

# *Управління розвитком*

*Харківський національний  
економічний університет*

*Науково-практична конференція  
"Проблеми організації та планування  
інноваційної діяльності підприємств"  
21 – 22 квітня 2005 року*

*Всеукраїнська наукова конференція  
"Проблеми гендерної політики в Україні"  
28 квітня 2005 року*

*Збірник наукових статей*

*видається 2 рази на рік*

*№ 2, 2005*

*Харків, Вид. ХНЕУ, 2005*

**Засновник і видавець****ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ****Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.****Затверджено на засіданні вченої ради університету.****Протокол №10 від 25.06.2005 р.****Редакційна колегія****Пономаренко В. С. — докт. екон. наук, професор (головний редактор)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Левикін В. М. — канд. техн. наук, доцент

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

Назарова Г. В. — канд. техн. наук, доцент

Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор

Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор

Тодика Ю. М. — докт. юр. наук, професор

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

Українська Л. О. — докт. екон. наук, професор

Хохлов М. П. — докт. екон. наук, професор

Ястремська О. М. — канд. екон. наук, професор

**Редакція збірника наукових статей**Зав. редакцією **Сєдова Л. М.**Редактори: **Гузенко О. М.****Гончаренко Т. О.****Замазій О. Є.****Тишкевич О. О.****Анацька О. В.****Філімонова Г. С.**Технічний редактор **Крутас Н. В.**Комп'ютерна верстка **Зубковська О. Г.****Адреса видавця:** 61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а**Телефони:**

(057)702-03-04 — головний редактор

(0572)58-77-05 — зав. редакцією

**E-mail:** vydav@ksue.edu.ua

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

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

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

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 27.07.2005 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 16,5. Обл.-вид. арк. 17,8. Тираж 500 прим. Зам. № 464.

Ціна договірна.

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

Видавництво ХНЕУ.

- © Харківський національний економічний університет, 2005
- © Видавництво ХНЕУ, 2005
- дизайн, оформлення обкладинки
- © Управління розвитком, 2005

# *Управління розвитком*

*Науково-практична  
конференція  
"Проблеми організації та  
планування інноваційної  
діяльності підприємств"*

*21 – 22 квітня 2005 року*



## ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Прийняття рішень щодо доцільності вкладення інвестиційних коштів має базуватися на відповідних економіко-математичних моделях, бо якість отриманих даних є найважливішим фактором, який впливає, а найчастіше й визначає долю проектів. Але ці моделі на сьогоднішній день в Україні розроблені недостатньо. Дослідження цього питання почали зарубіжні вчені. Наприклад, Г. Й. Грейсон розглянув використання так званого методу аналізу чутливості, а А. А. Робічек і С. К. Майєрс визначили головні проблеми застосування методу ризиків. Використання алгоритму прийняття інвестиційних рішень було досліджене Й. Ф. Магі [1].

Тому метою даної статті є розробка ефективної методики оцінювання привабливості інвестиційних проектів. При цьому автором використовуються методи узагальнення та аналогії, синтезу й аналізу.

На погляд автора, запропонований підхід до оцінки ефективності інвестиційних проектів дасть змогу прийняти остаточне рішення про привабливість того чи іншого проекту. Для цього необхідно сформувати певний узагальнений показник  $F(x_1, \dots, x_7)$ , який міг би враховувати пріоритетні показники:  $NPV$ ,  $PI$ ,  $IRR$ ,  $MIRR$ ,  $DPP$ ,  $PP$ ,  $ARR$  [2; 3]. Для відображення цього показника використовується матрична форма, яка забезпечує зручність і прозорість відповідних результатів.

Уся послідовність розрахунків, пов'язаних з оцінкою ефективності інноваційних проектів, поділяється на два відносно самостійних етапи: оцінка ефективності інноваційних проектів у цілому та оцінка ефективності участі в інноваційних проектах. Таким чином, узагальнений показник  $F(x_1, \dots, x_7)$ , вираховуватимемо шляхом складання підсумкової матриці  $E (m \times n)$ , кількість рядків якої визначається кількістю показників. У даному випадку  $n = 7$ . Кількість стовпчиків матриці  $E_1$  на стадії оцінки ефективності інноваційного проекту в цілому відповідає кількості етапів, що підлягають розрахунку. Тобто  $m = 2$ , бо йде розрахунок суспільної та комерційної ефективності. А на стадії оцінки ефективності участі в інноваційному проекті кількість стовпчиків матриці  $E_2$  буде дорівнювати 4-м ( $m = 4$ ). Додатковою процедурою є встановлення вагомості кожного параметра матриць  $E_1$  та  $E_2$  експертним шляхом, бо критерії  $NPV$ ,  $PI$  та  $IRR$  можуть давати однакові рекомендації [4]. Таким чином, отримуємо матриці  $A_1$  та  $A_2$ .

Для прийняття остаточного рішення необхідно знайти суму елементів  $a_{nm}$  матриць  $A_1$  та  $A_2$  і порівняти їх із сумами елементів матриць  $A_1$  та  $A_2$  інших інноваційних проектів або з узагальненим показником, встановленим підприємством. Кращий інноваційний проект має найбільшу суму елементів  $a_{nm}$ , тобто найбільше значення узагальненого показника  $K_1$  та  $K_2$ . Слід зазначити, що, коли проект має  $K_1$  менше ніж у інших проектів, він відхиляється, та по ньому не розраховується показник  $K_2$ . Портфель інноваційних проектів утворюється з проектів, що мають найбільше значення показника  $K_2$ .

Запропонований метод оцінки ефективності інноваційних проектів — це новий підхід, що дає змогу прийняти остаточне рішення про привабливість інноваційних проектів та портфелів на підставі узагальненого показника. Методика становить теоретичний та практичний інтерес, бо дає змогу алгоритмізувати процес знаходження найбільш привабливих інноваційних проектів та створювати портфелі. У перспективі планується удосконалення методу на підставі врахування складності та масштабності інноваційних проектів, особливостей галузей виробництва й супутніх ризиків. Запропонована методика може використовуватися для оцінки інноваційних проектів як інвестором, так і підприємством-учасником.

---

**Література:** 1. Бугрова О. Методологічні основи оцінки ризику при прийнятті інвестиційних рішень // Економіка України. — 2003. — №10. — С. 29 – 32. 2. Супрун С. Д. Оцінка ефективності інвестиційних проектів підприємств // Фінанси України. — 2003. — №4. — С. 82 – 87. 3. Фінанси підприємств / За ред. А. М. Поддєрьогіна. — К.: КНЕУ, 1999. 4. Азарова А. О. Оцінка ефективності інвестиційних проектів / А. О. Азарова, Д. М. Бершов // Фінанси України. — 2004. — №9. — С. 52 – 57.

## ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах обмеженості інвестиційних ресурсів формування організаційно-економічного механізму розвитку стратегічного потенціалу залежить від активного інноваційного розвитку самого підприємства. Максимальна концентрація зусиль держави та підприємства на дослідженні й впровадженні нововведень у господарську діяльність сприяє підвищенню ефективності використання ресурсів та резервів виробництва.

Дослідження науково-практичних публікацій з проблем інноваційного розвитку свідчать [1, с. 59; 2, с. 67; 3, с. 97], що переважна їх більшість недостатньо аналізує його вплив на сучасне виробництво. Слід звернути увагу на необхідність визначення інноваційної складової розвитку стратегічного потенціалу, що обґрунтовує найбільш перспективні форми й методи організації підприємства. Тому метою даного дослідження є формування інноваційного аспекту в розрізі механізму розвитку.

З огляду на те, що організаційно-економічний механізм розвитку стратегічного потенціалу підприємства [4, с. 680] можна визначити як оптимальне використання виробництвом усіх передових напрацювань у сфері управління підприємством, то всю сукупність процесів, які відбуваються в процесі розвитку, можна умовно поділити на дві групи: традиційні та інноваційні. Перша група характеризує звичайне функціонування підприємства, а друга — розвиток традиційних факторів на якісно новому рівні. Протягом тривалого часу, коли економіка функціонувала й розвивалась за рахунок екстенсивних факторів, у виробництві домінували традиційні еволюційні процеси. Оскільки екстенсивні фактори себе вичерпали або стали економічно не вигідними, то сучасне підприємство повинне формувати організаційно-економічний механізм розвитку стратегічного потенціалу, базуючись переважно на нових рішеннях у галузях технології, техніки. Дослідження, аналіз та реалізація таких рішень і складають суть інноваційної складової стратегічного потенціалу.

У загальному розумінні інноваційні процеси у складі механізму розвитку — це сукупність прогресивних, якісно нових змін, що безперервно виникають у часі та просторі. Результатом їх впровадження є забезпечення стабільного функціонування та довгострокового розвитку виробництва. Ефективні економічні, технічні та організаційні нововведення стратегічного потенціалу ведуть до позитивних змін у соціальних процесах на промислових підприємствах, що дозволяє задовольняти інтереси суспільства.

Таким чином, практичне значення дослідження інноваційної складової організаційно-економічного механізму розвитку стратегічного потенціалу дозволить забезпечити розвиток високотехнологічного виробництва на рівні світових стандартів, а теоретичне — допоможе обґрунтувати стратегічний вибір шляху розвитку України, який може опанувати її входження до числа провідних технологічно розвинених країн Європи.

---

**Література:** 1. Абыкаев Н. Инвестиционный потенциал и экономический рост // Экономист. — 2002. — №6. — С. 58 – 66. 2. Калінеску Т. В. До питання інновацій та переміщення підприємств в Україну // П'ята науково-практична конференція "Фінанси України" 23 травня 2001 р. — Дніпропетровськ, 2001. — 348 с. 3. Бузько И. Р. Стратегическое управление инвестициями и инновационной деятельностью предприятия / И. Р. Бузько, Е. В. Варганова, А. А. Голубенко. — Луганск: Изд. ВНУ им. В. Даля, 2002. — 176 с. 4. Романовська Ю. А. Визначення факторів розвитку стратегічного потенціалу підприємства // Зб. наук. праць "Економіка: проблеми теорії і практики". Вип. 195: В 4 т. Т. 3. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. — С. 679 – 685.

