом, при начислении премии работникам предприятия возникает необходимость в разработке правил её распределения между исполнителями, учитывающих особенности их индивидуального труда, определённые на основе оценки, а также наличие прибыли у предприятия.

Целесообразно премию каждого работника разделить на две составляющие. Первую часть премии определяет оклад работника, фактически — это компенсация за постоянное выполнение должностных обязанностей, за потенциальную способность достигать стоящие перед предприятием на данный момент цели. Эту часть вознаграждения, не связанную с количеством и качеством труда, сотрудники получают за фактическую работу на данном предприятии. Её выплата гарантирована, а величина автоматически регулируется с изменением объёма полученной предприятием чистой прибыли. Важное стимулирующее значение несет в себе вторая часть премии, которая связывает уровень денежного вознаграждения с общей эффективностью работы предприятия и результатами деятельности самого работника. Это реально заслуженная часть, выплата которой не гарантирована, её размер варьируется для каждого работника и зависит от результатов оценки его труда. Механизм распределения премии необходимо построить таким образом, чтобы вторая её составляющая не начислялась работникам, результаты оценки у которых зафиксированы на минимальном уровне, вследствие чего уменьшается общая сумма премии из-за снижения размера её второй части. Следует отметить, что общим и основным условием выплаты и первой, и второй частей вознаграждения является достижение предприятием запланированной величины прибыли и её превышение.

Премиальный фонд предприятия, формируемый из его прибыли, необходимо разделить на две части с учётом принципа распределения доходов Парето [7, с. 206 – 207], одна из которых (20%) будет направляться на выплату первой, а вторая (80%) — на выплату второй составляющей премии.

Из вышеизложенного следует, что первая часть премии работника ($X_{i(1)}$) может быть определена на основе следующей формулы:

$$X_{i(1)} = \frac{0,2 \times K \times \Pi}{\text{ФОТ}} \times O_i, \quad (3)$$

где 0,2 — размер премиального фонда, направляемый на выплату первой части премии;

K — процент чистой прибыли предприятия, направляемый на премирование работников, %;

Π — чистая прибыль предприятия в периоде, по результатам деятельности которого премируются работники, грн.;

ФОТ — фонд оплаты труда работников, которые премируются, грн.;

O_i — оклад i -го работника, для которого рассчитывается премия, грн.

Первый сомножитель данной формулы показывает величину премии, приходящуюся на одну гривню заработной платы. Путём умножения его на оклад каждого работника устанавливается размер первой составляющей премии.

Обязательным условием является проверка правильности начисления первой части премии работникам предприятия:

$$0,2 \times K \times \Pi - \sum_{i=1}^n X_{i(1)} \geq 0, \quad (4)$$

где n — количество премируемых работников, чел.

Величину второй составляющей премии ($X_{i(2)}$) необходимо определять по формуле:

$$X_{i(2)} = \frac{0,8 \times K \times \Pi}{\sum_{i=1}^n D_i} \times D_i, \quad (5)$$

где 0,8 — размер премиального фонда, направляемый на выплату второй части премии;

D_i — оценка результатов труда, полученная на основе применения факторно-критериальной качественной модели (см. формулу (2)).

Первая часть данной формулы представляет, по сути, стоимость одного балла. В данном случае, чем худшую оценку получит работник, тем большей будет стоимость одного балла и тем больше получат те, кто выполнил задания в срок качественно в рамках своей компетенции. Следовательно, работники с низкой оценкой своими действиями ограничивают собственные возможности получения большего вознаграждения. Проверка правильности начисления второй части премии осуществляется следующим образом:

$$0,8 \times K \times \Pi - \sum_{i=1}^n X_{i(2)} \geq 0. \quad (6)$$

Общий размер получаемой работником премии (X_i) определяется по формуле (7), которая основывается на формулах (3) и (5):

$$X_i = \frac{0,2 \times K \times \Pi}{\text{ФОТ}} \times O_i + \frac{0,8 \times K \times \Pi}{\sum_{i=1}^n D_i} \times D_i. \quad (7)$$

Формула (7) является математическим выражением общей системы премирования, в состав которого входят прибыль предприятия, оклад работника и его интегральная балльная оценка. Следовательно, формула (7) учитывает общие особенности труда работников и отображает его конкретный вклад. Целесообразно проверку правильности начисления

премий работникам предприятия выполнять по следующей формуле:

$$\sum_{i=1}^n X_i = K \times \Pi. \quad (8)$$

Рекомендуемая система премирования может быть дополнена в зависимости от финансовых возможностей предприятия системами, увязывающими получение премии работником с достижениями, не носящими систематического характера. Например, премии могут выплачиваться за выполнение важных производственных заданий, по итогам работы за год, а для поощрения наиболее усердных, квалифицированных и, соответственно, наиболее нужных для предприятия работников можно использовать премирование за стаж работы на данном предприятии.

Предлагая персоналу премии за достижение конкретных результатов, руководство предприятия не должно забывать и о моральных стимулах, которые, не требуя практически никаких затрат, обеспечивают довольно весомую прибавку к выработке. Следует и дальше использовать традиционные виды морального стимулирования, однако их необходимо дополнить адекватными рыночной экономике видами (предоставление работникам права разрабатывать и реализовывать собственные идеи, имеющие отношение к деятельности предприятия; участие в управлении производством; продвижение по службе; устное признание заслуг и выражение благодарности за трудовую деятельность; вручение почётных значков и присвоение почётных званий; повышение квалификационного уровня; льготы, связанные с графиком работы; разнообразные подарки и др.).

Таким образом, данная методика премирования, позволяющая учесть результативность труда работника, степень его влияния на общие итоги деятельности предприятия, обеспечивает тесную зависимость полученного вознаграждения от результатов деятельности, следовательно, создаёт все необходимые предпосылки для получения работниками справедливого размера премии на основании реально выполненной работы и проведенных оценок.

Применяя предложенную систему оценки и стимулирования трудовой деятельности работников, дополняя её премированием за стаж работы на данном предприятии и различными видами морального поощрения, руководство предприятия, с одной стороны, сможет повысить заинтересованность работников в росте прибыли предприятия, своих индивидуальных оценок, с другой — стимулировать повышение квалификации за счёт усвоения новых профессиональных знаний, умений навыков и развитие творческих способностей, что является предпосылкой

должностного роста, а следовательно, соответствующего увеличения первой части премии за счёт увеличения оклада.

Данному подходу свойственны недостатки, однако рекомендуемая система премирования открыта для совершенствования, является гибкой, мобильной, адекватно изменяющейся с учётом влияния факторов окружающей среды. Осознавать ограничения существующей системы, которая со временем устаревает, и постоянно её совершенствовать поможет творческий подход и системное мышление в отношении человеческих ресурсов, а также разработка и внедрение на основе накопленных знаний и опыта новых перспективных способов мотивации персонала.

Литература: 1. Еськов А. Л. Как заинтересовать каждого работника ежедневно работать высокопроизводительно? // Региональні перспективи. — 2001. — №45. — С. 45–47. 2. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарпатов, Т. М. Максименко. — К.: МАУП, 2002. — 248 с. 3. Дмитренко Г. А. Оценка управленческого и инженерного труда / Г. Н. Дмитренко, В. В. Якимчук. — К.: Будівельник, 1989. — 112 с. 4. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 5. Пинзенник В. М. Материальное стимулирование повышения уровня качества труда. — Львов: Вища школа, 1985. — 148 с. 6. Закон України "Про оплату праці" / Закони України. Т. 1. — К.: Інститут законодавства, 1997. — С. 210–218. 7. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. Т. 3 / Гл. ред. А. М. Румянцев. — М.: Советская энциклопедия, 1979. — 624 с.

*Стаття надійшла до редакції
4.03.2004 р.*

УДК 330.45:334.746.4

**Пушкарь А. И.,
Бондарь И. А.**

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТИПА

In the given article the complex technique of diagnosing the problem situations impeding the development of a small industrial enterprise considered as an object of development management is submitted. The general model of the development problem is structured and formalized. The mechanism of

construction and realization of formal system is offered on the basis of judgements analysis and defining the parameters of relative importance of the revealed original causes of each problem. Thus original causes are considered as the basic means of the problems' decision.

Современное состояние экономики ведёт к необходимости по-новому взглянуть на процессы управления развитием отечественного малого предприятия производственного типа (МППТ). С точки зрения управления развитием МППТ необходимо рассматривать как объект, который должен обладать такими базовыми свойствами, как: гибкость, маневренность, мобильность, живучесть, адаптируемость к изменениям бизнес-среды, проявляющимся за счёт наличия у объекта управления самоорганизующего характера функционирования. Самоорганизация, положенная в основу существования МППТ, таким образом, является неким метапроцессом, который необходимо заложить в основу управления развитием подпроцессов мезоуровня. С практической точки зрения именно такой подход обеспечивает дальнейшее развитие инновационного потенциала отечественных предприятий.

Перечисленные свойства обуславливают необходимость наличия повышенных требований к процессам управления развитием малого предприятия. Анализируя последние исследования, посвящённые управлению развитием, можно отметить, что многие авторы [1 – 4], рассматривая проблему управления развитием современных предприятий, затрагивают в моделях отдельные, локальные аспекты данного процесса, не учитывая необходимости комплексного модельного подхода к данной проблеме, который необходим как базис, основа процесса управления.

Нерешёнными задачами на сегодняшний день остаются следующие: формализация проблемы развития с учётом её жизненного цикла; разработка комплексной методики выявления текущих проблем с позиции внутренних активных элементов (ЛПР, персонала) объекта управления развитием; расстановка приоритетов в комплексе первопричин проблемной ситуации.

Проблемная ситуация, в свою очередь, включает три составляющие [5, с. 20]: действующий субъект (например, МППТ), объект его деятельности (например, бизнес-среду) и затруднения на пути осуществления его деятельности, которые далее рационально рассматривать как проблемы, стоящие на пути развития МППТ.

Целью статьи является разработка комплексной методики диагностики проблемных ситуаций на основе анализа и выявления проблем (на базе

разработки формальной системы суждений), объективной первостепенности их разрешения (на основе определения коэффициентов относительной важности первопричин). Данное исследование базируется на использовании такого инструментария, как исчисление высказываний [6] и методы экспертного анализа [7].

Комплексный анализ проблемной ситуации на основе анализа суждений конкретных представителей производственных предприятий даёт возможность выявления реальных проблем. А, как известно, общие теоретические трактовки довольно редко находят практическое отображение в реальной производственной деятельности, если они не объединены в концептуальные составляющие единой целостной системы.

Таким образом, в рамках данного исследования под *диагностикой проблемной ситуации* предлагается понимать процесс, направленный на достижение чёткого представления проблемы и определения комплекса мероприятий, необходимых для её успешного разрешения. В качестве комплекса мероприятий может быть рассмотрена совокупность первопричин по каждой из проблем.

Проблемы, формирующиеся на базе внешних и внутренних противоречий, разрешение которых рассматривается с точки зрения процесса "упреждающего развития" [8, с. 41], являются, по сути, очевидными, но не формализованными элементами, поэтому трудно локализовать источник данной проблемы, если отсутствует представление о её сути. Как известно, проблема — это осознанное, но пока не разрешённое противоречие, расхождение между тем состоянием, которое есть на текущий момент, и состоянием, которое диктуется изменившимися обстоятельствами [2, с. 227].

К проблемам развития МППТ могут быть отнесены: значительное уменьшение доходов, спад производства, снижение объёмов продаж, высокая степень текучести персонала и др.

Формализованную модель проблемы развития изучаемой целевой группы проблем предлагается представить следующим кортежем:

$$P = \langle Q_e(t), R_i(t), E_j, S_z, C_u, I_v(C_u), Pr_k \rangle, \quad (1)$$

где $Q_e(t)$ — позиционирование проблемы во времени, $e = \overline{1,4}$, $t = \overline{1,h}$ (рис. 1);

$R_i(t)$ — возможные способы развития проблемы во времени, $i = \overline{1,6}$;

E_j — этапы жизненного цикла проблемы, $j = \overline{1,5}$ (рис. 2);

S_z — базовые состояния малого предприятия, к которым может привести развитие проблемы (P), $z_d = \overline{1,5}$; при $d = \overline{1,w}$ — количество элементарных составляющих каждого базового состояния;

C_u — основные и промежуточные переходы между состояниями, $u = \overline{1,m}$;

$I_v(C_u)$ — интенсивность перехода между элементарными составляющими каждого состояния, $v = \overline{1,g}$;

Pr_k , $k = \overline{1,n}$ — причины, фигурирующие на определённом этапе жизненного цикла проблемы развития (ЖЦПР) и ведущие к интенсификации её развития, к появлению необходимости в новых переходах между состояниями и ухудшению общего состояния проблемы развития на данном малом предприятии.

Таким образом, к рассмотрению представлено развитие проблемы во времени следующего вида (рис. 1).

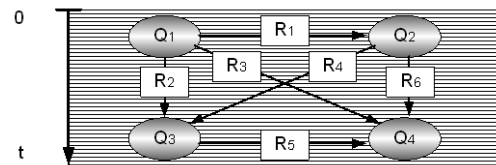


Рис. 1. Структура развития локальной проблемы (P) во времени

Позиционирование необходимо для определения временных рамок рассмотрения конкретной проблемы. В процессе позиционирования (P) во времени используются следующие элементарные составляющие:

- $Q_1(t)$ — текущая элементарная позиция;
- $Q_2(t)$ — желаемая текущая элементарная позиция;
- $Q_3(t)$ — будущая элементарная позиция;
- $Q_4(t)$ — желаемая будущая элементарная позиция.

Возможные способы развития проблемы во времени ($R_i(t)$) несут следующую смысловую нагрузку:

$R_1(t)$ — развитие путём перехода в $Q_2(t)$ в данный момент времени, характеризующееся положительными изменениями состояния проблемы (P);

$R_2(t)$ — развитие во времени путём перехода в $Q_3(t)$ с ухудшением состояния проблемы (P) в результате изменения условий бизнес-среды;

$R_3(t)$ — развитие путём перехода в $Q_4(t)$ с течением времени, характеризуемое устойчивостью к изменениям условий бизнес-среды;

$R_4(t)$ — развитие во времени путём перехода в $Q_3(t)$ с общим ухудшением состояния проблемы (P);

$R_5(t)$ — развитие путём перехода в $Q_4(t)$ в данный момент времени, характеризуемое положительными изменениями состояния проблемы;

$R_6(t)$ — развитие во времени путём перехода в $Q_4(t)$, характеризуемое ухудшением состояния проблемы (P).

На рис. 2 представлено сопоставление (интеграция) этапов ЖЦПР и состояний малого предприятия с проекцией на ось времени t и отображением основных (в рамках одного состояния) и промежуточных (между состояниями) переходов (C_u).

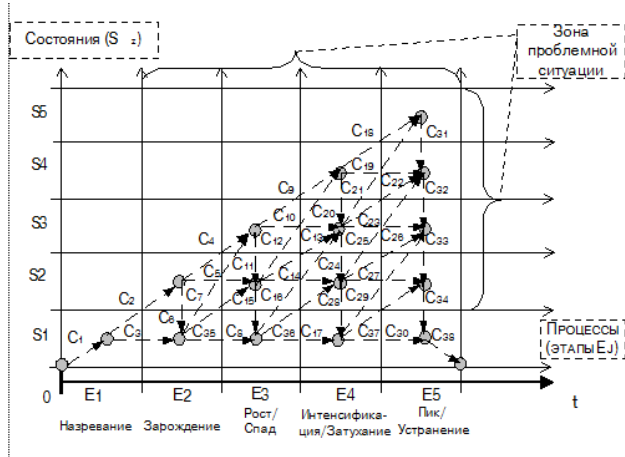


Рис. 2. Интеграция этапов жизненного цикла проблемы развития и базовых состояний малого предприятия с проекцией на ось времени t

Развитие проблемы (P) на каждом из этапов ЖЦПР может привести МППТ к одному из состояний (S_2) [2, с. 202 – 203], которые можно охарактеризовать следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика базовых состояний малого предприятия

№ п/п	Базовые состояния		
	Код	Наименование	Характеристика
1	2	3	4
1	S1	"успех"	достаточно высокий спрос на производимую продукцию, большой вклад в новые перспективные технологии, предприятие является лидером на рынке и обладает достаточно широкими возможностями, высок уровень мотивации персонала и темпы роста оборотных средств

Окончание табл. 1

1	2	3	4
2	S2	"устойчивое"	предприятие ориентируется на новые технологии, финансовое положение стабильное, персонал мотивирован в достаточной степени для обеспечения согласованности и взаимопонимания в процессе работы, достаточно высоки шансы на лидерство в конкурентной среде
3	S3	"нестабильность"	финансовое положение несбалансированное, низкая степень обновления ассортимента, ухудшение качества продукции, большая текучесть кадров, ослабление конкурентоспособности, ведущее к возможности потери занимаемых предприятием рыночных позиций
4	S4	"кризис"	низкий уровень заинтересованности в производимой предприятием продукции, большие финансовые проблемы (кредиторская и дебиторская задолженности), большая текучесть кадров, недостаточный уровень квалификации персонала, несвоевременность поставок, ведущая к простоям производства, новые технологии не внедряются, достаточно слабая конкурентоспособность, ведущая к интенсивному процессу потери рыночных позиций
5	S5	"тупик"	имеющиеся средства производства продукции и используемая технология не позволяют внедрять новые технологии, ассортимент не обновляется, финансовые средства практически отсутствуют, слабая конкурентоспособность, низкий уровень квалификации персонала, большая текучесть кадров, внутренняя среда характеризуется конфликтностью и несогласованностью

Каждое из предложенных базовых состояний (S_2) может содержать некоторое количество элементарных составляющих (z_d).

Интенсивность перехода между элементарными составляющими ($I_v(C_u)$) базовых состояний зависит от своевременности выявления комплекса причин возникновения и развития проблемы, обуславливающих повышение (снижение) интенсивности перехода (C_u).

На каждом этапе имеют место свои причины (Pr_k) того, почему предприятие может оказаться или уже оказалось в проблемной ситуации. Локализация данных причин — довольно сложный и многогранный процесс, который может привести к устранению как негативного влияния проблемы, так и к решению самой проблемы в целом. Выявление причин предоставляет возможность применения опре-

делённых корректирующих управляющих воздействий по решению проблемы в результате планомерного перехода к состоянию S_1 этапа E5.

В рамках данной комплексной методики предлагается подойти к выявлению причин возникновения проблемы с позиции внутренних активных элементов объекта управления развитием на базе анализа суждений его конкретных представителей, так как именно их необходимо рассматривать как основу для определения ключевого источника — "корня" проблемы, выявление которого может предотвратить развитие проблемы (переход по состояниям ЖЦПР "↑") и предопределить принятие своевременных решений по устранению проблемы.

Общий вид процесса диагностики проблемной ситуации (Э) предлагается представить в следующем виде (рис. 3).

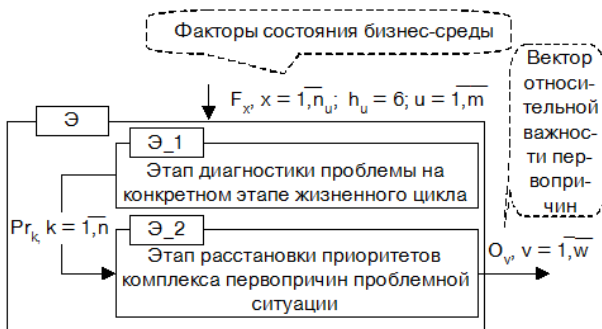


Рис. 3. Общий вид процесса диагностики проблемной ситуации

Этап Э_1 начинается с применения экспертами одного из маркетинговых методов исследования. В частности, предлагаемым методом является анкетирование активных элементов объекта управления, направленное на получение фактических сведений (ряда причин-суждений Pr_k , при $k = \overline{1, n}$) как ответов на следующие вопросы:

1. Какие в настоящий момент необходимо предусмотреть комплексные изменения для ведения процесса функционирования и развития вашего предприятия, устранения дестабилизирующего влияния как внешних, так и внутренних факторов негативного воздействия проблемы (P)?
2. Какой фактор (первопричина) будет этому способствовать?

Ответы на поставленные вопросы предлагается обрабатывать при помощи методов искусственного интеллекта, на базе правил формальной логики [6]. Обязательным условием, необходимым для начала процесса обработки суждения, является наличие в нем предмета суждения и его состояния. Суждения,

не удовлетворяющие этому условию, отсекаются в соответствии с правилами вывода сформированной формальной системы:

$$F = \langle A, W, G, V \rangle, \quad (2)$$

где A — конечное множество пропозиционных символов, рассматриваемых как смысловые конструкции, которые выделены на основе обработки причин-суждений (Pr_k) и логических операторов:

$$A = \langle a_i^1, a_j^2, a_h^3 \mid k \rangle, \quad (3)$$

где a_i^1 — множество пропозиционных символов (предметов суждения), $i = \overline{1, n}$;

a_j^2 — множество пропозиционных символов (состояний предметов суждений), $j = \overline{1, d}$;

a_h^3 — множество пропозиционных символов (факторов устранения предметов суждений — первопричины), $h = \overline{1, e}$;

k — логические операторы: $\supset, \rightarrow, \mapsto, \neg, \exists, \vee, \wedge, \equiv$;

W — процедура построения формул:

$$W = \langle w_1, w_2, w_3, w_4 \rangle, \quad (4)$$

где w_1 — пропозиционные символы a_i^1 и a_j^2 , являющиеся сутью формулы;

w_2 — W есть формула, если в ней содержится a_i^1 , и a_j^2 ;

w_3 — пропозиционные символы a_h^3 , являющиеся следствием формулы;

w_4 — $\neg W$ и (W) являются формулами, если W есть формула;

G — конечное множество аксиом, выводимых согласно правилам вывода:

$$G = \langle g_1, g_2 \rangle, \quad (5)$$

где g_1 — аксиома 1: $a_i^1 a_j^2$;

$$g_2$$
 — аксиома 2: $\neg(\exists a_h^3) \equiv \neg a_h^3$;

V — конечное множество правил вывода:

$$V = \langle v_1, v_2, v_3, v_4, v_5 \rangle, \quad (6)$$

где v_1 — $a_i^1 a_j^2 \rightarrow a_j^2 a_h^3$ (продукция);

v_2 — $((\exists a_i^1) \wedge (\neg \exists a_j^2)) \vee ((\exists a_j^2) \wedge (\neg \exists a_i^1)) \mapsto$ (переписывание);

$v_3 - a_j^2 a_h^3 \mapsto a_h^3, \forall a_j^2$ (переписывание);

$v_4 - a_1^2, \dots, a_j^2 \mapsto a_j^2, \forall a_j^2 \in v_5, \forall j \in \overline{1, d}$ (переписывание);

$v_5 - ((a_j^2 \supset a_{j+1}^2) \mapsto a_{j+1}^2) \mapsto a_j^2, \forall (a_h^3 \equiv a_{h+1}^3)$ (переписывание).

Результат экспертной обработки суждений в соответствии с вышеприведенными формулами (2) – (6) можно представить в следующем виде (табл. 2).

Таблица 2

Процесс определения первопричин возникновения проблемы

Предмет суждения (a_i^1)	Состояние предмета суждения (a_j^2)	Первопричины (a_h^3)
a_1^1	a_1^2	a_1^3
a_2^1	a_2^2	a_2^3
...
a_n^1	a_d^2	a_e^3

После выделения базового перечня первопричин конкретного этапа ЖЦПР (E_j), необходимо определить их относительную важность, которая говорит о приоритетности их устранения (по первопричинам с наибольшими приоритетами должны быть немедленно приняты соответствующие управленческие воздействия по их устранению или минимизации их негативного воздействия на объект управления). Данную процедуру рекомендуется проводить на этапе Э_2 процесса диагностики проблемной ситуации (рис. 3) на основе метода одномерного шкалирования по следующей схеме (рис. 4).

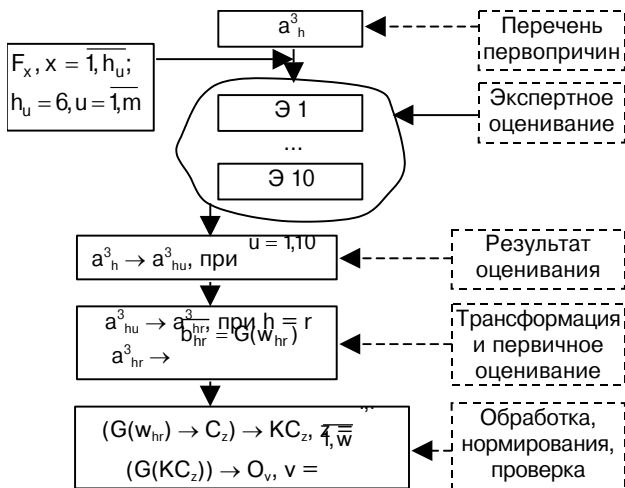


Рис. 4. Схема экспертного ранжирования первопричин

Допущения экспертного оценивания:

- 1) обратная связь отсутствует;
- 2) эксперты друг от друга изолированы;
- 3) присутствует информация о состоянии бизнес-среды (аналитические показатели состояния бизнес-среды F_x [2, с. 139 – 141]);
- 4) оценки должны быть несовместимыми.

В результате экспертного оценивания происходит формирование вектора относительной важности первопричин (O_v), что служит определяющим фактором, на что необходимо в первую очередь обратить внимание на конкретном этапе ЖЦПР (E_j), чтобы устранить существующую проблему путём разрешения, прежде всего, первопричин с максимальной относительной важностью, а затем — с более низким коэффициентом относительной важности.

Рассмотрим описанную методику диагностики проблемной ситуации на конкретном примере. Допустим, в настоящее время ($Q_i(t)$) на малом предприятии внутренняя обстановка имеет нестабильный характер, наблюдается резкое снижение объемов производства, неопределённость внешней среды дестабилизирует деятельность предприятия и обуславливает острую необходимость введения определённого рода изменений, но возникает вопрос: "Какие же именно изменения необходимо произвести?"

В соответствии с описательной характеристикой (предоставляется ЛПР) текущего положения дел на предприятии делается экспертный вывод (см. табл. 1) о том, что проблема (P — снижение объёма производства продукции) привела малое предприятие скорее в базовое состояние S_3 , нежели в состояние S_4 и на этап $E3$ (менее вероятен $E4$).

В качестве желательного перехода для данной проблемы предлагается рассматривать переход, удовлетворяющий способу развития проблемы во времени $R_i(t)$ (см. рис. 1). В рамках базовых состояний $S3 \rightarrow S2$ (этап $E3$) таким переходом является C_{11} , остальные переходы интерпретируются следующим образом: C_9 соответствует $R_2(t)$; C_{10} соответствует $R_3(t)$; C_{12} соответствует $R_4(t)$; C_{20} соответствует $R_5(t)$; C_{13} соответствует $R_6(t)$.

Интенсивность перехода $I_{S3S2}(C_{11})$ зависит от своевременности определения причин (Pr_k), ведущих к решению проблемы, а так как каждое последующее (например, S_3) базовое состояние включает (см. табл. 1) все характеризующие данную проблему негативные последствия на предыдущем базовом состоянии, (например, S_2) следовательно, при устранении причин проблемы (P) в рамках состояния S_3 автоматически устраняются и все причины для S_2 (как следствие — переход C_{15}). Это ведёт к повышению интенсивности переходов C_{17} и C_{30} (на базе $R_3(t)$) к

конечной элементарной составляющей состояния S_1 этапа E5.

Выявление причин осуществляется на базе анкетирования внутренних активных элементов объекта управления развитием. Полученный фрагмент комплекса причин-суждений представлен в табл. 3.

Таблица 3

Комплекс суждений и его элементарные составляющие

№ п/п	Причина-суждение	Предмет суждения	Состояние суждения	Фактор-первопричина
1	Неплохо было бы купить новое оборудование	Новое оборудование	Купить	Финансовые средства
2	Прежде всего надо поставить четкие цели	Четкие цели	Поставить	Квалификация сотрудников
3	Необходима лицензия на производство изделий по новой технологии	Лицензия	Необходима	Финансовые средства
4	Срочно сменить менеджера	Менеджер	Сменить	Квалификация
5	Нужна новая технология производства	Новая технология	Нужна	Финансовые средства
				Доступ к инфраструктуре
				Производственные мощности
				Квалификация
6	Необходимо менять всё и коренным образом	—	Менять	—
...
37	Хорошо было бы повысить свой профессиональный уровень	Профессиональный уровень	Повысить	Финансовые средства
				Доступ к инфраструктуре

В соответствии с правилами вывода формальной системы (2) суждения, не удовлетворяющие формулам (3) – (6), удаляются из рассмотрения. Например, суждение №6 не удовлетворяет предлагаемым правилам вывода (6), так как не имеет предмета суждения (правило v_2), а случай, когда у объекта сужде-

ния нет предмета или состояния, может быть просто удалён из формулы (аксиома g_2).

В соответствии с табл. 2 образуются цепочки следующего вида:

а) новое оборудование → купить → финансовые средства;

б) четкие цели → поставить → квалификация сотрудников;

в) новая технология → нужна → (финансовые средства, доступ к инфраструктуре, производственные мощности, квалификация и т. д.).

При этом, например, цепочка а) удовлетворяет продукционному правилу (v_1), так как имеет и предмет суждения (новое оборудование (a_1^1)), и состояние суждения (купить (a_1^2)). По правилу переписывания (v_3) выделяем ту часть суждения, которая необходима для дальнейшего процесса диагностики проблемной ситуации, а именно — фактор-первопричину (финансовые средства (a_1^3)), что удовлетворяет аксиоме (g_1).

Правило отделения (v_5) используется, когда одно состояние предмета суждения (например, купить (a_1^2)) включает смысловую нагрузку другого состояния (например, приобрести (a_2^2)). При этом, по правилу переписывания (v_4), может рассматриваться последовательность, состоящая из множества состояний предмета суждения, для которых справедливо, при эквивалентных по смысловой нагрузке первопричинах (a_1^3), правило (v_5).

Полученная после обработки формальной системой целевая группа факторов-первопричин представлена в табл. 4.

Таблица 4

Базовый перечень первопричин

Наименование первопричины	Код
недостаток финансовых средств	a_1^3
недостаток комплектующих	a_2^3
нехватка производственных мощностей	a_3^3
устаревшая технология производства	a_4^3
недостаток рабочих рук	a_5^3
недостаточная квалификация сотрудников	a_6^3
отсутствие доступа к инфраструктурным ресурсам	a_7^3
форс-мажорные обстоятельства	a_8^3

Экспертная группа производит ранжирование предложенных первопричин в порядке их важности (табл. 5), в соответствии с аналитическими данными бизнес-среды (F_x). В качестве экспертов выступают специалисты, имеющие информацию о рассматриваемой задаче, но не несущие непосредственно от-

ветственности за результат её решения [7]. Эксперты высказывают свои независимые мнения (табл. 5).

Таблица 5

Экспертное ранжирование первопричин по важности (a_h^3)

№ п/п эксперта параметр (u), $u = \overline{1,10}$	Первопричины проблемы (a_h^3), $h = \overline{1,8}$							
	a_1^3	a_2^3	a_3^3	a_4^3	a_5^3	a_6^3	a_7^3	a_8^3
1	1	4	5	7	6	2	3	8
2	5	6	8	4	1	2	3	7
...
10	3	4	5	6	1	7	8	2
Сумма рангов	26	35	44	48	48	54	44	61
Средний ранг	2,6	3,5	4,4	4,8	4,8	5,4	4,4	6,1

После процесса трансформации в соответствии со схемой экспертного ранжирования проблем (см. рис. 4) получаем матрицу вероятностей предпочтения h-го объекта r-му:

$$a_{hr}^3 / 10 = \overline{b_{hr}} = \begin{pmatrix} & a_1^3 & a_2^3 & \dots & a_8^3 \\ a_1^3 & 0 & 0,6 & \dots & 0,9 \\ a_2^3 & 0,4 & 0 & \dots & 0,7 \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_8^3 & 0,1 & 0,3 & \dots & 0 \end{pmatrix} \quad (7)$$

Далее, воспользовавшись функцией Лапласа:

$$\overline{b_{hr}} = G(w_{hr}) = \int_{-\infty}^{w_{hr}} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-t^2/2} dt, \quad (8)$$

преобразуя её в форму, наиболее приемлемую для дальнейших расчётов [9]:

$$G(w_{hr}) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_0^{w_{hr}} e^{-t^2/2} dt, \quad (9)$$

на базе имеющихся данных, учитывая, что $G(-w_{hr}) = -G(w_{hr})$, находим элементы матрицы $G(w_{hr})$:

$$G(W_{hr}) = \begin{pmatrix} & a_1^3 & a_2^3 & \dots & a_8^3 \\ a_1^3 & 0 & 0,25 & \dots & 1,28 \\ a_2^3 & -0,25 & 0 & \dots & 0,52 \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_8^3 & -1,28 & -0,52 & \dots & 0 \end{pmatrix} \quad (10)$$

После расчёта суммы оценок (C_z) и их средних значений (KC_z) по формуле (9) находим значения функции $G(KC_z)$.

В результате дальнейшего применения метода получен нормированный показатель относительной важности первопричин (табл. 6).

Таблица 6

Сводные параметры анализа приоритетности первопричин

Первопричина (a_h^3)	Сумма оценок (C_z)	Оценочное среднее (KC_z)	Значение функции $G(KC_z)$	Нормированный показатель относительной важности	Результирующий ранг
a_1^3	5,26	0,658	0,7422	0,1868	1
a_2^3	2,40	0,300	0,6179	0,1555	2
a_3^3	0,20	0,025	0,5080	0,1279	4
a_4^3	-0,77	-0,096	0,4641	0,1168	5
a_5^3	-1,11	-0,139	0,4443	0,1118	6
a_6^3	-3,32	-0,415	0,3264	0,0822	8
a_7^3	0,77	0,096	0,5359	0,1349	3
a_8^3	-3,43	-0,429	0,3336	0,0840	7

Осуществляя проверку на непротиворечивость (табл. 7), сравним исходные и расчетные вероятности, и рассчитаем среднее отклонение по формуле (11) при $e = 8$:

$$Sr(\Delta_{hr}) = \sum_{\substack{r,h=1 \\ r < h}}^e |\Delta_{hr}| / (e \times (e - 1)) / 2. \quad (11)$$

Таблица 7

Оценочные разности расчетной и исходной относительной важности первопричин проблемы

Оценочные разности	$G(KC_z)$	$\overline{b_{hr}}$	Δ_{hr}	
$a_1^3 - a_2^3$	0,358	0,6368	0,6	0,0368
$a_1^3 - a_3^3$	0,633	0,7357	0,7	0,0357
$a_1^3 - a_4^3$	0,754	0,7734	0,6	0,1734
...
$a_6^3 - a_7^3$	-0,511	0,3085	0,6	-0,2915
$a_6^3 - a_8^3$	0,014	0,5160	0,6	-0,0840
$a_7^3 - a_8^3$	0,525	0,6985	0,8	-0,1015

Среднее отклонение ($Sr(\Delta_{hr})$) составляет 0,08016 (то есть $2,2445/28$), а наибольшее по абсолютной величине расхождение равно 0,2915, что свидетельствует о непротиворечивости экспертных ранжировок.

Таким образом, наиболее приоритетными первопричинами, подлежащими решению, в первую очередь, являются те, у которых результирующий ранг является наименьшим, например, недостаток финансовых средств (a_1^3), недостаток комплектующих (a_2^3).