## ОЦІНКА СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК МЕТОД ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Ринкова економіка вимагає підтримки існуючих і формування нових конкурентних переваг, що дозволяють суб'єктам господарювання виживати й розвиватися в зовнішньому середовищі. Загострюється конкурентна боротьба не тільки за володіння ресурсами, а й за здатність до розробки і впровадження інновацій. Перед керівниками підприємств постає проблема визначення здатності й можливості впровадження нововведень, а також у цілому вибору напрямів інноваційного розвитку.

В економічній літературі аспекти формування і реалізації інноваційних стратегій отримали відображення в роботах таких авторів, як Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник [1], І. Б. Гурков [2], А. І. Пригожин [3], А. О. Трифілов [4] та ін.

Метою дослідження є обґрунтування вибору напрямів інноваційного розвитку підприємства на основі оцінки його стратегічного потенціалу.

Стратегічний потенціал підприємства (СПП) складається з ресурсів і джерел їх поповнення, які воно має в розпорядженні, його зв'язків і можливостей. Також потенціал забезпечує підприємству стійкість у мінливому зовнішньому середовищі та становить джерело формування конкурентної переваги.

У системі підтримки прийняття управлінських рішень, зокрема стосовно інноваційного розвитку, складним виступає питання оцінки стратегічного потенціалу підприємства (СПП), оскільки він формується із певного ряду багатофакторних складових. Тому при його оцінці треба враховувати наступні припущення:

1. СПП є системою взаємозалежних елементів; ступінь достатнього розвитку складових СПП оцінюється відносно максимальної "корисності" сукупного СПП, утвореної взаємодією всіх елементів [5, с. 104].

2. Для визначення СПП необхідно створити комплекс кількісних і якісних параметрів, які охоплюють всю сукупність складових та їх факторів.

3. Комплекс параметрів повинен бути визначений з урахуванням галузевої специфіки підприємства, що аналізується.

У зв'язку з вищезазначеним СПП пропонується оцінювати за наступною моделлю:

$$СПП = f(СР, ЕВ, МЗ, ВСМ),$$

де *СПП* — стратегічний потенціал підприємства;

*СР* — наявні стратегічні ресурси, їх обсяг;

*ЕВ* — ефективність використання стратегічних ресурсів, динаміка їх освоєння;

*МЗ* — можливості щодо залучення стратегічних ресурсів, сукупність факторів, які обумовлюють їх залучення;

*ВСМ* — відповідність структури, динаміки та освоєння стратегічних ресурсів стратегічній меті.

Такий методичний підхід дозволяє визначити ступінь розвитку СПП; врахувати ступінь відповідності СПП стратегічним цілям; виявити слабкі, сильні сторони підприємства та ключові ресурси розвитку; визначити можливості підвищення використання СПП і необхідні напрями інноваційного розвитку підприємства.

---

**Література:** 1. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізми, розробки та комерціалізація: Монографія / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник. — К.: КНЕУ, 2003. — 396 с. 2. Гурков І. Б. Инновационное развитие и конкурентоспособность: Очерки развития российских предприятий. — М.: ТЕИС, 2003. — 236 с. 3. Пригожин А. И. Методы развития организаций. — М.: МЦФЭР, 2003. — 864 с. 4. Трифилова А. А. Управление инновационным развитием предприятия. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 312 с. 5. Экономическая стратегия фирмы: Учебное пособие / Под ред. А. П. Градова. — СПб.: Спецлитература, 1999. — 588 с.

---

## УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ІНФОРМАЦІЇ ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ

Основною розробки стратегії підприємства є аналіз інформації внутрішнього та зовнішнього середовища, який складається з різноманітної інформації. Висока швидкість змін, які відбуваються в зовнішньому середовищі, потребують розробки системи перманентної оцінки якості інформації, яку отримує підприємство. Наявність більш якісної інформації допомагає підприємству отримати суттєві конкурентні переваги, підвищити стійкість до змін [1].

Завдання полягає в розробці структури рівнів якості інформації, формуванні критеріїв структурування інформації, встановленні інтегрального якісного показника, що буде корисним для оцінки вірогідності інформації при обґрунтуванні стратегії та впровадженні інновацій.

Для обґрунтування стратегії і впровадження інновацій використовують великий інформаційний масив+. При впровадженні інновацій та маркетингової стратегії можливість прийняти правильне рішення залежить від якості як рішення, так і інформації, на яку це рішення посилається. Ймовірність прийняття правильного рішення на невірогідній інформації суттєво менша за зворотну ситуацію. За умов обґрунтованої достовірності інформації прийняття неправильного рішення свідчить, насамперед, про необхідність корегувати якість прийняття рішень.

Для побудови структури оцінки якості інформації необхідно насамперед провести дослідження, щоб визначити, яка інформація потрібна для впровадження інновацій. У результаті інформаційна модель повинна включати в себе те, що необхідно для прийняття рішення і що вона придатна з економічної точки зору [2].

Використання якісної інформації дозволить підприємству ефективно її використовувати, удосконалити канали надходження інформації, акцентувати дії на отриманні тільки корисної інформації, створити інтелектуально-інноваційний капітал компанії. Зміст інформації буде основною конкурентною перевагою. Впровадження аналізу якості інформації також сприятиме більш ефективному прийняттю рішень щодо впровадження інновацій.

---

**Література:** 1. Тимонин А. М. Маркетинговая стратегия промышленных альянсов: Монография / А. М. Тимонин, Е. М. Бровко. — Харьков: Изд. дом "ИНЖЭК", 2004. — 160 с. 2. Котлер Филипп. Маркетинг по Котлеру: Как создать, завоевать и удержать рынок / Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2003. — 296 с.

## СИСТЕМНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

За рівнем адекватності процесам, що відбуваються в сучасному світовому економічному просторі, управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємств України переміщується у клас проблем загальнонаціонального значення, без розв'язання яких країна ризикує опинитися на узбіччі світового цивілізаційного розвитку. Виявленню причин і умов, що породжують проблемну ситуацію у цій сфері управлінської діяльності, сприяє використання **системного підходу**.

---

© Гулякін Є. І., 2005  
© Піддубна А. І., 2005



Аналіз стану управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства свідчить про відсутність системного бачення базових теоретичних положень і недотримання системних вимог щодо методології, методики та принципів його проектування.

У зародковому стані знаходиться науково-методичне та інформаційне забезпечення управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства. Для керівників та топ-менеджерів підприємств цей напрям управління асоціюється, переважно, із механізмом стимулювання експортної діяльності та з відшкодуванням податку на додану вартість.

В умовах високої питомої ваги зовнішньоекономічних операцій у ВВП України (у 2004 році майже 70%) особливо гострим стає дефіцит зовнішньоекономічної інформації, який відчувають не тільки підприємства — суб'єкти ЗЕД України, а й управління та відділи тих міністерств, які прямо пов'язані з макrorівнем управління міжнародною конкурентоспроможністю економіки та підприємств України.

Нерозробленістю теоретичних засад управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства обумовлюється й низька "працездатність" операціонального рівня управління — його цільова й функціональна розбалансованість, системна несполучність елементів у ньому та організаційна недосконалість координатора системи управління.

Відсутність відповідей на головні "політичні" питання, які пов'язані з алгоритмом інтеграції економіки України у світове господарство, породжують формальну структуру системи управління та невідповідність її координатора закону "необхідне різноманіття" Р. Ешбі [1, с. 105]. Про це свідчать результати дослідження стану виробничо-господарської діяльності промислових підприємств Харківського регіону та "якості" управлінських сигналів макроконтур управління.

Результати цих досліджень дають підстави для висновку щодо неадекватності державного модуля управління стану та реальним моделям, що використовуються на підприємствах регіону, наслідком чого стала швидка "іноземізація" ринку лікарських засобів й руйнування науково-технологічного потенціалу підприємств фармацевтичної галузі, пасивно констатуюче "спостереження" держави за зануренням у безодню кризи таких підприємств, як "Завод ім. В. А. Малишева", ВАТ "Харківський тракторний завод", ДП "ІОМЗ-Холдинг" та інших.

У термінології Ст. Біра стан функціонування діючої в Україні системи управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства можна визначити як такий, у якому "одна частина системи є невідомою для іншої частини, яка являється їй хаотичною, а, отже, загрожує їй власному благополуччю" [2, с. 323]. Відображаючи "інтереси" своїх підсистем, керуючий та керований контури у ній виступають як автономні, а реальним типом стає управління з ігноруванням сигналів координатора, виходячи з можливостей мікроекономічного рівня управління.

Системний аналіз проблеми управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства в Україні визначає й концептуальну модель його розвитку. Це має бути модель розвитку методологічних засад, організаційного та інформаційного забезпечення, підвищення їх сполученості та предметної єдності.

---

**Література:** 1. Системный анализ и принятие решений: Словарь-справочник. Учеб. пособие для вузов / Под ред. В. Н. Волковой, В. Н. Козлова. — М.: Высшая школа, 2004. — 616 с. 2. Экономическая кибернетика: Учебное пособие. — Донецк: ДонГУ, 1999. — 340 с.

УДК 657.471:658.589

**Горовий Д. А.**

## **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ ЯК ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В останні роки обсяг інформаційних ресурсів на підприємствах промисловості починає бути тією критичною межею, що головним чином впливає на забезпечення їх інноваційного розвитку. Особливо актуальною ця проблема є для наукомістких підприємств, де зміни технологій, а відповідно й інформаційного забезпечення, мають бути досить швидкими (наприклад, радіотехнічна, комп'ютерна промисловість, приладобудування).

© Горовий Д. А., 2005



У зв'язку з цим досить гостро постає питання визначення вартості цих ресурсів та їх місця у фінансовій звітності підприємств.