В рамках данной работы была разработана комплексная методика диагностики проблемных ситуаций с проекцией на жизненный цикл проблемы развития; произведены анализ, формализация и структуризация проблематики управленческой ситуации через призму формальной логики и экспертного оценивания. Представленная методика позволяет своевременно выявить проблему, определить, на каком этапе развития она находится, каково её временное позиционирование и, соответственно, в какое базовое состояние она приводит МППТ. Выявление причин, рассматриваемых как источник возникновения и развития проблемы, производится с позиции внутренних активных элементов объекта управления развитием на основе анализа комплекса причин-суждений путём расстановки приоритетов в комплексе первопричин проблемной ситуации для определения первостепенности их разрешения.

Разработанную методику в дальнейшем целесообразно использовать для осуществления процесса диагностики состояния малых производственных предприятий, включив её в комплекс экономико-математических моделей с дальнейшей реализацией в системе поддержки принятия решений моделирования процесса развития малых предприятий производственного типа.

Литература: 1. Садеков А. А. Предпринимательство и устойчивое развитие. Монография. — Донецк: ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2002. — 452 с. 2. Солоп А. С. Тайны бизнеса. — К.: Украинско-финский институт менеджмента и бизнеса, 1997. — 320 с. 3. Кононенко І. В. Управління розвитком підприємства: Навч. посібник. — Харків: НТУ "ХПІ", 2001. — 136 с. 4. Воронов А. А. Устойчивое развитие предприятия как стратегическая цель маркетинга / А. А. Воронов, С. Рубанов // Маркетинг: методы, модели, формулы. — 2002. — №3 (64). — С. 31–37. 5. Фридман Л. М. Основы проблемологии. Сер. "Проблемология". — М.: СИНТЕГ, 2001. — 228 с. 6. Лорье Ж. Л. Системы искусственного интеллекта: Пер. с франц. — М.: Мир, 1991. — 568 с. 7. Макаров И. М. Теория выбора и принятие решений: Учебное пособие / И. М. Макаров, Т. М. Виноградская, А. А. Рубчинский, В. Б. Соколов. — М.: Наука, Главная редакция физико-математической литературы, 1982. — 328 с. 8. Пономаренко В. С. Методы и модели финансового обеспечения развития предприятия. Монография / В. С. Пономаренко, И. А. Пушкарь. — Харьков: ХГЭУ, 1997. — 160 с. 9. Вентцель Е. С. Теория вероятностей: Учеб. для вузов. — 7-е изд. стер. — М.: Высш. шк., 2001. — 576 с.

Стаття надійшла до редакції
29.01.2004 р.

УДК 368.021:621.9

Мартюшева Л. С.,
Горовий Д. А.

АНАЛІЗ ВИКОНАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ РУХОМ ОБОРОТНОГО КАПІТАЛУ

The special functions of managing working capital movement are systematized in this article. The distribution of special functions among the services of the enterprises is analysed according to the stages of reproduction cycle. The estimation of these functions fulfilment quality is conducted at the industrial enterprises.

Однією з найактуальніших проблем для підприємств на сучасному етапі є організація ефективного управління рухом оборотного капіталу. Це пов'язано з тим, що результат їх виробничо-господарської діяльності — прибуток, який формується як грошовий приплив тільки в процесі та в результаті цього руху, але за неузгодженості руху окремих складових оборотного капіталу виникає загроза підвищення фінансових ризиків.

Загальноприйнятий підхід до управління оборотним капіталом базується на позиції відносної стабільності системи, в якій діє виробниче підприємство [1]. Цим пояснюється той факт, що основна увага вчених та практиків спрямована на пошук шляхів удосконалення управління оборотним капіталом на базі загальних функцій управління. Однак кожна загальна функція управління є комплексною за змістом і включає спеціальні функції. Методи реалізації останніх постійно вдосконалюються, пристосовуються до змін зовнішніх та внутрішніх умов господарювання підприємств. Роль одних із них з часом зростає, а роль інших — стає менш важливою. Аналіз спеціальних функцій управління оборотним капіталом, їх систематизація щодо оцінювання якості (рівня) виконання та впливу на результати діяльності промислових підприємств і їх фінансову стійкість є метою викладеного в статті дослідження.

Розподіл функцій на загальні та спеціальні є відносним, оскільки вони не діють ізольовано, а тісно переплітаються, доповнюючи одна одну. Зміст спеціальних функцій визначає їх спрямованість на конкретний об'єкт управління і цілком залежить від типу виробництва, його спеціалізації, технології тощо. За

визначенням Ф. Хміль, спеціальні функції управління — це "функції, виокремлені відповідно до завдань діяльності організації, або до конкретних стадій виробничого процесу, або за спрямуванням на конкретні чинники виробництва" [2].

Як уже було зазначено, проблема управління оборотним капіталом, а тим більше його рухом на основі спеціальних функцій, наукою та практикою ще недостатньо вивчена. Це пов'язано з рядом причин, серед яких основними є такі: по-перше, оборотний капітал має складну грошово-матеріальну форму і за кожен його елемент відповідають різні функціональні підрозділи; по-друге, значна його частина певний час, іноді досить тривалий, знаходиться поза межами підприємства, що ускладнює контроль за його рухом; по-третє, на структуру та цикл обороту кожного складового елемента значно впливають нестійкі фактори ринкового середовища. Очевидно, що усунення негативних наслідків зазначених вище факторів багато в чому залежить від того, як на підприємстві розв'язується питання узгодженості виконання фахівцями структурних підрозділів індивідуальних функцій-завдань. В адміністративній економіці така погодженість забезпечувалась завдяки використанню планових показників, що визначалися на основі системи галузевих норм та нормативів. Останні гарантували в певних межах дотримання раціональних пропорцій між окремими елементами оборотного капіталу. В ринкових умовах, де на оборотний капітал значний вплив мають зовнішні фактори, забезпечення оптимальних співвідношень та оптимальної динаміки окремих його елементів на певному часовому проміжку вимагає впровадження організаційних заходів, які б узгоджували спеціальні функції управління рухом оборотного капіталу.

На основі аналізу типових положень про відділи та підрозділи промислових підприємств, посадових інструкцій фахівців [3] і внутрішніх організаційно-розпорядчих нормативних документів ряду промислових підприємств проведено дослідження якості виконання спеціальних функцій. Для цього були визначені основні спеціальні функції, які для зручності роботи були систематизовані і впорядковані згідно з просторово-часовим їх здійсненням у процесі виробничо-господарської діяльності (за етапами відтворювального циклу).

Під час дослідження автори спирались на базове положення про взаємозв'язок та взаємодію спеціальних та загальних функцій управління, що з позицій системного підходу знайшло своє відображення в табл. 1. Надалі це дасть можливість розробити спеціальні рекомендації щодо вдосконалення методів управління оборотним капіталом як сукупністю окремих елементів, що проявляються в майновому та фінансовому станах. Оскільки в науковій

літературі з управління немає єдиної думки щодо складу загальних функцій управління [4 – 6], авторами було обрано загальні функції, які частіше всього виділяють в системі управління вітчизняні науковці: планування, організацію, розподіл, контроль і аналіз [5].

Таблиця 1

Систематизація спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу за загальними функціями управління

Загальні функції управління	Спеціальні функції управління рухом оборотного капіталу
1	2
Планування	Нормування обсягу запасів (1); нормування незавершеного виробництва (2); нормування обсягу готової продукції (3); планування обсягу закупівлі матеріалів, сировини та комплектуючих виробів (4); планування обсягу виробництва продукції (5); планування обсягу збуту готової продукції (6); фінансове планування (7); планування заходів щодо вдосконалення технології виробництва (10); оптимізація обсягу запасів сировини та комплектуючих на складі (11); складання планових калькуляцій та кошторисів витрат (14)
Контроль (облік)	Контроль виробничих витрат (15); контроль обсягу запасів матеріалів, сировини та комплектуючих виробів на складі (21); контроль обсягу виробничих запасів у цехах (22); контроль обсягу виробничих запасів на робочих місцях (23); контроль обсягу готової продукції на складі (24); контроль якості готової продукції (25); облік залишків запасів товарно-матеріальних цінностей (26); контроль руху грошових коштів (27); контроль за дотриманням технологічних норм виробництва продукції (28); контроль за ходом виробничих процесів (29); інкасація грошових коштів (42); облік запасів товарно-матеріальних цінностей (43); облік витрат грошових коштів (44)
Аналіз	Аналіз і оцінка ринку матеріалів, сировини і комплектуючих (30); дослідження ринку нових технологій основного та допоміжного виробництва (31, 32); дослідження потреб споживачів (33); аналіз і оцінка ринкової кон'юнктури (34); аналіз фінансового ризику (35); аналіз товарного кредиту та нормативів інкасації коштів (36); аналіз і оцінка попиту споживачів (37); аналіз і оцінка ризиків у виробничо-господарській діяльності підприємства (38); аналіз і оцінка економічних показників (39); аналіз і оцінка фінансових показників (40); аналіз джерел фінансування поточної діяльності (41)

Закінчення табл. 1

1	2
Розподіл	Розподіл коштів на придбання окремих груп матеріалів, сировини і комплектуючих (12); розподіл готової продукції між замовниками (13)
Організація	Підготовка до впровадження у виробництво нової продукції (8), використання у виробництві нових видів сировини та комплектуючих виробів (9); організація виробничої діяльності (16); організація процесу закупівлі ТМЦ (17); організація процесу транспортування, складування сировини та комплектуючих (18); організація складського господарства (19); організація каналів руху товарів (20); пошук покупців, розширення збутової мережі (45); залучення позикових коштів та власних коштів за рахунок банківських кредитів (46); залучення товарних кредитів (47), залучення позикових коштів у вигляді кредиторської заборгованості (48), залучення коштів за рахунок емісії акцій (49)

Система управління на підприємствах організаційно побудована таким чином, що виконання спеціальних функцій, в тому числі пов'язаних з рухом оборотного капіталу, розподілено між різними підрозділами. Тому для отримання загальної оцінки цього процесу необхідно оцінювати якість виконання вказаних функцій кожним із підрозділів. Щоб отримати таку оцінку, було використано метод анкетування співробітників функціональних підрозділів промислових підприємств м. Харкова: ВАТ "Харківський електроапаратний завод", ДП "Харківський приладобудівний завод ім. Т. Г. Шевченка", НВО "Електроважмаш", НВО "Турбоатом", ВАТ "Гідропривід". В анкеті респондентам було запропоновано дати оцінку фактичному та бажаному рівням якості виконання спеціальних функцій управління оборотним капіталом на їх підприємствах. Відповіді оцінювалися за п'ятибальною шкалою, в якій оцінка "5" відповідає найвищому рівню якості виконання спеціальної функції, "4" — означає, що функція виконується швидше якісно, ніж неякісно; "3" — функція виконується швидше неякісно, ніж якісно, "2" — функція виконується неякісно, "1" — респондент не може оцінити рівень якості. Такий підхід до оцінки якості виконання спеціальних функцій дозволяє визначити рівні якості виконання кожної з них та виявити резерви [7].

До участі в опитуванні було залучено 43 особи. Всі респонденти мають вищу освіту, з них 63% — вищу економічну, решта — вищу технічну. За віковим складом представлені: молоді фахівці, середній стаж роботи яких менше 5 років, — приблизно 14%;

фахівці, які мають середній стаж роботи від 5 до 20 років, — понад 60% опитаних; досвідчені фахівці, середній стаж роботи яких на досліджуваних підприємствах більше 25 років, — майже 26%.

На першому етапі опрацювання даних анкет було виявлено, що близько 15% респондентів не знайомі зі змістом деяких спеціальних функцій та не можуть оцінити якість їх виконання. Найбільш складною для респондентів виявилась оцінка спеціальних функцій, потреба в яких з'явилася в процесі переходу економіки держави до роботи в ринкових умовах. До них, зокрема, належать: пошук джерел фінансування підприємства та організація фінансових потоків, оцінка ризиків та методи запобігання їх виникненню, організація постачання та збутової мережі. Необхідно також зауважити, що саме ці функції викликали найбільші ускладнення серед респондентів щодо визначення відповідальних підрозділів та посадових осіб за їх виконання. У табл. 2 наведено приклад результатів оцінювання респондентами рівня виконання спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу, потреба в яких з'явилася в останні роки. Порівняння фактичної та бажаної оцінок вказує на наявність резервів щодо підвищення якості виконання цих функцій.

Більш стабільними виявились відповіді респондентів щодо спеціальних функцій, які традиційно виконувалися на підприємствах в умовах адміністративної економіки: нормування та планування обсягів запасів, контролю та організації виробничих процесів тощо. Відповіді респондентів щодо якості виконання вказаних функцій управління рухом оборотного капіталу наведено в табл. 3.

Таблиця 2

Рівень якості виконання нових спеціальних функцій

№ функції	Спеціальна функція управління	Фактична оцінка			Бажана оцінка
		рівень якості виконання	середньоквадратичне відхилення відповідей (σ)	коефіцієнт варіації відповідей (v_{σ}), %	рівень якості виконання
1	2	3	4	5	6
ВАТ "Харківський електроапаратний завод"					
38	Аналіз та оцінка ризиків у виробничо-господарській діяльності підприємства	2,78	1,72	61,77	2,50
36	Можливість надання товарного кредиту	1,67	1,12	67,08	2,56

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6
30	Аналіз та оцінка ринку сировини і комплектуючих	2,33	1,66	71,07	3,56
ДП "Харківський приладобудівний завод ім. Т. Г. Шевченка"					
33	Дослідження запитів покупців	3,6	1,95	54,15	5
45	Пошук покупців, розширення збутової мережі	3,6	1,95	54,15	5

Таблиця 3

Рівень якості виконання традиційних спеціальних функцій

№ функції	Спеціальна функція управління	Фактична оцінка			Бажана оцінка
		рівень якості виконання	середньо-квадратичне відхилення відповідей (σ)	коефіцієнт варіації відповідей (v_σ), %	рівень якості виконання
НВО "Турбоатом"					
14	Складання планових калькуляцій та кошторисів витрат	5,00	0,00	0,00	5,00
25	Контроль якості готової продукції	5,00	0,00	0,00	5,00
НВО "Електроважмаш"					
3	Нормування готової продукції	4,00	0,00	0,00	5,00
5	Планування обсягу виробництва продукції	4,83	0,41	8,45	5,00
6	Планування обсягу збутової продукції	4,00	0,00	0,00	5,00

В анкеті респондентам було також запропоновано визначити підрозділи підприємства, на які покладено виконання спеціальних функцій управління оборотним капіталом. За результатами цього напрямку дослідження складено схеми розподілу між підрозділами підприємств спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу за етапами відтворювального циклу (рис. 1). Це дозволило виявити особливості розподілу цих функцій між окремими відділами і службами на кожному підприємстві, оцінити роботу підрозділів підприємства за якістю виконання ними відповідних функцій та визначити резерви у їх роботі. За допомогою наведених на рис. 1 схем виявлено дублювання декількома підрозділами окремих функцій, що впливає на швидкість руху оборотного капіталу, і, як наслідок, на фінансовий стан підприємства в цілому.

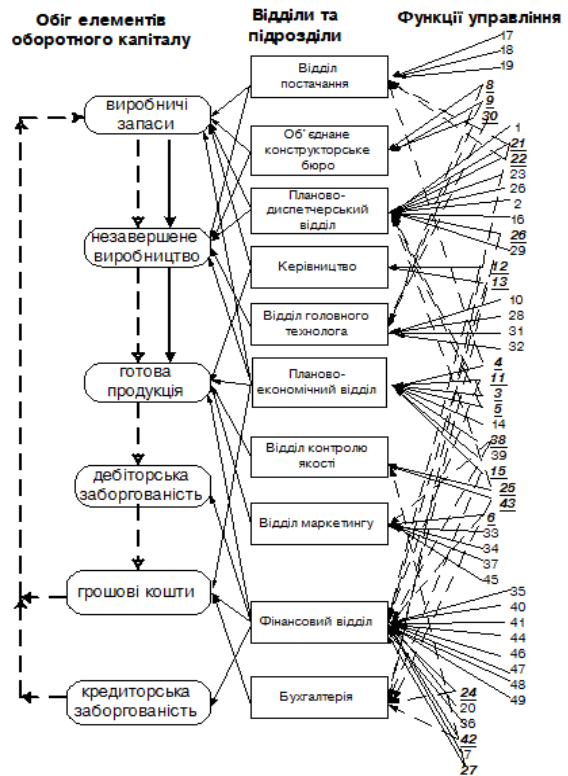
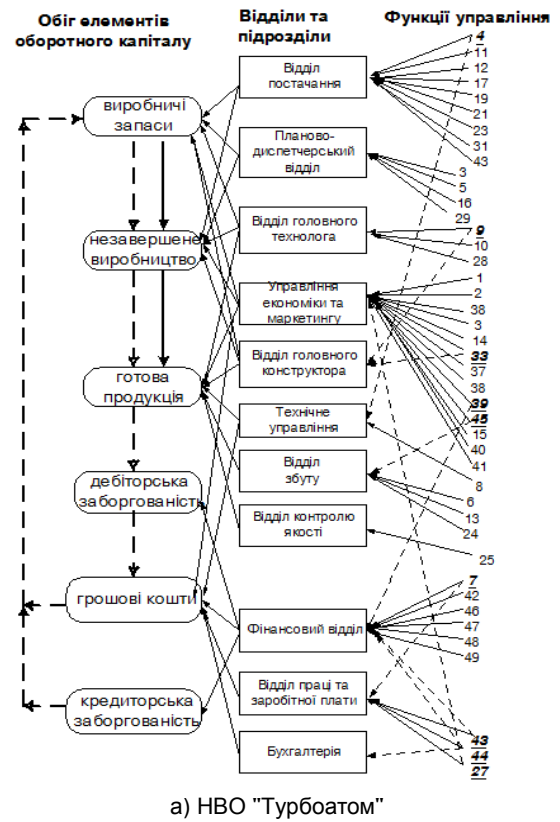


Рис. 1. Розподіл спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу за етапами відтворювального циклу між підрозділами підприємства

Рис. 1. Розподіл спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу за етапами відтворювального циклу між підрозділами підприємства

Умовні позначення:

→ — рух оборотного капіталу в натуральній формі (матеріальна складова);

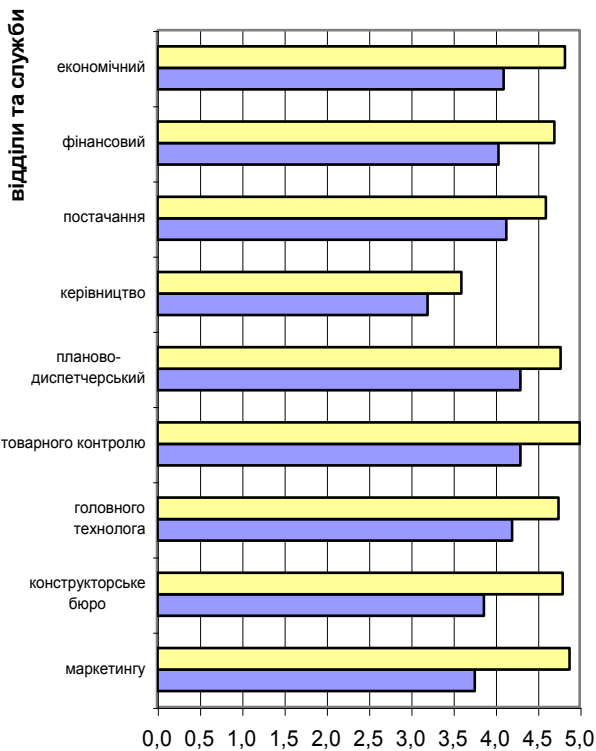
- → — рух оборотного капіталу у фінансовій формі;

→ — спеціальні функції управління рухом оборотного капіталу, що виконуються підрозділами;

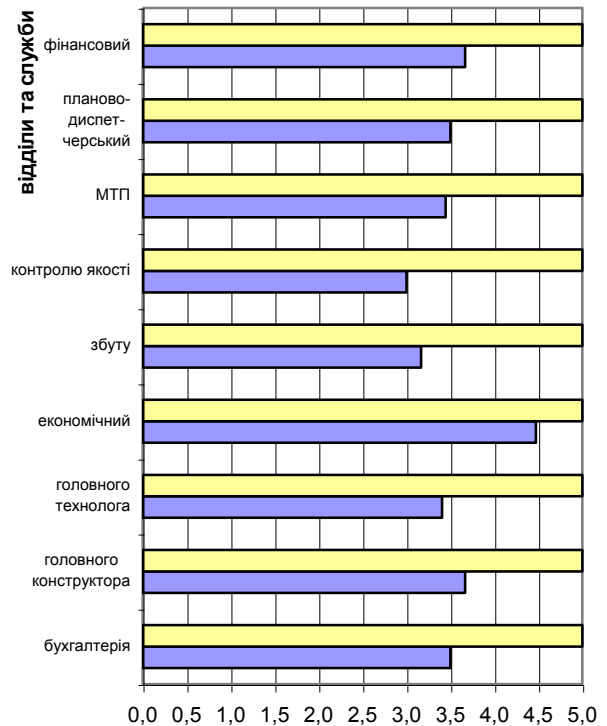
- → — спеціальні функції, які дублюються на підприємстві;

1, 2, ..., n — номери спеціальних функцій управління відповідно до їх систематизації, наведеної в табл. 1.

Пов'язування спеціальних функцій управління з відповідними структурними підрозділами на кожному підприємстві дозволило провести інтегральну оцінку якості виконання цими підрозділами своїх обов'язків щодо управління рухом оборотного капіталу. Для такої оцінки використовувалися середнє арифметичне відповідей респондентів щодо всіх функцій, які виконує даний підрозділ. Результати цієї оцінки свідчать про те, що на даних підприємствах існують резерви щодо управління рухом оборотного капіталу. Наприклад, на ДП "Харківський приладобудівний завод ім. Т. Г. Шевченка" поточний (фактичний) рівень якості виконання функцій відділом маркетингу складає лише 70% від бажаного, на НВО "Електроважмаш" — майже 60% (рис. 2).



а) ДП "Харківський приладобудівний завод ім. Т. Г. Шевченка



б) НВО "Електроважмаш"

Рис. 2. Оцінка якості виконання обов'язків щодо управління оборотним капіталом структурними підрозділами підприємств

Умовні позначення:

- — фактичний стан;
- — бажаний стан.

Узагальнення результатів проведеного дослідження дозволило визначити наступні проблеми зі станом якості виконання спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу на підприємствах.

По-перше, в процесі опрацювання анкет було виявлено чіткий розподіл функцій на дві групи залежно від впевненості респондентів щодо їх оцінки. До першої групи з високою оцінкою ввійшли спеціальні функції, необхідність у яких виникла в останні роки у зв'язку з розвитком ринкових відносин, до другої — функції, які традиційно мають місце на вітчизняних підприємствах. Для всіх без винятку функцій першої групи на підприємствах існують резерви підвищення якості їх виконання.

По-друге, визначення підрозділів, відповідальних за виконання спеціальних функцій на підприємствах, дозволило встановити їх часткове дублювання.

По-третє, в процесі проведення дослідження було з'ясовано, що на підприємствах з невеликою чисельністю робітників спостерігається тенденція до концентрації ряду важливих функцій (зокрема, залучення та розподілу

фінансових ресурсів) на верхньому ієрархічному рівні управління підприємством. Це впливає на оперативність прийняття рішень із зазначених питань і, як наслідок, в цілому сповільнює рух оборотного капіталу.

Для запобігання виявленим недолікам в управлінні рухом оборотного капіталу доцільно поєднувати процесний та ситуаційний підходи. Це пов'язано з тим, що процес управління реалізується власне через забезпечення якісного виконання спеціальних функцій, пріоритетна важливість кожної з яких залежить від ситуації, що складається на поточний момент в зовнішньому та внутрішньому середовищах підприємства.

У свою чергу, якість виконання спеціальних функцій впливає і на його фінансовий стан: допущені помилки у визначенні планово-прогнозних економічних показників, некоректні методи їх обліку та аналізу, нерегулярний контроль за рухом елементів оборотного капіталу тощо можуть призвести до виникнення ризикових ситуацій, які проявляються у перевищенні фінансовими показниками встановлених меж. У разі настання таких ситуацій необхідно визначити причини їх виникнення, оцінивши якість виконання окремими структурними підрозділами або посадовими особами відповідних до їх повноважень загальних та спеціальних функцій управління, та розробити заходи щодо усунення недоліків.

Тому для управління рухом оборотного капіталу бажаним є використання такої управлінської технології, яка узгодить рівень виконання цих функцій, зможе пов'язати якість виконання кожної функції з фінансовими показниками. До використання в управлінні рухом оборотного капіталу найбільше підходить метод бюджетування, оскільки він ґрунтується на фінансовій оцінці результатів виконання спеціальних функцій підрозділами та дозволяє здійснювати корегування запланованих показників з урахуванням змін ситуацій, що виникають в управлінні рухом оборотного капіталу.

Література: 1. Снитко Л. Т. Управление оборотным капиталом организации / Л. Т. Снитко, Е. Н. Красная. — М.: Изд. РДЛ, 2002. — 216 с. 2. Хміль Ф. І. Основи менеджменту. Підручник. — К.: Академвидав, 2003. — 608 с. 3. Структура производственного объединения, положения об отделах и службах, должностные инструкции / Под ред. А. И. Бужинского. — М.: Экономика, 1987. — 320 с. 4. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 704 с. 5. Попов Г. Х. Эффективное управление. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономика, 1985. — 336 с. 6. Шегда А. В. Основы менеджмента: Учебное пособие. — К.: Тов. "Знання", КОО, 1998. — 512 с. 7. Городяненко В. Г. Социологический практикум: Учебно-методическое пособие. — К.: Изд. центр "Академия", 1999. — 160 с.

УДК 331.36

**Гавкалова Н. Л.,
Маркова Н. С.**

ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

The author reviews and analyses the existing methods of organization personnel's training, their advantages and disadvantages, possibility of their application in modern Ukrainian business. The paper discusses the necessity of increasing the intellectual level of the personnel, developing their knowledge, skills and experience by means of training and transference of the knowledge. Special attention is paid to the personnel as one of the main competition advantages of the organization.

Главным фактором продолжительного успеха любой организации является эффективный и результативный менеджмент. В условиях существующих уровней и темпов развития технологии и экономики, когда на рынке действует жесткая конкуренция, важнейшую роль в организации играет интеллектуальный потенциал персонала и его приумножение. Повышение роли человеческого фактора во всех сферах народного хозяйства обуславливает непрерывное его развитие, одним из составляющих которого является обучение, способствующее не только повышению профессионализма, но и общему интеллектуальному развитию человека, развитию его эрудиции, круга общения, усилению уверенности в себе.

Большое количество теоретиков в разные времена занимались проблемой развития персонала, необходимости и целесообразности роста его интеллектуального, творческого потенциала, развития таких личностных качеств, как креативность, инновационность, имагинативность. Среди этих исследователей необходимо выделить современных отечественных ученых: Гринева В. Н., Гришнову О. А., Заяц Т. А., Колота А. Н., Савченко Б. Г., Тютюнникова С. В., Чухно А. А. Немаловажны для украинской научной мысли и практического применения работы зарубежных исследователей П. Друкера, Р. Марра, Г. Шмидта, основателей теории человеческого капитала М. Боумана, Г. Беккера и др. Центральное место в их работах занимают проблемы человека, его развития и совершенствования в процессе труда, а также социализация общественного производства.

*Стаття надійшла до редакції
30.01.2004 р.*

© Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С., 2004

Несмотря на то, что проблемой человеческого капитала, его развития и инвестиционной привлекательности на Западе начали заниматься еще в 50 – 60-е гг. XX ст., в Украине этой проблеме только сейчас начинает уделяться внимание, что требует адаптации зарубежных научных разработок к отечественным условиям. Таким образом, в контексте поставленной проблемы целью данной работы является оценка необходимости развития персонала организаций посредством обучения и обмена знаниями. Такой подход требует решения ряда задач: изучения основных современных методов обучения персонала; критической оценки применяемых видов обучения; разработки рекомендаций относительно развития персонала организации посредством вложения в него инвестиций.

Развитию работников посредством обучения за рубежом уделяется огромное значение. Так, например, в компаниях IBM, Motorola, General Motors тратят миллиарды долларов на профессиональное развитие и обучение своих сотрудников и даже создают для этого собственные постоянно действующие институты. Во многих ведущих компаниях бюджет на профессиональное обучение стал наибольшей (после заработной платы) статьей расходов компании и составляет от 2% до 10% фонда оплаты труда. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде увеличения производительности, качества, мотивации [1].

Такой подход к персоналу небезоснователен, так как сторонники теории человеческого капитала М. Боуман и Г. Беккер утверждают, что при повышении затрат на развитие работника и, как следствие, его профессиональных и личностных качеств, увеличивается его отдача и заинтересованность в конечных результатах труда. Работник чувствует себя частью коллектива, он осознает свою значимость в процессе управления предприятием, вследствие чего старается увеличить отдачу от вложенных в его развитие инвестиций. Исследования последних лет показывают, что сейчас более высокое значение имеет экономический эффект от вложений в развитие персонала, чем от вложений в средства производства. Подсчеты зарубежных исследователей показывают, что 1 доллар, вложенный в развитие персонала, приносит от 3 до 8 долларов дохода. По мнению главного экономиста Американского общества содействия обучению и развитию, в 90-х гг. XX столетия рост экономики за счет повышения уровня образования работников составил 2,1%, за счет роста населения — 0,4%, за счет увеличения капитала — 0,5% [2].

Для того чтобы определить, каким образом можно развивать персонал, повышать его общеобразователь-

ный, интеллектуальный уровень, необходимо рассмотреть современные методы обучения, используемые в зарубежной и отечественной практике хозяйствования.

Наиболее распространенным видом обучения как отдельного работника, так и целого коллектива являются тренинги. Тренинги обеспечивают более интенсивное и интерактивное обучение, а также ориентированы на получение практических навыков, необходимых в повседневной работе, на обмен опытом между слушателями, что позволяет получить результат, обладающий высокой практической ценностью, экономит время и ресурсы сотрудников и организации в целом [3]. Наиболее распространенными являются видеотренинги и тренинги, проводимые квалифицированными специалистами в области экономики, психологии, социологии.

Видеотренинги (особенно в сочетании с отработкой материала путем различных интерактивных упражнений, а затем и на практике) более эффективны, чем лекции или инструктаж, особенно после того, как телевидение стало самым привычным и доступным способом получения информации. Практически доказано, что человек намного быстрее воспринимает информацию, которую получил с экрана телевизора.

В качестве преимуществ такого вида обучения необходимо отметить следующее: наглядность, максимальную приближенность к практической деятельности, актуальность, доступность, экономичность.

Однако ведущие компании мира придерживаются того мнения, что тренинги не являются панацеей от всех бед, они не способны "вылечить" организацию или стать одним из ее стратегических ресурсов. Тренинги сегодня — слабое лекарство, они не могут в значительной степени повлиять на деятельность организации, что обусловлено изменением содержания, сущности и подходов к управлению

В этой связи необходимо определить, что понимают под управлением. Существует два подхода к пониманию управления как процесса: управление — это искусство, управление — это наука. Искусству управления учат на тренингах. Участники приобретают навыки улаживания конфликтов и проведения переговоров. Научный подход начинается с формирования организационной структуры. Искусство управления человеческими ресурсами вторично, а научные способы управления персоналом — первичны [3]. В Украине пока все воспринимается наоборот. Поэтому растет спрос на тренинги как на спектакли, а не на научное выстраивание организационной структуры при помощи квалифицированных консультантов.

Тренинги, особенно видеотренинги, становятся популярными и в Украине, что обуславливается их относительной дешевизной, доступностью и актуаль-

ностью применения в современных условиях хозяйствования.

Одним из прогрессивных методов развития персонала организации в Украине и за рубежом является дистанционное обучение — тип образования, при котором обучаемые работают самостоятельно дома и контактируют с преподавателями и другими обучаемыми посредством электронной почты, электронных форумов и других форм сетевого общения, то есть с использованием эффективных информационно-коммуникативных средств доставки слушателям учебного материала [4]. Дистанционное обучение — наиболее динамично развитый вид профессионального обучения, который отличается характером познавательной деятельности слушателей. Дистанционное обучение ориентировано на обеспечение максимальной доступности и удобства и проводится с учетом интересов слушателя.

Однако, несмотря на ряд преимуществ данного типа образования, лишь немногие организации применяют его для обучения своих работников. В нашей стране это связано, прежде всего, с технической и технологической отсталостью информационных средств связи многих организаций, а также сложившимся стереотипом работников, да и руководителей, что обучение должно проходить в лекционной аудитории при непосредственном контакте с преподавателем, максимум — на тренингах.

Последним словом мировой практики развития персонала стало применение симуляций. Симуляция — это современный метод обучения, который основан на том, что работников отстраняют из привычного для них окружения и предлагают полностью погрузиться в созданную реальность, в ходе которой они выполняют определенные роли, а затем анализируют причины своих действий. Например, выживание в джунглях; ситуация, имитирующая бой с противником и т. д. Вид подобного обучения используют во многих западных организациях, таких, как: Celermi, Xerox, Steelcase, Gillete и др. [2].

Организации направляют своих работников, занимающих разные должности и выполняющих разные личные функции, на некоторое время для участия в игре, которая смоделирована согласно требованиям заказчика. Каждый день они проходят определенные испытания под руководством того или иного члена группы, а затем анализируют, как то или иное решение повлияло на ситуацию в целом и что явилось решающим или дестабилизирующим фактором успеха либо неудачи.

Некоторые военные организации отправляют своих служащих для приобретения опыта в деловом мире, для понимания процесса принятия решений в условиях стресса. Например, группы морских десант-

ников принимали участие в торгах на биржах Чикаго и Нью-Йорка. Они хотели получить опыт принятия решений на основе неполной информации в считанные доли секунды [2].

Такой подход к обучению в виде игры нравится работникам: с одной стороны, симуляции являются обучающими программами, а с другой — все происходит в непринужденной обстановке, в виде игры. Еще Уинстон Черчилль однажды сказал, что он обожает учиться, но ненавидит, когда его учат [2]. В этом и состоит секрет успешного обучения: учить людей так, чтобы им это нравилось. В данном контексте симуляции выступают в качестве способов встроения обучения в рабочий процесс.

Еще одним методом обучения, созданным и оформившимся в последние десятилетия на Западе, является коучинг. Коучинг (от англ. *coaching* — тренировать, заниматься репетиторством) определяется как деятельность с целью повышения личной результативности топ-менеджеров при различных коммуникациях [5]. Следует определить некоторые особенности коучинга.

Ежедневно менеджерам необходимо участвовать в различных коммуникациях, что требует от них высокой культуры и навыков общения, определенной подготовки. Предоставляет помощь при осуществлении подобного рода деятельности инструктор, который разрабатывает план занятий, проводит подготовительную и аналитическую работу. Задача инструктора заключается в том, чтобы помочь заказчику сделать коммуникации и отношения между руководителем и контактными аудиториями наиболее эффективными (достижение больших результатов с меньшими затратами — материальными, психологическими, временными). Например, после важной встречи или совещания инструктор помогает менеджеру высшего звена анализировать его стиль поведения, успехи и упущения, то, что в дальнейшей работе необходимо учесть и избежать. Следует отметить, что инструктор не подменяет менеджера в управлении, он лишь предлагает методологическую основу осуществления результативных коммуникаций. Его услуги стоят достаточно дорого, поэтому такое обучение менеджера может себе позволить оплатить не каждая отечественная организация.

В зарубежной практике вышеизложенные формы обучения продемонстрировали результативность при развитии работников, что позволяет им с новой силой набирать обороты своей популярности по всему миру. Однако необходимо отметить некоторые ограничения применения данных методов обучения в Украине. В первую очередь, они связаны с дефицитом финансовых ресурсов, что не позволяет направлять значительные средства на обучающие программы своих сотрудников.

В качестве альтернативы можно предложить использование традиционных, но в то же время эффективных методов обучения, среди которых следует назвать: проведение лекций, ролевых игр, ротации, наставничества, моделирования, самообучения. Вместе с этим обучение персонала и условия его деятельности должны быть достаточными для его самореализации и самосовершенствования. Таким образом, дальнейшего усовершенствования требует подход развития персонала, что является определяющим фактором эффективности менеджмента персонала.

Все более актуальными за рубежом в настоящее время становятся так называемые обучающие организации, которые поощряют и поддерживают постоянный рост знаний и обмен информацией между своими работниками независимо от занимаемой должности. Этот процесс происходит в соответствии с принципом конфиденциальности и секретности информации. Факторы, влияющие на продвижение по служебной лестнице, включают не только стаж работы, авторитетность и компетентность работника, но и способность к обучению и самообучению, общий период обучения и применение полученных знаний, умений, навыков на практике, а также возможность их передачи коллегам. Обучающими организациями нельзя назвать те, которые лишь предоставляют возможность повышения квалификации своим работникам. Обучающие организации — это организации, у которых философия управления основана на постоянном и непрерывном процессе обучения и самообучения сотрудников. Духом повышения образовательного и профессионального уровня пронизаны все подразделения подобной организации, здесь доминирует новаторство и созидательность, здоровая конкуренция и взаимная поддержка.

В отечественной практике удельный вес обучающих организаций намного ниже аналогичных на Западе. Однако поступательное движение к созданию организаций подобного образца предпринимать стоит уже незамедлительно. Вследствие недостаточности финансирования обучающих программ, существующей системы мотивации работников, а также других специфических условий наиболее целесообразным будет самообучение персонала, что подразумевает овладение знаниями, умениями, навыками самостоятельно. Для повышения эффективности данного процесса рекомендуется вовлечение более опытных и компетентных коллег с целью наставничества. Такая форма обучения требует от личности высокой организации и мобилизации своих способностей, а также затраты средств на приобретение учебной литературы, периодических изданий, пользование современными средствами обучения (например, Internet).

Авторы предлагают использовать систему самообучения и обмена знаниями между сотрудниками, что, с одной стороны, позволит повысить профессионализм и компетентность персонала, а с другой — инвестировать минимальные средства в развитие персонала.

В работе предложено авторское определение современных методов обучения, их обобщение и систематизация с целью практического использования в организациях, что в дальнейшем станет фактором повышения их интеллектуального капитала. Проведенный анализ позволяет выделить в качестве новационного для украинского менеджмента метод симуляций с учетом адаптации методики его проведения к отечественным условиям.

Дальнейшие исследования авторов будут содержать анализ современных и перспективных методов развития персонала, а также поиска направлений повышения интеллектуального уровня работников и нации в целом.

Литература: 1. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами. — СПб.: Речь, 2003. — 152 с. 2. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию / Букович У., Уилльямс Р.: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 504 с. 3. Данченко И. Ваш персонал — ваш капитал. Наши видеокурсы — ключ к увеличению вашего капитала // Управление персоналом. — 2002. — №4. — С. 60 — 61. 4. Орехов В. Д. Особенности корпоративного обучения менеджеров // Управление персоналом. — 2002. — №5. — С. 26 — 31. 5. Барышев С. Коучинг для топ-менеджеров: пропуск в суперлигу // Менеджмент сегодня. — 2001. — №6. — С. 29 — 31. 6. Крюкова Е. Можно ли отказаться от тренингов // Служба кадров. — 2001. — №9. — С. 33 — 35. 7. Серова Г. А. Подходы к организации дистанционного обучения при профессиональной переподготовке персонала / Г. А. Серова, Н. В. Никитин // Управление персоналом. — 2002. — №5. — С. 33 — 39.

Стаття надійшла до редакції
20.02.2004 р.

УДК 658.011.1

**Іванов Ю. Б.,
Найденко О. Є.**

ВИЗНАЧЕННЯ ВІДПОВІДНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ КОНКУРЕНТНІЙ СТРАТЕГІЇ

One of the most important problems of enterprise management is the problem of forming an organizational structure of management, answering the purposes and strategy of an enterprise. The analysis of this structure in terms of the strategy fulfillment

© Іванов Ю. Б., Найденко О. Є., 2004

should be aimed at defining to what extent an existing organizational structure can promote the strategy realization and at what levels of an organizational structure the problem to be solved should be carried out.

Підприємства за умов сучасних складних процесів перебудови нерідко приймають недалекоглядні стратегічні рішення замість того, щоб визначити свою місію на основі глибокого осмислення визначальних економічних, соціальних та ідеологічних перетворень. Однією з найважливіших проблем управління підприємством стає проблема побудови такої організаційної структури управління, яка б відповідала цілям і стратегії підприємства і сприяла б досягненню запланованого результату.

Перед підприємствами стоїть завдання пристосування організаційної та виробничої структури до нових вимог. Для цього існуючі організаційні структури треба постійно вдосконалювати, для нових фірм — розробляти нові організаційні структури. Організаційні форми необхідно постійно приводити у відповідність до змін, які відбуваються у зовнішньому середовищі.

Проблеми визначення відповідності структури управління стратегії висвітлені в працях багатьох науковців.

Так, Чандлер А. Д. [1] сформулював принцип, згідно з яким проектування організації повинно відповідати стратегії, обраній фірмою. Цю думку розвивали й інші науковці. Томпсон А. [2] виділив рекомендації щодо адаптації структури до стратегії. Мінцберг Г. [3] вважає, що структура та стратегія існують окремо, але кожна з них впливає на іншу. На думку Мільнера Б. [4], структура не може існувати без стратегії, що, в свою чергу, не може бути успішною без структури, яка б відповідала стратегії.

Сьогодні у вітчизняній теорії та практиці немає єдиного підходу до визначення відповідності організаційної структури управління стратегії підприємства. Потребує додаткового вивчення питання розробки методики оцінки відповідності та виділення критеріїв та показників, за якими можна буде охарактеризувати ступінь відповідності між структурою та стратегією.

Мета даної статті — описати послідовність етапів оцінки відповідності між структурою та стратегією й вибір показників та критеріїв оцінки.

Ключовим моментом організації є її структура. Наявність структури — невід’ємний атрибут реально існуючих систем, тому що саме структура надає їм цілісності.

Організаційна структура управління (ОСУ) — це система зв’язків і відносин, що виникають (зникають) у процесі діяльності підприємства, між існуючими та

створюваними (зникаючими) ланками, підрозділами, ступенями систем управління згідно з обраною стратегією [5].

Існують такі види організаційних структур управління: лінійна, функціональна, дивізійні, адаптивні [6].

Організаційні принципи побудови фірми визначаються її цілями і стратегією. Аналіз організаційної структури з позиції виконання стратегії має бути спрямований на визначення того, якою мірою існуюча організаційна структура може сприяти реалізації стратегії, на яких рівнях в організаційній структурі мають здійснюватись вирішення завдань у процесі реалізації стратегії.

Зі зміною стратегії перед організацією виникають нові проблеми, вирішення яких пов’язане з проектуванням нової організаційної системи. Зовсім не обов’язково змінювати організаційну структуру щоразу, коли організація переходить до реалізації нової стратегії, але обов’язково необхідно встановити, чи відповідає стратегії існуюча ОСУ, а вже потім вносити зміни, якщо в цьому є потреба [1].

Чандлер А. Д. [1] передбачив, що організація з обмеженими ринками збуту та простими операціями має тенденцію до формування лінійно-функціональної структури і в питаннях формування стратегії централізована; у процесі розвитку організації проявляється тенденція до децентралізації її структурних підрозділів; у міру того, як організація стає більш диференційованою в питаннях стратегії, вона стає більш вільною у виборі своїх структур.

Він також провів дослідження зв’язку між типом ОСУ і стратегіями фірми: оборонною, наступальною та аналітичною [1].

При оборонній стратегії формується функціональна структура з високим рівнем поділу праці і формалізацією виконуваних функцій.

Наступальна стратегія краще за все сполучається з дивізійною структурою управління з низьким рівнем поділу праці та формалізацією функцій. Така структура передбачає децентралізоване управління, складний механізм координації і розв’язання конфліктів шляхом взаємної адаптації учасників.

Аналітична стратегія вибирається тоді, коли виникає потреба захисту одних ринків при забезпеченні зростання на інших ринках. Цим завданням більше відповідає матрична структура.

ОСУ може сприяти стратегічному розвитку підприємства або гальмувати його. Мінцберг Г. [3] довів, що й стратегія може обмежувати розвиток підприємства.

Над проблемою взаємовпливу стратегії та структури працювала Шершньова З. С. Вона розглядала два варіанти взаємодії стратегії та структури [5]. Перший варіант передбачає, що у разі неможливості

приспосовування структури до стратегії відбувається коригування стратегії та повернення до "старих" характеристик системи. При другому варіанті структура була готова до сприйняття стратегічних змін.

Більш досконалим є другий варіант, оскільки він дає змогу запроваджувати загальні та конкурентні стратегії, тобто змінювати підприємство в потрібному напрямку. Ліквідація діючої ОСУ та створення нової — це, фактично, реалізація забезпечуючих стратегій стратегічного набору і особливо комплексної стратегії розвитку загального управління, формування інструменту впровадження інших стратегій. Інакше розвиток згідно з визначеними стратегіями є неможливим.

Отже, якщо підприємство має на меті досягти високих результатів, йому необхідно постійно аналізувати ступінь відповідності структури управління обраній стратегії. Для цього авторами пропонується наступна загальна схема оцінки, наведена на рисунку.



Рис. Загальна схема оцінки відповідності між структурою та стратегією

Спочатку підприємство оцінює відповідність реалізації стратегії поставленим стратегічним цілям. Якщо спостерігається відхилення від встановлених цілей, то однією з причин цього може бути неефективна організаційна структура управління, тому необхідно оцінити існуючу структуру управління підприємством.

Вивчення іноземного й вітчизняного досвіду дозволило встановити методи оцінки діючих організаційних структур і напрями їх вдосконалення [4; 6]: моделювання (розробки формалізованих математичних, графічних та машинних описів); експертної оцінки; структуризації цілей, аналогій, структурних еволюційних порівнянь.

Сутність *експертного методу* полягає в діагностичному дослідженні системи менеджменту з метою вивчення її стану. Перевагою цього методу є відносно висока швидкість отримання результатів.

Спосіб *аналогій* використовує здобутки інших підприємств під час аналізу структур управління. Він передбачає розробку й використання стандартних інструкцій, типових структур управління, структуризацію цілей і проблем організації за певними ознаками, які стають основою для виділення видів діяльності, функцій, складу управлінських робіт.

Спосіб *організаційного моделювання* базується на формалізації системи управління, створенні відповідних моделей, декомпозиції інформаційного процесу виконання управлінських робіт, встановленні залежності параметрів керівної системи від виробничо-технічних факторів, вимірі міцних зв'язків, дослідженні кількісних характеристик. Це розширює можливості системного аналізу, дозволяє вивчати організаційні зміни в системі управління, забезпечує більш ефективне вирішення завдань.

Найбільш ефективним є спосіб *структурних еволюційних порівнянь*. Це пояснюється тим, що підприємство може проводити оцінку структури управління з урахуванням досвіду інших підприємств. І це дозволить йому вносити своєчасні зміни, доповнення у структуру та розробляти заходи щодо її вдосконалення. При цьому в процесі оцінки треба використовувати всю сукупність способів. Порівняльна модель організаційної структури повинна базуватися на оцінці відповідності функцій, відповідальності та повноважень посадових осіб виробничо-ринковим цілям підприємства, на очікуванні зміни цілей, завдань та результатів виробничо-ринкової діяльності. При формуванні результатів оцінки слід враховувати всю сукупність факторів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства та їх прогнозовані зміни.

На наступному етапі потрібно встановити ступінь відповідності існуючої структури обраній стратегії ("+" – відповідає; "-" — не відповідає) (таблиця).

Таблиця

Відповідність організаційної структури управління конкурентній стратегії

Організаційна структура	Конкурентна стратегія			
	Низькі витрати	Диференціація продукції	Фокусування	
			на витратах	на диференціації
Лінійна	+	-	+	-
Функціональна	+	-	+	-
Дивізійні:				
продуктова	-	+	+	+
споживча	-	+	+	+
територіальна	-	+	+	+
Адаптивні:				
матрична	+	+	+	+
проектна	-	+	-	+

Для оцінки відповідності можуть бути використані наступні показники (собівартість продукції, обсяг виробництва, обсяг продажу, витрати на маркетинг, витрати на НДДКР, ціна продукції, чисельність персоналу, фінансова стабільність, продуктивність праці) та критерії: внутрішні (розмір підприємства; номенклатура продукції; технологія виробництва; кваліфікованість персоналу) й зовнішні (географічне положення підприємства; ринки збуту; споживачі).

Оцінка відповідності за допомогою показників здійснюється шляхом порівняння планових показників із фактичними, а за допомогою критеріїв — шляхом порівняння планових цілей з фактичними досягненнями підприємства (наприклад, чи всі заплановані ринки збуту змогло завоювати підприємство при застосуванні обраної структури та стратегії (для оцінки використовується показник частки ринку); чи призвела до покращення якості та обсягів виробництва технологія, що використовується; чи ступінь ефективності географічного розташування підприємства визначається витратами на придбання сировини та матеріалів, обсягами продажу; чи кваліфікованість персоналу визначається продуктивністю праці).

Якщо підприємство досягло поставлених цілей або перевиконало їх, то можна стверджувати, що стратегія, яку обрало підприємство, відповідає структурі.

Лінійна структура управління може бути використана підприємством при реалізації стратегії лідерства за низькими витратами, стратегії фокусування на низьких витратах. Це пояснюється тим, що лінійна структура застосовується в умовах функціонування дрібних підприємств із нескладним виробництвом при відсутності розвинутих зв'язків із постачальниками, споживачами, тобто ця структура є характерною

для малого бізнесу. При цьому витрати на науково-дослідницькі розробки та маркетинг мають бути мінімальні. Виробничий потенціал має бути достатньо розвинутим, щоб забезпечити виробництво продукції при мінімальних витратах (переваги у ціні продукції). Для реалізації виробничих можливостей необхідні стабільні фінансові ресурси та кваліфікований персонал.

Функціональна структура застосовується середніми підприємствами при реалізації стратегій низьких витрат та фокусування на низьких витратах, тому що ця структура підходить для підприємств, що виробляють обмежену номенклатуру продукції та діють у стабільних зовнішніх умовах. Під час використання цієї структури технологія виробництва залишається незмінною. Функціональна структура не підходить для підприємств із широкою номенклатурою продукції та тих, які здійснюють свою діяльність у широких міжнародних масштабах (тобто тих, що використовують стратегію диференціації).

Дивізійні структури (продуктові, споживчі, територіальні) можуть бути використані великими підприємствами зі значною кількістю виробничих відділень, які функціонують в умовах динамічного середовища. Тому ці структури можуть бути використані підприємствами, що реалізують стратегію диференціації та стратегію фокусування на диференціації.

Це пояснюється тим, що, наприклад, при використанні продуктової структури усі підприємства, які входять до складу головного підприємства, зосереджують свою увагу на виробництві одного виду продукції для всіх територій та усіх видів споживачів. Недоліком цієї структури є підвищення витрат підприємства через дублювання робіт для різних видів продукції.

Структура управління, яка орієнтована на споживача, передбачає забезпечення виробничих потреб певних груп споживачів (сегмент ринку, диференціація продукції).

Територіальна структура управління формується за географічним розташуванням підприємства (сегментом ринку).

Тому для сполучення дивізійних структур та стратегії диференціації важливо, щоб підприємство мало розвинутий виробничий потенціал для виробництва широкої номенклатури продукції, достатньо фінансових коштів на проведення маркетингових досліджень (рекламу, пошук споживачів, ринків збуту), на розробку та впровадження технологій для різних видів продукції.

Сутність адаптивних структур (проектних, матричних) полягає у можливості легко змінюватись відповідно до нових цілей, завдань, ресурсів.

Проектна структура може бути використана підприємствами, що реалізують стратегії диференціації, тому що висока результативність та якість функціонування цих структур забезпечується високими витратами, які доступні далеко не всім фірмам. І тому підприємствам, що використовують стратегії низьких витрат та фокусування на низьких витратах, може не вистачити коштів на формування цієї структури.

Ця фінансова обмеженість вирішується шляхом переходу до матричних структур, які дозволяють забезпечити економію на масштабах діяльності, високу цільову орієнтацію останньої, можливість швидкої мобілізації та перерозподілу ресурсів на ключові напрямки діяльності. Тому ця організаційна структура сполучається з усіма конкурентними стратегіями.

Після встановлення відповідності або невідповідності підприємству слід почати реалізовувати стратегію або змінити організаційну структуру. Зміни у структурі відбуваються слідом за стратегією.

Під час формування організаційних структур управління використовують такі методи: побудови типових підходів, використання інформаційних моделей, системно-цільовий.

Недоліками цих методів є орієнтація на "середні" умови, тільки на досягнуті результати, недостатнє врахування особливостей підприємства, підготовки менеджерів. Недоліки можуть бути усунені за допомогою підходу, що базується на таких принципах: при проектуванні структур треба враховувати негативні та позитивні результати використання на підприємстві попередніх ОСУ; побудову ОСУ слід розглядати як процес поступових змін і вдосконалень; під час формування ОСУ необхідно орієнтуватися на майбутній стан підприємства.

Для реалізації цих принципів доцільно використати метод структурних еволюційних змін, який враховує досягнення інших методів. Він передбачає пошук найкращого варіанта ОСУ для підприємства шляхом поступової її перебудови.

Таким чином, організаційна структура та стратегія перебувають у взаємозв'язку та взаємозалежності. Аналіз організаційної структури з позиції виконання стратегії має бути спрямований на визначення того, якою мірою існуюча структура може сприяти реалізації стратегії.

Використання запропонованої загальної схеми оцінки при здійсненні аналізу дозволить встановити ступінь відповідності між структурою та стратегією підприємства. Найкращою є організаційна структура, яка відповідає розміру та галузевій належності підприємства, динамізму й складності виробничо-управлінського апарату та зовнішнього середовища, а також особливому складу, кваліфікації та досвіду персоналу підприємства.

Основною проблемою, що залишається невирішеною, є відсутність єдиного методичного підходу до визначення відповідності між структурою та стратегією, потребують подальшого дослідження система показників та критеріїв, за допомогою яких можна оцінити ступінь відповідності.

Література: 1. Chandler A. D. Strategy and Structure: A chapter in the History of industrial Enterprises. — Cambridge: Mass., MIT Press, 1962. — 724 с. 2. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж.: Пер. с англ.; [Под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 580 с. 3. Минцберг Г. Стратегический процесс: Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2000. — 468 с. 4. Мильнер Б. З. Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 336 с. 5. Шершньова З. С. Стратегічне управління: Навчальний посібник / З. С. Шершньова, С. В. Оборська. — К.: КНЕУ, 1999. — 384 с. 6. Економіка та менеджмент: Навчальний посібник / За наук. ред. О. Є. Кузьміна. — Львів: Держ. університет "Львівська політехніка", 1996. — 828 с.

*Стаття надійшла до редакції
11.02.2004 р.*

УДК 658.3

**Ястремская Е. Н.,
Попов А. С.**

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the substance of motivation and stimulation concepts is analysed. Recommendations on rising the interest of the personnel in their own functions efficient execution and positions on improvement of the material stimulation of the personnel of an enterprise are given.

Одним из наиболее важных факторов обеспечения и повышения уровня конкурентоспособности промышленных предприятий являются трудовые ресурсы. Обобщая предлагаемые в литературных источниках [1 – 6] определения трудовых ресурсов, можно сделать вывод, что последние представляют собой часть населения Украины, обладающую наличием врожденных и приобретенных способностей работать в определенной сфере деятельности, проживающую

на некоторой территории и соответствующую требованиям действующего трудового законодательства. Эффективное управление трудовыми ресурсами предприятия может осуществляться только на основе комплексного подхода, использующего как материальные, так и нематериальные способы повышения заинтересованности работников в увеличении качественных и количественных характеристик труда. Анализ литературных источников [1 – 12] позволил прийти к выводу о том, что в основном при описании способов побуждения работников к повышению эффективности труда используется два понятия — мотивация и стимулирование.

Трактовка этих двух понятий отличается неоднозначностью, поэтому возникает объективная необходимость в их исследовании в отношении четкого понятийного позиционирования и использования с позиций как материального, так и морально-статусного использования.

В этой связи целью данной статьи является представление разработанных предложений по совершенствованию организации использования всех инструментов мотивации персонала промышленного предприятия в соответствии с тенденциями данного процесса на рынке труда в экономически развитых странах.

Проведенные исследования подтверждают, что под *мотивацией* в общем случае понимают совокупность объективных и субъективных факторов, побуждающих индивида поступать определенным (целесообразным или необходимым) образом. Мотивация трудового поведения состоит в формировании у работника внутренних побудительных мотивов к трудовой деятельности путем воздействия на его потребности, интересы, желания, стремления, ценности, идеалы и мотивы с целью добиться ожидаемого трудового поведения [7, с. 98; 9, с. 83].

Под *стимулированием* обычно понимают воздействие на трудовое поведение работника посредством создания личностно-значимых условий (трудо­вой ситуации), побуждающих его действовать определенным образом [4, с. 101]. Если проблемы мотивации связаны с формированием таких внутренних побудительных сил, как потребности, интересы, ценности, идеалы, мотивы личности, то стимулирование включает в себя внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. К ним относятся условия, непосредственно определяющие заработную плату, организацию и содержание труда, в сочетании с теми, которые опосредованно влияют на труд (жилищно-бытовые условия, местожительство, культурно-оздоровительная среда). Степень влияния этих элементов трудовой ситуации во многом будет зависеть от того, насколько они значимы для конкретной личности. Тем самым создаются, с одной стороны,

благоприятные условия для удовлетворения потребностей работника, а с другой — обеспечивается трудовое поведение, необходимое для эффективного функционирования предприятия. Таким образом, можно сделать вывод о том, что понятие мотивации более тесно связано с морально-статусными, а стимулирование — с материальными потребностями личности.

Действия людей определяются их потребностями. В широком смысле *мотивация* — это функция управления, процесс побуждения индивида к деятельности по достижению определенных целей организации. Значительный интерес представляет комплексное изучение теорий мотивации, практическое использование положений которых позволит повысить эффективность управления трудовыми ресурсами.

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, у промышленных предприятий возникает необходимость работать по-новому, то есть учитывая законы и требования рынка, овладевая новым типом экономического мышления и поведения, приспособлявая все стороны производственной деятельности к меняющимся ситуациям. В этой связи возрастает значение оценки и увеличения вклада каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности — поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора [7, с. 162]. Действенным инструментом и решающим фактором результативности деятельности персонала является его мотивация. Таким образом, в целях повышения уровня конкурентоспособности промышленных предприятий следует совершенствовать используемую ими систему стимулирования и мотивации.

Для нематериального (мотивации) и материального стимулирования целесообразно обобщить и дополнить предлагаемые в литературе [1 – 6; 8 – 12] общие рекомендации по повышению заинтересованности персонала в эффективном выполнении своих функций (рис. 1).

Результаты проведенного анкетного опроса позволяют сделать выводы о том, что наиболее предпочтительным видом материального стимулирования, по мнению работников предприятий, является выплата премий, сумма которых соответствует размеру трудового вклада каждого работника. С позиций морально-статусного стимулирования в качестве предпочтительного воздействия были выбраны возможности карьерного роста и благоприятные условия труда.

В этой связи одним из наиболее важных условий успешного материального стимулирования является выбор оптимального соотношения между уровнем основной и дополнительной заработной платы.

Рекомендации по повышению заинтересованности персонала в результатах труда	
Материальное стимулирование	Морально-статусное стимулирование
премия должна выплачиваться по полученному результату труда и в соответствии с его количественными и качественными параметрами	работники должны знать характеристики и количественные параметры результата труда
сумма премий должна быть связана с личным вкладом работника в производство при выполнении как индивидуальной, так и групповой работы	каждый вид работы должен иметь количественные или качественные параметры измерения, а персонал должен быть уверен в необходимости его выполнения
на предприятии и в каждом его подразделении должны быть разработаны положения по премированию и депремированию работников с учетом специфики их работы	работа должна давать возможность исполнителю принимать решения в рамках его компетенции, необходимые для ее выполнения
для различных групп персонала должны быть разработаны отдельные системы премирования в соответствии с критериальными показателями, зависящими от особенностей выполняемой работы	работа должна обеспечивать обратную связь руководителя и исполнителя, оцениваться в зависимости от полученного результата труда
работникам целесообразно предоставлять свободу выбора предмета вознаграждения в размере суммы премии	работа должна приносить справедливое, с точки зрения работника и предприятия, вознаграждение
возможно установление работникам льготных условий при приобретении продукции, выпускаемой предприятием	следует создавать благоприятные условия для карьерного роста работников, применять программы ротации кадров
целесообразно ежегодно предоставлять суммы средств на проведение отдыха и досуга, обеспечивать льготными путевками, предоставлять кредит на покупку движимого и недвижимого имущества в зависимости от результатов труда и наличия свободных средств, то есть размера фонда материального поощрения	необходимо признавать ценность работника для организации, предоставлять ему профессиональную творческую свободу
	на предприятиях следует обеспечивать благоприятные условия для осуществления саморазвития персонала
	персоналу целесообразно предоставлять организационную свободу при выполнении определенных видов работы

Рис. 1. Рекомендации по повышению заинтересованности персонала в повышении эффективности результатов труда

Анализ литературных источников [3; 5; 7; 8; 10] и работы ведущих промышленных предприятий в

экономически развитых странах показал, что наиболее действенным соотношением между основной и дополнительной заработной платой, оказывающим стимулирующее воздействие на эффективность труда, является 60% к 40%, то есть доля дополнительной заработной платы в среднем должна составлять 40% от размера фонда оплаты труда.

Проведенные исследования средней доли дополнительной заработной платы в фонде оплаты труда для исследуемого массива 92 промышленных предприятий Харьковского региона за 1998 – 2002 гг. дали следующие результаты: в легкой промышленности — 24%, в пищевой — 31%, в машиностроении и металлообработке — 29%, что позволяет говорить о снижении стимулирующей функции оплаты труда и в частности такой ее составляющей, как дополнительная заработная плата. Следовательно, возникает необходимость в разработке организационных рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда на основе поддержания рационального соотношения между ее основной и дополнительной составляющими. Последовательность действий по повышению стимулирующего воздействия дополнительной заработной платы и установлению непосредственной взаимосвязи с конечными показателями эффективности хозяйствования предприятия представлена на рис. 2. Особенностью данных предложений является не просто повышение доли дополнительной заработной платы и доведение ее до уровня 40%, но и осуществление мониторинга по такому критериальному показателю, как уровень рентабельности предприятия.

Таким образом, основные положения по совершенствованию материального стимулирования заключаются в установлении четкого соответствия между результатами труда и размером вознаграждения, а также в прозрачности, то есть информационной открытости результатов и возможности свободного выбора предмета вознаграждения в соответствии с его суммой. Морально-статусное стимулирование персонала должно быть направлено на создание благоприятных условий для творческого и должностного роста работников.

Для того чтобы оплата труда выполняла присущую ей стимулирующую функцию, необходимо установить рациональное эффективное соотношение между ее основной и дополнительной частями и поддерживать его в зависимости от критериального показателя эффективности работы предприятия, в качестве которого выбран уровень рентабельности, так как в современных условиях рыночной экономики конкурентоспособным может быть только то предприятие, которое получает прибыль от хозяйственной деятельности.

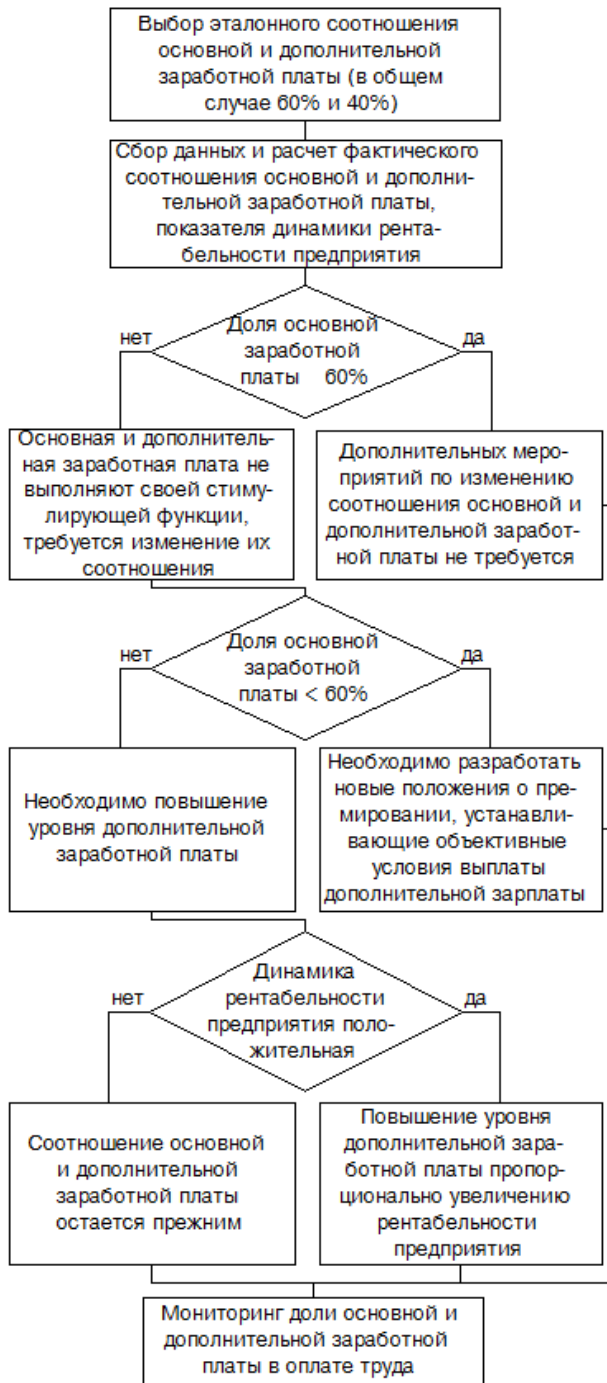


Рис. 2. Организация положения по совершенствованию материального стимулирования персонала предприятия

Использование на промышленных предприятиях предложенных организационных рекомендаций по использованию материального и морально-статусного стимулирования и предложений по соблюдению соотношения между дополнительной и основной заработной платой позволит повысить заинтересо-

ванность персонала в эффективности своего труда и, как следствие, приведет к росту уровня конкурентоспособности предприятий.

Представленные положения являются основой для разработки методических рекомендаций по совершенствованию системы премирования для каждой категории персонала.

Литература: 1. Колот А. М. Мотивация персонала: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 336 с. 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом: Навч. посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — К.: Кондор, 2003. — 296 с. 3. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников. Монография / Отв. ред. Д. П. Богиня. — К.: Институт економіки НАН України, 2002. — 336 с. 4. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. — М.: Дело, 1997. — 332 с. 5. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с. 6. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент. — М.: ЭКМОС, 1999. — 256 с. 7. Дикарева А. Н. Социология труда / А. Н. Дикарева, М. И. Мирская. — М.: Высшая школа, 1989. — 352 с. 8. Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1994. — 464 с. 9. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом: Учеб.-практ. пособие. — М.: ЗАО "Бизнес-школа", 1999. — 380 с. 10. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. — М.: Дело, 2000. — 272 с. 11. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. — М.: Издательско-книготорговый центр "Маркетинг", 2002. — 896 с. 12. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учебное пособие. — М.: ЗАО "Бизнес-школа", 1998. — 344 с.

Стаття надійшла до редакції 4.03.2004 р.

УДК 658.8

**Тимонин А. М.,
Бровко Е. М.,
Бузинова А. В.**

РАЗРАБОТКА МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Nowadays an enterprise can achieve the summit point of development in two ways. The first way is using marketing as a modern concept of management. The second one is gaining to strategic alliances, transnational corporations, etc. which prove to be the most efficient form of business today.

Мировой опыт доказывает необходимость использования двух составляющих для достижения рыноч-

ного успеха предприятия: наличие стратегического планирования и применение маркетинга как основной концепции управления. Японские ученые отмечают, что особое место в этом вопросе отводится скорости принятия стратегических решений и всецелой ориентации деятельности предприятия на удовлетворение рыночных запросов. При этом, как показывают исследования деятельности более 400 японских предприятий, формирование конкурентного преимущества уже не является основной маркетинговой задачей [1].

Концептуальные основы предлагаемых большинством авторов стратегий создавались в период экстенсивного роста производственно-коммерческой деятельности, сопровождаемой увеличением производственных мощностей, расширением рынков, развитием технологий в традиционных отраслях, что, в свою очередь, обеспечивало коммерческий успех предприятия на рынке [2 – 4]. Стратегическое видение, необходимое для эффективного руководства и принятия ответственных решений в современных условиях, ориентирует организацию на будущее, определяет приоритетные потребности покупателей и виды деятельности. Маркетинг становится инструментом роста.

Поскольку рынок является динамично развивающейся структурой, основной целью предприятия становится развитие относительно рынка. В этой связи перед стратегическим планированием возникает задача выбора направления развития.

В условиях переходной экономики украинским предприятиям необходимо полностью ориентировать свою деятельность на рыночные потребности, что даст возможность получения максимальной прибыли. Мировой опыт показывает, что именно маркетинг — ориентированные стратегии и их составляющие — позволяет предприятию добиться наилучших показателей функционирования. Об этом свидетельствуют данные, представленные в табл. 1 и 2. На рис. 1 и 2 отображена взаимосвязь доли рынка (новых товаров и предприятий) и прибыльности.

Таблица 1

Взаимосвязь доли рынка новых товаров и их прибыльности [5]

Годы	Доля рынка	Рентабельность продукции
1976 – 1981	33%	—
1981 – 1986	40%	23%
1986 – 1990	42%	33,2%
1990 – 1995	45%	46%
1995 – 2001	46%	46%

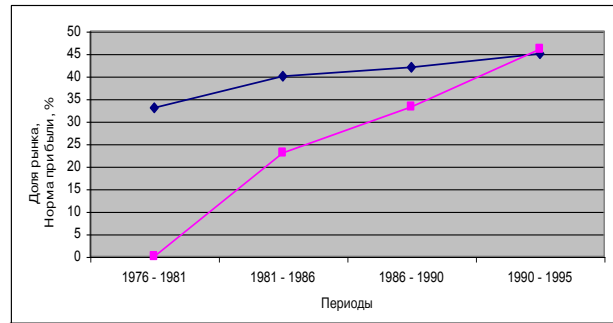


Рис. 1. Взаимосвязь доли рынка новых товаров и их прибыльности

Как видно из табл. 1 и рис. 1, большему удельному весу новых товаров в общей реализации продукции предприятия соответствует большая рентабельность продукции. Это обусловлено принадлежностью новых товаров стадии роста жизненного цикла, которая, как известно, соответствует максимальному темпу прироста прибыли.