До складу інформаційних ресурсів підприємства традиційно відносять науково-технічну інформацію, що сприяє розв'язанню завдань на всіх етапах створення виробу: наукові документи, винаходи, програмне забезпечення, бази даних тощо [1]. В останні роки все ціннішою для підприємства стає економічна інформація, яка використовується маркетологами (конкурентоспроможність виробу, сегмент ринку, тенденції його розвитку) і менеджерами (структура організації, комунікації, стан колективу, ефективність керівництва тощо) [2]. На придбання та створення таких інформаційних ресурсів витрачаються значні кошти, а тому вона стає як предметом захисту, так і водночас предметом економічної розвідки з боку підприємств-суперників, оскільки сприяє їм більш вдалому поведженню на ринку, можливості отримати конкурентні переваги. На сьогодні за П(С)БУ 8 вищезазначені види інформаційних ресурсів належать до "Нематеріальних активів", проте у нормативній базі України не існує єдиного визначення змісту таких активів [3; 4]. В узагальненому вигляді головними їх ознаками є довгостроковість вкладення, відсутність матеріальної форми, здатність приносити дохід, а повернення вартості цих ресурсів реалізується за допомогою амортизації [5].

Проблеми інформаційного забезпечення інноваційної діяльності в умовах сучасного господарювання характеризуються тим, що інформація швидко застаріває і знецінюється. Так, дані, які стосуються виготовлення товару у високотехнологічних галузях з високою конкуренцією, є актуальними лише протягом одного операційного циклу. В умовах активного розвитку наукомістких галузей виробництва процес знецінення інформації стає більш швидким, оскільки "у самій продукції (як у товарі) втілена вартість, виражена суспільно необхідним часом на її виробництво, в умовах інформатизації суспільно необхідний час суттєво залежить від нових знань про виробництво" [1]. Таким чином, певну частину інформаційних ресурсів підприємства доцільно відносити до оборотного капіталу. Безпосередньо інформація не виявляє себе матеріально в складі виробленого товару, але без неї його виробництво було б неможливим. Фактичне споживання інформаційних ресурсів припадає на сферу виробництва, а відтворення — на сферу обігу, тому що вони беруть участь у русі оборотного капіталу лише опосередковано, у вигляді грошових потоків.

При цьому відкритим залишається питання можливості виконання кількісної, а тим більше вартісної оцінки інформаційних ресурсів. Без такої оцінки неможливо організувати забезпечення ними інноваційної діяльності підприємства. На сьогодні не існує методик визначення вартості інформації в структурі оборотного капіталу, тому дослідження фінансування інформаційних ресурсів на підприємстві може здійснюватися лише на основі ймовірно-статистичних методів. Це дозволить суттєво змінити структуру витрат підприємств, прискорити обіг коштів, які витрачаються на інновації, що забезпечить їх швидке впровадження.

**Література:** 1. Коломієць Г. С. Інформаційна продукція: ринок, маркетинг, підготовка кадрів / Г. С. Коломієць, А. Л. Маньковський. — К.: Либідь, 1991. — 176 с. 2. Духов В. Е. Экономическая разведка и безопасность бизнеса. — К.: ИМСО МО Украины, 1997. — 176 с. 3. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємства" // Відомості Верховної Ради. — 2003. — №12. — С. 88. 4. Указания об организации бухгалтерского учета и отчетности в Украине, утверждены приказом Министерства финансов Украины от 07.05.1993, №25. 5. Горичкая Н. Г. Бухгалтерский учет и финансовый анализ: Практич. пособие. — К.: ООО Ред. газеты "Бухгалтерия. Налоги. Бизнес", 2001. — 288 с.

**Біккузін К. В.**

УДК 658.14/17

## **ОЦІНЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО РИЗИКУ В ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТАХ**

Обґрунтування й оцінка ефективності інноваційних проектів підприємства є важливим завданням у процесі прийняття інвестиційних рішень, вирішення якого необхідне для визначення об'єкта капіталовкладень, обсягів потрібних інвестиційних ресурсів та джерел їх залучення.

© Біккузін К. В., 2005

Сучасні методи, за якими оцінюється ефективність інвестиційних проектів, переважно більшістю спираються на концепцію вартості грошей у часі, згідно з якою застосовується процедура дисконтування. Суттєвим фактором, який впливає на остаточні рішення щодо ефективності проекту, є розмір відсоткової ставки дисконтування [1, с. 204], яка повинна враховувати можливість виникнення ризикових ситуацій. Тому при прийнятті інвестиційних рішень щодо ефективності проекту в якості ставки дисконтування доцільно використовувати рівень інвестиційного ризику. Дослідженню питань економічного ризику приділяли увагу відомі вчені, такі, наприклад, як В. В. Вітлінський [2], А. С. Шапкін [3], Т. С. Клебанова та О. В. Раєвнева [4] та інші. В їх роботах широко висвітлені загальні питання класифікації та методів кількісного вимірювання економічних ризиків. І. А. Бланк [5] та інші вітчизняні й зарубіжні дослідники розглядали ризик щодо інвестиційної діяльності. Їх роботи містять однозначні узагальнені рекомендації щодо визначення рівня ризику. Але можливості використання показника рівня ризику як ставки дисконтування в дослідженнях вчених не приділяється достатньо уваги. Тому виникає об'єктивна необхідність у продовженні досліджень за даною тематикою та наданні їм практичної спрямованості.

Інвестиційна діяльність пов'язана з різними видами ризику, але в даному випадку запропоновано розглядати зовнішні (систематичні) та внутрішні (несистематичні) проектні ризики. До зовнішніх ризиків належать: політичний; податковий; інфляційний; екологічний; рівень економічного розвитку регіону; демографічна ситуація; рівень конкуренції; місце розташування. До внутрішніх — ризик зниження фінансової стійкості; неплатоспроможність; інноваційна активність; кваліфікація персоналу; наявність досвіду у менеджерів; організація виробництва; морально-психологічний клімат у колективі.

Запропонована автором методика оцінювання інвестиційного ризику (внутрішнього і зовнішнього) базується на кількісному визначенні його рівня, який змінюється від нуля до одиниці та використовується як ставка дисконтування. У загальному вигляді рівень ризику визначається як сума множення коефіцієнта вагомості кожного виду ризику на кількісне значення його прояву для певного інвестиційно-інноваційного проекту. Коефіцієнт вагомості запропоновано розраховувати за допомогою матриці попарних порівнянь з використанням двобальної шкали. В результаті заповнення матриці порівнянь коефіцієнт вагомості буде визначено як питому вагу балів, отриманих за кожним з факторів у їх загальній кількості. Кількісне значення фактичного прояву кожного фактора запропоновано оцінювати з використанням універсальної шкали Харрінгтона.

Наведена методика була застосована до визначення рівня ризику інвестиційного проекту підприємства ТОВ "АІРПЛАСТ". У даному випадку найбільш суттєвими факторами були визначені політичні ризики, ризик зниження фінансової стійкості та втрати платоспроможності, коефіцієнт вагомості яких становить відповідно 0,31, 0,25, 0,19. Розрахований рівень ризику для даного проекту склав 24%, в той час як використана ставка дисконтування — 15%. Застосування розрахованого рівня ризику як ставки дисконту дозволило збільшити точність врахування впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на процес реалізації інноваційного проекту підприємства ТОВ "АІРПЛАСТ".

Отримані практичні результати дозволили зробити висновок про можливість подальшого використання положень викладеної методики та їх прикладну значущість.

---

**Література:** 1. Інвестування: Навчальний посібник / В. М. Гриньова, В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, О. П. Коюда; [ Під заг. ред. докт. екон. наук, проф. В. М. Гриньової. — 2-ге вид., допр. і доп. — Харків: Вид. дім "ІНЖЕК", 2004. — 404 с. 2. Вітлінський В. В. Аналіз, оцінка і моделювання економічного ризику. — К.: Деміур, 1996. — 212 с. 3. Шапкин А. С. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций. — М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2003. — 544 с. 4. Клебанова Т. С. Теория экономического риска. Учебное пособие / Т. С. Клебанова, Е. В. Раевнева. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2001. — 132 с. 5. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент: Учебный курс. — К.: Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. — 448 с.



## **ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

Економічне поживлення, що спостерігається в останні роки в Україні, попри сумніви щодо можливих статистичних помилок, вочевидь набуло тривалого та відносно стабільного характеру. Після завершення у 1999 р. 10-річного економічного спаду ВВП зріс спочатку на 6, далі на 9, а потім на 5% на рік [1]. У 2003 р. темпи зростання досягли 9,3% [2], проте на сьогодні ВВП ще не перевищив рівень 1994 р. Викликають занепокоєння і структура економічного зростання, посилення диспропорцій в інфраструктурі, відставання, а іноді навіть гальмування науково-технічного й інноваційного розвитку.

Слід зазначити, що Україна фактично стає центром машинобудування на пострадянському просторі і характер зростання, починаючи з 2002 – 2003 рр., істотно змінився, бо тепер розвивається випереджаючими темпами машинобудівна галузь, куди йдуть істотні інвестиції.

Це дає підстави стверджувати, що зростання у сировинних галузях та виробництві товарів народного споживання підштовхнуло процеси відновлення і модернізації у машинобудуванні. Але сучасна інфраструктура розгортається перш за все для забезпечення експортних галузей, створюючи основу для підвищення рівня сільського господарства, харчової і легкої промисловості, будівництва. І тільки на третьому місці відбувається зростання машинобудування і високотехнологічних галузей, основи економічного розвитку держави.

Усе це дає підстави зробити певні висновки:

1. Ринкові механізми самі по собі не тільки не сприяють структурній переорієнтації економіки України на інноваційний шлях розвитку, а підштовхують її у зворотному напрямі — до переважання старих технологічних укладів. Отже, переломити ситуацію може тільки цілеспрямована інноваційна політика держави.

2. Інноваційний розвиток становить об'єктивну необхідність для усталеного економічного зростання. Усі інші шляхи можуть призвести лише до стагнації і закріплення за країною статусу постачальника сировини на світові ринки.

3. Впровадження інновацій може відбуватися передусім у галузях, які відповідають поточній експортній спеціалізації країни, а також в інфраструктурі, у виробництві продукції для потреб внутрішнього ринку і меншою мірою — ринку країн СНД. Саме це визначить основні характеристики інноваційного розвитку України в найближчому майбутньому.

4. Простір для подальшого інноваційного розвитку соціоекономічно та географічно поки що обмежується зонами "інтерференції" між залишками старої економічної системи, яка продовжує розпадатися, і новою економічною системою, що почала ставати на ноги з поглибленням інтеграції України до світової економіки в ролі експортера сировини.

5. За умови успішного задіяння залишків науково-технічного потенціалу в зонах "інтерференції" можна очікувати резонансного поживлення у високотехнічних галузях та машинобудуванні.

6. Щоб забезпечити стабільне зростання та інноваційний розвиток навіть у найсприятливіших зонах потрібна соціальна стабілізація. Єдина цивілізована форма її в демократичному ринковому суспільстві — репрезентація інтересів усіх класів та груп.

---

**Література:** 1. Статистичний щорічник України за 2002 рік. — К.: Держкомстат України, 2003.  
2. Янукович В. Послідовний поступ завдяки спільній відповідальності. (Виступ у Верховній Раді України 16 березня 2004 року) // Урядовий кур'єр. — 2004. — 17 березня. — С. 2 – 3.

## КОМУНІКАТИВНИЙ ПРОЦЕС ЯК ЕЛЕМЕНТ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі економічного розвитку нашої держави інноваційна діяльність розглядається як безперервний процес, метою якого є підвищення ефективності функціонування суб'єктів господарської діяльності. В умовах високої конкурентної боротьби як на внутрішньому, так і на загальносвітовому ринку інноваційна діяльність є необхідною умовою забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції підприємств.

Ефективним інструментом підвищення конкурентоспроможності продукції підприємства на ринку є маркетингові комунікації.

Маркетингові комунікації — це процес взаємодії суб'єктів маркетингової системи, що відбувається за допомогою передачі інформації про товар, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності і поліпшення іміджу підприємства за допомогою просування товару на ринок.

Роль комунікативного процесу полягає в тому, щоб вносити погодженість, забезпечувати як нормальне функціонування внутрішнього середовища системи, так і її взаємодію з зовнішнім середовищем.

На підприємствах процес маркетингових комунікацій поданий розвинутою мережею каналів, призначених для збору, систематизації й аналізу інформації про зовнішнє середовище, а також для передачі перероблених повідомлень назад у середовище. Система комунікацій служить засобом інтеграції підприємства з зовнішнім середовищем [1].

У зв'язку з тим, що існує досить багато визначень комунікативного процесу, для кращого його розуміння рекомендується користуватися методом моделювання — відтворення характеристик одного об'єкта за допомогою іншого.

Комунікація, по суті, є багатограним, багатоступінчастим і різноспрямованим процесом [2]. Звичайно в поданні моделей маркетингових комунікацій використовують наступні елементи: комунікатор, повідомлення, канал, комунікант, суб'єкти, формуючі представлення, і суб'єкти, направляючі представлення, а також перешкоди.

У моделі комунікативний процес, на думку автора статті, повинен виглядати в такий спосіб (рисунок).

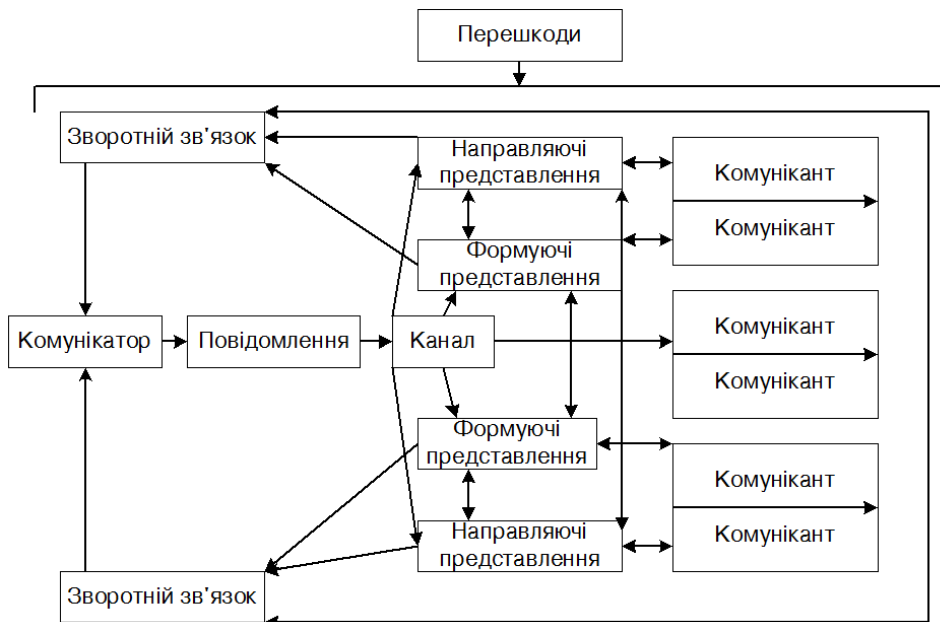


Рис. Модель комунікативного процесу



Наведена модель відображає багатогранність і різноспрямованість комунікативно-го процесу, що, у свою чергу, дозволяє максимально узгоджено забезпечувати нормальну взаємодію системи з зовнішнім середовищем.

**Література:** 1. Багив Г. Л. Маркетинг. — М.: Экономика, 1990. — 700 с. 2. Смит П. Р. Маркетинговые коммуникации: комплексный подход. — К.: Знання-Прес, 2003. — 796 с.

**Голофаєва І. П.**

УДК 339.138

## **НАПРЯМИ І МОЖЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ**

Маркетинг поступово опановується в Україні як особлива функція управління і філософія ринкового господарювання. Ефективність його використання обумовлюється вибором оптимальної моделі, рівнем підготовки управлінського персоналу і безпосередньо якістю організації управління маркетинговою діяльністю. Практика свідчить, що таке управління має високі результати, якщо враховується соціально-економічна природа маркетингу. Поки що готових теоретичних рекомендацій управління маркетинговою діяльністю вітчизняні практики не мають, тому існує проблема розвитку його методичного забезпечення. Для цього необхідно уточнити сутність і зміст поняття "управління маркетинговою діяльністю", визначити принципи його дослідження та реалізації, обґрунтувати найбільш адекватні сучасним умовам методи такого управління.

Узагальнення літератури дало змогу визначити управління маркетинговою діяльністю як формування і підтримку її впорядкованості, доцільну зміну та перетворення з орієнтацією на забезпечення взаємовигідного товарообміну між діловими партнерами з урахуванням інтересів виробника, споживача, громадськості, держави.

Дослідження показали, що для забезпечення інновацій в управлінні маркетинговою діяльністю на різних рівнях — від суб'єкта господарювання до державних органів управління — необхідно впроваджувати систему принципів, у якій можна виділити такі підсистеми:

1. Організаційно-політичні принципи формування процесу управління (законності, дотримання балансу інтересів особистості, суспільства і держави; взаємної відповідальності; забезпечення зв'язків з громадськістю).

2. Організаційно-технічні принципи організації процесу управління, які діляться на дві підгрупи: формування організаційної структури (єдності, усталеності й розвитку, федералізму, відповідності вимог до праці її змісту, розподілу праці та ін.); забезпечення ефективного функціонування органів, що здійснюють маркетингову діяльність (єдності волі і розпорядження, наукової обґрунтованості, об'єктивності, динамічності, гнучкості, цілеспрямованості, оптимальності, вибору вирішальної ланки).

3. Принципи соціально-економічного впорядкування маркетингової діяльності (забезпечення реалізації прав і свобод людини, гуманізму).

Використання вказаної системи принципів сприятиме оновленню механізму управління — складної системи важелів, інструментів різних методів менеджменту. Зважаючи на особливість маркетингу як соціальної технології, особливих змін і розвитку потребують важелі та інструменти соціально-психологічного впливу. Такий вплив буде результативним за умови, якщо менеджери, які працюють у сфері маркетингу, в управлінні своїми підлеглими навчаться поєднувати методи переконання і методи примушування. Слід звернути увагу на те, що в методах переконання більшого акценту потребують методи спонукання, оскільки в них джерелом активізації поведінки є не стільки інтерес суб'єкта управління, скільки власні потреби та інтереси підлеглого. Практика свідчить, що позитивно впливають на поведінку підлеглих також методи особистого прикладу та інформування.

Темпи оновлення й ефективного розвитку управління маркетинговою діяльністю залежать від збалансованого використання методів формального і неформального впливу.

© Голофаєва І. П., 2005





Методи другої групи мають за основу переконання, авторитет, взаємну повагу керівника і підлеглого. Найбільш концентровано їх важелі та інструменти відображені в культурі, її цінностях. Для забезпечення ефективного використання методів неформального впливу на діяльність маркетологів необхідно попередньо виконати діагностику корпоративної культури, стилю керівництва, форм влади, які використовує керівник, і характеру її сприйняття підлеглими.

УДК 331.1/4

**Чистякова А. В.**

## **СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ**

У сучасних умовах розвитку економіки неможливо досягти високих економічних стандартів без пріоритетного розвитку інтелектуальної сфери. В Україні істотний внесок у розуміння проблем творчої активності персоналу, її стимулювання зробили такі вітчизняні вчені, як Л. Безчасний, І. Бондар, М. Герасимчук, В. Данюк, П. Дмитренко, А. Колот, В. Лагутін, І. Лукінов та ін. Серед зарубіжних вчених питання стимулювання інноваційної активності досліджували С. Брю, П. Друкер, Д. Мак-Клеланд, В. Твісс, П. Самуельсон та ін.

Питання стимулювання інноваційної активності персоналу в умовах перехідної економіки залишаються недостатньо розробленими, що обмежує можливості підвищення конкурентоспроможності персоналу, уповільнює його адаптацію до конкурентних умов.

Недостатня вивченість зазначених питань зумовили необхідність дослідження нових підходів до стимулювання інноваційної активності робітників на основі досвіду розвинутих країн з адаптацією їх до умов сучасних інноваційних перетворень.

Аналіз досвіду розвинутих країн свідчить, що майже 70% усіх інновацій досягається за рахунок саме активності персоналу [1]. Для її стимулювання застосовується декілька систем заохочення як матеріального характеру, наприклад, створення преміальних фондів за розробку та випуск нової продукції, розмір яких пов'язаний із приростом обсягу продажу такої продукції; застосування "відкладених премій", пов'язаних з поведінкою нових товарів на ринку; розподіл економії витрат на заробітну плату, яка отримана в результаті підвищення ефективності праці; так і організаційних заходів — запровадження програм освітньо-професійного розвитку персоналу, застосування нетрадиційних форм організації робочого часу (гнучкі графіки робочого часу, графіки неповного робочого часу) тощо [2].