Таблица 2

Взаимосвязь между долей рынка предприятия и его прибыльностью

Доля рынка	Прибыльность (индекс рентабельности инвестиций)
Ниже 7%	9,6%
7 – 14%	12,0%
14 – 22%	13,5%
22 – 36%	17,9%
Более 36%	30,2%

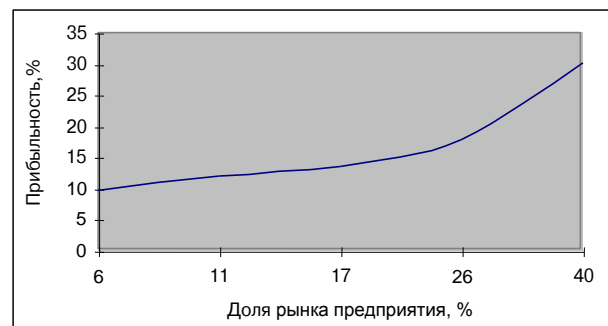


Рис. 2. Зависимость прибыльности от доли рынка предприятия

Как видно из рис. 1 и 2, теснота взаимосвязи показателей возрастает в современных условиях, что подчеркивает значение маркетинговой активности предприятий.

Реальное состояние дел на предприятиях Украины свидетельствует о недостаточном внимании руководства к новой концепции управления — маркетингу. Так, например, удельный вес затрат на маркетинг при разработке проектов предприятиями-участниками специального режима инвестиционной деятельности на территории г. Харькова колеблется в пределах 0,1 – 1%.

Подходы к формированию стратегии на основе прогнозирования факторов внешней среды для предприятий Украины практически неприменимы из-за нестабильности и неопределенности составляющих рыночного окружения. С другой стороны, мировой опыт и место Украины во всемирной торговле говорят о необходимости объединения предприятий для разработки совместной стратегии развития с целью повышения ее эффективности. Разработка стратегии может проводиться по сценарию, изображенному схематически на рис. 3. При создании стратегии следует также учитывать наличие у предприятия соответствующих ресурсов, компетенции и возможностей для эффективной реализации избранной стратегии.



Рис. 3. Алгоритм формирования стратегии развития Группы предприятий

Формирование стратегии развития для ОАО "Свет Шахтера", выполненное по предложенному алгоритму, привело к следующим результатам:

в Группу вошли металлургический комбинат "Днепроспецсталь", ОАО "Свет Шахтера", ЗАО ПК "Свет Шахтера", выбранные по критерию единого источника;

целевой функцией развития предприятия стал показатель относительного прироста объема реализации продукции предприятия, что позволяет нивелировать влияние фактора времени, различного типа продукции предприятий и масштабов производства;

общей для предприятий Группы стала стратегия продвижения продукции, что выразилось в максимальном коэффициенте корреляции между показателем относительного прироста объема реализации продукции и затратами на маркетинг у всех участников объединения.

Обоснование выбранной стратегии традиционно базируется на определении экономической эффективности ее реализации.

Расчет экономической эффективности стратегии продвижения для ОАО "Свет Шахтера" состоит из определения эффекта мер маркетингового характера и эффективности объединения предприятий в Группу.

Эффективность стратегии продвижения можно определить, используя величину рекламного бюджета предприятия (ΔA), которая рассчитывается по формуле:

$$\Delta A = R \times (1 - e^{-\lambda t}) \times (1 - \frac{1}{S_R}), \quad (1)$$

где λ — коэффициент спада продаж, обусловленный насыщением рынка;

R — уровень дохода, тыс. грн.;

e — экспонента (значение $e = 2,718$);

t — время с момента приостановления рекламной кампании;

S_R — коэффициент эффекта рекламы, который рассчитывается по формуле:

$$S_R = -S \times \frac{R - M}{M}, \quad (2)$$

где M — уровень насыщения рынка (это максимальный объем реализации продукции, который предположительно может иметь место с использованием ограниченного количества средств распространения рекламы);

S — коэффициент реакции продаж, показатель соотношения дохода и рекламных затрат [6].

Первые два множителя формулы (1) показывают снижение величины дохода предприятия из-за отсутствия рекламных мероприятий.

Эффективность разработки групповой стратегии можно оценить, используя новую интерпретацию закона опыта (эффекта масштаба), математическое представление которой выглядит следующим образом:

$$\frac{Q_b}{Q_p} = \left(\frac{C_p}{C_b}\right)^{\frac{1}{E} \times D \times \frac{1}{H} \times I}, \quad (3)$$

где C_p — плановые затраты на реализацию стратегии продвижения, то есть затраты без учета фактора объединения предприятий в Группы, тыс. грн.;

C_b — затраты на реализацию стратегии продвижения предприятия с учетом его объединения в Группу, тыс. грн.;

Q_b , Q_p — объемы производства и реализации продукции после объединения предприятий в Группу и до объединения, тыс. грн.;

E — константа, показывающая эластичность затрат на разработку стратегии;

D — поправка, учитывающая положение предприятия на рынке, выражается долей рынка предприятия, которую можно математически определить отношением объемов производства данного предприятия к суммарному объему производства трех сильнейших конкурентов;

H — поправка, учитывающая показатель емкости рынка. В случае, если емкость рынка невелика по сравнению с объемами производства рассматриваемого предприятия, рассчитывается степень насыщения рынка, равная отношению объема производства данного предприятия к емкости рынка;

I — степень интернационализации продаж, учитывающая уровень международных отношений предприятия. Показатель рассчитывается как отношение разницы между общим объемом реализации предприятия и объемом реализации, поступающим на экспорт к общему объему реализации продукции.

Из формулы следует, что прирост объема реализации продукции зависит от соотношения затрат на разработку стратегии предприятия до и после объединения, возведенного в степень, прямо пропорциональную доле его рынка и степени интернационализации продаж и обратно пропорциональной эластичности затрат на разработку стратегии и величине насыщения рынка.

Показатель доли рынка предприятия обычно меньше единицы, поэтому возможный прирост объемов производства продукции предприятия "тормозится" возведением в указанную степень. Степень интернационализации продаж также меньше единицы, что снижает величину исследуемого соотношения и показывает часть стратегических усилий пред-

приятия, приходящуюся на внутренний рынок. Величина, обратная уровню насыщения рынка, большая единицы, способна усилить влияние стратегических мер, так как показывает потенциал предприятия на внутреннем рынке.

Из формулы следует, что если доля рынка и степень интернационализации продаж снижаются, а степень насыщения рынка увеличивается, то предприятие не может рассчитывать на значительный прирост объема реализации продукции, даже при условии значительного снижения издержек. Это означает, что необходимы изменения в самой стратегии предприятия, то есть ситуационный подход в ее разработке и модификации.

Таким образом, опыт эффективного функционирования предприятий в рыночных условиях убедительно доказывает, что маркетинг — это центральное звено в разработке стратегии предприятия. Стратегия — это генеральный план развития предприятия, согласованный с его миссией, направленный на достижение определенной цели и действующий на протяжении определенного промежутка времени. Известно, что главным условием выживания предприятия на рынке является его развитие. Развитие предприятия заключается в количественном увеличении и качественном улучшении показателей деятельности по сравнению с предыдущим периодом или отраслевыми показателями, а также с темпом развития рынка.

С другой стороны, процессы глобализации, происходящие во всем мире, доказывают эффективность различного рода объединений (транснациональных компаний, финансово-промышленных групп, стратегических альянсов) [7]. Эффективность такой формы ведения бизнеса обусловлена не только преимуществами размещения предприятий — звеньев технологической цепочки, но и наличием общей стратегии развития.

Влияние группирования предприятий оценивается при помощи *предложенной новой интерпретации закона опыта* и дает возможность дополнительного прироста объемов производства продукции. Так, на исследуемом предприятии ОАО "Свет Шахтера" этот прирост составил 11,5%. Разработка и реализация групповой стратегии дает возможность прироста прибыли, в три раза превышающего эффективность непосредственно стратегии продвижения. *Предложена методика количественного определения размера рекламного бюджета* в рамках реализации стратегии продвижения продукции предприятия. Суммарное влияние предлагаемых стратегических мероприятий рассчитывается индексным методом и составляет 15,9%.

Практическая апробация результатов исследования на ОАО "Свет Шахтера" показала, что использование предложенного алгоритма обоснования стратегии развития предприятия с точки зрения его объединения в Группу отвечает современным рыночным требованиям к стратегическому планированию предприятий.

Литература: 1. Мицуаки Симацу. Маркетинг — это устройство для роста // Эксперт. — 2003. — №42. — С. 40. 2. Ассэль Г. Маркетинг: принципы и стратегия. — М.: Инфра-М, 1999. — 804 с. 3. Минцберг Г. Стратегический процесс / Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С.: Пер. с англ.; [Под ред. Н. В. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2001. — 688 с. 4. Портер М. Стратегия конкуренции: Пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський.— К.: Основи, 1997. — 392 с. 5. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива: Пер. с франц.— СПб.: Наука, 1996. — 592 с. 6. Кобелев Н. П. Практика применения экономико-математических методов и моделей: Учеб.-практ. пособие. — М.: ЗАО "Финстатинформ", 2000. — 248 с. 7. Международный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. С. Э. Пивоварова, Л. С. Тарасевича, А. И. Майзеля. — СПб.: Питер, 2001. — 576 с. 8. Пономаренко В. С. Стратегия розвитку підприємства в умовах кризи / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. — Харків: Вид. Дім "ІНЖЕК", 2003. — 328 с.

Стаття надійшла до редакції
29.01.2004 р.

УДК 338.45:661.72.001.76(477)

Бондар О. В.

РЕАКТИВНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ЗАСІБ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

The urgent problems of home enterprises changeover to the innovation development model are considered by the author as a basis for the European integration course of Ukraine. Some recommendations as to reactive innovations implementation of domestic enterprises activity are suggested. It is proposed to use efficient concepts, approaches and instruments of innovation management in order to accelerate Ukrainian economy integration into the world community.

У період переходу економіки України на інноваційну модель розвитку питання ефективного управління нововведеннями набувають все більшої актуальності. Це зумовлено тим, що Україна може претендувати на належне місце в Європі та світі лише за умови опанування інноваційного шляху, підвалини якого мають бути реалізовані вже на початку нинішнього післякризового етапу в процесі структурної перебудови економіки. На сучасному етапі необхідно забезпечити єдність у реалізації завдань структурної та інноваційної політики. Власне ця позиція є ключовою і в стратегії "Європейський вибір". Інноваційна переорієнтація економіки — це основа основ євроінтеграційного курсу України. З цією метою необхідно реалізувати стратегію випереджального розвитку, яка могла б забезпечити щорічні темпи зростання ВВП на 6 – 7%, що є можливим лише на основі технічного та технологічного оновлення виробництва.

Аналіз даних фахівців Інституту економічного прогнозування НАН України показав, що в нашій державі на початку XXI ст. домінують галузі, які належать до 3-го технологічного укладу, тобто за випуском продукції 3-й технологічний уклад сьогодні займає 58%, 38% становить 4-й технологічний уклад і тільки 4% — 5-й технологічний уклад. За фінансуванням науково-технічних розробок майже 70% становить сьогодні 4-й технологічний уклад, і тільки 23% — 5-й. За інноваційними витратами: 60% становить 4-й уклад і 30% — 3-й (тобто сумарно 90%), а 5-й в інноваційних витратах займає лише 8,6%. Стосовно інвестицій, які визначають майбутнє на найближчі 10 – 15 років, то 75% інвестицій вкладається в третій технологічний уклад, тільки 20% — у 4-й, а в 5-й — 4,5% [1]. Дана тенденція є загрозливою: на цьому фоні формується технологічна залежність від зовнішнього середовища. Імпорт товарів із-за кордону, перш за все, інвестиційного характеру, домінує в секторі низьких технологій. Імпорт товарів із-за кордону, перш за все, інвестиційного характеру, домінує в секторі низьких технологій. З імпорту отримуємо майже 49% цієї продукції; сектор середніх технологій становить 27%, тоді як сектор високих технологій — усього 11%. Тобто і економічна, і технологічна, і науково-технічна діяльність концентрується виключно в секторі низьких чи середніх технологій.

Такий стан справ і породжує й проблему дефіциту стратегічно важливих для країни ресурсів. Так, якщо державі необхідно 70 млн. т нафти, а Україна видобуває лише 5 млн. т сировини (вітчизняні нафтопереробні підприємства мають недосконале устаткування і, як наслідок, низький коефіцієнт глибини переробки нафти, то решта забезпечується за рахунок імпорту нафти. Природний вихід із кризової ситуації — застосування прогресивного обладнання, нових технологій і/або пошук інших видів моторного

палива, яким можна було б частково або повністю замінити бензин.

Крім того, експорт високотехнологічної продукції становить 8%, середньотехнологічної — 30%, а низькотехнологічної — 47% [1]. Це означає, що відсутній еквівалентний обмін. Експортом Україна не покриває імпорту високотехнологічної продукції, що доводить нашу технологічну залежність від західних технологій минулого й обумовлює необхідність застосування нових інструментів та підходів до управління нововведеннями.

Слід зазначити й той факт, що диспаритет в обміні наукоємними товарами України з іншими країнами світу утворився переважно за рахунок значного перевищення імпорту над експортом у торговельних стосунках з такими країнами, як Італія (коефіцієнт покриття імпорту експортом у 2001 р. становив 0,11), Німеччина (0,14) та США (0,36) [1]. Майже третина товарів, що імпортувалися з цих країн, — це товари побутового призначення (пральні машини, холодильники, меблі, легкові автомобілі тощо).

Саме тому сьогодні інноваційного відродження потребує промисловість України як основа економічного зростання. Про це свідчать результати аналізу показників, що характеризують її сучасний інноваційний процес і виокремлюють ряд негативних тенденцій:

1. Інноваційна активність промислових підприємств знижується: протягом 1998 – 2001 рр. питома вага інноваційно активних у загальній кількості обстежених Держкомстатом України підприємств скоротилася з 18,7% до 16,5%. Для порівняння: у таких розвинутих країнах, як США, Японія, Німеччина, Франція, інноваційно активні підприємства становлять від 70% до 82% від загальної кількості підприємств. У Російській Федерації цей показник у 2001 р. становив 14,0%.

2. Загальну картину інноваційних процесів у країні визначають п'ять видів економічної діяльності: харчова промисловість та переробка сільськогосподарських продуктів, машинобудування, легка промисловість, металургія та обробка металу, хімічна та нафтохімічна промисловості. Вони охоплюють 82% усіх інноваційно активних підприємств і, як правило, відрізняються більш високим рівнем інноваційної активності, що на 2 – 5% перевищує середній рівень у промисловості.

3. Продовжується зміна якісного складу інноваційних процесів на користь одного напряму інноваційної діяльності — впровадження технічних засобів з метою розширення асортименту продукції.

4. Українські підприємства під час придбання ліцензій надають перевагу вітчизняним розробкам, що обумовлено більш високою вартістю об'єктів інте-

лектуальної власності при придбанні їх за кордоном, ніж у національних держателів цих об'єктів.

5. Відстежується більш висока інноваційна активність великих, а не малих виробничих структур.

6. Загальний рівень фінансування інноваційної діяльності в українській економіці за рахунок усіх джерел має тенденцію до зниження. За період 1998 – 2001 рр. більше ніж у чотири рази зменшилася у загальному обсязі фінансування інноваційної діяльності частка іноземних інвесторів (з 12,3% до 3%), проте майже у два рази (з 3,3% до 6%) зросла частка кредитів.

7. Зниження загальної частки інноваційної продукції в загальному обсязі виробленої промислової продукції. Це є домінуючою тенденцією серед інших, що характеризують інноваційний процес у промисловості України [1].

Отже, реальність сьогодні є такою, що інноваційна діяльність активно застосовується на зарубіжних підприємствах і дає наявні результати, але надзвичайно повільно — на вітчизняних, що потребує негайного корегування.

Аналіз сучасних літературних джерел із зазначеної проблематики дозволив зробити висновок, що чільне місце у розв'язанні цієї ситуації, яка склалася на вітчизняних підприємствах має належати саме реактивним інноваціям. Про це свідчать здобутки вчених Завліна П. Н., Казанцева А. К., Менделі Л. Е., Водачек Л. та Водачек О. Так, пропонуючи класифікацію нововведень, вони виокремлюють за причиною виникнення реактивні та стратегічні інновації. *Реактивна інновація*, на думку зазначених фахівців, — це реакція на нововведення, які здійснені конкурентом, що забезпечують виживання фірми та здатність вести боротьбу на ринку. *Стратегічна інновація* — це нововведення, втілення якого передбачає отримання конкурентних переваг у перспективі [2; 3]. Разом з тим зазначена проблема не досить повно висвітлена в працях фахівців. Так, потребує уточнення способів, за допомогою якого в умовах дефіциту життєво необхідних ресурсів реактивні інновації стануть засобом диверсифікації діяльності підприємств і чому саме їм сьогодні слід віддати перевагу у нашій державі.

На думку автора, розв'язання синтезу поставлених проблем доцільно розглянути на прикладі діяльності вітчизняних підприємств харчової промисловості, зокрема спиртових заводів.

В Україні у зв'язку з перевиробництвом спирту підприємствами подібного профілю майже в чотири рази стає нагальною потреба в їх перепрофілюванні на нові дефіцитні види продукції. У зазначеній ситуації в якості такого альтернативного виду продукції є сенс рекомендувати виробництво високооктанової добавки до бензину, що дозволить частково розв'я-

зати проблему нестачі стратегічно важливого виду ресурсів — пального, тобто збільшити обсяги виробництва світлих нафтопродуктів. Разом з тим слід дотримуватися певної умови: технологічна база підприємств повинна бути придатна для впровадження технологічної схеми виробництва високооктанової добавки (ВКД) методом адсорбції до низькооктанового автомобільного бензину.

При цьому базовим інструментом управління змінами в економіці мають стати програми і проекти. Кожна програма є комплексом взаємопов'язаних щодо ресурсів, термінів і виконавців проектів, які забезпечують досягнення масштабної мети. Основою такого методологічного підходу є погляд на проект як керовану зміну початкового стану будь-якої системи, пов'язану з втратою часу і коштів.

У ході реалізації такого інноваційного проекту — інструменту управління нововведеннями — на вітчизняних спиртових заводах рекомендовано виробляти два види продукції: високооктанову кисневмісну добавку до бензинів та спирт підвищеної якості. Впроваджувана технологія передбачає виробництво 60% високооктанової кисневмісної добавки до бензинів і 40% ректифікованого спирту, фізико-хімічні і органолептичні показники якого відповідають вимогам ДСТУ 3099-95.

При традиційному веденні процесу брагоректифікації, щоб очистити етиловий спирт, необхідно вилучити головні та кінцеві домішки з нього з найменшою кількістю етанолу в концентрованому вигляді і тим самим забезпечити найбільший вихід ректифікованого спирту. Як правило, відбирають до 5% ефіроальдегідної фракції, 0,3 – 0,5% сивушного спирту. Вихід ректифікованого спирту при переробці меляси складає близько 95%. При цьому незначна частка домішок-ефірів, альдегідів та вищих спиртів залишається в ректифікованому спирті.

Запропонована даним інноваційним проектом технологія відрізняється від традиційної тим, що замість 95% ректифікованого спирту 3 – 5% ефіроальдегідної фракції і 0,2 – 0,3% кінцевих домішок при брагоректифікації буде відбиратися 60% етанолу з вищевказаними домішками на виробництво високооктанової кисневмісної добавки до бензинів і 40% етанолу — на виробництво ректифікованого спирту підвищеної якості, фізико-хімічні й органолептичні показники якого близькі до показників зернового спирту "Екстра". Відібрані 60% етанолу з домішками ефірів, альдегідів та вищих спиртів мають направлятися на концентраційну колону, яка оснащена дефлегматором, конденсатором, спиртовловлювачем і кип'ятильником. Концентрована водно-спиртова суміш через збірник вихідної суміші разом з домішками буде спрямована на регенераційну колону для одержання водно-спир-

тової пари. Водно-спиртова пара через нагрівач зневоднюється на адсорберах. Операція зневоднення пари здійснюється епізодичним способом — шляхом чергування фаз адсорбції і десорбції. Зневоднений спирт одержують під час фази адсорбції. Після адсорбера готовий продукт — високооктанову кисневмісну добавку — після охолодження через спиртовимірювальні снаряди направляють до спиртосховища.

Технологія виробництва високооктанової кисневмісної добавки до бензинів, що закладена у даний проект, передбачає випуск даного продукту за новою технологією на молекулярних ситах. Фізико-хімічні показники високооктанової кисневмісної добавки до бензинів, виробленої за цією технологією, відповідають вимогам для внутрішнього і зовнішнього споживача. Загальна вартість проекту 450 тис. американських доларів.

Перевага даної технології полягає в тому, що вона відрізняється гнучкістю виробництва, дозволяє варіювати обсяги виробництва високооктанової кисневмісної добавки до бензинів, підвищуючи за необхідності її випуск до 100%.

Найбільш доцільним, на думку автора, є застосування запропонованого продукту як добавки до низькооктанового автомобільного бензину з метою підвищення його октанового числа, що знизить токсичність вихлипних газів.

Очікувані ринки збуту високооктанової добавки до бензинів — нафтопереробні заводи України, Білорусії, Росії та інших країн.

Даний проект дає потенційний інтегральний ефект. Так, *економічний та науково-технічний ефект* при реалізації зазначеного проекту незаперечний. *Екологічний ефект* від впровадження технології виробництва високооктанової кисневмісної добавки до бензинів полягає в значному зниженні двоокису вуглецю, що викидається в атмосферу з вихлипними газами. Крім того, впровадження запропонованого інноваційного проекту на підприємствах подібного профілю надасть можливість збереження робочих місць, забезпечення зайнятості населення міста. У цьому полягає його *соціальний ефект*.

Зазначений інноваційний проект уже успішно застосовується на окремих спиртових заводах України, і тому запропоноване нововведення, на думку автора, рекомендовано втілити масштабно на підприємствах подібного профілю і розглядати як реактивну інновацію, що виступає засобом диверсифікації вітчизняних підприємств харчової промисловості в сучасних умовах.

Етиловий спирт як паливо для автомобільного транспорту використовували в США ще з середини XIX ст., але тільки до початку 70-х років XX ст.

У зв'язку із зростанням цін на нафту та бензин у більшості країн світу інтерес до спирту як палива знову підвищився.

Зараз більшість країн використовує етиловий спирт як добавку до бензину. У Франції, наприклад, з 1990 року було скорочено виробництво пального із нафти у 2 рази за рахунок використання етанолу як добавки до бензину в кількості 10%. У США невинно зростає використання етанолу як моторного палива. У Бразилії з 1985 року увесь транспорт було переведено на суміш, яка містить 80% бензину та 20% спирту. Наведений перелік країн різних континентів, де використовується етанол у якості палива, переконливо свідчить про важливість цього питання.

Застосування високооктанової кисневмісної добавки в суміжних бензинах в кількості 5 – 10% дозволяє без внесення змін у конструкцію двигунів внутрішнього згоряння досягти поліпшення екологічних показників їх роботи.

Отже, даний проект як інструмент управління змінами заслуговує на увагу і є підґрунтям диверсифікації діяльності вітчизняних підприємств харчової промисловості. Його слід розглядати як реактивну інновацію, впровадження якої суттєво поліпшить фінансову діяльність та якість продукції, дозволить розширити ринки збуту, зменшити витрати, а отже, підвищити конкурентоспроможність організацій на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Не слід залишати без уваги й той факт, що Україна на початку XXI ст. орієнтується на традиційну модель державної підтримки і не створює необхідних умов для роботи ринкових механізмів. Тому вітчизняні підприємства мають самі заздалегідь потурбуватися про сталий розвиток на довготермінову перспективу. У такій ситуації, на думку автора, впровадження реактивних інновацій доцільно застосовувати поряд зі стратегічними — у паралельно-послідовному порядку. Це зумовлено й тим фактом, що державна політика України, яка зараз проводиться у промисловості, спрямована на створення сприятливих умов для переорієнтації галузей промисловості зі "стратегії виживання" на "стратегію прискореного інноваційного розвитку". При цьому сенс інновацій полягає саме в забезпеченні не тільки технічного розвитку, а й трансформації та розвитку суспільства, що є вже не лише їх технологічним розумінням. Сьогодні інновації слід розглядати не тільки в площині науково-технічного розвитку, а й з точки зору вдосконалення самої системи управління.

Підґрунтям для застосування реактивних інновацій на вітчизняних підприємствах має стати "концепція діаманта" (Diamond Concept), автором якої є відомий американський економіст Майкл Портер. Відповідно

до зазначеної теорії при зростаючому ступені конкурентності ринків, на яких працює фірма, головним чинником її конкурентоспроможності, підтримки й поліпшення фінансового стану стає інноваційність. Вона розуміється як здатність на основі наявних власних технологій (чи доступу до технологій, що здобуті за ліцензіями та створені на замовлення) й комерційних ноу-хау у сферах збуту та постачання постійно освоювати випуск і продавати нові, відповідні попиту продукти, а також освоювати нові технологічні процеси (за необхідності одночасно з новим технологічним обладнанням), що ґрунтуються на пропозиції доступних і дешевих купованих ресурсів. Перше дозволяє вигравати продуктову конкуренцію, друге робить можливим без втрат у прибутковості успішно брати участь у цінній конкуренції. Інноваційність фірми як "ядро" діаманта повинна бути "оточена" дотриманням деяких додаткових умов — відтворюваністю конкурентних переваг фірми, конкурентоспроможністю посередників і постачальників товарів і послуг, достатнім рівнем вимог споживачів на цільових сегментах інноваційного підприємства, постійними інституціональними нововведеннями в господарській поведінці фірми [2].

Крім того, на думку автора статті, ефективному розв'язанню поставлених вітчизняних проблем має сприяти комплексний підхід — розгляд питань у тенденціях синтезу мікро- та макророзвитку, тобто активне застосування досвіду країн, що досягли успіху на шляху інноваційного розвитку. Так, наприклад, Індія сконцентрувала зусилля на розробках програмного продукту і ввійшла до числа світових лідерів. Результат курсу уряду на пріоритетний розвиток сфери інфокомунікаційних технологій привів до значного зростання галузі ІКТ у країні. Неухильно збільшується експорт програмного забезпечення і послуг. І це при тому, що Індія мала гірші стартові умови, ніж були на той час в Україні.

Китай розробив довгострокову стратегію принципів кроків державного розвитку і послідовно та успішно згідно з ними розгортає інноваційну діяльність.

Навіть Росія використала бюджетні кошти для реалізації конкурсу інноваційних проектів і робить спроби використати венчурний капітал для фінансування інновацій, а також готує програму щодо суспільної підтримки інноваційного розвитку.

Країни ЄС, щоб запобігти відставанню від США, прийняли план дій щодо інновацій, який встановлював загальні рамки діяльності для підтримки інноваційних процесів на європейському рівні та рівні країн-членів ЄС і був наслідком публічного обговорення Зеленої Книги з інновацій. На національному рівні Європейська комісія разом з країнами ЄС провела

аналітичне дослідження, що допомогло європейцям точніше визначити національні пріоритети. Так, план дій з інновацій який, на думку автора, є надзвичайно корисним здобутком і для України в умовах трансформації ринкової економіки та євроінтеграції, охоплює три основні сфери:

1) *запровадження інноваційної культури*, у тому числі:

- освіти, навчання та тренінгів фахівців;
- участі науковців у сучасних проектах;
- демонстрації ефективності інноваційних досягнень в економіці та суспільстві;
- пропаганди найкращих механізмів управління та організаційних методів серед бізнесу;
- стимулювання інновацій у державному секторі та уряді;

2) *визначення правової, регулятивної та фінансової рамок, що мають сприяти розвитку інновацій*:

- адаптацію, уніфікацію та спрощення правового регуляторного середовища, перш за все, вдосконалення патентної системи та спрощення процедури започаткування бізнесу та інноваційної підтримки як на національному рівні, так і на рівні ЄС;

спрощення процедури фінансування інновацій в Європі;

3) *максимальне наближення досліджень, що проводяться до інновацій*:

- на національному рівні:
- вироблення стратегічного бачення досліджень та їх використання;
- посилення зацікавленості промисловості у проведеному дослідженні;
- підтримку започаткувань (пропозицій) технологічних фірм;
- посилення співпраці між громадськістю, науковцями та промисловістю;
- на рівні Євросоюзу:

встановлення Єврокомісією в межах П'ятої рамкової програми єдиної, спрощеної рамки для інтеграції визначень "інновація" та "малі і середні підприємства";

мобілізацію всіх європейських інструментів поза межами рамкової програми для підтримки інновацій;

конкретизацію плану дій для різних пріоритетів та напрямів.

Європейський союз вписав програму інноваційного розвитку в широкий контекст суспільних інституціональних змін в культурі, освіті, економіці, технологіях та інформатизації. Це було підкріплено змінами в стандартах та забезпечено відповідним законодавством. І цей план спрацював, внаслідок чого країни ЄС прийняли спільну ідеологію та виробили спільні підходи щодо розвитку інновацій. Сьогодні

ЄС вимагає від країн-кандидатів виконання вимог щодо інноваційного розвитку.

Таким чином, розроблений та перевірений план дій, які дозволили країнам стати постіндустріальними та зберегти конкурентні переваги у довготерміновій перспективі, доцільно застосувати при управлінні нововведеннями і в нашій державі як реактивну інновацію міжнародного масштабу тому, що саме це стає вимогою часу. За словами Президента України Л. Д. Кучми, основний принцип, який проголошено в стратегії "Європейський вибір", — в Європу на основі інноваційної моделі — повністю корелює з цими завданнями.

Таким чином, вчасне опанування інноваційної моделі розвитку економіки України через використання ефективних перевірених досвідом діяльності передових країн світу концепцій, підходів та інструментів управління нововведеннями прискорить її інтеграцію до світової спільноти та забезпечить сталий розвиток вітчизняним підприємствам промисловості.

Література: 1. Утвердження інноваційної моделі розвитку економіки України // Матеріали науково-практичної конференції. — К.: НТУУ "КПІ", 2003. — 436 с. 2. Основы инновационного менеджмента: Теория и практика: Учебное пособие / Под ред. П. Н. Завлина. — М.: ОАО "НПО Издательство "Экономика", 2000. — 476 с. 3. Водачек Л. Стратегия управления инновациями на предприятии / Л. Водачек, О. Водачек. — М.: Экономика, 1989. — 168 с. 4. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник / В. О. Василенко, В. Г. Шматько; [За ред. В. О. Василенко. — К.: ЦУЛ, Фенікс, 2003. — 440 с. 5. Черваньов Д. М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України / Д. М. Черваньов, Л. І. Нейкова. — К.: Тов. "Знання", КОО, 1999. — 516 с.

*Стаття надійшла до редакції
3.02.2004 р.*

УДК 658.589

Рудика О. В.

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ОЦІНКА ЙОГО СТАНУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

The article touches upon the problem of evaluating innovation potential of an enterprise for working out a plan of its further development. The author's aim is to consider all the lines of enterprises business in the context of its ability for innovation activity. The novelty lies in the development of the questionnaire for assessing the state of innovation potential at an enterprise.

© Рудика О. В., 2004

Закон України "Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні" визначає інноваційний потенціал як сукупність науково-технологічних, фінансово-економічних, виробничих, соціальних та культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки [1, с. 2].

Головним фактором інноваційного розвитку є людський фактор. Якщо поєднати людські знання та фінансово-економічні можливості підприємства, то можливе створення інноваційних продуктів.

Статистика України показує, що кількість спеціалістів, які виконують науково-технічні роботи, починаючи з 1998 року, знижується до 2001 року на 21,1 тис. осіб. При цьому кількість працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом, зростає за цей період на 6,6 тис. осіб (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість спеціалістів, які виконують науково-технічні роботи (тис. осіб)

Показник	1998 р.	1999 р.	2000 р.	2001 р.
Кількість спеціалістів, які виконують науково-технічні роботи	134,4	126,0	120,8	113,3
Кількість працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом	48,8	48,4	53,9	55,4

Незважаючи на зменшення числа спеціалістів, які виконують науково-технічні роботи, кількість промислових підприємств що впроваджують інновації, рік за роком зростає (табл. 2) [1].

Проаналізувавши дані обох таблиць, можна зазначити, що кількість кадрів зменшується, а кількість підприємств, що впроваджують інновації, збільшується. Виникає питання щодо обґрунтування та оцінки інноваційного потенціалу на підприємстві, що визначає актуальність теми дослідження.

Таблиця 2

Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації

Назва	1999 р.		2000 р.		2001 р.	
	Усього	% від загальної кількості підприємств	Усього	% від загальної кількості підприємств	Усього	% від загальної кількості підприємств
1	2	3	4	5	6	7
Усього	1376		1491		1503	

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
У тому числі: проводили комплексну механізацію й автоматизацію виробництва	166	12,1	174	11,7	189	12,6
Впроваджували нові технологічні процеси	371	27,0	416	27,9	392	26,1
З них: маловідходні, ресурсозберігаючі та безвідходні	162	11,8	172	11,5	160	10,6
Освоювали виробництво нових видів продукції	1 256	91,3	1 372	92,0	1 391	92,5
З них: товари народного споживання	949	69,0	995	66,7	982	65,3

Для того щоб бути конкурентоспроможними на світовому ринку, підприємства повинні орієнтуватись на інноваційний розвиток. Отже, інноваційний потенціал як для держави взагалі, так і для підприємств зокрема — засіб для досягнення мети.

Метою даної статті є спроба оцінити інноваційний потенціал підприємства для розробки плану його подальшого розвитку. Її завдання — розглянути всі сфери діяльності підприємства у розрізі спроможності до інноваційної діяльності.

Новизна даного дослідження полягає у розробці анкети для оцінки стану інноваційного потенціалу на підприємстві.

Для того щоб детальніше розглянути це питання, автор пропонує провести оцінку стану інноваційного потенціалу на підприємстві.

Оцінка стану інноваційного потенціалу, запропонована Гуніним В. Н. [2, с. 115 – 118], здійснюється за умови, що підприємство є виробничо-економічною системою, в якій людина — трудовий ресурс, пасивний учасник, котрий пристосовується до умов підприємства. Автор статті пропонує розглядати підприємство як господарчу систему, основою якої є людина. Людина та її знання є головною складовою інноваційного потенціалу на підприємстві і тому підприємство повинне, перш за все, враховувати потреби своїх працівників, які, в свою чергу, створюють інноваційні продукти.

Оцінювати стан інноваційного потенціалу підприємства автор пропонує у такій послідовності:

- управлінський блок;
- ресурсний блок;
- організаційний блок;
- функціональний блок;

продуктовий блок.