В Україні на відміну від розвинутих країн світу має місце зниження інноваційної активності підприємств, що зумовлюється не тільки низьким рівнем фінансування інноваційних розробок, а й вкрай низькою оплатою праці та відсутністю соціальної підтримки винахідників. Тому саме світовий досвід може бути основою для застосування систем заохочення інновацій на сучасних українських підприємствах.

Одним із заходів щодо підвищення інноваційної активності персоналу може стати запровадження аналітичних систем заробітної плати, що передбачає диференційовану оцінку складності роботи, із урахуванням кваліфікації виконавця, умов праці та інноваційної складової результатів.

В умовах сучасних перетворень економіки України необхідно застосувати не тільки матеріальне та моральне стимулювання персоналу за розробку та освоєння нововведень, а й застосовувати комплексні заходи, які передбачають: переорієнтацію менеджменту підприємств на всебічну підтримку і заохочення трудової діяльності творчого змісту; оновлення кадрової політики підприємств на основі її орієнтації на забезпечення розвитку інноваційної культури; інвестування в розвиток людського капіталу підприємства; розробку та вдосконалення механізмів стимулювання інноваційної діяльності на макро- та мікроекономічних рівнях тощо.



Таким чином, інноваційний розвиток підприємств України потребує насамперед стимулювання інноваційної активності персоналу, заохочення творчого підходу та креативного мислення робітників, створення умов для розкриття творчого потенціалу працівників, що сприятиме подальшому конкурентному розвитку українських підприємств.

Перспективи подальших наукових розробок пов'язані, на думку автора, з пошуком зв'язку інноваційної активності працівників і досягнутого рівня конкурентоспроможності персоналу у сфері трудової діяльності; вдосконаленням системи матеріального заохочення винахідників на виробництві у напрямі посилення зв'язку розміру премій та економічного ефекту від впровадження новітніх розробок; вироблення політики просування у службовій діяльності персоналу.

**Література:** 1. Смірнов О. О. Інноваційна активність персоналу як джерело зростання конкурентних переваг підприємства // Актуальні проблеми економіки. — 2004. — №11. — С. 116 – 125. 2. Гаман М. Світовий досвід стимулювання інновацій та можливості його застосування в Україні // Вісник національної академії державного управління при Президенті України. — 2004. — №1. — С. 213 – 217. 3. Проблемы инновационного развития Украины на современном этапе // Экономика. Финансы. Право. — 2003. — №3. — С. 11 – 12. 4. Ковальчук С. С. Інноваційна діяльність як пріоритет економічного розвитку України. — 2004. — №7. — С. 96 – 103.

**Зубчинська Н. М.**

УДК 331.103.28

## **ЕЛЕМЕНТИ РОБОЧОГО МІСЦЯ, ЩО ФОРМУЮТЬ ЙОГО ІМІДЖ**

В останні роки зростає інтерес до корпоративної культури. Це пов'язано з тим, що зросло розуміння впливу дії культури на успіх і ефективність підприємства. Чим вище рівень корпоративної культури, тим більш престижне і конкурентоспроможне підприємство. Визначена залежність обумовлює актуальність проблеми формування іміджу робочого місця, що впливає на рівень корпоративної культури підприємства в цілому.

Метою даного дослідження є виявлення елементів робочого місця, що формують його імідж.

Об'єктом дослідження є імідж робочого місця, а предметом — елементи, що його формують.

Робоче місце — обмежена частина території, оснащена необхідними засобами праці, на якій здійснюється трудова діяльність робітника чи групи робітників, об'єднаної одним завданням [1]. На трудову діяльність впливає безліч чинників, серед яких можна виокремити імідж як елемент соціально-економічного чинника. На думку автора, зміст іміджу робочого місця можуть визначити такі його елементи:

- ергономіка та естетика;
- етика ділового спілкування;
- зовнішній вигляд працівника.

Ергономіка та естетика робочого місця — актуальна проблема багатьох вітчизняних підприємств. Це пов'язано з некомпетентністю керівників в даному питанні. Внаслідок чого знижується ефективність праці і в кінцевому результаті нівелюється імідж робочого місця. В той же час естетично оформлені інтер'єри створюють сприятливі умови праці. Кольорове оформлення робочого місця впливає на працездатність працівника. Під час виконання робіт, пов'язаних із підвищеним фізичним чи розумовим навантаженням, рекомендується застосовувати світлі, блакитні, сіро-блакитні, зелені та інші спокійні кольори. При монотонних роботах бажані більш яскраві — жовті, жовто-зелені, помаранчеві. В кожному конкретному випадку кольорове оформлення повинно бути фізіологічно обґрунтоване, сприяти зниженню втоми працівника [2]. Отже, керівникам вітчизняних підприємств потрібно набувати знання з питань ергономіки та естетики.

© Зубчинська Н. М., 2005





Робоче місце є складовою організаційної структури і обов'язково взаємопов'язане з іншими робочими місцями, відповідно існує об'єктивно зумовлена необхідність передачі інформації різних видів певної якості. Тому особливої уваги набуває культура спілкування — дотримання правил поведінки, етикету. З виховною метою на підприємствах необхідно розробляти етичні кодекси, які визначають моральні та соціальні цінності підприємства, принципи ділового етикету, правила поведінки працівників.

Важливим елементом формування іміджу робочого місця є зовнішній вигляд працівника. Він повинен відповідати посаді, яку працівник займає. Службові обставини висовують певні вимоги до зовнішнього вигляду керівника: відслідковувати останні тенденції в моделюванні одягу, але він має залишатись консервативним; єдність стилю; розумна мінімізація кольорової гами; співвідношення характеру рисунку в різних компонентах одягу. Зовнішній вигляд керівника — це перший крок до успіху, оскільки його костюм для потенційного партнера є кодом, що свідчить про ступінь надійності, респектабельності та успіху в справах. Тому варто використовувати консультації іміджмейкерів та проводити семінари по вмінню формувати імідж робочого місця та підприємства в цілому.

Таким чином, ергономіка та естетика робочого місця, етика ділового спілкування, зовнішній вигляд працівника формують імідж робочого місця. В наступних дослідженнях буде розглянуто вплив іміджу робочого місця на його соціально-економічну ефективність.

---

**Література:** 1. Рофе А. И. Научная организация труда: Учеб. пособие. — М.: Изд. "МИК", 1998. — 320 с. 2. Генкин Б. М. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов / Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочеткова; [Под ред. Б. М. Генкина. — М.: Высш. шк., 1996. — 384 с.

УДК 330.59

*Тридід С. О.*

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ**

Категорія "рівень життя населення" залишається об'єктом аналізу і неперервного наукового інтересу як економістів, так і соціологів. Рівень життя населення — індикатор проблем та досягнень як соціальних, так і економічних, який у випадку правильної соціально-економічної оцінки дозволяє визначити ступінь стабільності в суспільстві, перспективи та напрямки його можливого розвитку, пріоритетність соціальної політики і домінування визначеної економічної поведінки населення. Соціально-економічна оцінка рівня життя дозволяє моделювати очікування населення і правильно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовищ, коректувати стратегію соціально-економічного розвитку (СЕР) регіону.

Аналіз праць [1 – 3] показав, що основною концепцією, якої дотримуються автори, котрі досліджують проблеми соціально-економічного розвитку, рівня життя населення, є наступна: "Суспільний прогрес неможливий, якщо не будуть реалізовані такі ключові цілі людини: прожити довге і здорове життя; придбати знання; одержати доступ до ресурсів, необхідних для підтримки гідного рівня життя" [4, с. 82].

На практиці оцінка рівня життя населення відбувається шляхом присвоєння зазначеним цілям груп показників, що відображають ступінь задоволення тієї або іншої мети. Такий підхід має місце як у міжнародній [4], так і у вітчизняній практиці оцінки рівня життя населення [5]. При цьому у вітчизняній практиці оцінка рівня життя населення широко використовується при побудові стратегії соціально-економічного розвитку регіону [6], головна мета якої формулюється авторами як підвищення рівня життя населення регіону. У свою чергу доводиться констатувати той

---

© Тридід С. О., 2005



факт, що на даний момент у практиці керування СЕР регіонів України рівень життя населення ще не є головним.

Мета дослідження (з використанням методу експертного опитування) — побудувати модель впливу внутрішніх та зовнішніх факторів на рівень життя населення регіону, яка є основою для коректування стратегії СЕР регіону.

На думку автора, подальше удосконалення методики оцінки рівня життя населення регіону в рамках побудови стратегії соціально-економічного розвитку регіону повинне відбуватися таким чином:

виділення на основі чотирьох цілей людини факторів, що впливають на рівень життя населення регіону;

розбивання виділених факторів з використанням логіко-економічного підходу на фактори зовнішнього і внутрішнього впливу;

побудування моделі впливу факторів із використанням методу експертного опитування;

кількісне вираження впливу задоволення кожної мети на формування кінцевого рівня життя населення регіону.

Отримана модель дозволяє коректувати стратегію СЕР регіону адекватно умовам, що сформувалися як усередині регіону, так і за його межами. Окрім цього, використання моделі дає можливість передбачити негативний вплив на рівень життя населення регіону різноманітних суспільних явищ, котрі мають відображення в моделі.

---

**Література:** 1. Ефимов М. Р. Социальная статистика / М. Р. Ефимов, С. Г. Бычков. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 560 с. 2. Феоктистов Д. В. Методология оценки уровня и качества жизни населения // <http://kodeks.print.sibtel.ru/nic/2002/021htm>. — 11 с. Тодаро М. П. Экономическое развитие / Пер. с англ. — М.: Экономический факультет МГУ, ЮНИТИ, 1997. — 672 с. 4. Социальная статистика: Учебник / Под ред. Елисеевой. — М.: Финансы и статистика, 1997. — 416 с. 5. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України. — К.: Державний комітет статистики України, Рада по вивченню продуктивних сил НАН України, 2001. — 32 с. 6. Кривцов О. С. Стратегія соціально-економічного розвитку Харківської області на період до 2011 року / О. С. Кривцов, В. С. Пономаренко, М. О. Кизим. — Харків: Вид. дім "ІНЖЕК", 2003. — 204 с.

---

**Лугова В. М.**

УДК 331.5

---

**Ковальова В. І.**

## **ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ І МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ**

На сьогоднішній день важливим аспектом управління трудовою поведінкою персоналу є визначення типу культури організації з метою знаходження відповідної до неї системи мотивації праці. Зниження загальної культури персоналу, втрата трудових цінностей, недостатня увага особливостям поведінки та мотивації жіночого й чоловічого трудового ресурсу призводять до ускладнень в управлінні. У зв'язку з цим дослідження в даній сфері є надзвичайно актуальним.

Важливе місце при визначенні типу культури корпоративної організації займає врахування особливостей "чоловічої" й "жіночої" культури, аналізом яких займався Г. Хофшted. Запропоновані ним основні характеристики відмінностей цих культур, а саме: роль чоловіка і жінки, головні цінності, прагнення та ін. — були використані нами для виділення основних факторів, які будуть впливати на мотивацію працівників організацій з переважно "жіночою" чи "чоловічою" культурою (таблиця).

---

© Лугова В. М., Ковальова В. І., 2005

**Мотиви і стимули в управлінні працівниками  
організацій з "жіночою" чи "чоловічою" культурою**

Мотиви	Стимули
<b>"Чоловіча" культура</b>	
Мотиви життєвого самовизначення. Поклик. Самовираження. Допитливість. Творчість	Надання роботи за покликанням, інтересами. Професійна орієнтація. Розвиток кар'єри. Підвищення творчого характеру праці. Надання широких можливостей для навчання, отримання нових знань. Премії за новаторство, винаходи, відкриття. Доступ до нової інформації. Загальне визнання і пошана
Мотиви статусного самоствердження. Успіх. Влада. Досягнення мети. Розвиток кар'єри	Надання керівної роботи. Надання особистих благ. Розділення успіху. Участь в управлінні підприємством, прийнятті рішень. Просування у службовій діяльності. Представницькі функції для інших організацій
<b>"Жіноча" культура</b>	
Мотиви задоволення потреб у життєво необхідних благах. Продуктивність. Робота на одному підприємстві. Якість праці	Підвищення заробітної плати. Постійно діючі надбавки до зарплати. Премії. Матеріальна допомога. Участь у прибутках. Надання пільгового кредиту. Оплата транспортних, медичних, спортивних, клубних витрат
Мотиви соціальної взаємодії. Наслідування. Солідарність. Причетність. Спілкування. Безпека	Можливість спілкування на робочому місці. Участь в управлінні підприємством. Справедливість у встановленні норм виробки, розподілі роботи, оцінці та винагороді. Демократичний стиль керівництва. Рівні можливості, рівні шанси. Єдиний статус працівників. Дотримання норм техніки безпеки

Даний підхід дозволить більш ефективно управляти персоналом організації на основі узгодження системи стимулювання і культури організації. В подальших дослідженнях планується розробка і вдосконалення критеріїв оцінки "чоловічої" та "жіночої" культури.

УДК 658

**Доронін А. В.**

## ПРОБЛЕМИ ОНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ

Менеджмент виробничої організації як професійна діяльність постійно ускладнюється, ледь встигаючи за ускладненням і динамічністю свого предмета. Інтуїтивно відчувається необхідність зміни парадигми менеджменту, за рекомендаціями якого потрібно рухатися не із сучасного в майбутнє, а з майбутнього в сьогодення, враховуючи, що предмет управлінського впливу — організація — має власну поведінку, яка може регулюватися лише частково. Нова парадигма повинна бути значно складнішою, утримувати в собі елементи попередніх, додавати нові ідеї і визначати способи й можливості практичного їх використання.

© Доронін А. В., 2005



Головні перетворення в менеджменті стосуються управління людським капіталом, поведінкою персоналу, тому керівництво перетворюється на одну із загальних функцій управління, що пронизує всі без винятку елементи впливу керуючої системи на керовану. Причому зміст керівництва наповнюється психологічними аспектами, сучасний керівник повинен об'єднувати харизматичну, експертну і формальну влади.

Зважаючи на той факт, що консолідуючою ланкою суспільства стає економіка, а людський фактор — найбільш критичним ресурсом, тільки економічна соціологія і економічна психологія можуть створити теоретичні підстави збагачення менеджменту, формування його нової парадигми.

Оновлений менеджмент повинен орієнтуватися не тільки на критерій прибутковості виробничої організації, а й на показники якості життя, швидко доповнюватися психологічними і соціальними важелями впливу на споживачів, оскільки вони шукають на ринку вже більше не матеріальні блага, а задоволення, позитивні емоції. Актуальним фактором, що забезпечує тривалу конкурентоспроможність виробничої організації, є її позитивний імідж, соціально відповідальна поведінка.

Мінливість внутрішнього і зовнішнього середовищ, наявність у предмета впливу такої особливої характеристики, як поведінка, вимагає постійної творчості як керівника, так і його команди. Швидкість реакції на проблемні ситуації і водночас збереження вираженого емоційного стану підлеглих — це ті критичні ресурси, користування якими дає змогу менеджеру забезпечити функціонування й розвиток виробничих організацій. Соціальні та політичні реалії зовнішнього середовища обумовлюють посилення уваги до визначення стратегій поведінки виробничих організацій, які поступово змінюють статус виробника товарів на статус соціально відповідального партнера у стосунках з бізнесом і суспільством.

Першоджерелами інтенсифікації діяльності виробничих організацій стають нарощування продуктивності розумової праці та впровадження сучасних інформаційних технологій. Саме інформація, знання і компетентність формують потужність менеджменту. Тому він повинен зосередитися саме на цих критичних факторах управлінської діяльності. Оновлені ідеали соціально орієнтованого суспільства в Україні — багатство і добродійність — вимагають, щоб виробничими організаціями керували економічно компетентні і водночас високomorальні професіонали.

Зростаючу невідповідність змін внутрішнього і зовнішнього середовищ виробничої організації й механізму управління нею можна подолати активізацією розвитку творчого потенціалу менеджерів та його використання. При цьому слід зважати на те, що такий потенціал формується не тільки колективними знаннями, а й колективною інтуїцією. Саме вона створює надійні підстави для оновлення менеджменту, вираженого ризику, без якого неможливі радикальні зміни і розвиток діяльності виробничої організації.

Відповідальним етапом оновлення і розвитку менеджменту через реалізацію творчого потенціалу та інтуїції менеджерів є формулювання проблем, що виникають у діяльності виробничої організації й вирішення яких створює підстави досягнення її цілей. Ефективність цього етапу залежать від вміння менеджерів діагностувати реальне існування проблемної ситуації, аналізувати та узагальнювати відомі рішення аналогічних проблем, виділяти найкритичніші її елементи; виокремлювати елементи проблемної ситуації, які не потребують аналізу, а складають інформаційну базу подальших дій; визначати в проблемній ситуації головні і другорядні компоненти для складання програми її вирішення.

**Ларіна К. В.**

УДК 339.138:658

## **ВИКОРИСТАННЯ КОНЦЕПЦІЇ СИНЕРГІЗМУ В СТРАТЕГІЧНОМУ МАРКЕТИНГУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

В основі стратегічного маркетингу лежить виявлення привабливості ринку на основі оцінки його потенціалу та життєвого циклу і забезпечення конкурентної переваги підприємства на базі його конкурентного потенціалу та в залежності від його конкурентної мобіль-

© Ларіна К. В., 2005



ності (готовності до інновацій). Висока нестабільність зовнішнього середовища зумовлює потребу в консолідації стратегічного маркетингу з тим, щоб базувати свою діяльність на стратегічних можливостях, розробити системи моніторингу середовища маркетингу та конкурентоспроможності, підвищити спроможність адаптації підприємства до змін, регулярно переглядати бізнес-портфель [1].

Завдання полягає у формуванні збалансованої структури товарного портфеля з урахуванням індивідуальних потреб і персональних характеристик споживачів та конкурентної стратегії, виходячи з реальних та потенційних можливостей підприємства у сфері ресурсів та технологій.

Для визначення місця товару в портфелі продуктів і виявлення тих, що потребують значних інвестицій у покращення позиції на ринку, використовуються портфельна концепція, запропонована BCG, або більш складна матриця General Electric та McKinsey. Портфельна матриця BCG базується на кривій досвіду, яка означає, що в довгостроковому періоді при збільшенні кумулятивного обсягу випуску витрати виробництва одиниці продукції зменшуються. Оскільки крива досвіду, а тому й позиція товарів у матриці BCG залежать у значній мірі від виробничих та технологічних факторів, а саме ресурсів, то формування товарного портфеля повинно здійснюватися з урахуванням можливості використання спільних ресурсів, тобто концепції синергізму [2].

Визначити відносну схильність підприємства до досягнення синергізму, а також стратегічні можливості пропонується через аналіз чотирьох портфелів підприємства: товарного, ресурсного, споживчого, технологічного.

Інноваційні проекти, зокрема проекти технічного переозброєння промислових підприємств, потребують виробництва відповідних товарів, задіяних ресурсів та попиту споживчих груп. Тому формування технологічного портфеля з метою посилення конкурентної позиції в майбутньому необхідно здійснювати з урахуванням трьох інших портфелів. З іншого боку, формування товарного портфеля, який би задовольняв відповідні потреби потенційних споживачів, потребує адаптації технологічного портфеля та прийняття відповідних рішень щодо вдосконалення або заміни ресурсів.

Використання чотирьохпортфельного підходу дозволить підприємству побудувати декілька нових рівнів конкурентних переваг і зробити конкурентне позиціонування, а також розробити стратегію диверсифікації з синергічним ефектом. Кожен із портфелів дозволяє виявити сильні та слабкі сторони підприємства в чотирьох напрямках, взаємодію між ними та вплив змін в одному портфелі на формування потенційних переваг в інших. На базі цього аналізу формуються стратегічні напрямки розвитку кожного з портфелів підприємства для посилення позиції і досягнення поставлених цілей, виходячи з реальних та потенційних можливостей підприємства.