У першому блоці підприємство повинне визначитись із підходом до стилю управління персоналом. Пропонуються чотири відомі теорії: теорії "X" та "Y" Д. Мак-Грегора, теорія "Z" У. Оучі та теорія "I" Д. Мерсера. Теорія "X" впроваджує авторитарний стиль, який орієнтований на ледачого працівника. Демократичний стимулює появу ініціативи у персоналу (теорія "Y"). Згідно з теорією "Z", організація буде діяти особливо успішно, якщо її менеджмент керується такими принципами, як формування глибоких переконань у сумісних етичних цінностях, створення та постійне оновлення сильної корпоративної культури, холистичний підхід до робітника (фірма — це сім'я) та ін. [3, с. 48]. Д. Мерсер ввів додаткові принципи у теорію "Z" та назвав їх теорією "I". Серед цих принципів особливо важливими стали сильна віра в індивідуалізм та єдиний статус для всіх робітників [4, с. 48].

Управлінський блок у сучасних умовах переважно займається не взагалі керівництвом, а управлінням знаннями та інтелектуальним капіталом, що спрямовані на появу ідеї, яка може перетворитися на інноваційний продукт.

Наступним є аналіз ресурсів. Слід детальніше зупинитись на людських та нематеріальних ресурсах. Управління інтелектуальним капіталом та знаннями (блок 1) дає можливість оцінити знання та інтелектуальний капітал як ресурс для створення інновацій. Це потребує того, щоб з'явилися люди з високим інтелектом (high-human), які здатні створювати високі технології (high-tech). Накопичені знання створюють банк інформації, наявність та використання якої стає необхідністю для підприємства. Це викликає потребу у звільненні фінансових ресурсів підприємства, які спрямовуються на задоволення потреб працівників. Соціально спрямовані фінансові ресурси треба розглядати як засіб для покращення життя, а не лише як джерело для отримання заробітної платні працівниками.

Організаційний блок є складовою частиною управління. Сутність його полягає в координації дій окремих елементів системи, а мета — в досягненні взаємної відповідності функціонування її частин. Важливим елементом цього блоку є створення корпоративної культури. Її можна визначити як спосіб дій, характерних для підприємства. Вона включає в себе всі цінності, ідеали, звичаї й ритуали, які визнають усі працівники. Корпоративна культура не дозволяє підприємству піддаватися різним примхам ринку чи керівництва [5, с. 106]. Вона є на кожному підприємстві і формується у процесі спілкування працівників. Але вона потребує подальшого розвитку і управління залежно від цілей підприємства.

Функціональний блок включає стадії життєвого циклу продукту. Це розробка та випробування дослідного зразка, безпосередньо виробництво, збут та подальший сервіс.

Останній, продуктовий блок — це оцінка запропонованих проектів за економічними показниками (рентабельністю, обсягом продажу та ін.).

Таким чином, анкета для оцінки стану інноваційного потенціалу підприємства буде мати такий вигляд (табл. 3). В анкеті експерти проставляють свої оцінки за 5-бальною шкалою:

5 — дуже добрий стан, який цілком задовольняє нормативну модель досягнення інноваційної мети, класифікується як дуже сильна сторона інноваційного потенціалу;

4 — добрий стан, який задовольняє нормативну модель, не потребує змін, — це сильна сторона;

3 — середній стан, потребує деяких обмежених змін, щоб довести до вимог нормативної моделі;

2 — поганий стан, який потребує серйозних змін — класифікується як слабка сторона інноваційного потенціалу;

1 — дуже поганий стан, який потребує радикальних перетворень, — дуже слабка сторона.

Експертами можуть бути як фахівці, так і самі працівники. Така поступова оцінка за блоками дає можливість вивести загальну оцінку як інноваційного стану підприємства, так і кожного із виділених блоків окремо. Це дає змогу виявити прогалини як в окремих блоках, так і на всьому підприємстві з метою подальшої розробки планів для покращення стану інноваційного потенціалу.

Таблиця 3

Оцінка стану інноваційного потенціалу підприємства

№ п/п	КОМПОНЕНТИ БЛОКІВ	Рівні стану компонентів		
		Слабкі сторони		Сильні сторони
1	2	3	4	5
1. УПРАВЛІНСЬКИЙ БЛОК				
1.1	Управління інтелектуальним капіталом	1 2	3	4 5
1.2	Управління знаннями співробітників	1 2	3	4 5
1.3	Управління персоналом:			
	Теорія "X"	1 2	3	4 5
	Теорія "Y"	1 2	3	4 5
	Теорія "Z"	1 2	3	4 5
	Теорія "I"	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану управлінського блоку		1 2	3	4 5
2. РЕСУРСНИЙ БЛОК				
2.1	Матеріально-технічні ресурси			

Продовження табл. 3

Закінчення табл. 3

1	2	3	4	5
а)	сировина, матеріали, паливо та енергія, комплектуючі	1 2	3	4 5
б)	площа та робочі місця	1 2	3	4 5
в)	устаткування та інструменти	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану матеріально-технічних ресурсів		1 2	3	4 5
2.2 Людські ресурси				
а)	професійна кваліфікація	1 2	3	4 5
б)	рівень знань	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану людських ресурсів		1 2	3	4 5
2.3 Нематеріальні ресурси				
а)	інтелектуальний капітал	1 2	3	4 5
б)	high-human	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану нематеріальних ресурсів		1 2	3	4 5
2.4 Інформаційні ресурси				
а)	науково-технічний доробок, патенти, науково-технічна інформація	1 2	3	4 5
б)	економічна інформація	1 2	3	4 5
в)	комерційна інформація	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану інформаційних ресурсів		1 2	3	4 5
2.5 Фінансові ресурси				
а)	можливість фінансування з власних коштів	1 2	3	4 5
б)	забезпеченість обіговими коштами	1 2	3	4 5
в)	забезпеченість коштами на задоволення потреб працівників	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану фінансових ресурсів		1 2	3	4 5
Підсумок за видами ресурсів				
2.1	Стан матеріально-технічних ресурсів	1 2	3	4 5
2.2	Стан людських ресурсів	1 2	3	4 5
2.3	Стан нематеріальних ресурсів	1 2	3	4 5
2.4	Стан інформаційних ресурсів	1 2	3	4 5
2.5	Стан фінансових ресурсів	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану ресурсного блоку		1 2	3	4 5
3. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ БЛОК				
3.1 Організаційна структура				
а)	конфігурація: ланки, діапазон і рівні управління	1 2	3	4 5
б)	функції: склад та якість розподілу праці	1 2	3	4 5
в)	якість внутрішніх і зовнішніх вертикальних та горизонтальних, прямих та зворотних зв'язків	1 2	3	4 5
г)	відносини: розподіл прав та відповідальності за ланками	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану організаційної структури		1 2	3	4 5
3.2 Технологія процесів за всіма функціями та проектами				
а)	прогресивність використовуваних технологій та методів (high-tech)	1 2	3	4 5
б)	рівень автоматизації	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану технології		1 2	3	4 5
3.3 Корпоративна культура				
а)	комунікаційна система та мова спілкування	1 2	3	4 5
б)	традиції, досвід та впевненість у можливостях організації	1 2	3	4 5
в)	трудова етика та мотивація	1 2	3	4 5

1	2	3	4	5
Підсумкова оцінка стану корпоративної культури		1 2	3	4 5
Підсумок за компонентами організаційного блоку				
3.1	Організаційна структура	1 2	3	4 5
3.2	Технологія процесів	1 2	3	4 5
3.3	Корпоративна культура	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану організаційного блоку		1 2	3	4 5
4. ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ БЛОК (компоненти функціонального блоку — стадії життєвого циклу виробів)				
4.1	НДДКР, дослідно-експериментальні та випробувальні роботи	1 2	3	4 5
4.2	Виробництво: головне та допоміжне	1 2	3	4 5
4.3	Маркетинг та збут (продаж)	1 2	3	4 5
4.4	Сервісні роботи для споживачів	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану функціонального блоку		1 2	3	4 5
5. ПРОДУКТОВИЙ БЛОК (оцінка якості рентабельності та обсягу продаж продукту, стану ресурсного забезпечення та виконання функцій — НДДКР, виробництва, реалізації, обслуговування споживача)				
5.1	Стан продуктового проекту №1	1 2	3	4 5
5.2	Стан продуктового проекту №2	1 2	3	4 5
5.3	Стан продуктового проекту №3	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану продуктового блоку (портфеля)		1 2	3	4 5
ПІДСУМОК ЗА БЛОКАМИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ				
1	Стан управлінського блоку	1 2	3	4 5
2	Стан ресурсного блоку	1 2	3	4 5
3	Стан організаційного блоку	1 2	3	4 5
4	Стан функціонального блоку	1 2	3	4 5
5	Стан продуктового блоку	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану інноваційного потенціалу		1 2	3	4 5

Дана анкета була апробована на двох підприємствах, одним з яких була проектна організація, а іншим — промислове металургійне підприємство. Експертами виступали керівники вищої ланки управління. Результати подані у табл. 4 та 5.

Таблиця 4

Оцінка стану інноваційного потенціалу проектної організації

№ п/п	КОМПОНЕНТИ БЛОКІВ	Рівні стану компонентів		
		Слабкі сторони		Сильні сторони
1	2	3	4	5
1. УПРАВЛІНСЬКИЙ БЛОК				
1.1	Управління інтелектуальним капіталом	1 2	3	4 5
1.2	Управління знаннями співробітників	1 2	3	4 5

Продовження табл. 4

Закінчення табл. 4

1	2	3	4	5
1.3	Управління персоналом:			
	Теорія "X"	1 2	3	4 5
	Теорія "Y"	1 2	3	4 5
	Теорія "Z"	1 2	3	4 5
	Теорія "I"	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану управлінського блоку		1 2	3	4 5
2. РЕСУРСНИЙ БЛОК				
2.1	Матеріально-технічні ресурси			
а)	сировина, матеріали, паливо та енергія, комплектуючі	1 2	3	4 5
	площі та робочі місця	1 2	3	4 5
	устаткування та інструменти	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану матеріально-технічних ресурсів		1 2	3	4 5
2.2	Людські ресурси			
а)	професійна кваліфікація	1 2	3	4 5
	рівень знань	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану людських ресурсів		1 2	3	4 5
2.3	Нематеріальні ресурси			
а)	інтелектуальний капітал	1 2	3	4 5
	high-human	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану нематеріальних ресурсів		1 2	3	4 5
2.4	Інформаційні ресурси			
а)	науково-технічний доробок, патенти, науково-технічна інформація	1 2	3	4 5
	економічна інформація	1 2	3	4 5
	комерційна інформація	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану інформаційних ресурсів		1 2	3	4 5
2.5	Фінансові ресурси			
а)	можливість фінансування з власних коштів	1 2	3	4 5
	забезпеченість обіговими коштами	1 2	3	4 5
	забезпеченість коштами на задоволення потреб працівників	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану фінансових ресурсів		1 2	3	4 5
Підсумок за видами ресурсів				
2.1	Стан матеріально-технічних ресурсів	1 2	3	4 5
2.2	Стан людських ресурсів	1 2	3	4 5
2.3	Стан нематеріальних ресурсів	1 2	3	4 5
2.4	Стан інформаційних ресурсів	1 2	3	4 5
2.5	Стан фінансових ресурсів	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану ресурсного блоку		1 2	3	4 5
3. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ БЛОК				
3.1	Організаційна структура			
а)	конфігурація: ланки, діапазон і рівні управління	1 2	3	4 5
	функції: склад і якість розподілу праці	1 2	3	4 5
в)	якість внутрішніх і зовнішніх вертикальних та горизонтальних, прямих та зворотних зв'язків	1 2	3	4 5
	відносини: розподіл прав та відповідальності за ланками	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану організаційної структури		1 2	3	4 5
3.2	Технологія процесів за всіма функціями та проектами			
а)	прогресивність технологій та методів, що використовуються (high-tech)	1 2	3	4 5

1	2	3	4	5
б)	рівень автоматизації	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану технології	1 2	3	4 5
3.3	Корпоративна культура			
а)	комунікаційна система та мова спілкування	1 2	3	4 5
	традиції, досвід та впевненість у можливостях організації	1 2	3	4 5
в)	трудова етика та мотивація	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану корпоративної культури	1 2	3	4 5
Підсумок за компонентами організаційного блоку				
3.1	Організаційна структура	1 2	3	4 5
3.2	Технологія процесів	1 2	3	4 5
3.3	Корпоративна культура	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану організаційного блоку		1 2	3	4 5
4. ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ БЛОК (компоненти функціонального блоку — стадії життєвого циклу виробів)				
4.1	НДДКР, дослідно-експериментальні та випробувальні роботи	1 2	3	4 5
4.2	Виробництво: головне та допоміжне	1 2	3	4 5
4.3	Маркетинг та збут (продаж)	1 2	3	4 5
4.4	Сервісні роботи для споживачів	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану функціонального блоку		1 2	3	4 5
5. ПРОДУКТОВИЙ БЛОК (оцінка якості рентабельності та обсягу продаж продукту, стану ресурсного забезпечення та виконання функцій — НДДКР, виробництва, реалізації, обслуговування споживача)				
5.1	Стан продуктового проекту №1	1 2	3	4 5
5.2	Стан продуктового проекту №2	1 2	3	4 5
5.3	Стан продуктового проекту №3	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану продуктового блоку (портфеля)		1 2	3	4 5
ПІДСУМОК ЗА БЛОКАМИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ				
1	Стан управлінського блоку	1 2	3	4 5
2	Стан ресурсного блоку	1 2	3	4 5
3	Стан організаційного блоку	1 2	3	4 5
4	Стан функціонального блоку	1 2	3	4 5
5	Стан продуктового блоку	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану інноваційного потенціалу		1 2	3	4 5

Підсумкова оцінка стану інноваційного потенціалу проектної організації становить 3 бали, що свідчить про середній стан інноваційного потенціалу, який потребує деяких змін, щоб довести його до вимог нормативної моделі. На думку автора, це дуже небезпечний стан, бо якщо не докласти певних зусиль, то почнеться руйнація інноваційного потенціалу, що призведе до збитковості і навіть банкрутства підприємства. Організація стоїть на межі між стійким та руйнівним положенням.

Слід розглянути анкету більш детально за блоками. Управлінський блок та продуктивний оцінюються в 4 бали, тобто вони є стабільними. Керівництво організації дотримується стилю управління відповідно до теорії "Z" при управлінні персоналом та

керує своїм інтелектуальним капіталом і знаннями співробітників. Також організація має стабільні продуктивні проекти. Організаційний блок оцінюється в 3 бали. Цьому сприяє середній стан організаційної структури та корпоративної культури, де традиції, досвід і впевненість у можливостях організації є стабільними, а трудова етика та мова спілкування ще не досить стійкі у колективі. Склад та якість розподілу праці, прав і відповідальності за ланками також відповідає середньому стану і потребує подальшого вдосконалення.

Таким чином, на підставі проведеного аналізу можна зробити висновок, що організація в цілому має тенденцію до підвищення інноваційного потенціалу. При цьому дослідження показало, що організація має достатні для розвитку матеріально-технічні та інформаційні ресурси, але її людських ресурсів і нематеріальних активів недостатньо. Організації слід зосередити увагу на накопиченні знань і перетворенні їх у нематеріальні активи та інтелектуальний капітал.

У табл. 5 наведена анкета промислового металургійного підприємства, для якого досліджується проектна організація розробляє свої проекти.

Таблиця 5

Оцінка стану інноваційного потенціалу промислового металургійного підприємства

№ п/п	КОМПОНЕНТИ БЛОКІВ	Рівні стану компонентів		
		Слабкі сторони		Сильні сторони
1	2	3	4	5
1. УПРАВЛІНСЬКИЙ БЛОК				
1.1	Управління інтелектуальним капіталом	1 2	3	4 5
1.2	Управління знаннями співробітників	1 2	3	4 5
1.3	Управління персоналом:			
	Теорія "X"	1 2	3	4 5
	Теорія "Y"	1 2	3	4 5
	Теорія "Z"	1 2	3	4 5
	Теорія "I"	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану управлінського блоку	1 2	3	4 5
2. РЕСУРСНИЙ БЛОК				
2.1	Матеріально-технічні ресурси			
a)	сировина, матеріали, паливо та енергія, комплектуючі	1 2	3	4 5
b)	площі та робочі місця	1 2	3	4 5
b)	устаткування та інструменти	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану матеріально-технічних ресурсів	1 2	3	4 5

Продовження табл. 5

1	2	3	4	5
2.2	Людські ресурси			
a)	професійна кваліфікація	1 2	3	4 5
b)	рівень знань	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану людських ресурсів	1 2	3	4 5
2.3	Нематеріальні ресурси			
a)	інтелектуальний капітал	1 2	3	4 5
b)	high-human	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану нематеріальних ресурсів	1 2	3	4 5
2.4	Інформаційні ресурси			
a)	науково-технічний доробок, патенти, науково-технічна інформація	1 2	3	4 5
b)	економічна інформація	1 2	3	4 5
b)	комерційна інформація	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану інформаційних ресурсів	1 2	3	4 5
2.5	Фінансові ресурси			
a)	можливість фінансування з власних коштів	1 2	3	4 5
b)	забезпеченість обіговими коштами	1 2	3	4 5
b)	забезпеченість коштами на задоволення потреб працівників	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану фінансових ресурсів	1 2	3	4 5
Підсумок за видами ресурсів				
2.1	Стан матеріально-технічних ресурсів	1 2	3	4 5
2.2	Стан людських ресурсів	1 2	3	4 5
2.3	Стан нематеріальних ресурсів	1 2	3	4 5
2.4	Стан інформаційних ресурсів	1 2	3	4 5
2.5	Стан фінансових ресурсів	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану ресурсного блоку	1 2	3	4 5
3. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ БЛОК				
3.1	Організаційна структура			
a)	конфігурація: ланки, діапазон і рівні керування	1 2	3	4 5
b)	функції: склад та якість розподілу праці	1 2	3	4 5
b)	якість внутрішніх і зовнішніх вертикальних та горизонтальних, прямих та зворотних зв'язків	1 2	3	4 5
г)	відносини: розподіл прав та відповідальності за ланками	1 2	3	4 5
	Підсумкова оцінка стану організаційної структури	1 2	3	4 5
3.2	Технологія процесів за всіма функціями та проектами			
a)	прогресивність використовуваних технологій та методів (high-tech)	1 2	3	4 5

Закінчення табл. 5

1	2	3	4	5
б)	рівень автоматизації	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану технології		1 2	3	4 5
3.3	Корпоративна культура			
а)	комунікаційна система та мова спілкування	1 2	3	4 5
б)	традиції, досвід та впевненість у можливостях організації	1 2	3	4 5
в)	трудова етика та мотивація	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану корпоративної культури		1 2	3	4 5
Підсумок за компонентами організаційного блоку				
3.1	Організаційна структура	1 2	3	4 5
3.2	Технологія процесів	1 2	3	4 5
3.3	Корпоративна культура	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану організаційного блоку		1 2	3	4 5
4. ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ БЛОК (компоненти функціонального блоку — стадії життєвого циклу виробів)				
4.1	НДДКР, дослідно-експериментальні та випробувальні роботи	1 2	3	4 5
4.2	Виробництво: головне та допоміжне	1 2	3	4 5
4.3	Маркетинг та збут (продаж)	1 2	3	4 5
4.4	Сервісні роботи для споживачів	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану функціонального блоку		1 2	3	4 5
5. ПРОДУКТОВИЙ БЛОК (оцінка якості рентабельності та обсягу продаж продукту, стану ресурсного забезпечення та виконання функцій — НДДКР, виробництва, реалізації, обслуговування споживача)				
5.1	Стан продуктового проекту №1	1 2	3	4 5
5.2	Стан продуктового проекту №2	1 2	3	4 5
5.3	Стан продуктового проекту №3	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану продуктового блоку (портфеля)		1 2	3	4 5
ПІДСУМОК ЗА БЛОКАМИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ				
1	Стан управлінського блоку	1 2	3	4 5
2	Стан ресурсного блоку	1 2	3	4 5
3	Стан організаційного блоку	1 2	3	4 5
4	Стан функціонального блоку	1 2	3	4 5
5	Стан продуктового блоку	1 2	3	4 5
Підсумкова оцінка стану інноваційного потенціалу		1 2	3	4 5

Підсумкова оцінка стану інноваційного потенціалу промислового металургійного підприємства становить 4 бали, що відповідає нормативній моделі. Детальніший аналіз анкети за блоками показує, що добрий стан мають ресурсний, організаційний та

функціональний блоки. Керівництво підприємства дотримується теорії "Z" в управлінні персоналом; кваліфікація співробітників, їх мова спілкування та комунікаційна система, корпоративна культура та традиції є позитивно розвиненими. Підприємство забезпечене інформаційними та фінансовими ресурсами. Середній рівень мають управлінський та продуктивний блоки, що зумовлено недостатнім управлінням знаннями співробітників та низькою рентабельністю деяких проектів.

Отже, можна зробити висновок, що обидва підприємства мають більше уваги приділяти своїм людським ресурсам, які здатні виробляти знання, що перетворюються в інтелектуальний капітал та нематеріальні активи, яких бракує в обох підприємств.

Література: 1. Закон України "Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні" від 16.01.2003 р. // Голос України. — 2003. — №28. — 13 лютого. 2. Гунин В. Н. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 7. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 272 с. 3. Токарев В. Гипотеза о новой парадигме управления // Проблемы теории и практики управления. — 2001. — №3. — С. 46 – 49. 4. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. — М.: Прогресс, 1991. — С. 38. 5. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: Пер. с англ. / Под ред. Л. Н. Ковалик. — СПб.: Питер, 2001. — 288 с.

Стаття надійшла до редакції
29.01.2004 р.

УДК 658.51.011.4

**Орлов П. А.,
Крамарева Е. М.**

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКСПОРТА МАШИН И ОБОРУДОВАНИЯ

The expediency of applying manufacturing machinery export efficiency evaluation methods is grounded. These methods provide the calculation of additional export profit as compared with the sale in a home market, concrete export operation efficiency, and take into account export economic effect depending on the stage of an enterprise and its position on a world market.

Экспорт дает возможность многим предприятиям наращивать объемы производства, сохранять рабочие места и тем самым увеличивать свою прибыль и доходы бюджета за счет налоговых поступлений,

особенно в условиях низкой внутренней покупательной способности физических и юридических лиц.

Экспорт машин и оборудования производственного значения имеет ряд отличительных особенностей, влияющих на его эффективность. Например, экспорт дефицитного оборудования может отрицательно повлиять не только на количество, но и на качество продукции, выпускаемой отечественными предприятиями-потребителями в случае, если потребность в данном виде оборудования внутри страны не удовлетворена. Положительный эффект от экспорта машин и оборудования заключается в увеличении объема производства и реализации. Выгодно реализовав эффект масштаба, предприятие-экспортер имеет возможность снизить затраты в расчете на единицу продукции. В результате производитель получает конкурентное преимущество на внешних рынках, а народное хозяйство нашей страны — более дешевую продукцию.

Начиная с 1996 г. по 2002 г. объем экспортируемой продукции Украины увеличился с 14 331 млн. долл. до 19 140 млн. долл., соответственно, наблюдается тенденция устойчивого роста экспорта. В то же время удельный вес машин и оборудования в общем объеме экспорта сокращается. И если в 1996 г. этот показатель составлял 14,52%, то в 2001 г. он составил лишь 10,52% [1 – 3]. Эти данные отражают ситуацию, при которой Украина, не имея возможности наращивать экспорт наукоемкой высокотехнологичной продукции, вынуждена участвовать в международном обмене как поставщик сырья и дешевой рабочей силы, тем самым усугубляя свое отставание. Для избежания такой ситуации и получения выгоды от внешнеэкономической деятельности необходимо постоянно анализировать ее эффективность, структуру экспорта и импорта, разрабатывать стратегию участия в международной торговле.

Анализом экономической эффективности экспорта занимались многие экономисты: Белкин В. Д., Давыдов О. Д., Грачев Н. П., Захаров С. Н., Шагалов Г. Л., Тучкин Г. М., Смирнов М. А., Линдерт П., Кругман П., Обстерфельд М., Захарий Ю. и др. [4 – 10]. Однако предложенные авторами методы в большинстве случаев были разработаны для использования на макроуровне, и поэтому машиностроительные предприятия не могут их применять для достоверной оценки эффективности экспортных операций. Возникает необходимость в разработке научно обоснованной методики определения эффективности внешнеэкономической деятельности.

В статье освещены результаты анализа существующих методик оценки эффективности экспорта машин и оборудования, определены основные направления их совершенствования. Отечественные пред-

приятия, будучи субъектами внешнеэкономической деятельности, должны самостоятельно оценивать экономическую эффективность экспорта.

Наиболее распространенным является расчет эффективности экспорта путем отношения интернациональной стоимости товара, реализованного на внешнем рынке, к его национальной стоимости, отражающей затраты труда на его производство и реализацию (Белкин В., Грачев Н., Тучкин Г. и др.) [10]. В этом случае определяется показатель прямой экономической эффективности по формуле:

$$Ээ = \frac{Вэ}{Зэ},$$

где Ээ — эффективность экспорта товара;

Вэ — валютная выручка от экспорта (интернациональная стоимость);

Зэ — затраты труда на производство и экспорт товара (национальная стоимость).

Интернациональная стоимость товаров (Вэ) в данной формуле отражает результат экспортной деятельности.

Бегма Ю. [9] обращает внимание на то, что в случае отсутствия возможности импортировать высокоэффективные товары, экспорт превращается в передачу другой стране национальных ресурсов взамен на ее денежные обязательства. По мнению автора, такой обмен между странами является неэффективным для страны-экспортера. Поэтому при расчете экономической эффективности экспорта должна приниматься во внимание тесная взаимосвязь между экспортом и импортом.

Захаров С. Н. [6] для обоснованного расчета эффективности экспорта учитывает данное обстоятельство и предлагает использовать метод, включающий эффективность соответствующего импортного эквивалента:

$$Хэи = \frac{Вэ}{Зэ} Хи. экв.,$$

где Вэ — валютная выручка от экспорта;

Зэ — затраты на производство экспортной продукции;

Хи. экв. — импортный эквивалент.

Величина импортного эквивалента, по мнению Захарова С. Н., измеряется следующим образом [6]:

$$Хи. экв. = \frac{\sum ЗиПи}{\sum ВиПи},$$

где Пи — количество отдельных видов товаров, входящих в состав импортного эквивалента;

Σ ЗиПи — суммарные затраты на отечественное производство товаров импортного эквивалента;

Σ ВиПи — суммарные валютные расходы на оплату и доставку товаров импортного эквивалента до границы (порта) страны.

Очевидно, что метод экспортных эквивалентов не может использоваться машиностроительными предприятиями, которые могут ничего не импортировать на вырученные по экспорту денежные средства, а использовать их, например, для погашения кредита, закупки средств производства на внутреннем рынке, выплату заработной платы и т. д.

Разрабатывая метод оценки эффективности экспорта машин и оборудования, необходимо принимать во внимание, что это дорогостоящий товар, торговля которым часто осуществляется в кредит, когда моменты поставки машин и оборудования и оплаты не совпадают, а за использование ссуд начисляются проценты. Это в конечном счете влияет на эффективность экспортных операций. Захаров С. Н. справедливо считает необходимым учитывать условия кредитных операций, вводя коэффициент кредитного влияния ($K_{кр}$). В коэффициенте отражается влияние таких факторов, как срок коммерческого кредитования, процентная ставка и др. Показатели относительной ($X_{э}$) и абсолютной (Ξ) экономической эффективности экспорта, учитывающие различные условия торговли в кредит, рассчитываются по формуле [6]:

$$X_{э} = V_{э} / Z_{э} \times K_{кр};$$

$$\Xi = (V_{э} \times K_{кр} \times X_{и. экв.} - Z_{э}) / P_{э},$$

где $V_{э}$ — чистая валютная выручка от экспорта;

$V_{эк}$ — внешнеторговая цена экспортного товара;

$Z_{э}$ — народнохозяйственные затраты на производство и транспортировку до границы экспортной продукции;

$Z_{эк}$ — то же на единицу продукции;

$P_{э}$ — количество продукции, поставляемой на экспорт;

$X_{и. экв.}$ — валютная эффективность импорта товаров, покупаемых на вырученную валюту;

$K_{кр}$ — коэффициент кредитного влияния.

Коэффициент кредитного влияния Захаров С. Н. предложил рассчитывать по следующей формуле [6]:

$$K_{кр} = V_{э} / V_{э},$$

где $V_{э}$ — общая величина поступлений валюты, приведенная к году поставки;

$V_{э}$ — номинальная валютная стоимость товара.

Формула приведения валютных поступлений к единому моменту времени имеет вид:

$$B_{эк} = \sum_t (S_{от} + S_{дт} P_k) (1 + P_n)^{T-t},$$

где $B_{эк}$ — суммарная валютная выручка от экспорта товара в кредит с процентами за кредит, приведенная к году T ;

$S_{от}$ — валютная выручка, получаемая в счет авансовых платежей или погашения основного долга в t -й год;

$S_{дт}$ — сумма задолженности за период, предшествующий уплате процентов в t -й год;

P_k — годовой процент за кредит; если проценты начисляются (уплачиваются) не один, а k раз в год, то вместо значения P_k следует принимать P_k/k ;

P_n — средний по народному хозяйству норматив рентабельности;

T — год приведения валютной выручки;

t — годы осуществления авансовых платежей, платежей в счет погашения кредита и уплаты процентов.

Данная формула приведения разновременных затрат отражает стоимость денег во времени и позволяет выявить реальную эффективность осуществления экспорта.

Формулы, учитывающие коэффициент кредитного влияния, охватывают больше факторов, оказывающих влияние на экономическую эффективность экспорта, чем предыдущие. Расчет экономической эффективности по данному методу является более точным.

К сожалению, рассмотренные методики были разработаны только для использования на макроуровне, а методики определения экономической эффективности экспорта машиностроительными предприятиями должны учитывать их хозяйственные интересы (финансовый результат).

На уровне предприятия целесообразно рассчитывать экономический эффект от экспорта машин и оборудования с двух сторон. Во-первых, как разницу между прибылью, полученной от реализации машин и оборудования на уже освоенном и новом рынках. Во-вторых, эффект может рассматриваться как прибыль от совершения экспортной сделки. Такое измерение эффективности экспорта имеет особое значение. Поскольку, с одной стороны, экспорт дает возможность отечественным предприятиям получить дополнительную, по сравнению с реализацией на внутреннем рынке, прибыль, которую необходимо учесть, а с другой — отечественные предприятия, особенно машиностроительного комплекса, должны ориентироваться не только на получение дополни-

тельной прибыли, но и на получение положительного финансового результата от экспортной операции.

Формула для расчета экономического эффекта от экспорта партии машин и оборудования в виде дополнительной прибыли, по сравнению с реализацией этого товара на уже освоенном рынке, имеет вид:

$$\mathcal{E} = (\text{Цв} \times \text{Ккр} - \text{Тэ} - \text{Зэ} - \text{Цвн}) \times \text{N},$$

где Цв — внешнеторговая цена единицы экспортируемого товара, пересчитанная по курсу НБУ, грн.;

Ккр — коэффициент кредитного влияния ($\text{Ккр} \leq 1$);

Тэ — дополнительные расходы, связанные с экспортом продукции (оплата пошлины, транспортных расходов, страховки и т. д.), грн.;

Зэ — дополнительные затраты на изготовление и упаковку единицы экспортной продукции по сравнению с аналогичной продукцией, предназначенной для внутреннего рынка, грн.;

Цвн — цена единицы аналогичного товара, реализуемого на внутреннем рынке (без учета НДС и акцизного сбора), грн.;

N — количество машин в партии.

Коэффициент кредитного влияния, в случае, когда рассрочка платежа осуществляется на несколько лет, может быть определен по формуле:

$$\text{Ккр} = \text{Ун} + \sum \text{Ут}(1 + \text{Пб} - \text{Пф})^{1-t},$$

где Ун — доля платежа наличными;

Ут — доля платежа в t -м году;

Пб , Пф — коэффициенты, которые отражают величины годовой банковской процентной ставки и ставки по фирменному кредиту соответственно;

t — год, платеж которого приводят к первому.

Зачастую сроки оплаты за поставленное оборудование не превышают года. В этом случае целесообразно учитывать влияние фактора времени не в годовом, а в месячном разрезе. Расчет коэффициента кредитного влияния осуществляется по формуле:

$$\text{Ккр} = \text{Ун} + \sum \text{Ун}(1 + \text{Пбм} - \text{Пфм})^{1-n},$$

где Ун — доля платежа в n -м месяце;

Пфм — коэффициент, соответствующий величине месячной ставки по фирменному кредиту;

Пбм — коэффициент, соответствующий величине месячной банковской ставки;

n — номер месяца, в котором производится платеж.

При этом коэффициенты Пфм и Пбм должны рассчитываться не делением величины годового

процента на 12, как предложил С. Н. Захаров [6], а по формулам:

$$\text{Пбм} = \sqrt[12]{1 + \text{Пб}} - 1;$$

$$\text{Пфм} = \sqrt[12]{1 + \text{Пф}} - 1,$$

где Пбм , Пфм — коэффициенты, соответствующие величине месячной банковской процентной ставки и ставки по фирменному кредиту соответственно;

Пб , Пф — величины, которые отражают годовую банковскую процентную ставку и ставку по фирменному кредиту соответственно.

Коэффициент кредитного влияния вводится для того, чтобы привести платежи в рассрочку к условиям платежа наличными, то есть к ситуации, когда оплата за поставленные машины и оборудование производится в течение короткого периода времени или необходимо повысить точность расчетов.

В случае расчета экономического эффекта, отражающего финансовый результат от совершения экспортной операции, показатель Цвн следует заменить на показатель полной себестоимости единицы продукции. При этом себестоимость продукции может снижаться за счет экономии на условно-постоянных издержках, благодаря увеличению объемов производства, связанного с экспортом. Формула экономического эффекта принимает вид:

$$\mathcal{E} = (\text{Цэ} \times \text{Ккр} - \text{Тэ} - \text{Зэ} - \text{Св}) \times \text{N} + \Delta\text{С},$$

где Цэ — цена единицы экспортной продукции, грн.;

Ккр — коэффициент кредитного влияния;

Тэ — суммарные дополнительные расходы, связанные с экспортном (пошлина, страховка, таможенный сбор, затраты на сертификацию и др.), грн.;

Зэ — дополнительные затраты в сфере производства, связанные с экспортом, грн.;

Св — себестоимость единицы продукции, аналогичной экспортируемой, реализуемой на уже освоенных рынках, грн.;

N — количество машин в партии, шт.;

$\Delta\text{С}$ — экономия на условно-постоянных затратах в результате увеличения объемов производства за счет экспорта, грн.

Выходя на внешний (новый) рынок, предприятие наращивает объемы производства, удельные условно-постоянные издержки при этом, как правило, снижаются, что позволяет снизить удельную себестоимость выпускаемой продукции. Экспортер получает преимущество в издержках, и эффективность экспорта возрастает. Величина $\Delta\text{С}$ учитывает влия-

ние на эффективность экспорта экономии на условно-постоянных затратах в результате увеличения объемов производства за счет экспорта и имеет важное практическое значение.

Экспортная операция считается эффективной, если при ее осуществлении предприятие получает положительный финансовый результат. Получение же дополнительной прибыли от осуществления экспортной операции, по сравнению с реализацией товаров на внутреннем рынке, как правило, отражает более высокую эффективность экспорта.