---

**Література:** 1. Завгородняя А. А. Маркетинговое планирование / А. А. Завгородняя, Д. О. Ямпольская. — СПб.: Питер, 2002. — 352 с. 2. Кэмпбелл Э. Стратегический синергизм. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 416 с.

УДК 338.1.001.76(477.54)

**Юлегіна І. В.**

## **СТАН ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРОМИСЛОВОСТІ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

У сучасних умовах розвитку економіки неможливо досягти високих економічних стандартів без пріоритетного розвитку інтелектуальної сфери. Підтримка та розвиток новаторського потенціалу, розширення спектру економічних стимулів творчої діяльності — важливий фактор інноваційної діяльності.

Метою даної статті є аналіз стану інноваційної діяльності в Україні і, зокрема, у Харківській області, яка концентрує у собі значний промисловий потенціал.

---

© Юлегіна І. В., 2005



У 1999 році Верховною Радою України схвалено Концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку України. Законом України "Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні" визначено стратегічні і середньострокові пріоритетні напрями інноваційного розвитку суспільства, реалізація яких має здійснюватися за безпосередньої участі вітчизняної науки на основі нових наукових розробок і технологій. Відповідно до цього закону одним із головних чинників, спрямованих на підвищення рівня інноваційності економіки, мало б стати запровадження державного замовлення на інноваційну продукцію. Починаючи з 2002 року, в Україні діє Державний реєстр наукових установ, які підтримує держава. Станом на жовтень 2004 року до Державного реєстру було включено 110 наукових організацій Мінпромполітики України [1].

Фактичні витрати з державного бюджету на наукові дослідження і розробки зменшилися з 2,3 відсотка валового внутрішнього продукту (ВВП) в 1990 році до 0,22 відсотка у 1999 році і підвищилися лише до 0,39 відсотка ВВП у 2003 році. Загальні витрати на наукові дослідження знизилися за цей період з 3,11 відсотка до 1,13 відсотка ВВП [2]. Особливо у важкому стані опинилися наука вищих навчальних закладів і галузева наука, фінансування яких знизилася до критичної межі.

Головним дієвим механізмом реалізації державної інноваційної політики в Україні залишається система технологічних парків, які функціонують згідно із Законом України "Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків". Зараз в Україні функціонує 8 технологічних парків: "Напівпровідникові технології і матеріали, оптоелектроніка та сенсорна техніка", "Інститут електрозварювання імені Є. О. Патона", "Укрінфотех", "Інститут технічної теплофізики", "Київська політехніка", "Інститут монокристалів", "Вуглемаш", "Інтелектуальні інформаційні технології". Здійснюючи концентрацію наукових, виробничих та фінансових ресурсів, вони забезпечують впровадження у виробництво наукоємних розробок, високих технологій, створення конкурентоспроможної продукції на світових ринках. Обсяг випуску інноваційної наукоємної продукції в рамках виконання інвестиційних та інноваційних проектів технологічних парків у 2000 – 2003 роках склав 2068,72 млн. грн. До держбюджету та державних цільових фондів у цей же період надійшло 75, 36 млн. грн. [3].

Окремо слід зупинитися на таких механізмах стимулювання розвитку регіонів, як створення спеціальних економічних зон (СЕЗ) та територій пріоритетного розвитку (ТПР). За умови діяльності таких структур існують широкі можливості залучення інвестицій з використанням при цьому певних преференцій. На сьогодні в Україні діють одинадцять СЕЗ та ряд територій пріоритетного розвитку. Оцінка їх неоднозначна і потребує окремого аналізу. З одного боку, від початку діяльності у СЕЗ і ТПР залучено інвестицій на суму 1,2 млрд. дол., з них іноземних — понад 400 млн. дол. З іншого — частка випуску високотехнологічної продукції на спеціальних територіях не перевищує 5% [4].

На території міста Харкова згідно з Указом Президента України від 27 червня 1999 року "Про спеціальний режим інвестиційної діяльності на території міста Харкова" створено територію пріоритетного розвитку, а також працює технопарк "Інститут монокристалів".

У 2003 році створенням та використанням об'єктів промислової власності було зайнято 150 підприємств і організацій Харківської області (по Україні — 1614). Кількість підприємств, що займаються новаторською діяльністю, зменшилася порівняно 2001 р. на 5,1% [5].

Помітне місце у винахідницькій та раціоналізаторській роботі продовжують займати промислові підприємства і наукові організації області: разом вони складають майже 73% загальної кількості підприємств-новаторів. У свою чергу, серед промислових підприємств домінують підприємства машинобудівного комплексу (20%).

Поступово зростає чисельність новаторів — винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій: у 2000 році їх нараховувалося 3 674 особи, у 2001 р. — 4 209, у 2002 р. — 4 256, у 2003 році — 4 784 особи. Загалом в організаціях та на підприємствах області у 2003 році працював кожен дев'ятий винахідник та раціоналізатор України. Цими новаторами у Державний департамент інтелектуальної власності та іноземні патентні відомства протягом 2003 року подано сьому частину українських заявок на видачу охоронних документів на винаходи, а також отримано більше шостої частини таких документів.

Переважна більшість новаторів — 92,6% — діє в м. Харкові. Найвищим їх числом у 2003 році відрізнялися Дзержинський і Київський райони обласного центру (1 351 та 1 319 осіб відповідно), а також Балаклійський, Вовчанський райони області (156 та 44 особи) і м. Лозова (74 особи).

Важливим фактором новаторської діяльності, який дозволяє вдосконалювати виробничі процеси, оптимізувати окремі технологічні етапи, зменшити витрати на виробництво продукції, є впровадження раціоналізаторських пропозицій. Незважаючи на деяке змен-



шення числа використаних раціоналізаторських пропозицій, спостерігається позитивна динаміка їх впровадження протягом останніх років. Так, порівняно з 2000 роком у 2003 р. зростання становило +25,3%. Загалом використанням раціоналізаторських пропозицій займалося 51 підприємство області, прибуток від цього мали на 35 підприємствах, а впровадження у виробництво однієї раціоналізаторської пропозиції в середньому дало можливість отримати прибуток у розмірі 3 272 грн.

Близько трьох четвертих прибутку отримали підприємства та організації Зміївського району (19,0% прибутку всіх організацій області) та міських Дзержинського (31,4%), Червонозаводського (12,0%) і Фрунзенського (11,0%) районів. Загалом підприємства машинобудівного комплексу, а також транспортні, металургійні та добувні отримали 87,3% прибутку від використання об'єктів промислової власності.

Домінуючу роль у винахідницькій та патентно-ліцензійній діяльності продовжують відігравати державні підприємства та організації. В цих організаціях протягом 2003 року працювало 80% усіх винахідників та раціоналізаторів (у 2002 році — 78,5%), які подали 86 відсотків усіх заявок на видачу охоронних документів (у 2002 році — 83,2%) та отримали 87 відсотків таких документів (у 2002 році — 89,4%). Частка державних підприємств у використаних об'єктах промислової власності складає 64,9%, у витратах — 53,9%, в отриманому прибутку — 54,3%.

Таким чином, незважаючи на те, що в цілому по Україні загальні витрати на наукові дослідження знизилися, протягом останніх років спостерігається позитивна динаміка впровадження раціоналізаторських пропозицій. У той же час помітне місце у винахідницькій та раціоналізаторській роботі у межах Харківської області продовжують займати промислові підприємства і наукові організації, які є об'єктами державної власності; у свою чергу серед промислових домінують підприємства машинобудівного комплексу. У 2003 р. зросла загальна кількість використаних об'єктів промислової власності, однак прибуток від використання є нижчим рівня минулого року.

---

**Література:** 1. Ноговіцин О. Про інноваційний потенціал промисловості України // Інтелектуальна власність. — 2004. — №10. — С. 6 – 9. 2. Постанова Верховної Ради України "Про дотримання законодавства щодо розвитку науково-технічного потенціалу та інноваційної діяльності в Україні" від 16 червня 2004 року // Інтелектуальна власність. — 2004. — С. 68 – 72 с. 3. Гончаренко М. Чинники інноваційної політики України // Інтелектуальна власність. — 2004. — №5. — С. 6 – 9. 4. Долішній М. Актуальні завдання політики інвестиційно-інноваційного розвитку регіонів // Інтелектуальна власність. — 2004. — №12. — С. 20 – 22. 5. Матеріали до науково-практичної конференції "Проблеми інноваційної діяльності в Харківській області". — Харків: ХЦНТЕІ, 2004. — 20 с.

УДК 658.589

**Маркова Н. С.**

## **ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Успіх функціонування інноваційних підприємств залежить не тільки від якості інновацій, але й значною мірою визначається особливостями організаційної культури, яка впливає на процес управління знаннями. Поступова переорієнтація від пріоритетного управління матеріальним виробництвом до управління знаннями вимагає від керівництва підприємств значну увагу приділяти підвищенню інтелектуального рівня персоналу інноваційної сфери. Тому стає актуальним дослідження процесів формування знаннебазованих підприємств інноваційної сфери з урахуванням впливу організаційної культури.

Організаційна культура тільки в тому випадку відповідатиме основним постулатам знаннебазованого підприємства, коли будуть виконуватися наступні умови її реалізації:

---

© Маркова Н. С., 2005



сприяння навчанню, як індивідуальному, так і груповому; створення такого мікроклімату в колективі, в якому високо цінується навчання та освіченість; існування сприятливої психологічної атмосфери для трансферу знань всередині підприємства та його зацікавленість у цьому процесі.

У процесі дослідження виявлено, що ефективність діяльності підприємств інноваційної спрямованості обумовлює взаємозв'язок інтелектуальних технологій з управлінськими методами роботи, що не тільки дозволяє досягти значних успіхів в управлінні знаннями, але й визначає стратегію його діяльності. Визначальним в управлінні знаннями є врахування впливу чинників макро- та мікросередовища (рисунок).

Функціонування знаннебазованих підприємств характеризується тим, що в якості їх головного активу виступає персонал, який з огляду на свої природні особливості здатний переробляти інформацію у знання, створювати інтелектуальні продукти, що не мають чітко вираженої матеріальної форми, але їх реалізація приносить досить відчутний матеріальний дохід або надає конкурентні переваги на ринку.