Экспорт благоприятствует диверсификации цен, при назначении цены на экспортную продукцию можно в определенных ситуациях принимать во внимание величину предельных затрат, учитывающих только переменные расходы, связанные с производством и реализацией данной продукции. Ориентация цены экспортного товара указанным способом возможна на стадии выхода предприятия на новый внешний рынок. Такое дополнительное ценовое преимущество позволит завоевать определенный сегмент рынка. Однако, становясь субъектом внешнеэкономической деятельности, предприятие должно подчиняться международным нормам и правилам и поэтому не может произвольно опускать цену ниже допустимого уровня в рамках антидемпингового законодательства.

Предлагается также учитывать помимо эффекта от экспорта машин и оборудования возможность получения дополнительного эффекта от экспорта отдельных узлов, агрегатов, деталей в рамках послепродажного обслуживания ранее экспортированных машин.

Кроме того, отечественные предприятия, должны принимать участие в мировой торговле составными частями машин и оборудования. Необходимым условием экспорта составных частей машин и оборудования является использование их производителями международных стандартов качества продукции. Экспорт узлов, агрегатов, деталей может повысить эффективность экспорта готовых изделий. Поэтому целесообразно оценивать не только эффективность экспорта готовых машин и оборудования, но и дополнительный эффект от экспорта их составных частей.

Таким образом, предлагаемый подход к определению экономической эффективности экспорта машин и оборудования предусматривает расчет эффективности конкретной экспортной операции, дополнительной прибыли от экспорта по сравнению с реализацией на внутреннем рынке, использование различных методов расчета экономической эффективности экспорта на стадии выхода предприятия на внешний рынок и в том случае,

если предприятие уже занимает определенный сегмент мирового рынка.

Литература: 1. Статистичний щорічник України за 1995 р. / Міністерство статистики України; [Відп. за вип. Самченко В. В. — К.: Техніка, 1996. — 576 с. 2. Статистичний щорічник України за 2000 р. / Держкомстат України; [За ред. О. Г. Осауленко. — К.: Техніка, 2001. — 650 с. 3. Статистичний щорічник України за 2001 р. / Держкомстат України; [За ред. О. Г. Осауленко. — К.: Техніка, 2002. — 644 с. 4. Белкин В. Д. Методы измерения экономической эффективности внешней торговли на основе цен единых уровней. — Новосибирск: 1962. — 32 с. 5. Давыдов О. Д. Внешняя торговля: время перемен. — М.: Марко Поло, 1996. — 276 с. 6. Захаров С. Н. Расчеты эффективности внешнеэкономических связей. (Вопросы методологии и методика расчетов). — М.: Экономика, 1975. — 224 с. 7. Линдерт П. Экономика мирохозяйственных связей: Пер. с англ. О. В. Ивановой. — М.: Прогресс, 1992. — 520 с. 8. Кругман П. Международная экономика: теория и политика / П. Кругман, М. Обстфельд; [Пер. с англ. Н. Л. Фролова. — СПб.: Питер, 2003. — 832 с. 9. Смирнов М. А. Народнохозяйственный эффект экспортной деятельности. — М.: Экономика, 1983. — 128 с. 10. Тучкин Г. М. Экономическая эффективность внешней торговли (некоторые теоретические и методологические проблемы). — М.: Международные отношения, 1969. — 184 с.

*Стаття надійшла до редакції
17.02.2004 р.*

УДК 658.152.012.45

**Журавлева И. В.,
Огурцов В. В.**

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the methodical approach to developing the strategy of investment in information system of an enterprise is offered. The given approach is based on the cubic model of strategy which takes into account appeal, efficiency of the project and readiness of an enterprise to introduce the project.

В условиях так называемого "постиндустриального общества" новая концепция управления базируется на управлении информационными ресурсами. Это обстоятельство определило то исключительное

значение, которое приобрело сегодня эффективное управление развитием информационных ресурсов.

Развитие информационных ресурсов связано с реализацией инвестиционных проектов в соответствии с разработанной стратегией.

Проблемам научно-технического и практического развития информационных ресурсов посвящено значительное число публикаций [1 – 5], в которых заложены основы теории управления информационными ресурсами, а именно: рассмотрена сущность информационных ресурсов, их классификация, управление процессами их формирования на предприятии. Но остаются спорными вопросы инвестирования в информационную систему предприятия как важнейшего условия его развития как субъекта предпринимательства. Поэтому возникает объективная необходимость в исследовании этих вопросов и разработке предложений по их решению.

Целью статьи является отражение полученных результатов проведенного теоретико-прикладного исследования проблемы выбора стратегий инвестирования в информационную систему предприятия, которое содержится в представленных материалах и состоит в следующем.

Проведенные исследования связаны с государственным заданием построения информационного общества в Украине, провозглашенным в Послании Президента Украины к Верховной Раде и программе деятельности Кабинета Министров Украины [6].

Как показывает практика, большие компании меняют автоматизированную информационную систему (АИС) управления или переходят на ее принципиально новую версию каждые 5 лет [7].

Внедрение инвестиционных проектов информационных систем, развитие информационных ресурсов было бы неверно рассматривать как самостоятельный процесс изменения одного из элементов модели. По сути, он является частью более общего процесса изменений, затрагивающего все компоненты рассматриваемой системы, влияющей на предприятие в целом.

При этом стратегическое управление информационными ресурсами является частью стратегии предприятия, а реализация стратегии развития АИС приводит к изменениям во всех элементах организации, входящих в систему.

Концептуальную систему инвестиционных проектов целесообразно построить в развитие подхода [8] с учетом специфики инвестиционных проектов ИС как трехмерную модель, исходя из признаков готовности предприятия к восприятию АИС, инвестиционной привлекательности проекта АИС и эффективности предложений инвестиционного проекта (рис. 1), которые измеряются от 0 до 1. Принадлежность зна-

чений признаков определенному пространству куба стратегий определяет варианты стратегического инвестирования в АИС предприятия в соответствии с вариантами проектов.

Рассмотрим сущность каждого признака.

Одним из главных признаков является инвестиционная привлекательность проекта.

Для выбора наиболее эффективного инвестиционного проекта АИС предприятию сначала необходимо определиться относительно класса нужной АИС в соответствии с его финансовыми возможностями и стратегией реализации проекта: локальные (точечные АИС), средние интегрированные, большие интегрированные, специализированные. Для выбора необходимого класса АИС нужно определить размеры предприятия, финансовые возможности, специфику (сферу) его деятельности (организационно-экономический профиль заказчика), ограничения по времени.

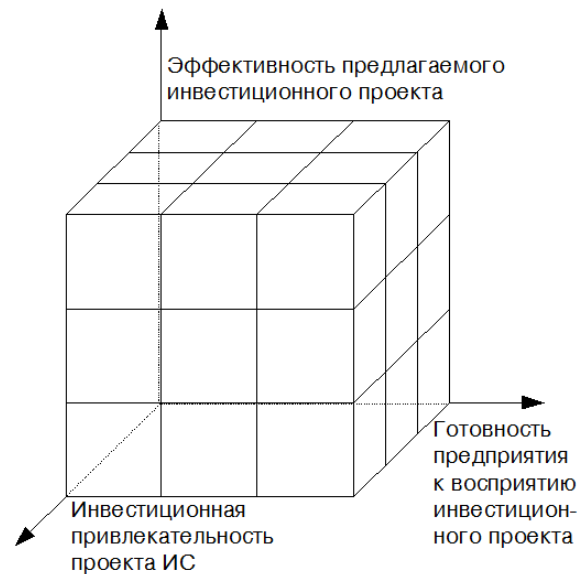


Рис. 1. Концептуальная схема представления стратегий инвестирования ИС

Кроме того, необходимо определить вариант организации реализации проекта — выполнение проекта собственными силами или с привлечением внешних ресурсов. Причем, в качестве внешних ресурсов могут рассматриваться как системный интегратор, так и консультанты поставщика используемых проектов.

После выбора класса АИС и стратегии реализации проекта рассчитывается инвестиционная привлекательность проекта. В качестве показателей множества X_i инвестиционной привлекательности проекта АИС предлагается использовать следующий набор показателей, которые характеризуют уровень привлекательности инвестиционного проекта АИС

предприятия: имидж фирмы (производителя системы) (x_1), доля системы на рынке информационных технологий (ИТ) (x_2), качество документирования системы (x_3), надежность системы (x_4), функциональная полнота (x_5), открытость системы (x_6), уровень технического обслуживания (x_7), уровень технической поддержки (x_8), уровень подготовки конечных пользователей (x_9), модульность (x_{10}), гибкость (x_{11}), реализации на разных платформах (x_{12}), распространенность используемой СУБД на местном рынке (x_{13}), способность интеграции с другими системами (x_{14}), пропускная способность (x_{15}), требуемое время реакции системы на запрос (x_{16}), простота эксплуатации (x_{17}), простота поддержки системы (x_{18}), безопасность системы (x_{19}), уровень локализации системы (для иностранных систем) (x_{20}).

Для определения комплексного показателя привлекательности инвестиционного проекта АИС необходимо оценить значение (вес) каждого показателя, характеризующего привлекательность АИС с помощью метода экспертных оценок. В качестве экспертов (ими могут быть как представители предприятия, для которого производится выбор АИС, так и сторонние эксперты) при оценке весов показателей могут выступать специалисты, которым не обязательно знать каждую рассматриваемую (представленную на рынке) систему, но они должны четко представлять, какой должна быть система определенного (рассматриваемого) класса (в разрезе приведенных выше показателей).

Затем производится оценка различных систем выбранного класса по тем же показателям, но уже экспертами, которые хорошо знакомы с рассматриваемыми системами.

По данному методу оценки экспертов таких систем, как "1С", "Парус", "Галактика", были получены результаты, представленные на рис. 2, где на горизонтальной оси располагаются частные показатели оценки привлекательности оценки информационного проекта, а на вертикальной оси — средние баллы.

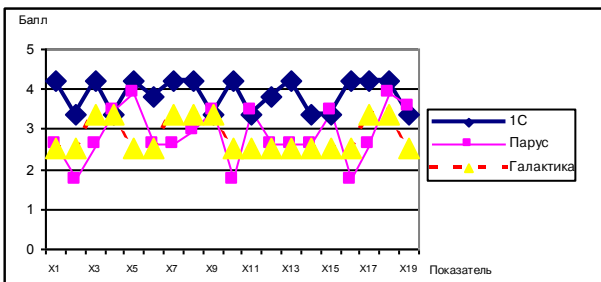


Рис. 2. Распределение обобщенных значений частных показателей, характеризующих различные АИС (без учета весов показателей)

После этого необходимо скорректировать результаты оценки конкретных систем с учетом веса каждого показателя (рис. 3).

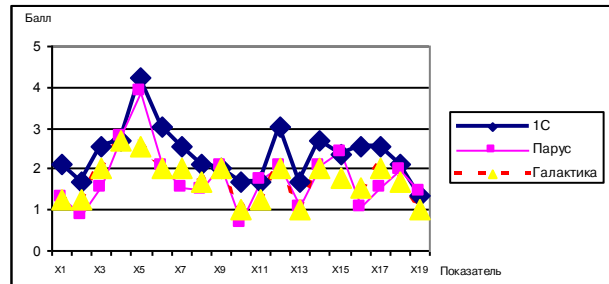


Рис. 3. Распределение обобщенных значений частных показателей, характеризующих различные АИС (с учетом весов показателей)

На следующем шаге производится расчет таксономических показателей (E_j) каждой системы по скорректированным данным. Причем эталонной предлагается выбрать точку, координатами которой являются средние значения весов показателей. Рассчитанные таксономические показатели приведены в таблице.

Таблица

Оценка привлекательности АИС на основе комплексных таксономических показателей

АИС	Таксономический показатель (E_j)	Цена системы для 1 рабочего места (грн.)
"1С"	0,9259	4 500
"Парус"	0,3196	900
"Галактика"	0,3850	800

Внедрение и развитие АИС сопряжено со значительными затратами финансовых средств и времени.

Поэтому очень важным является экономическое обоснование выбора определенного инвестиционного проекта информационной системы с учетом стоимости его приобретения, внедрения, а также совокупной стоимости поддержки АИС в работоспособном состоянии на протяжении гарантийного периода и после его окончания (TCO — Total Cost of Ownership) и периода возвращения инвестиций ROI (Return of Investment) [9].

TCO рассчитывается для существующей АИС (TCO_{пс}) и АИС по j-му проекту (TCO_{псj}). Значения

их разности будет определять эффективность новой системы для предприятия в стоимостной форме:

$$\Delta TCO_j = (TCO_{пс} - TCO_{нс_j}). \quad (1)$$

Наибольшее значение ΔTCO_j будет определять наиболее привлекательный инвестиционный проект АИС. Но этот показатель (ΔTCO_j) не учитывает временного ограничения возвращения инвестиций предприятия. Если такие ограничения имеют место, то целесообразно предложить использование показателя возвращения инвестиций ROI, что можно рассчитать по следующей формуле:

$$ROI_j = \frac{C_j}{\Delta TCO_j}, \quad (2)$$

где C_j — затраты на реализацию j-го инвестиционного проекта;

ROI_j — ROI j-го инвестиционного проекта.

Целевая функция оптимизационной задачи "качество/цена" инвестиционного проекта АИС будет иметь вид:

$$Etco_j = E_j \times \Delta TCO_j \rightarrow \max, \quad (3)$$

где $Etco_j$ — комплексный показатель привлекательности j-го проекта АИС.

При этом ограничения целевой функции можно сформулировать как:

$$\begin{cases} C_j \leq C_{\max} \\ ROI_j \leq ROI_{\max} \end{cases} \quad (4)$$

где C_{\max} — максимально возможные затраты для предприятия на реализацию инвестиционного проекта;

ROI_{\max} — максимально допустимое значение ROI для предприятия.

Такая схема комбинируется с системой нечетких финансовых ограничений, которые зависят от состояния готовности предприятия к внедрению j-го инвестиционного проекта АИС.

Готовность предприятия к внедрению проекта АИС, согласно положениям системного подхода, можно оценить векторами наборов показателей готовности всех информационных ресурсов предприятия: персонала, информационного обеспечения, информационной структуры предприятия, интеллектуальной собственности. Поэтому с использованием системы нечетких множеств пятиугольного типа проведение дальнейших исследований должно состоять в раз-

работке системы поддержки принятия решений по управлению инвестированием АИС.

Литература: 1. Арский Ю. М. Информационное пространство новых независимых государств. — М.: ВИНТИ РАН, 2000. — 200 с. 2. Вереvченко А. П. Информационные ресурсы для принятия решений: Учебное пособие / А. П. Вереvченко, В. В. Горчаков, И. В. Иванов, О. В. Голодова. — М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2002. — 560 с. 3. Винарик Л. С. Информационная экономика: становление, развитие, проблемы / Л. С. Винарик, А. Н. Щедрин, Н. Ф. Васильева. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2002. — 312 с. 4. Годин В. В. Управление информационными ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 17 / В. В. Годин, И. К. Корнеев. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 352 с. 5. Пушкарь А. И. Моделирование развития электронного бизнеса на основе процессного подхода / А. И. Пушкарь, Е. Н. Грабовский // Экономика розвитку. — 2003. — №1(25). — С. 83 – 89. 6. Програма діяльності Кабінету Міністрів України // Урядовий кур'єр. — 2002. — №106. — С. 5 – 12. 7. Терехов А. Эффективность внедрения ERP системы // www.atkcg.ru. 8. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: Стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. — 252 с. 9. Мурадян А. TCO изнутри (версия 2) // http://www.telecominfo.ru/index.html?t=2012.

Стаття надійшла до редакції
15.03.2004 р.

УДК 658.589

**Рогожин В. Д.,
Тышенко Д. А.**

ВЛИЯНИЕ S-ОБРАЗНЫХ КРИВЫХ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ

The article deals with the analysis of factors of influence upon forming the strategic set of an enterprise. The situational analysis of technological development in the branch and possible variants of innovation strategies of the enterprises are offered.

Разработка стратегических направлений развития предприятия в современных условиях представляет собой сложную задачу. Особенно это относится к предприятиям тех отраслей, в которых намечается инновационная смена технологической базы произ-

водства, так называемые "технологические разрывы". Высокая неопределенность такой ситуации требует разработки соответствующих критериев выбора стратегий развития [1]. Однако методика формирования таких критериев еще недостаточно структурирована и требует дальнейшего совершенствования.

Под технологическим разрывом подразумевается момент выбора нового магистрального направления развития основной технологии отрасли. В понятиях теории катастроф она описывается точкой бифуркации структуры системы отрасли [2]. Такая точка характеризует скачкообразную смену старого динамически устойчивого состояния равновесия отрасли на новое, определяемое случайными флуктуациями.

Установившаяся структура отрасли, согласно модели конкуренции Портера [3], должна наблюдаться при динамическом равновесии таких сил, как: действия поставщиков основных исходных ресурсов; уровень заинтересованности потребителей конечной продукции отрасли; привлекательность и доступность отрасли для вновь приходящих производителей; появление товаров-заменителей в других отраслях экономики; распределение производственного потенциала отрасли между основными производителями. Кроме того, на равновесие в отрасли воздействует внешняя среда: научно-технический прогресс, глобализация мировых процессов, действия органов власти, рост потребностей населения и т. д.

Однако структуру отрасли, согласно системному подходу, необходимо рассматривать в развитии [4]. И тогда, на взгляд авторов, в основные факторы должны включаться:

а) отношения между производственной базой отрасли и субъектами ее развития — разработчиками и производителями основного оборудования и технологий, системой профессионального обучения, исполнителями фундаментальных и прикладных исследований, проектировщиком и т. д.;

б) субъективными решениями основных производителей отрасли в области технологических и продуктовых инноваций.

Под воздействием всех вышеперечисленных сил формируется магистральное направление развития отрасли (МНРО) как совокупность факторов и тенденций, определяющих приоритетный путь развития отрасли и представляющих уровень развития техники, технологии, экономических процессов в отрасли и обществе в целом.

В основе магистрального направления развития отрасли лежит совокупность стратегических целей, которые являются проекциями целей предприятий отрасли, государственной политики, потребителей, субъектов развития технологической базы отрасли и т. д. Это

и является определяющими факторами, формирующими магистральное направление развития отрасли. Но в то же время именно МНРО должно задавать параметры для определения стратегических целей предприятия и проведения стратегических изменений.

Схематически магистральное направление развития отрасли с факторами влияния может быть представлено в соответствии с рис. 1.

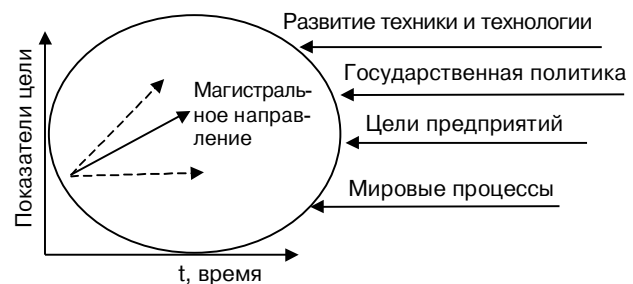


Рис. 1. Определение магистрального направления развития отрасли

Таким образом, МНРО нельзя рассматривать как фактор одностороннего влияния на выбор стратегических целей предприятия. Предприятия посредством реализации синтеза целей собственников и менеджмента в процессе борьбы за потребителя в условиях корректной рыночной среды также оказывают воздействие на МНРО.

Для определения МНРО основополагающим является стадия жизненного цикла отрасли в общем цикле развития общества. Плотность конкуренции (результат реализации целей предприятий), методы государственного воздействия, мировые процессы, уровень развития технологий в отрасли следует рассматривать как формирующие критерии.

Стадия жизненного цикла отрасли является главным критерием, поскольку позволяет ответить на вопрос, когда МНРО изменится кардинальным образом. Лишь после ответа на данный вопрос целесообразно производить дальнейший анализ. Под влиянием формирующих факторов происходит постоянная корректировка МНРО. Кардинальное изменение направления развития отрасли целесообразно рассматривать в двух случаях:

1. Наиболее выигрышное положение дел в отрасли, когда под воздействием высокой плотности конкурентной борьбы при благоприятных методах государственного воздействия и способствующих мировых процессах происходит технологический скачок, обеспечивающий прорыв на абсолютно новый технологический уровень. Вектор данного направления положителен. Итогом может являться как новый виток в развитии отрасли, так и формирование новой на базе имеющейся.

2. Наиболее пессимистический сценарий развития отрасли имеет место в случае обратного (отрицательного) изменения вектора. Это происходит в пике уменьшения конкурентной активности предприятий из-за снижения доли прибыли на данном рынке, невмешательстве государства с целью активизации и сохранения данной отрасли, неблагоприятных мировых процессах, невозможности технологического прорыва по причине недостаточного потенциала отрасли или фактора времени. В этой ситуации происходит перелив капитала в другие (как смежные, так и несвязанные) отрасли. В данном случае следует говорить о состоянии относительного покоя. Возращение капитала в отрасль может быть осуществлено под воздействием нового технологического прорыва, который будет являться следствием концентрации благоприятных факторов.

Наиболее точно данные процессы могут быть описаны при помощи S-образных кривых [5] (рис. 2).

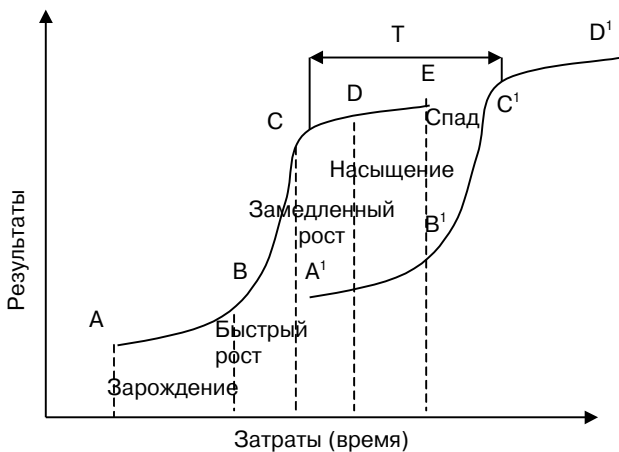


Рис. 2. S-образные кривые развития технологий

Отрезок АВ показывает, что нововведенная технология требует значительных затрат, которые изначально не приносят результатов. ВС — свидетельствует о том, что когда технология набирает темп, происходит резкое возрастание результатов при сравнительно невысоких затратах. Отрезок CD указывает, что дальнейшие затраты на усовершенствование технологии уже не позволяют получать существенного роста прибыли, то есть технология достигла предела результативности и должна сменяться другой. Предел результативности показывает, какие технологии начинают стареть. Определение данного предела является сигналом к поиску технологий с более высоким пределом результативности. Период перехода к новой технологии Т определяется как технологический разрыв или как точка бифуркации структуры системы отрасли. В процессе возрастания интенсивности конкуренции частота технологических разрывов увеличивается [6].

Задавая по оси абсцисс параметр времени, что также относится к эквиваленту затрат, можно увидеть, что S-образные кривые отображают и жизненный цикл технологии. Так, АВ соответствует стадии зарождения, ВС — быстрого роста, CD — замедленного роста, DE — насыщения, E — спада.

В соответствии с данными стадиями жизненного цикла технологии можно определить и жизненный цикл отрасли. Рассмотрим наиболее общий вид процесса смены технологий с отсутствием точки бифуркации.

На рис. 3 представлен процесс постепенного "перетекания" одной технологии в другую. Причем риски в данном случае стремятся к минимуму. Отрезок AC характеризует на данном этапе жизненный цикл отрасли. Вектор МНРО положителен.

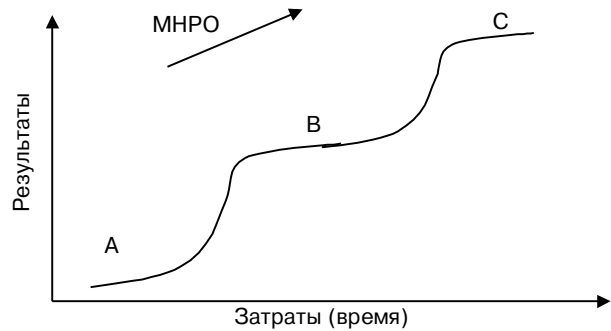


Рис. 3. Процесс постепенной смены технологий

Противоположным является вариант, когда происходит процесс постоянного снижения эффективности использования существующей технологии. "Технологический разрыв" значителен или же возникновение новой технологии не происходит вообще. В данном случае жизненный цикл технологии, как и отрасли находится на стадии спада. Риски в данной ситуации максимальны, вектор МНРО может иметь отрицательное значение (рис. 4).

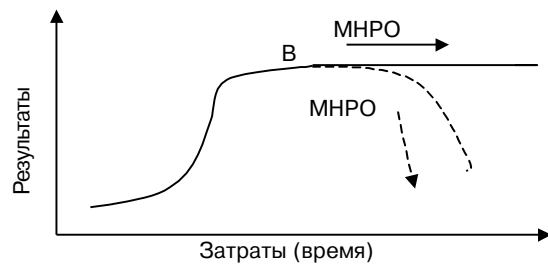


Рис. 4. Снижение эффективности технологии

На самом деле процессы развития технологий носят вариативный характер, что обуславливает множество сценариев развития [7; 8]. Наиболее характерные приведены на рис. 5.

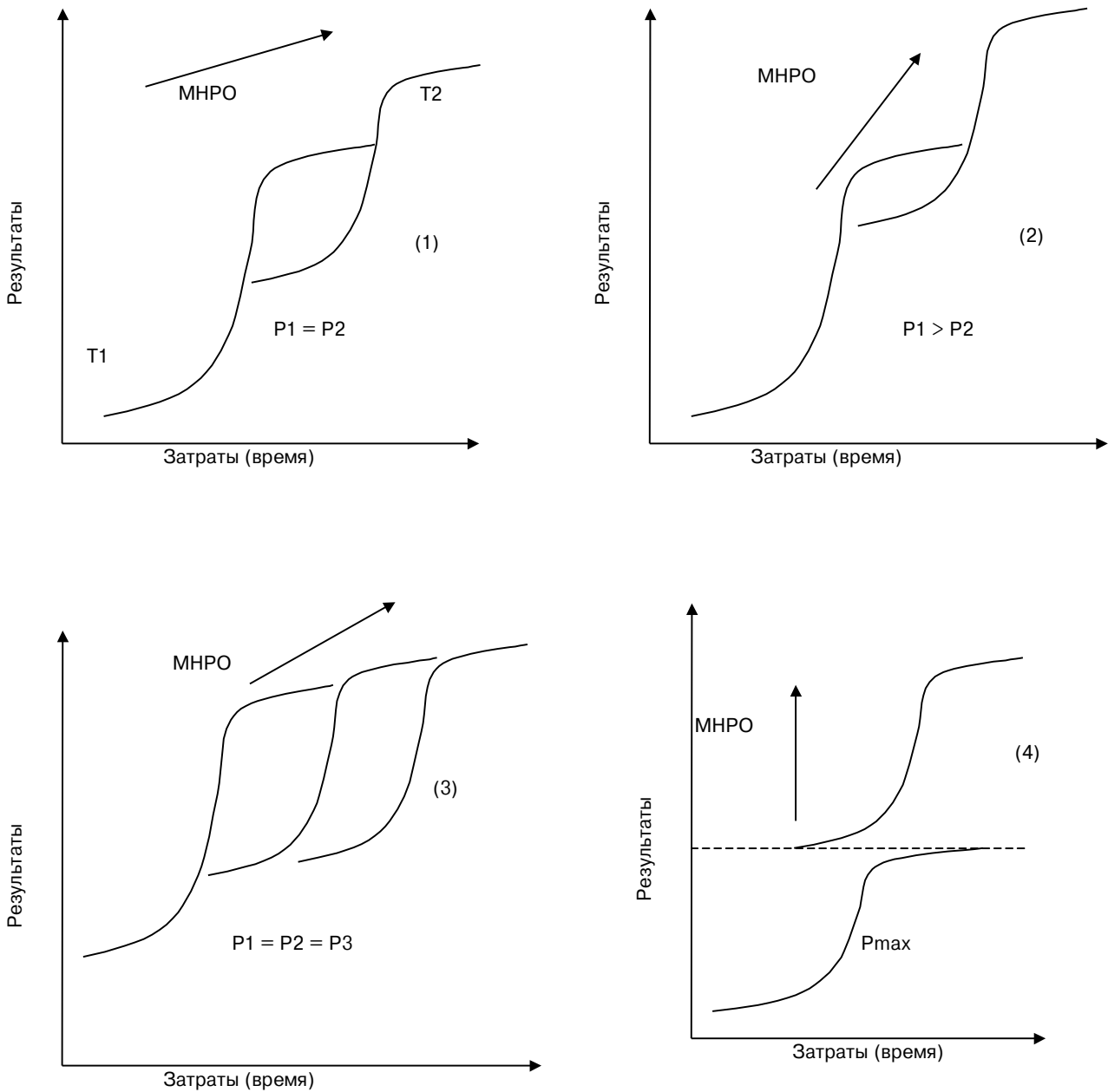


Рис. 5. Возможные сценарии развития технологий

В первой ситуации представлены очень близкие по времени технологии, где явное доминирование отсутствует, риски перехода на новую технологию практически равны рискам использования старой. Вектор МНРО положителен.

Вторая ситуация характеризуется преобладанием новой технологии над старой, что объясняется более высоким качеством и более молодым жизненным циклом. Риски использования

старой технологии выше, чем связанные с переходом на новую. Вектор МНРО положителен.

Третья ситуация предполагает несколько незначительно доминирующих технологий. Риски приблизительно равны. Вектор МНРО положителен.

Четвертая ситуация характеризуется резким скачком технологии, где виден технологический прорыв, когда новая технология превышает старую на порядок. В этом случае риски использо-

вания старой технологии максимальны. Происходит кардинальное изменение угла поворота МНРО, его вектор положителен.

Приведенные выше ситуации характеризуют в основном качество технологии. Для формирования инновационной стратегии развития этого недостаточно [6]. Необходимо также учитывать структуру спроса на рынках отрасли, структуру основных игроков и их потенциала и ряд других факторов. Но общих стратегий инновационного развития можно выделить три:

1) значимых инвестиций, или скачкообразную стратегию, применяемую в случаях наличия плотной конкуренции в отрасли, как правило, на олигополистичном рынке с участниками, обладающими значительным потенциалом. Несмотря на высокие затраты и риски потерь, она может обеспечить предприятию лидирующее положение на рынке. Основной риск связан с ошибками при задании параметров новой технологии, основанными на неверном анализе структуры потребностей.

2) постепенных изменений, или пошаговую стратегию, которая зачастую может быть применена в условиях монополистичного рынка предприятием-монополистом, а также на олигополистичном рынке, если предприятия-участники не обладают достаточным потенциалом для реализации скачкообразной стратегии. Также применение данной стратегии эффективно на ранних фазах жизненного цикла технологии на всех рынках или в условиях значительного по времени "технологического разрыва" в момент достижения технологией точки бифуркации и невозможности определения МНРО.

3) отказа от инновационной деятельности, выжидания и оценки стратегических решений других участников отрасли.

Организация, обладающая достаточным потенциалом, может использовать параллельно две первые стратегии: пошаговую — по отношению к старой технологии и значимых инвестиций — в поисках новой. Это существенно снизит риски и увеличит вероятность успеха.

Научная новизна данной статьи состоит в:

качественном развитии модели конкуренции Портера относительно теории системного подхода;

выделении магистрального направления развития отрасли как задающего параметры для формирования стратегических целей и проведения стратегических изменений в организациях;

предложении кластерного анализа жизненного цикла технологий;

предложении возможных вариантов стратегий инновационного развития предприятий.

Литература: 1. Пономаренко В. С. Стратегії розвитку підприємства в умовах кризи / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизім. — Харків: Вид. Дім "ІНЖЕК", 2003. — 328 с. 2. Арнольд В. И. Теория катастроф. — 2-е изд. — М.: МГУ, 1983. — 80 с. 3. Фомичев В. И. Международная торговля: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 496 с. 4. Теория систем и методы системного анализа в управлении и связи / В. М. Волкова, В. Н. Воронков, А. А. Денисов. — М.: Радио и связь, 1983. — 248 с. 5. Сахал Д. Технический прогресс: Концепции, модели, оценки: Пер. с англ. — М.: Финансы и статистика, 1985. — 344 с. 6. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник / В. О. Василенко, В. Г. Шматько; [За ред. В. О. Василенко. — К.: ЦУЛ; ФЕНІКС, 2003. — 440 с. 7. Джонс Дж. К. Методы проектирования: Пер. с англ. — 2-е изд., доп. — М.: Мир, 1986. — 326 с. 8. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 668 с.

Стаття надійшла до редакції
20.02.2004 р.

УДК 658.012.32

Шемаєва Л. Г.

КОГНІТИВНИЙ ПІДХІД ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЩОДО ВЗАЄМОДІЇ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ ЗОВНІШНІМ СЕРЕДОВИЩЕМ У КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

The problem of the necessity of active influence upon the environment components during the strategic management at an enterprise is considered. The features of solving the problems of enterprise interaction with the environment are analysed. The usage of cognitive approach to their solution is offered.

Ключовим моментом сучасної системи поглядів на менеджмент є проблема гнучкості та адаптивності (приспособності) підприємства до постійних змін зовнішнього середовища. Ця проблема повинна вирішуватися за рахунок стратегічного управління як внутрішніми факторами виробництва, так і зовнішнім середовищем підприємства.

Головним завданням при плануванні взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем є аналіз та управління ситуацією, яка формується під впливом міжнародних, політичних, економічних, науково-технічних, інформаційних, соціальних та інших факторів.

Дослідження психологічних аспектів прийняття рішень дозволили визначити основні проблеми особи, яка приймає рішення (ОПР), у цих галузях. Проблеми полягають у тому, що ОПР має враховувати велику кількість різномірних взаємопов'язаних факторів в умовах, коли взаємозв'язки між ними нечіткі й не всі фактори очевидні. Якість прийняття рішень у таких умовах значною мірою залежить від кількості варіантів рішень, які аналізує ОПР. Фахівець повинен діяти комплексно і враховувати в рішеннях різні аспекти цілісної системи, тобто одночасно впливати на різні фактори. З урахуванням того, що зовнішнє середовище постійно змінюється, а багато факторів неможливо точно вимірити або вони зовсім залишаються невідомими до певного моменту часу, ОПР приймає рішення в умовах неповноти та недостовірності поточної інформації. На підставі зазначених особливостей взаємодії підприємства із зовнішньою ринковою ситуацією можна віднести до класу слабоструктурованих (слабоформалізованих). Тому загальна проблема підтримки прийняття рішень у таких предметних областях є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, свідчить про те, що серед головних завдань вчених було вирішення проблем створення агрегованих моделей соціально-економічних систем та визначення підходу до розробки комплексних (що враховують всі аспекти ситуації, яка досліджується) рішень у слабоструктурованих системах.

За останні 30 – 40 років методам моделювання соціально-економічних систем присвячено багато наукових праць економістів: Канторовича Л. В. [1], Неймана Дж. Ф. [2], Немчинова В. С. [3], Новожилова В. В. [4] та ін. Але більшість вчених у своїх моделях, як правило, приділяли увагу одному аспекту (наприклад, фінансовому), а решту (наприклад, виробництво та ін.) враховували у спрощеному вигляді. Значний інтерес у зв'язку з цим становить *метод системної динаміки*, який розроблено провідним фахівцем у галузі управління Форрестером Дж. [5; 6]. У своїх роботах він розглядає світ як єдине ціле, як єдину систему різних процесів, які взаємодіють. Однією з перших наукових праць, присвячених побудові дискретних моделей для слабоструктурованих систем, була робота Робертса Ф. С. [7]. У ній запропоновано

методи структуризації процесів ситуації й розробки рішень на підставі результатів моделювання.

Проблеми стратегічного управління розвитком підприємства в умовах трансформаційної економіки України розглянуті вітчизняними вченими Герасимчуком В. Г. [8], Пономаренком В. С., Пушкарем О. І., Тридідом О. М. [9] та ін. У цих роботах підкреслюється необхідність здійснення активного впливу з боку підприємств на компоненти зовнішнього середовища, визначено особливості зовнішнього середовища як відкритої слабоструктурованої системи та напрямки цього впливу з урахуванням посилення гуманітарного аспекту формування стратегій; запропоновано напрямки моделювання керованого розвитку відкритих економічних систем з урахуванням сполучення як виробничо-технологічного, так і соціогуманітарного аспектів їх діяльності.

Останнім часом реалізовано багато систем підтримки прийняття рішень, які значно підвищують якість (обґрунтованість, своєчасність, ефективність) рішень, що приймаються. Але, незважаючи на їх наукову обґрунтованість, якість рішень, які приймаються в слабоструктурованих областях, значною мірою залежить від суб'єктивних факторів, які важко формалізувати.

Недооцінка важливості суб'єктивних уявлень та індивідуальних особливостей ОПР призводить до порушення психологічного комфорту ОПР, коли "об'єктивні" і науково обґрунтовані рекомендації системи вступають у суперечність з індивідуальним досвідом ОПР, спричиняючи руйнування сформованих уявлень і звичних процедур діяльності.

Суб'єктивні фактори важко піддаються формалізації та моделюванню. Традиційні методи теорії прийняття рішень не мають достатніх засобів для врахування та моделювання особистісного знання, зокрема не дозволяють врахувати психологічні, етичні та моральні аспекти при прийнятті рішення, однак ці аспекти особливо актуальні при побудові систем підтримки прийняття рішень у соціально-економічних, адміністративно-управлінських, політичних сферах, слабка структурованість яких потребує нових підходів до їхньої формалізації і моделювання. Одним із підходів до створення суб'єктно-орієнтованої системи підтримки прийняття рішень є когнітивне моделювання ситуації [10]. На основі аналізу уявлень експертів і ОПР здійснюється структурна формалізація ситуації за допомогою когнітивної моделі, поданої у вигляді графа, вершини якого відображають основні фактори ситуації, а дуги — взаємовплив цих факторів. Таке подання ситуації дозволяє проводити її структурний і динамічний аналіз, прогнозувати можливий перебіг роз-

витку ситуації при зміні деяких факторів і виробляти стратегічні рішення щодо управління нею.

Метою статті є визначення методів когнітивного підходу до аналізу й управління ситуацією в ході стратегічного управління підприємством. У даній роботі наводиться демонстраційний приклад спрощеної когнітивної моделі ситуації на ринку у вигляді орієнтованого графа.

Слід детальніше розглянути когнітивний підхід до дослідження та моделювання ситуації в ході взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем.

Завдання підтримки прийняття рішень у когнітивному моделюванні визначається як завдання розробки стратегії для переведення ситуації з поточного до цільового стану в умовах невизначеності. Розробка стратегії базується на моделі ситуації, яка в слабкоструктурованих ситуаціях визначається як суб'єктивна модель, що включає суб'єктивні оцінки значень факторів ситуації і модель її функціональної структури, яка формалізує відомі суб'єкту закони і закономірності досліджуваної ситуації.

Послідовність етапів аналізу та управління слабкоструктурованою ситуацією наступна:

1. Визначення та уточнення проблеми, на вирішення якої спрямований процес когнітивного моделювання.

2. Побудова моделі ситуації на підставі експертної процедури аналізу слабкоструктурованої ситуації і виявлення множини найбільш суттєвих (базових) факторів ситуації та визначення їх залежності один від одного у вигляді матриці взаємовпливу (суміжності).

3. Виділення серед множини базових факторів сукупності цільових і керівних, визначення мети управління як бажаної тенденції змін цільових факторів.

4. Визначення вихідного стану моделі шляхом оцінки факторів та вилучення знань про них на момент початку моделювання.

5. Моделювання шляхом вирішення прямого вчення управління, саморозвитку зазначеної ситуації (визначення вільного руху процесів функціонування, без керівництва) з метою виявлення наявності в ній так званого "попутного вітру", який переводить вихідний стан ситуації до встановленої мети. Якщо саморозвиток відбувається в іншому напрямку — необхідне управління ситуацією.

6. Вибір варіанта управлінських дій, які визначаються на підставі вирішення зворотного завдання управління. У результаті буде отримано вектор управлінських дій, з використанням якого моделюється бажаний розвиток ситуації.

7. Розробка рекомендацій щодо прийняття рішень.

Зазначені етапи можна згрупувати таким чином: структуризації ситуації — (етапи 1, 2, 3); вилучення та подання знань експерта про ситуацію (етап 4); аналіз когнітивних карт (етапи 5, 6).

Структуризація проблемної ситуації має на меті виділення найбільш суттєвих факторів та визначення залежності між ними. Для вирішення цих завдань доцільно використовувати структурні методи когнітивного аналізу ситуації [4]. Структурний аналіз включає концептуальну реконструкцію суб'єктивних уявлень відповідно до наступної схеми:

1. Певна подія, яка здійснюється в системі, має передумови, поява яких пов'язана з матеріальними (товарними, ресурсними та ін.) та інформаційними потоками. Рух кожного потоку можна формалізувати у загальному вигляді відповідними причинно-наслідковими відношеннями, які відображають знання аналітика або його припущення про закономірності, що мають місце в даній системі (ситуації). Виділення цих потоків є першим кроком когнітивного аналізу.

2. Кожний із визначених потоків формалізується відповідною сукупністю факторів. Поєднання всіх цих сукупностей складає *множину факторів*, в термінах яких формалізуються процеси в системі.

3. Визначаються *зв'язки між факторами* шляхом розгляду причинно-наслідкових ланцюжків відповідних потоків. Можна припустити, що фактори, які входять до першої частини "якщо..." ланцюжка "якщо..., то...", впливають на фактори її другої частини "то...". Вплив може бути як посилюючим (позитивним), так й гальмуючим (негативним), або змінного характеру залежно від можливих додаткових умов.

Сила впливу факторів один на одного формалізується за допомогою лінгвістичних змінних типу "значна", "помірна", "слабка" та ін. Співвідношення сукупності таких лінгвістичних змінних з числовою шкалою дає можливість визначити для кожної лінгвістичної змінної відповідний інтервал на шкалі [0, 1].

Основні поняття графової моделі слабкоструктурованої ситуації. Графова модель розробляється з подвійною метою: провести певну (по можливості, більш детальну в межах наявної інформації) структуризацію досліджуваної ситуації; на підставі проведеної структуризації вирішити поставлені завдання.

Під вирішенням завдань слід розуміти забезпечення потрібної динаміки факторів, які є сутністю проблеми. Ці фактори мають назву — *цільові*. Фактори, за допомогою яких аналітик може керувати процесами у моделі шляхом управлінських дій, називаються керівними.

Зовнішні фактори — це фактори, які є висячими вершинами у графовій моделі. Це фактори зовніш-

нього середовища, динаміка яких не залежить від стану слабоструктурованої ситуації, вони задаються для відображення відповідного впливу зовнішнього середовища на ситуацію, яка моделюється.

Вилучення та подання знань експерта про ситуацію. Структура ситуації може бути подана у вигляді орієнтованого навантаженого графа $D(F, W)$, де F — множина факторів, $W \subseteq F \times F$ — орієнтовані дуги графа, які навантажені значеннями впливу $w_i \in W$. Такий граф, з огляду на суб'єктивність його створення, називають когнітивною картою. Складання когнітивних карт, яке спрямоване на виявлення причинно-наслідкових зв'язків між факторами, є традиційним методом когнітивного моделювання [4].

Формально когнітивна карта подається у вигляді орієнтованого графа, вузлами якого є індивідуально значущі фактори, дуги, навантажені знаками "+" або "-" (знаково-орієнтований граф) [4], або значеннями функції належності взаємозв'язків (нечітко-орієнтований граф) [7], які відображають тип каузальної взаємодії між факторами. Таке

подання структури ситуації дає змогу використовувати математичні методи теорії графів, методи структурного балансу, нечіткі методи для їх обробки та аналізу. Як приклад структурного подання ринкової ситуації можна розглянути декомпозицію ринкової структури (рисунок).

Аналіз когнітивних карт. Аналіз знакового графа дає змогу виявити та перевірити основні залежності між факторами, які надалі використовуються для управління ситуацією. У структурному аналізі можна виділити два завдання — статичний та динамічний аналіз. Статичний аналіз потрібен для визначення взаємовідносин між суб'єктами ситуації та оцінки основних факторів, які найбільше впливають на ситуацію. Якщо ввести поняття знака контуру як добуток знаків його входних дуг, то можна обчислити усі впливи факторів один на одного і знайти всі контури з позитивним і негативним зворотним зв'язком. Якщо знак контуру "+", то він здійснює позитивний зворотний зв'язок, якщо "-" — негативний.

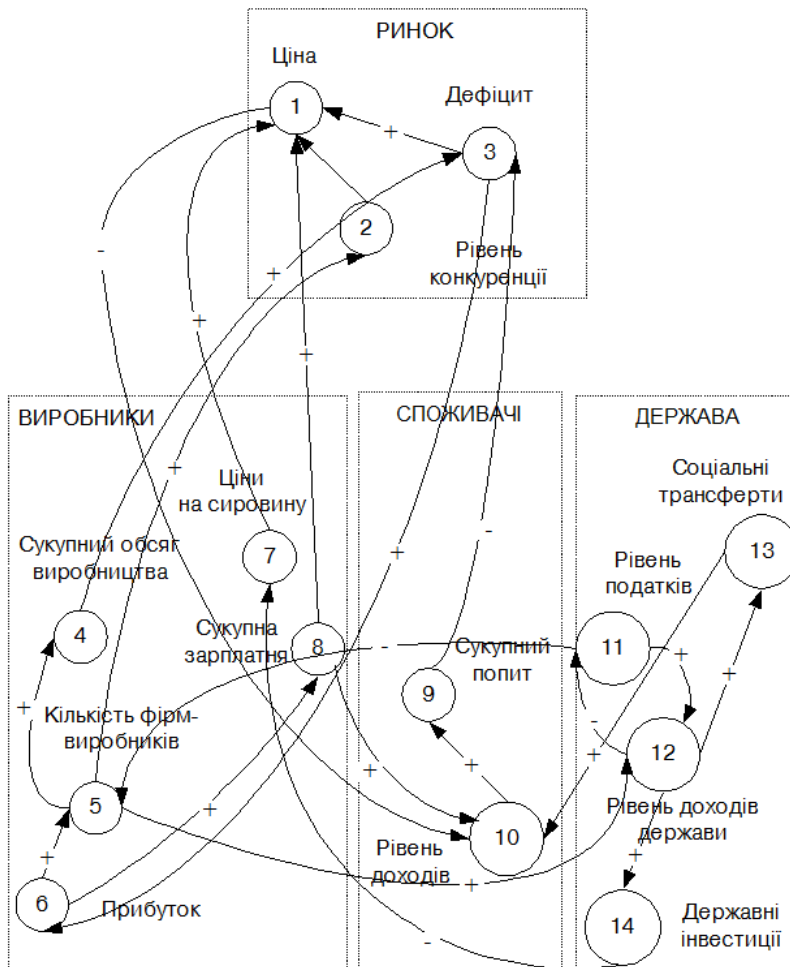


Рис. Фрагмент когнітивної моделі ринкової ситуації

Динамічний аналіз дає можливість дослідження ступеня впливу факторів один на одного, в тому числі на цільові фактори. В задачі динамічного аналізу моделюється розвиток ситуації при здійсненні впливу на ситуацію. Передусім досліджуються процеси саморозвитку ситуації (без проведення управління) з вихідного стану. Структура моделі може виявитися такою, що її стан у вільному русі (лише за рахунок взаємодії факторів) буде зміщатись до встановленої мети управління, тобто поточні тенденції змін цільових факторів будуть наближатися до бажаних цільових тенденцій. Для цього використовуються методи розв'язання прямих задач [4; 7].

Якщо виявилось, що під впливом вихідних умов стан ситуації рухається у відмінному від цільового напрямку, то необхідно визначити управлінські дії, за допомогою яких можна направити розвиток ситуації у бажаному напрямку. Для розробки і вибору стратегії досягнення мети в системах когнітивного моделювання використовуються методи вирішення зворотних завдань і вибору кращого рішення з множини запропонованих. Для вирішення зворотнього завдання визначається мета управління ситуацією, яка може бути задана у вигляді вектора факторів, кожний елемент якого характеризує, на яку величину та в якому напрямку необхідно змінити поточний стан ситуації для досягнення цільового стану. Завдання полягає у визначенні множини вектора вхідних впливів [7].

Результатом зворотнього завдання є множина запропонованих варіантів альтернативних рішень. Методи вибору рішення надають змогу обрати краще рішення за певним критерієм або множиною критеріїв (багатокритеріальний вибір). Для вибору рішення можуть бути використані певні відомі методи і моделі вибору [8].

Розширенням можливостей когнітивного моделювання є врахування умов зміни протягом часу факторів зовнішнього середовища та управлінських дій. Ці можливості важливі при моделюванні ситуацій, які швидко змінюються.

Перспективою подальшого розвитку в цьому напрямку є визначення механізмів урахування рефлексивних уявлень суб'єктів у ході когнітивного аналізу та управління слабоструктурованими ситуаціями.

Складність розробки рішень у ході стратегічного управління на підприємстві з метою моніторингу та впливу на зовнішнє середовище обумовлені особливостями, які притаманні ринковій ситуації. Ця ситуація характеризується багатьма взаємопов'язаними процесами, їх багатоаспектністю, відсутністю до-

статньої кількісної інформації про динаміку процесів, стаціонарності. З огляду на визначені особливості такі ситуації відносяться до класу слабоструктурованих. У слабоструктурованій ситуації процес формалізації її моделі, тобто визначення її основних факторів та зв'язків між ними доцільно проводити у тісному контакті з експертами з використанням комп'ютерної підтримки.

У слабоструктурованих областях якість (обґрунтованість, своєчасність, ефективність) рішень, які приймаються, значною мірою залежить від суб'єктивних факторів, які важко формалізувати. Недооцінка важливості суб'єктивних уявлень та індивідуальних особливостей ОНР призводить до порушення психологічного комфорту ОНР, коли "об'єктивні" і науково обґрунтовані рекомендації системи вступають у суперечність з індивідуальним досвідом ОНР, викликаючи руйнування сформованих уявлень і звичних процедур діяльності. У зв'язку з цим для автоматизації управлінської діяльності в слабоструктурованих областях доцільно створити систему підтримки прийняття рішень, яка орієнтована на суб'єкта.

Для вирішення проблем когнітивного аналізу та управління ринковою ситуацією запропоновано використовувати когнітивний підхід до моделювання, який включає множину методів отримання, подання, аналізу суб'єктивних уявлень суб'єкта про процеси функціонування слабоструктурованих унікальних ситуацій і методів розробки стратегій щодо управління такими ситуаціями. Завдання підтримки прийняття рішень у когнітивному моделюванні формується як визначення стратегії переведення ситуації з поточного стану до цільового. Розроблення стратегії здійснюється на підставі суб'єктивної моделі ситуації, яка включає суб'єктивні оцінки значень факторів ситуації, модель її функціональної структури та ін.

Процес побудови моделі функціональної структури в когнітивному моделюванні є ітераційним процесом генерації і перевірки гіпотез про функціональну структуру до отримання структури, яка здатна пояснити динаміку розвитку ситуації.

Використання систем когнітивного моделювання в ході прийняття рішень в слабоструктурованих ситуаціях дає змогу залучати до процесу прийняття рішень творчий потенціал ОНР, підвищувати якість рішення, тому сучасні системи підтримки прийняття рішень, зокрема використання методів розробки рішень, повинні включати розвинутий інтерфейс для роботи з експертами, засоби настройки та корегування

моделей, візуалізації та інтерпретації результатів.

Література: 1. Канторович Л. В. Математические методы организации и планирования производства. — Л., 1939. — 80 с. 2. Дж. Нейман фон. Теория игр и экономическое поведение Дж. Нейман фон, О. Моргенштерн. — М.: Наука, 1970. — 756 с. 3. Немчинов В. С. Избранные произведения. Тт. 1 – 6. — М., 1967 – 69. 4. Новожилов В. В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании — М., 1967. — 200 с. 5. Форрестер Дж. Мировая экономика. — М.: Наука, 1978. — 432 с. 6. Форрестер Дж. Динамика развития города. — М.: Прогресс, 1974. — 340 с. 7. Робертс Ф. С. Дискретные математические модели с приложениями к социальным, биологическим и экономическим задачам. — М.: Наука, 1986. — 496 с. 8. Герасимчук В. Г. Стратегія управління підприємством. Графічне моделювання. — К.: КНЕУ, 2000. — 360 с. 9. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства. Навчальний посібник / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 640 с. 10. Ларичев О. И. Объективные модели и субъективные решения. — М.: Наука, 1987. — 296 с.

*Стаття надійшла до редакції
10.03.2004 р.*

УДК 658.011.1:304.4

**Лисица Н. М.,
Вовк В. А.**

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНО-ЭТИЧНОГО МАРКЕТИНГА

The article deals with the social policy of an enterprise on the basis of social ethical marketing. Social policy of an enterprise is analysed as a part of the social policy of the state. The structure of social policy of an enterprise is determined.

Социальная политика как государства, так и предприятия неразрывно связана с экономической. Кроме того, они взаимообусловлены, что требует правильного и взвешенного выбора приоритетов их согласованного развития (на всех уровнях).

Характерными особенностями социальной политики, выделяющими ее как особую разновидность политики, являются:

коллективность (использует ресурсы коллектива или отвечает на коллективные потребности);

сосредоточенность на социальных отношениях (использует либо изменяет их);

обусловленность неудовлетворенностью в экономическом положении в связи с ограниченностью ресурсов [1].

Социальную политику целесообразно рассматривать в двух аспектах — широком и узком, что отмечает, например, С. Смирнов [2, с. 15 – 20]. Рассматриваемая в широком аспекте социальная политика "охватывает решения и мероприятия, которые затрагивают все стороны жизни членов общества, включая обеспечение последних товарами, жильем и услугами социальной инфраструктуры, рабочими местами, приемлемыми денежными доходами, благоприятными экологическими условиями и т. п." [2, с. 15]. В узком аспекте содержание социальной политики ограничивается деятельностью, связанной с социальной защитой человека и общества [3, с. 5], то есть поддержкой тех слоев общества, которые в силу своего специфического положения не в состоянии играть активную роль в условиях рыночных отношений (дети, неработающие пенсионеры, инвалиды, в определенных условиях — работники организаций, финансируемых из бюджетов различных уровней), а также с обеспечением развития некоммерческой части социально-культурной сферы. Социальная политика в узком смысле рассматривается как перераспределение на основе действующего законодательства финансовых ресурсов между различными социальными группами населения, отраслями народного хозяйства с использованием механизмов государственных налоговой и бюджетной систем [2].

Основную цель социальной политики можно определить как усиление социальной солидарности и повышение общего благосостояния в обществе.

Задача социальной политики — улучшение качества жизни, условий работы всех слоев населения, предоставление особой защиты и помощи бедным и малозащищенным группам населения. Поле деятельности социальной политики обусловлено социальными проблемами, которые существуют в данном обществе, охватывает группы населения, в которых возникают эти проблемы.

Объект социальной политики — обеспечение жизнедеятельности всего населения страны, социальная защита малообеспеченных категорий населения, находящихся в трудной жизненной ситуации, например пенсионеров, тяжело больных и инвалидов, людей, которые пострадали вследствие войн, катастроф, стихийных бедствий, беженцев, национальных меньшинств и т. п.

Несмотря на популярность термина "социальная политика", который используют как экономисты,

так и социологи, понимание его на разных уровнях научного анализа различно. Это обуславливает актуальность проблемы социальной политики вообще и социальной политики предприятия в частности.

"Субъектами социальной политики являются также законодательные, исполнительные, судебные власти, определяющие при общественном участии цели, задачи, приоритеты, нормативно-правовую базу социальной политики государства и проводящие непосредственную практическую работу по ее реализации" [4, с. 73].

Правительство обратило внимание на такую новую сферу деятельности предприятий, как социальная политика, в которую входят следующие компоненты: оплата труда и социальные выплаты, условия и охрана труда и снижение производственного травматизма, квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки, содержание и развитие социальной инфраструктуры и реализация социальных программ.

Целью данной статьи является определение социальной политики предприятия, работающего в условиях социально ориентированной экономики и использующего концепцию социально-этичного маркетинга.

Для достижения цели автор ставит следующие задачи:

- уточнить структуру социальной политики предприятия;
- выявить иерархию различных видов политики;
- дать определение социальной политики предприятия.

Анализ научной литературы [4; 5] позволяет автору сделать вывод о том, что социальная политика предприятия не должна ограничиваться выше-названными компонентами, которые нацелены только на персонал предприятия. Социальная политика предприятия должна включать в себя мероприятия, приносящие пользу обществу в целом не только опосредованно через удовлетворение потребностей своих сотрудников, но и напрямую — удовлетворяя потребности, в первую очередь, потребителей (удовлетворение текущих потребностей, учет долгосрочных интересов, информирование потребителей о предприятии, его продукции и видах деятельности), а также всего остального населения страны (защита окружающей среды, участие в социальных общегосударственных программах, отчисление средств в благотворительные фонды, формирование социальной привлекательности предприятия) (рис. 1).



Рис. 1. Структура социальной политики предприятия

Анализ представлений различных авторов [1; 3; 4] о сущности объекта и субъекта социальной политики государства позволяет уточнить объект социальной политики предприятия (все население, социальные общности), которые гетерогенны по составу, а именно: персонал предприятия, потребители продукции данного предприятия и общества в целом. Потребители продукта, по мнению авторов, являются наименее защищенными в случае, если предприятие ведет себя социально безответственно. В качестве субъекта социальной политики предприятия выступает руководство предприятия, а также все структуры предприятия, вырабатывающие принципы и нормы оплаты труда работников, социальные выплаты; следящие за условиями и охраной труда; отвечающие за квалификацию кадров, их подготовку и переподготовку; определяющие содержание и развитие социальной инфраструктуры, реализацию социальных программ; организующие коммуникационные связи предприятия с окружающей средой. При этом следует учитывать, что деятельность субъектов социальной политики предприятия непосредственно зависит от деятельности субъектов социальной политики государства и подчиняется ей.

Если представить классификацию видов политики в иерархической форме, то социальная политика будет находиться на третьем ее уровне, а социальная политика предприятия — на четвертом (рис. 2).

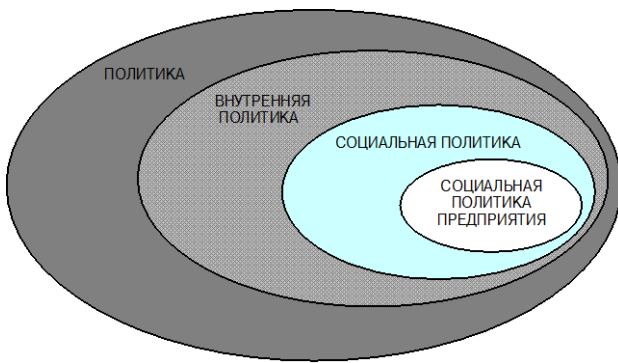


Рис. 2. Ієрархія різних видів політики

В сфері власне соціальної політики підприємства повинні забезпечувати обов'язкові умови соціальної підтримки персоналу (мінімальний рівень зарплатної плати; обов'язкове страхування по установленим нормативам — пенсійне, соціальне, медичне, по безробіттю; соціальні виплати і компенсації і т. д.). Разом з тим підприємства можуть створювати робочі місця, привабливі для найманих працівників своєю високою зарплатною платою, різними соціальними благами (безкоштовним харчуванням, можливістю отримання довготривалих безпроцентних кредитів і т. п.). Крім того, соціальна політика підприємства повинна бути умовлена ще і прагненням задовольнити потреби і соціальні потреби споживачів. Соціальна політика підприємства направлена на населення, яке є потенційним споживачем, може бути достатньо пасивною і обмежуватися підтримкою комунікативних контактів. Соціальна політика підприємства сприяє узгодженню інтересів підприємства і суспільства, що напряму стосується концепції соціально-етичного маркетингу.

Необхідно відзначити, що при розробці соціальної політики підприємства необхідно також враховувати ціннісні орієнтації як споживачів, так і співробітників підприємства. Вивчення ціннісних орієнтацій часто залишається поза цілей маркетингових досліджень, однак представляє собою важливий аспект діяльності маркетолога, оскільки дозволяє прогнозувати вподобання споживачів, раціонально розподіляти інвестиції, формувати соціальну політику підприємства.

Ітак, взаємозв'язок соціально-економічних і інформаційних аспектів маркетингової діяльності умовлена можливостями інформації забезпечувати розробку і грамотне проведення ефективної соціальної політики підприємства.

В статті удосконалено зміст соціальної політики підприємства. Соціальна політика

підприємства, розуміючись як частина соціальної політики держави, призначена забезпечити розвиток не тільки економічних і соціальних процесів як на самому підприємстві, так і в оточуючій середовищі, а також сприяти збільшенню благополуччя суспільства в цілому. Формування соціальної політики підприємства цілком доцільно проводити на основі концепції соціально-етичного маркетингу, оскільки вона містить головні положення (задоволення бажань споживача, досягнення цілей підприємства, врахування довготривалих інтересів споживачів і суспільства в цілому), які є основоположними для довготривалого і ефективного перебування підприємства на ринку.

Таким чином, зрозуміло, що інформація стала найактивнішим елементом ринкової інфраструктури, фактором виробництва і товару. Наявність або відсутність ринкової інформації визначає успіх або невдачу підприємства як в виробництві, так і в реалізації продукції. Інформація стає фактором, що визначає напрямленість і зміст соціальної політики підприємства, основою соціально-етичного маркетингу, чим умовлена їх тривале взаємозв'язок. Соціально-етичний маркетинг виникає в результаті розвитку суспільства, поступово змінюючи його цінності, і стає основою для формування соціальної політики підприємства.

Економічна ефективність і соціальні досягнення підприємства взаємозв'язані і взаємоумовлені, в цьому лежить діалектика соціальних і економічних факторів. Поворот економіки до соціальної сфери відбувся не одразу. Сьогодні спостерігається усвідомлення необхідності підвищення соціальної відповідальності підприємства перед суспільством і забезпечення конкретних соціальних потреб (персоналу, споживачів, суспільства в цілому), що обґрунтовує необхідність вивчення напрямків соціальної політики підприємства.

Література: 1. Іванова О. Передумови формування соціальної політики в Україні // Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В. Полтавця. — К.: Вид. дім "KM Academia", 2000. — С. 87 – 112. 2. Смирнов С. Н. Регіональні аспекти соціальної політики. — М.: Геліос АРВ, 1999. — 320 с. 3. Скурятівський В. А. Основи соціальної політики: Навч. посібник / В. А. Скурятівський, О. М. Палій. — К.: МАУП, 2002. — 200 с. 4. Соціальна політика: Учебник / Під общ. ред. Н. А. Волгіна. — М.: Изд. "ЭКЗАМЕН", 2003. — 736 с. 5. Котлер Ф. Основи маркетингу / Ф. Котлер, Г. Армстронг, Д. Сондерс, В. Вонг: Пер. с англ. — 2-е европ. изд. — М.; СПб.; К.: Изд. дом "Вильямс", 1999. — 1152 с.

УДК 658.589

**Сотников В. И.,
Сотникова Ю. В.**

ОПТИМИЗАЦИЯ СРОКОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

The methods of determining the optimal enterprise innovation activity period are grounded. The optimal criterion is the maximum enterprise efficiency. The qualitative model taking into consideration the particularities of the last phase of the economic cycle of the existing technology and assimilation of the innovation technology is furnished.

На текущем этапе развития национальной экономики, для которой характерны интенсивные трансформационные процессы, необходима активизация инновационной деятельности промышленных предприятий.

Инновационная деятельность является основным стратегическим направлением повышения рентабельности украинских предприятий, а успешная реализация инновационных проектов — главный критерий повышения эффективности (прибыльности) всего капитала предприятия.

Определение оптимального срока инновационной деятельности является весьма актуальной научной проблемой, решение которой имеет огромное практическое значение. Промедление с внедрением инновационных проектов может привести предприятие к потере определенного сегмента рынка. Последствием же инновационных преобразований через необоснованно короткое время будет увеличение инвестиционных расходов, потери от недоиспользования потенциала предыдущей технологии и, в конечном итоге, снижение прибыли предприятия. Поэтому значимость установления конкретных сроков внедрения инновационных проектов очевидна.

В работах ученых-экономистов Валдайцева С. В. [1], Завлина П. Н. [2], Яковлева А. И. [3], Черваньова Д. М. [4] и др. приводится только постановка вопроса об актуальности данной проблемы, но отсутствуют рекомендации по установлению сроков инновационной деятельности для конкретных предприятий.

Цель настоящей работы — обоснование и предложение методики определения сроков внедрения инновационных проектов на промышленных предприятиях.

Определение оптимального срока внедрения инновационного проекта является решающим фактором максимизации прибыли предприятия. Руководители, которые не спешат внедрять инновации, объяс-

няют это большим риском применения новых технологий. При этом не учитывается, что запоздалая инновационная деятельность сопряжена с еще большим риском. В экономической литературе описывается опыт немецких фирм, вкладывающих немалые деньги в установление продолжительности сохранения традиционных технологий [5, с. 84; 6, с. 55].

Предел использования традиционной технологии зарубежные исследователи определяют при помощи S-образной кривой, выражающей зависимость между эффектом (ось ординат) и затратами (ось абсцисс) [7, с. 84]. Эта зависимость, графическое изображение которой также называется логистической кривой, позволяет сопоставить темпы изменения эффекта с темпами изменения затрат. Если эффект растет медленнее затрат, делается вывод о наличии критической ситуации и потребности в совершенствовании технологии (продукции) путем внедрения инновационного проекта. Такой анализ устанавливает необходимость инновационного проекта, но не позволяет определить оптимальный срок его осуществления.

Внешне представляется, что инновационный проект следует внедрять как можно быстрее после выявления устойчивого негативного изменения прибыли. Проведенное авторами исследование показало, что это не всегда целесообразно. Данный вывод получен на основе анализа жизненных циклов традиционной и инновационной технологий (рисунок) и анализа величины эффекта (прибыли) предприятия при различных сроках начала инновационной деятельности (внедрения проекта). Срок внедрения проекта — промежуток времени между принятием решения о внедрении проекта (точка 4 на графике) и началом его подготовительной фазы (точка 5 на графике).



Рис. Эффект предприятия на различных фазах традиционной и инновационной технологии

При оценке величины эффекта предприятия учитывалось:

максимальное значение этого показателя при деятельности предприятия с традиционной и инновационной технологиями;

величина инновационных инвестиций;

количественное изменение эффекта предприятия при традиционной технологии и в период освоения инновационной технологии;

период времени между принятием решения о внедрении инновационного проекта и началом его внедрения. Началом внедрения инноваций является подготовительная фаза проекта (организация ресурсного обеспечения);

убытки предприятия за счет его простоя, необходимого для осуществления инвестиционной фазы инновационного проекта;

цена капитала, темп инфляции, риск;

продолжительность освоения проектных показателей.

Инновационные проекты, как правило, внедряются на двух фазах жизненного цикла существующей (традиционной) технологии: на фазе с максимальным эффектом и на фазе затухания.

Фаза с максимальным эффектом (отрезок 1' – 2' на графике) характеризуется двумя побудительными причинами инновационной деятельности: стремлением получить еще большую прибыль или созданием возможности продлить продолжительность этой фазы, чтобы исключить или как можно больше отдалить фазу затухания (устойчивое снижение эффекта).

На фазе затухания доминирует один мотив инновационной деятельности — сохранить величину эффекта предприятия на уровне предыдущей фазы или, в худшем случае, не допустить уменьшение эффекта в последующий период.

Стимулы к инновационной деятельности на фазе затухания усиливаются в связи с тем, что появляется реальная угроза банкротства предприятия. Вместе с тем на этой фазе возрастают трудности финансирования проекта, поскольку уменьшается прибыль предприятия. Поэтому на данной фазе особенно необходимо правильно определить начало внедрения инновационного проекта.

Для определения оптимального срока внедрения инновационного проекта на стадии затухания следует в продолжительности жизненного цикла традиционной и инновационной технологии выделить следующие составные части:

период времени получения предприятием максимальной прибыли при традиционной технологии (отрезок 1' – 2' на графике);

период времени работы предприятия, анализ которого позволяет установить наличие устойчивой тенденции снижения эффекта (отрезок 2' – 3' на графике);

период времени для определения возможности приведения технологического процесса предприятия в более полное соответствие с потребностями рынка и для принятия решения о внедрении конкретного инновационного проекта (отрезок 3' – 4' на графике);

период работы предприятия с традиционной технологией до начала подготовительной фазы инновационного проекта (отрезок 4' – 5' на графике). Продолжительность этого периода (t) определяет начало инновационной деятельности, если продолжительность данного периода три месяца, $t = 3$. Если проект начинает внедряться сразу после принятия соответствующего решения, продолжительность данного периода равна нулю, то есть $t = 0$. Величина t является искомой величиной, то есть необходимо определить такое значение t , при котором предприятие получит максимальную прибыль. Если оптимальное значение $t = 4$ месяца, а решение о выборе проекта принято в декабре, то срок внедрения процесса — май следующего года;

продолжительность подготовительной фазы инвестиционного проекта (отрезок 5' – 6' на графике);

период инвестиционной фазы проекта без остановки предприятия (отрезок 6' – 7' на графике);

продолжительность остановки предприятия для завершения инвестиционной фазы (отрезок 7' – 8' на графике);

общая продолжительность инвестиционной фазы (отрезок 6' – 8' на графике);

период освоения инновационной технологии (отрезок 8' – 9' на графике);

период получения предприятием проектной (максимальной) прибыли (отрезок 9' и далее на графике);

период времени (расчетный период), на основе которого определяется оптимальный срок внедрения инновационного проекта (отрезок 4' – 10' на графике).

Для определения оптимального срока начала инновационной деятельности используются прогнозные данные о прибыли за каждый месяц работы предприятия с традиционной технологией в течение расчетного периода. Расчетный период начинается подготовительной фазой инвестиционного проекта (точка 4 на графике) и заканчивается на фазе получения предприятием максимальной проектной прибыли (точка 10 на графике). Момент окончания расчетного периода зависит от его продолжительности, которая принимается не менее 12 месяцев. Прогнозные данные могут быть получены экстраполяцией тенденции изменения прибыли предприятия (отрезок 2" – 3" на графике) за известный период фазы затухания (отрезок 2' – 3' на графике). Для экстраполяции используется уравнение второго порядка. Функцией этого уравнения является прибыль, а аргументом — порядковый номер месяца (отсчет месяцев ведется от точки 2').

Критерием оптимальности служит дисконтированный эффект (величина прибыли), представляющий суммарную дисконтированную прибыль за вычетом дисконтированных инвестиций. Дисконтированный эффект определяется за расчетный период времени. Продолжительность расчетного периода (отрезок 2 – 9 на графике) устанавливается по согласованию с собственником предприятия.

Алгоритм критерия оптимальности имеет вид:

$$\begin{aligned}
 \Pi = & \sum_{i_1=0}^t \frac{\Pi_i^{TT} \times B_{i_1XB}}{(1+e+u)^{i_1}} + \sum_{i_2=t}^e \frac{\Pi_{i_2}^{TT} \times B_{i_2XB}}{(1+e+u)^{i_2}} + \sum_{i_3=e}^m \frac{\Pi_{i_3}^{TT} \times B_{i_3XB}}{(1+e+u)^{i_3}} + \\
 & + \sum_{i_4=m}^n \frac{\Pi_{i_4}^{TT} \times B_{i_4XB}}{(1+e+u)^{i_4}} - \sum_{i_5=e}^n \frac{I}{(1+e+u)^{i_5}} + \sum_{i_6=n}^k \frac{\Pi_{i_6}^{TT} \times B_{i_6XB}}{(1+e+u)^{i_6}} + \sum_{i_7=k}^T \frac{\Pi_{i_7}^{HT} \times B_{i_7XB}}{(1+e+u)^{i_7}},
 \end{aligned}$$

где Π — суммарная чистая дисконтированная прибыль за расчетный период работы предприятия (T) с традиционной и инновационной технологиями;

Π^{TT} — месячная прибыль предприятия при использовании традиционной технологии;

Π^{HT} — месячная прибыль предприятия при использовании инновационной технологии;

i_1 — порядковый номер месяца работы предприятия с традиционной технологией до подготовительной фазы инновационного проекта;

i_2 — порядковый номер месяца подготовительной фазы проекта;

i_3 — порядковый номер месяца инвестиционной фазы проекта без остановки предприятия;

i_4 — порядковый номер месяца инвестиционной фазы проекта с остановкой предприятия;

i_5 — порядковый номер месяца всей инвестиционной фазы проекта;

i_6 — порядковый номер месяца освоения инновационной технологии;

i_7 — порядковый номер месяца получения предприятием проектной прибыли;

I — инновационные инвестиции;

e — цена капитала;

u — темп инфляции;

B — вероятность получения прибыли;

β — доля чистой прибыли предприятия.

По предложенному критерию рассчитывается сумма чистой дисконтированной прибыли предприятия (Π) за расчетный период (T) по всем вариантам сроков внедрения проекта. Максимальному значению чистой дисконтированной прибыли (Π) соответствует оптимальный срок внедрения проекта ($t_{\text{опт.}}$).

Исследование, проведенное с помощью разработанного критерия, позволило установить некоторые закономерности оптимального срока внедрения инновационного проекта (начала подготовительной фазы):

существенное влияние на оптимальный срок внедрения инновационного проекта оказывают темпы изменения прибыли при использовании традиционной технологии. Величина $t_{\text{опт.}}$ находится в обратной зависимости от темпов уменьшения прибыли. При весьма низких темпах снижения прибыли инновационная деятельность должна быть начата через сравнительно длительный период, и наоборот;

увеличение цены капитала и темпов инфляции приводит к аналогичному изменению оптимального срока внедрения инновационного проекта ($t_{\text{опт.}}$);

оптимальная продолжительность периода между принятием решения и внедрением инновационного проекта ($t_{\text{опт.}}$) находится в обратной зависимости от риска использования предприятием традиционной технологии: чем больше риск, тем меньше $t_{\text{опт.}}$;

увеличение простоя предприятия на инвестиционной фазе и времени освоения новой технологии обуславливают необходимость более позднего внедрения инновационного проекта (увеличения $t_{\text{опт.}}$);

оптимальная продолжительность работы предприятия с традиционной технологией ($t_{\text{опт.}}$) находится в прямой зависимости от величины инновационных инвестиций.

Использование предложенного критерия в практической работе позволит более эффективно определять оптимальные сроки внедрения инновационных проектов, что будет способствовать повышению эффективности производственной деятельности предприятия.

Перспективы дальнейшего развития исследований в этом направлении должны учитывать особенности производственных отраслей при оптимизации сроков инновационной деятельности предприятий.

Литература: 1. Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и инновации. — М.: Инф.-изд. дом "Филинь", 1997. — 336 с. 2. Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П. Н. Завалина, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. — М.: ЦИСН, 1998. — 568 с. 3. Яковлев А. И. Методика визначення ефективності інвестицій, інновацій, господарських рішень в сучасних умовах. — Харків: Бізнес Інформ, 2001. — 56 с. 4. Черваньов Д. М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України / Д. М. Черваньов, Л. І. Нейкова. — К.: Тов. "Знання", КОО, 1999. — 516 с. 5. Блех Ю. Инвестиционные расчеты / Блех Ю., Гетце У.; [Пер. с нем. — 1-е изд., стереотип. — Калининград: Янтарный сказ, 1997. — 452 с. 6. Пономаренко В. С. Системы технологий: Навчальний посібник / В. С. Пономаренко, М. А. Сіроштан, М. І. Белявцев, П. Д. Дудко, О. М. Тимонін. — Харків: Око, 2000. — 376 с. 7. Джонсон Д. Современная логистика / Джонсон Д., Вуд Д., Вордлоу Д., Мерфи П.; [Пер. с англ. — 7-е издание. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2002. — 624 с. 8. Бузырев В. В. Выбор инвестиционных решений и проектов: оптимизационный подход. — СПб.: СПбГУЭФ, 1999. — 224 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА, ЩО ВЕДЕ ІННОВАЦІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

In the article the basical aspects and peculiarities of organizational structure formation are considered as a ground for innovation activity management system at the industrial enterprises.

Однією з причин відставання розвитку інноваційної сфери підприємств України від підприємств індустріально розвинених країн, на думку багатьох сучасних економістів [1; 2], полягає у відсутності ефективної системи управління, яка б відповідала національним особливостям формування та забезпечувала ефективність подальшого розвитку інноваційного потенціалу підприємства. У свою чергу, ефективність управління інноваційною діяльністю залежить від організаційної структури підприємства як підґрунтя системи управління. Тому метою дослідження є розробка дійової програми побудови і вдосконалення організаційної структури, яка б узагальнювала теоретичні розробки й рекомендації, вимоги та параметри організаційної структури підприємства, що здійснює інноваційну діяльність в межах своєї основної виробничої діяльності, з позицій інноваційного менеджменту.

Організаційна структура інноваційних підприємств є дуже динамічним елементом інноваційного менеджменту, який гнучко реагує на зміни зовнішніх і внутрішніх умов. Основне завдання інноваційного менеджменту в напрямку організаційно-управлінського вдосконалення інноваційного процесу полягає в обґрунтованому виборі конкретного типу організаційної структури підприємства, яке здійснює інноваційну діяльність, що забезпечувала б основні вимоги щодо такої структури, виходячи з особливостей інноваційної діяльності на підприємстві [3]. Слід зазначити, що проблема вибору раціональної організаційної структури існує не тільки на новому підприємстві, адже будь-яка, навіть цілком довершена структура, не може розглядатися як щось застигле і незмінне. Існує цілий ряд об'єктивних причин, що примушують періодично переглядати структуру інноваційного підприємства, узгоджувати її у відповідність з новими завданнями та умовами,

що змінилися: цілі інноваційного підприємства і диверсифікація тематичних напрямків здійснюваних досліджень і розробок; технології проведення НДДКР у зв'язку з подальшим прогресом науки і техніки, переходом на нову елементну базу тощо; структури тематичного плану; потрібна кількість фахівців різних професій, а також зниження ефективності діяльності інноваційного підприємства, зумовлене недосконалістю його організаційної структури. Це може бути пов'язане з дублюванням функцій управління та формами документів, які з'являються в процесі розвитку підприємства, інертністю системи, небажанням перейти до обробки управлінської інформації з використанням сучасних технічних засобів; впливом несприятливих соціальних і психологічних чинників. Організаційна структура підприємства повинна періодично переглядатися для того, щоб змінити формальні й особливо неформальні відносини, що склалися в лініях підкорення і тим самим знизити консерватизм системи загалом.

У зв'язку з цим необхідні періодичний аналіз і раціоналізація структур з урахуванням ряду чинників і на основі ряду найважливіших принципів, чим і зумовлюється мета даної статті. Виходячи з узагальнення економічних досліджень щодо організаційної структури інноваційного підприємства, основоположними чинниками, під впливом яких формується організаційна структура підприємства, що здійснює інноваційну діяльність, є: особливості галузі знань, науки і техніки, виробництва; міра самостійності підприємства або місце в структурі об'єднання; напрямок НДДКР, що розвивається, і конкретні завдання тематичного плану; міра охоплення інноваційного процесу або життєвого циклу інвестиційного проекту (ЖЦІП) підприємства, виходячи з цілей і стратегії діяльності; рівень спеціалізації і міра кооперації конкретного підприємства і його місце в суспільному розподілі праці, в тому числі в рамках об'єднання, підприємства, галузі, куди воно входить, регіону; терміни розв'язання науково-технічних проблем; структура ресурсів, які має у своєму розпорядженні підприємство (трудових, матеріальних, інформаційних і фінансових) і тенденції їх розвитку; технологія проведення і рівень автоматизації наукових, проектно-конструкторських, економіко-управлінських робіт [4].

Сам процес формування раціональної організаційної структури підприємства становить досить складне і відповідальне завдання, оскільки від міри раціональності структури, поставлених цілей і функцій, що виконуються, багато в чому буде залежати ефективність роботи в цілому підприємства та інноваційних процесів зокрема. Тому завдання полягає в сприянні економії всіх видів ресурсів як у сфері створення нових продуктів, так і в сферах виробництва, реалізації

і експлуатації. При цьому раціональна структура передусім повинна відповідати наступним вимогам:

1. Узгоджуватися з основними цілями підприємства і чітко вписуватися в діючий у відповідній галузі народного господарства порядок розробки інновацій і їх реалізації у виробництві і на ринках (внутрішньому і зовнішньому). При цьому дотримуватися принципу первинності цілей, функцій, завдань і вторинності органів, що їх вирішують.

2. Орієнтуватися на перспективи розвитку інновацій і вивчення світового попиту на них. Сприяти оптимальному інформаційному забезпеченню всіх елементів системи управління інноваційного підприємства, адже саме рух інформації є визначальним елементом ефективності інноваційного менеджменту.

3. Володіти гнучкістю, здатністю пристосуватися до нових цілей і завдань, які можуть виникнути у зв'язку із суспільними потребами, що змінилися, або внаслідок появи нових відкриттів і винаходів.

4. Сприяти підвищенню якості дослідницьких і проектних програм, що виконуються, рівня стандартизації і уніфікації об'єктів нової техніки, що розробляються.

5. Створювати умови для найбільш раціонального розподілу та кооперації праці між підрозділами та окремими виконавцями, чіткої спеціалізації робіт, які проводяться, що створить умови для наукової організації роботи працівників усіх рівнів, прискорення документообігу і проходження інформації всіх видів по вертикалі і горизонталі, скорочення циклу і зменшення витрат на створення нововведень.

6. Не допускати необґрунтованих паралелізму і дублювання робіт, які призводять до марного витрачання ресурсів.

7. Забезпечувати можливість використання найбільш раціональної технології проведення досліджень і розробок (формалізованих методів пошуку нових ідей і технічних рішень, математичних методів планування експериментів, методів автоматизованого проектування тощо).

8. Забезпечувати можливість раціонального і рівномірного завантаження всіх основних категорій виконавців. Ця вимога пояснюється передусім тим, що трудові ресурси відносяться до ресурсів виду, що не сумується. Нераціональне або неповне їх використання в будь-який проміжок часу рівнозначне втраті ресурсу.

Для забезпечення цих принципів необхідною стає ієрархічність взаємодії структурних підрозділів з мінімально можливою кількістю рівнів ієрархії для забезпечення найкоротших шляхів проходження інформації зверху вниз і знизу вгору, а також забезпечення керованості і встановлення

розмірів підрозділів з урахуванням інформації, що переробляється.

Побудову організаційної структури, виходячи з рекомендацій Казанцевої О. К. [4], з метою чіткого дотримання розподілу функцій і витрат на їх виконання автор пропонує вести як утворення трьох взаємодіючих підсистем, кожна з яких становить певний цільовий напрямок діяльності підприємства: основна функціональна підсистема, включаючи виробничу підсистему; науково-дослідна або інноваційна підсистема, що забезпечує повноту виконання всіх етапів ЖЦП в межах інноваційного процесу підприємства; обслуговуюча підсистема, що не бере безпосередньої участі у виробничому або науково-дослідному процесах, але має безпосередній вплив на їх результати і виконує обслуговуючу й допоміжні функції (мається на увазі адміністративна і соціально-культурна підсистема).

Склад підрозділів, що входять до організаційної структури підприємства, визначається не тільки складом генеральних і вихідних цілей і завдань, що стоять перед підприємством, але й специфікою творчих, наукових, конструкторських, проектних, технологічних, експериментальних і випробувальних робіт, їх складом і методами виконання, способами вирішення творчих завдань на різних етапах НДДКР і проектування, їх інформаційного, кадрового, матеріального і фінансового забезпечення і конкретними приватними цілями реалізації кожного етапу, кожної НДР і конкретних операцій.

В основу загальної схеми організації і порядку робіт зі створення та подальшого вдосконалення структури інноваційного підприємства, що наведена на рис. 1, покладені етапи організації робіт щодо вдосконалення організаційної структури наукового підприємства, що була розроблена Пузинею К. Ф. [3]. Єдиним недоліком в цій схемі є загальність підходу до побудови структури без урахування специфіки наукової спрямованості діяльності підприємства, що здійснює інноваційну діяльність, а також відсутність очевидного впливу принципів інноваційного менеджменту. Тому вважається за необхідне доповнити запропоновану схему міжетапними роботами, що були наведені Кабаковим В. С. та Шатровою О. В. [4], як роботи з організації системи управління саме інноваційною діяльністю. Також при розробці рекомендацій до виконання робіт на певних етапах впровадження нової організаційної структури на підприємстві як процесу реінжинірингу необхідно вжити заходи, спрямовані на мінімізацію ризику впровадження нової організаційної структури на діючому підприємстві, що запропоновані Мединським В. Г. та Ільдеменовим С. В. і надають певну економічну доцільність, обґрунтованість роботам [5].



Рис. 1. Принципова схема розробки організаційної структури управління інноваційною діяльністю підприємства

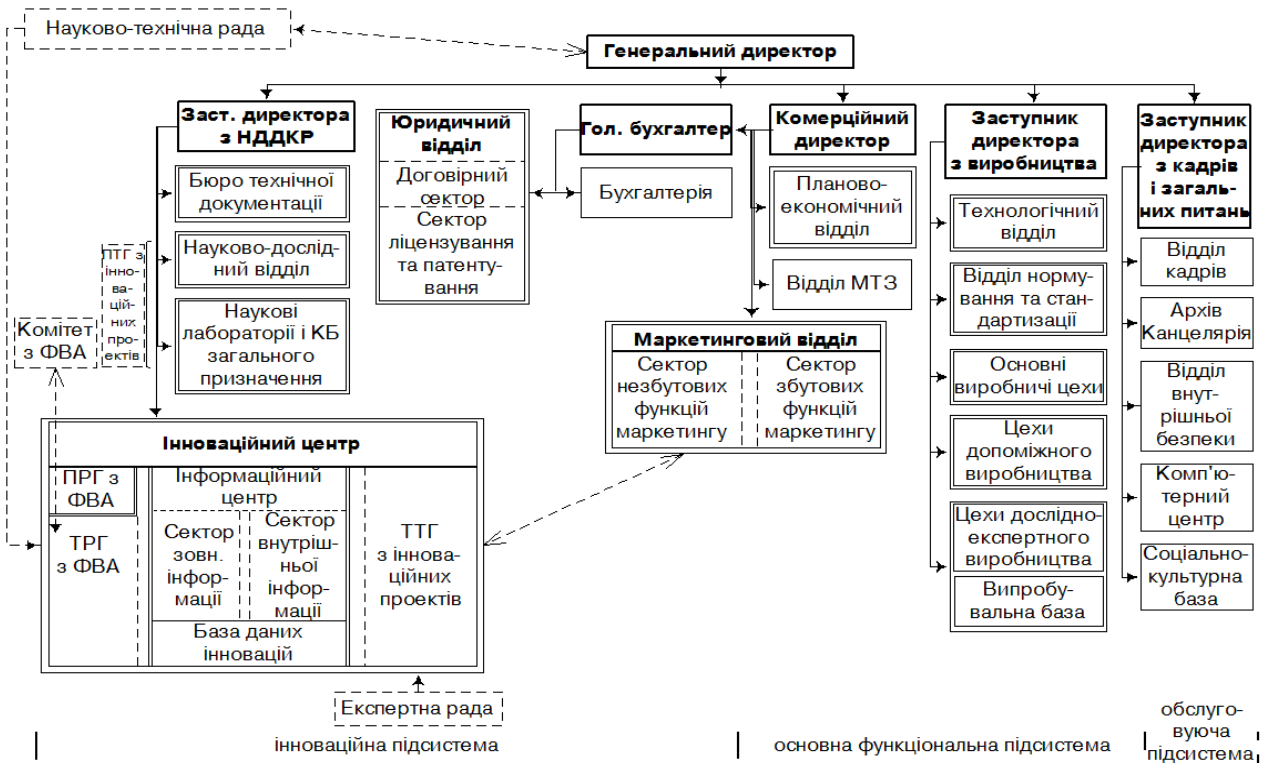


Рис. 2. Типова уніфікована схема організаційної структури промислового підприємства, що здійснює інноваційну діяльність

Умовні позначення:

- Управлінська спрямованість:
- > пряме підпорядкування;
 - -> неформальне підпорядкування;
 - -> неформальний вплив (потік інформації);
 - <-> взаємний неформальний вплив (потік інформації);
 - керівний орган (підрозділ, посада);
 - підрозділи, безпосередньо залучені до ІП;
 - підрозділи, не пов'язані з ІП;
 - неформальне формування та складові підрозділів.

Наведена схема встановлює порядок проведення робіт з організації управління інноваційною діяльністю на підприємстві, цілі та зміст кожного з етапів і тому може вважатися за програму робіт із формування системи управління діяльністю на підприємстві, що здійснює інноваційну діяльність. Дана схема дозволяє одночасно визначити параметри виробничої системи підприємства й вимоги, що висувуються особливостями умов інноваційної діяльності, виходячи з сутності інновації як економічної категорії.

Дієвість і практичну доцільність застосування розробленої програми доводить сформована за наведеною схемою типова організаційна структура інноваційного підприємства (див. рис. 2), елементи якої були запропоновано до впровадження на діючих підприємствах міста Харкова.

Надалі вбачається за необхідне подальше практичне опрацювання наведеної схеми з метою розробки рекомендацій щодо застосування основних методів оцінки ефективності функціонування організаційної структури і системи управління взагалі, вибору методів обґрунтування функціональної відповідності елементів системи організації управління особливостям інноваційних процесів на підприємстві.

Література: 1. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2000. — 360 с. 2. Гриньов А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління. — Харків: Вид. Дім "ІНЖЕК", 2003. — 308 с. 3. Пузыня К. Ф. Организация и планирование научных исследований и опытно-конструкторских разработок: Учеб. пособие / К. Ф. Пузыня, А. К. Казанцев, Л. С. Барютин. — М.: Высшая школа, 1989. — 224 с. 4. Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. — СПб.: Наука, 1997. — 560 с. 5. Медынский В. Г. Реинжиниринг инновационного предпринимательства: Учеб. пособие для вузов / В. Г. Медынский, С. В. Ильдеменов; [Под ред. проф. В. А. Ирикова. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 416 с.

Стаття надійшла до редакції
23.03.2004 р.

УДК 101

Стрижко В. А.

ВАЖНОЕ СОБЫТИЕ В ДУХОВНОЙ КУЛЬТУРЕ ОБЩЕСТВА

A brief review of a very interesting and important event in the spiritual culture — the work of The XXI World Philosophy Congress, its main problems, ideas, conceptions etc. from the point of view of the direct participant, is presented in the article.

10 – 17 августа 2003 г. в Стамбуле состоялся очередной XXI Всемирный философский конгресс, собравший около 2 тысяч участников почти из 90 стран мира.

Философские конгрессы планетарного уровня — всегда значительное, неординарное и яркое событие в духовной культуре. Начиная с 1900 года они проводятся регулярно и всегда вызывают пристальный и глубокий интерес не только специалистов, но и широких слоев населения различных стран, регионов, континентов. Париж, Гейдельберг, Лондон, Амстердам, Женева, Дюссельдорф, Москва, Бостон — в числе гостеприимных хозяев таких высокоинтеллектуальных собраний.

На этих форумах всегда выдвигаются для обсуждения важнейшие вопросы, ставятся проблемы, как правило, сопровождающиеся неоднозначными интерпретациями, острыми дискуссиями, многовекторным поиском их возможных решений. Результаты такого целенаправленного "мозгового штурма" по завершению работы очередного конгресса еще долго будоражат умы людей, стимулируя и направляя не только теоретический поиск философов-профессионалов, но и духовные искания общества в целом.

Тема Всемирного философского конгресса 2003 года — "Философия лицом к мировым проблемам" — сжато и точно выразила остро назревшее, самое актуальное в судьбах как самого философского знания, так и в жизни мирового сообщества.

Долго и непросто был путь к постановке этой проблемы и для самого широкого ее обсуждения. Волею судеб, а точнее в силу сложного переплетения объективных и субъективных факторов, причин, обстоятельств уже ушедший в историю такой неоднозначный и беспокойный XX век был не самым благоприятным для философии. Хотя дело не только в нем. Становление, развитие и функционирование философии в человеческой культуре всегда сопряжено с огромными трудностями. И вместе с тем история человечества показывает, что все попытки каким-либо образом загнать философию в самый темный угол культуры или подменить полноту ее содержания отдельными или субъективно трактуемыми философскими проблемами, концепциями, идеями рано или поздно терпит сокрушительный крах. Слово птицы Феникс, через всю потрясающую сложность и обжигающую реальность внешних и внутренних миров в каждую новую эпоху человеческой Истории восстает она перед взором людей с заново возрожденной силой, со своими вечными вопросами, вечными проблемами, вечными истинами.

Последний XXI Всемирный философский конгресс в очередной раз подтвердил это.

© Стрижко В. А., 2004

Вся работа Конгресса была очень насыщенной: пленарные заседания, многочисленные секции, симпозиумы, круглые столы, приглашенные докладчики и лекции, стендовые сообщения, книжные выставки и презентации, а также другие формы интеллектуального общения заполняли весь день (официальное время с 9-00 до 19-50 по взаимному желанию участников и их стремлению к интенсивному духовному общению обычно значительно раздвигалось).

Разумеется, и прошедший Конгресс, и огромное количество материалов, на нем представленных, а также обсуждавшиеся идеи, концепции, вопросы и проблемы будут еще долго предметом осмысления и переосмысления. Сейчас же представляется необходимым поделиться только некоторыми основными впечатлениями об этом значительном, содержательном и интересном событии.

Открытие Конгресса (Opening Session), состоявшееся в Деловом и культурном центре Стамбула 10 августа 2003 года, было не только торжественным и эстетически привлекательным (прекрасная музыка Александра Бородина, Ференца Листа, а также турецких авторов в блестящем исполнении известных турецких пианисток, лауреатов многих международных музыкальных конкурсов — сестер Ferhan и Ferzan Önder — сопровождали это инаугурационное заседание). Но главным в этот день были глубокие по содержанию выступления президента Конгресса — профессора Иоанны Кучуради, Президента Турецкой республики — Ахмета Сезера, представителя Генерального директора ЮНЕСКО — Коишира Мачуура и других известных лиц. Конгресс приветствовали многие видные политические и общественные деятели и организации из различных стран.

Особенно приятно поразила переполненную Anadolu Auditorium (главный зал Конгресса, вместивший более 2000 человек, названный по местности Anadolu — родине турецкой философии) речь президента Турции. Господин Ахмет Сезер горячо и убедительно говорил о непреходящем значении философского знания (и, прежде всего, его классического содержания) для всего человечества, для всех культур и народов вопреки непрекращающимся многочисленным попыткам философствующего дилетантизма или поставить его под сомнение, или вообще отказаться от него. Президент Турции подчеркивал, что выживание современного общества, его прогресс возможны прежде всего через философию, через новое критическое переосмысление и Мира, и Человека, и новых условий его бытия, через кардинальное изменение устаревшей системы образования при самом непосредственном участии и помощи философии. Его речь, как и слова "общество обязано в собственных интересах открыть новые горизонты для развития философии, ибо только те государства, где процветает философия, обеспечивают себе собственное и всестороннее развитие в отличие от отсталых сообществ...", были встречены овацией.

На пленарные заседания были вынесены следующие проблемы:

- 11 августа: роль философии, просвещение, постмодернистская мысль и другие перспективы;
- 12 августа: глобализация и культурная идентичность;
- 14 августа: права человека, государство и международный порядок;
- 15 августа: новые изменения в науке и технологии.

Так как на Конгрессе интерес к постмодернистским построениям, еще недавно так шумно претендовавшим на всеобщее внимание, фактически отсутствовал, то, несмотря на частичное обозначение этой темы, на первом пленарном заседании всеобщее внимание было направлено совсем на другое. Живой интерес вызвал, прежде всего, доклад "Движение к постнациональному сообществу: диспут о будущем международного права" Юргена Хабермаса (Jürgen Habermas, Германия) — известного ученого мирового уровня, открывший первое рабочее пленарное заседание 11 августа. Об этом докладе, как, впрочем, и о других, невозможно в кратком обзоре сказать многое, однако нельзя не заметить следующее. При всей дипломатичности языка Ю. Хабермаса в его докладе достаточно ясно прозвучала мысль не только о неотложной необходимости направить усилия философов на разработку основополагающих универсальных принципов социальной организации, философского исследования оптимальных векторов общественных трансформаций, но и об уязвимости и проблемности международного права в современном однополярном мире, об угрозах всеобщему миру в связи с недавней, по выражению Ю. Хабермаса, "неуполномоченной интервенцией в Ираке". Хабермас также акцентировал внимание на важности поиска правил и способов реального распространения и выполнения норм международного права с целью движения по пути конституционализации всего человеческого сообщества.

Более отчетливо затронутые Ю. Хабермасом вопросы были освещены в докладе "Права человека, государство и международный порядок" американского ученого Питера Сингера (Peter Singer) на пленарном заседании 14 августа, в котором была убедительно продемонстрирована абсолютная неприемлемость для мирового сообщества произвольного толкования норм международного права со стороны США, приобретающего угрожающий для всех форм жизни характер.

С большой симпатией зал встретил и другие пленарные выступления, в особенности доклад "Роль философии в межкультурном диалоге. Африканская перспектива" ученого из Ганы Квази Виреду (Kwasi Wiredu), поднявшего проблему неадекватности современного межкультурного диалога задачам и угрозам XXI века.

Важное место в работе Конгресса, наряду с пленарными заседаниями, заняли симпозиумы: "Насилие, война и мир" (10 августа); "Неравенство, бедность и развитие: философские перспективы" (11 августа); "Философия в Турции" (12 августа); "Демократия и ее будущее: гражданство и гражданское общество" (14 августа), а также "Права человека: концепции, проблемы и перспективы" (15 августа).

Интересными были и лекции (Invited Session) так называемых приглашенных докладчиков Ibn-roshd Lecture, Kierkegaard Lecture, Sartre on Terror и др. Новым в практике конгрессов было введение в порядок дня студенческих сессий, что придавало данному Конгрессу и в прямом, и в переносном смысле "новое дыхание".

При всем отмеченном — все же самой философски нагруженной, содержательной и весомой частью работы Конгресса стали, как и следовало ожидать, секционные заседания. Всего с 10 по 17 августа таких заседаний было

проведено 200! Само число этих встреч впечатляет, но и реальная атмосфера, насыщенная глубоким напряженным анализом назревших философских проблем, стала и плодотворной, и незабываемой для ее участников.

Особенно многолюдными и остродискуссионными были заседания на следующих секциях: "Социальная и политическая философия", "Философия культуры", "Философия знания", "Философия образования", "Философия и будущие поколения", "Философия ценностей" и др.

Важной особенностью работы уже упомянутых и тех секций, о которых не говорилось, была тесная связь рассматриваемых в каждой секции собственно философских проблем с процессами глобализации, с современной глубоко противоречивой и неоднозначной материальной и духовной практикой. Да и сама философия, как подчеркивал докладчик из Великобритании Кай Криз (Kai Krees), "должна ныне пониматься не столько как типично европейский проект греческого истока, сколько как критическая и фундаментальная рефлектирующая интеллектуальная практика".

Очень притягательными для многих участников и гостей Конгресса стала секция "Маркс как мыслитель в эпоху посткоммунизма" (доклады немецких, американских и российских ученых), а также секция "Философия для детей", на которой, помимо других ученых, с оригинальными и конкретными программами выступили философы Турции — страны, которая одна из первых в мировой практике имеет "Департамент по преподаванию философии детям" и где стал возможным факт личной глубокой и постоянной заинтересованности Президента страны в реальном улучшении преподавания философии в средней и высшей школе.

Значительный интерес вызвало участие в работе Конгресса различных философских обществ, в частности "International Society for Value Inquiry" с основной темой "Global Values in the 21-st Century", при обсуждении которой особенно активно и обстоятельно выступили молодые философы Китая, а также: "International Association of Jaspers Societies", "Radical Philosophers Association" (RPA) "International Society for Asian and Comparative Philosophy", "Sartre Society of North America" (NAS), "International Society for Comparative Studies of Chinese and Western Philosophy" и др.

В концептуально-содержательном плане основное внимание участников Конгресса было привлечено к углубленному осмыслению следующих проблем:

философский анализ научной картины мира в культуре техногенной цивилизации;

философско-методологические исследования глобалистики и новые стратегии социальной философии;

современные аксиологические концепции и их методологические подходы к разрешению конфликта духовных ценностей в современном мире;

проблемы универсальных оснований международного права и глобальной этики как регулятивов оптимальных векторов социального выживания и развития и др.

В заключение необходимо отметить представительство на Конгрессе не только философов, но и концепций, идей, проблем, а также книжной продукции и других форм контактов. В числе несомненных лидеров Конгресса были философы из России, Германии, Китая, США, которые

практически на всех секциях задавали основной ритм, тон и направленность обсуждению заявленных вопросов. Делегация России была весьма представительна (более 200 человек), прибыла на специальном "Философском пароходе" и была возглавлена первыми лицами (В. С. Степин — президент Российского философского общества, директор института философии РАН, академик РАН; профессор, докт. филос. наук А. Н. Чумаков — главный редактор "Вестника российского философского общества"; профессор, докт. филос. наук В. А. Лекторский — главный редактор журнала "Вопросы философии" и многие другие авторитетные российские ученые, а с ними — мощная когорта философов-профессионалов из различных уголков России). Россияне не только профессионально глубоко и аргументированно участвовали в обсуждении всех вопросов, но и были инициаторами интереснейших дискуссий, диспутов, круглых столов и презентаций (в частности событием стала презентация вышедшей из печати накануне Конгресса энциклопедии "Глобалистика", (Москва, 2003) на русском и английском языках). Их активное участие в работе Конгресса было поддержано представителями Белоруссии, Украины, Казахстана, Узбекистана и др.

Из Украины на Конгрессе было, к сожалению, всего несколько человек. Все же от этого участие в работе Конгресса украинских представителей не стало, к счастью, ни менее актуальным, ни менее активным. Автору данных строк представилась возможность непосредственно участвовать в работе всех пленарных заседаний, ряда симпозиумов, многих секций, круглых столов, презентаций с 10 по 17 августа включительно. Основное участие — это два доклада. Первый доклад — "Философия перед лицом глобальных проблем" (10 августа, секция "Social and Political Philosophy" — выступала как приглашенный докладчик); и второй — "Объектная стабильность философии и исторические модификации ее образов на уровне массового сознания" — 12 августа, секция "Philosophy and Future Generations" — выступила как изначально включенный в программу Конгресса докладчик. Кроме этого, — участие с развернутым выступлением перед философами Китая и Индии по проблеме "Современная аксиология: западная и восточная парадигмы", 14 августа, секция "Philosophy in Asia and the Pacific: Contemporary Issues", а также участие в дискуссии с турецкими философами на секции "Philosophy for Children" по вопросам методологических подходов в философском образовании студенчества — 17 августа.

Все проблемы и подходы к их решению, обсуждавшиеся на Конгрессе, в определенной степени отражены в следующих изданиях: "XXI-st World Congress of Philosophy: Philosophy facing World Problems" (Programme), August 10-17, 2003, Istanbul Convention and Exhibition Center, Turkey, 102 p.; "XXI-st World Congress of Philosophy: Philosophy facing World Problems" (Abstracts). August 10-17, 2003, Istanbul Convention and Exhibition Center, Turkey, 444 p.

Стаття надійшла до редакції
3.02.2004 р.

Довідка про авторів

- Мартюшева Л. С.** — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Семенов В. Б. — аспірант ХДЕУ
Мілов О. В. — канд. техн. наук, доцент ХДЕУ
Порєв С. М. — заст. директора Департаменту науково-технологічного розвитку, начальник управління координації наукових досліджень
Міщенко В. А. — докт. екон. наук, професор НТУ "ХПІ"
Коробков Д. В. — аспірант НТУ "ХПІ"
Холодний Г. О. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Тєхова О. А. — аспірант ХДЕУ
Водницька Н. В. — аспірант ХДЕУ
Худавердієва В. А. — здобувач Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва
Васильєв А. І. — канд. соц. наук, доцент НАУ ім. М. Є. Жуковського "ХАІ"
Вальчук Т. Л. — канд. техн. наук, доц. КДУІКТ
Котляров Л. Д. — канд. екон. наук, доцент Української інженерно-педагогічної академії
Гриньова В. М. — докт. екон. наук, професор ХДЕУ
Грузіна І. А. — аспірант ХДЕУ
Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор ХДЕУ
Бондар І. О. — викладач ХДЕУ
Горовий Д. А. — викладач ХДЕУ
Гавкалова Н. Л. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Маркова Н. С. — аспірант ХДЕУ
Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор ХДЕУ
Найденко О. Є. — викладач ХДЕУ
Ястремська О. М. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Попов А. С. — аспірант ХДЕУ
Тимонін О. М. — канд. екон. наук, професор ХДЕУ
Бровко К. М. — викладач ХДЕУ
Бузінова Г. В. — викладач ХДЕУ
Бондар О. В. — канд. екон. наук, доцент Полтавського університету споживчої кооперації України
Рудика О. В. — аспірант ХДЕУ
Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор ХДЕУ
Крамарева О. М. — аспірант ХДЕУ
Журавльова І. В. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Огурцов В. В. — викладач ХДЕУ
Рогожин В. Д. — канд. техн. наук, доцент ХДЕУ
Тищенко Д. О. — аспірант ХДЕУ
Шемаєва Л. Г. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Сотніков В. І. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Сотнікова Ю. В. — аспірант ХДЕУ
Лисиця Н. М. — докт. соц. наук, професор ХДЕУ
Вовк В. А. — викладач ХДЕУ
Власенко В. В. — аспірант ХДЕУ
Стрижко В. О. — канд. філос. наук, доцент ХДЕУ