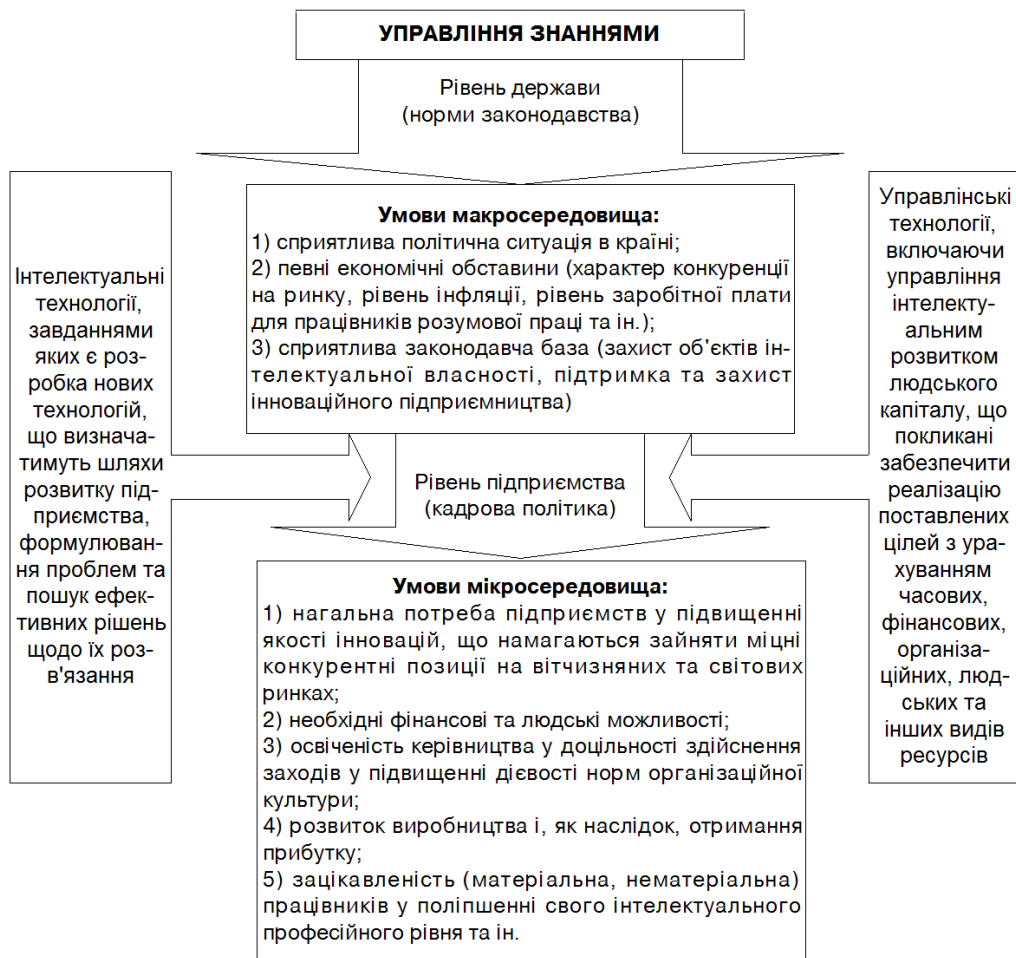


Рис. Система управління знаннями інноваційного підприємства  
(Система управління знаннями інноваційного підприємства розроблена автором)

З одного боку, матеріальні активи тільки допомагають людині створювати інтелектуальні продукти, а з іншого — нові технології через деякий час можуть бути скопійованими або вдосконаленими конкурентами, тоді як інтелектуальні можливості людини невичерпні, результат її винаходів не можна спрогнозувати. Ситуація, коли творча (інтелектуальна) діяльність людини приносить дохід, що в тисячі разів перевищує дохід від фізичної праці, в сучасних умовах господарювання є типовою. Отже, процеси управління знаннями під впливом організаційної культури є умовою як розвитку підприємства, так і збільшення доходів складової знанневого активу — персоналу.



## РИНКОВО-ОРІЄНТОВАНА СТРАТЕГІЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО КОНКУРЕНТНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Стрімкий розвиток технологій, зростаючі вимоги споживачів, швидке оновлення асортиментного ряду продукції, підвищення конкуренції на глобальному рівні, дерегулювання економіки, інтеграційні процеси у світовій економіці, глибокі соціальні зміни — все це відкриває широкі можливості в різних галузях економічної діяльності. В умовах подібних змін однією з основних складових тривалого виживання та розвитку підприємств стає здатність запропонувати, розробити, виготовити, вивести на ринок і просувати на ньому товари з новими споживчими якостями, товари або послуги, орієнтовані на задоволення існуючих потреб, але новими нетрадиційними способами, або ж товари чи послуги, що призначені для задоволення нових потреб. Іншими словами, виживають підприємства, які обирають інноваційний розвиток.

Питання необхідності інноваційного розвитку підприємства розглядаються багатьма вітчизняними та закордонними вченими, такими, як С. М. Ілляшенко, О. М. Василенко, В. А. Колоков, О. П. Коробейников, А. А. Тротилова, Д. Кревенс та ін.

Але слід зазначити, що інновації можуть з'явитися тільки там і тоді, де для цього є об'єктивні умови, які диктує ринок, а саме: наявність купівельноспроможного попиту, економічна доцільність, технологічна можливість (для окремого підприємства) та ін.

Метою роботи є виявлення ролі ринково-орієнтованої стратегії в інноваційному розвитку підприємства та створення алгоритму, який би формував стратегію розвитку підприємства.

Отже, перш за все в основу стратегічного планування розвитку підприємства слід брати стратегію ринкової орієнтації.

Ринково-орієнтовані підприємства ведуть постійний збір інформації про споживачів, конкурентів та ринки, аналізують цю інформацію з урахуванням стратегічних перспектив бізнесу, приймають рішення, спрямовані на пропозицію виняткової споживчої цінності споживачам.

Таким чином, основними складовими стратегії ринкової орієнтації є концентрація уваги на споживачеві, відстеження діяльності конкурентів, виявлення ключових компетенцій організації та міжфункційне співробітництво всередині підприємства.

Успіх розвитку компанії залежить від того, наскільки точно та повно вона виявила свої ключові компетенції й зрозуміла потреби споживачів. Ключова компетентність повинна забезпечувати конкурентну перевагу, важкість дублювання, можливість використовувати її в різних ситуаціях [1].

Наступним кроком до формування довгострокової конкурентної переваги є створення споживчої вартості. Цінність товару — це суб'єктивна категорія, що формується у підсвідомості споживача. Підприємство ринкової орієнтації повинне визначити можливості пропонування виняткової споживчої цінності, використовуючи свої ключові компетенції.

Таким чином, вибір варіантів інноваційного розвитку вимагає виконання наступних етапів:

- аналізу існуючих ринкових можливостей (цінностей та потреб споживачів, аналізу ринків, основних гравців);

- аналізу внутрішніх можливостей (ключових компетенцій компанії);

- виявлення нових можливостей (співвідношення ключових компетенцій та потреб споживачів);

- формування генеральної стратегії (вибір сегмента та стратегії поведінки на ринку: лідерство в зниженні затрат, диференціація, агресивне зростання або диверсифікація) [2];

- розробки конкретних стратегій (стратегій виходу на ринок, створення продукту, рекламної, ціноутворення, організаційно-виробничої, розповсюдження, обслуговування) [3].

Створення інновацій (продуктів, технологій, послуг) пов'язане, перш за все, з обміном інформацією, з точним розумінням існуючих тенденцій та ефективним просуван-



ням інновацій. Інноваційний розвиток підприємства — це безперервний процес, і щоб забезпечити його реалізацію, слід використовувати ринково-орієнтовану стратегію.

**Література:** 1. Василенко О. В. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник. — К.: ЦУЛ, Фенікс, 2003. — 440 с. 2. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань. — К.: ЕксОб, 2002. — 560 с. 3. Володькіна М. В. Стратегічний менеджмент: Навчальний посібник. — К.: Знання-Прес, 2002. — 152 с.

**Тишенко Д. О.**

УДК 658.589

## **ВПЛИВ ЯКІСНОГО РІВНЯ ІННОВАЦІЇ НА РИНКОВИЙ УСПІХ ПІДПРИЄМСТВА В ДОВГОСТРОКОВІЙ ПЕРСПЕКТИВІ**

Успіх підприємства в стратегічній перспективі в умовах конкуренції цілком залежить від успіху його продукту на ринку, тому великого значення у формуванні стратегії інноваційного розвитку підприємства набуває його продуктова політика.

Проблема визначення продуктової орієнтації є складним завданням для більшості підприємств, що знаходяться в умовах олігополістичних ринків, та ринків на яких діють умови досконалої конкуренції.

Проблематика досліджень викладена такими авторами, як І. Ансофф [1], Р. Фатхутдінов [2], І. Р. Бузько [3], В. М. Щербань [4], С. В. Захарін [5] та багатьма іншими, але ж, на думку автора, недостатнього висвітлення набули питання залежності довгострокового успіху підприємства на ринку від якісного рівня інновації, що є в основі його стратегії інноваційного розвитку.

Тому основна мета даного дослідження — оцінити за допомогою методів порівняння, узагальнення та систематизації вплив якісної складової продукції на сталий ринковий успіх підприємства.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновки, що більшість авторів, незважаючи на суттєві відмінності у значенні певних показників інноваційної сфери, поділяє інновації на продуктові та процесні.

Для першої групи інновацій характерне отримання за результатами принципово нових продуктів.

До другої групи відносять галузі промисловості, в яких інновації мають вигляд нових технологій [4; 5].

Але ж, на погляд автора, такий розподіл не має сенсу, бо принципово новий продукт може бути отримано тільки завдяки появі нової базової технології галузі. Всі ж інші зміни знаходяться в розрізі модифікаційних змін, або ж додання товару додаткової корисності.

У такому разі доцільно розподіляти інновації за їх якісною складовою, що у свою чергу визначатиме конкурентний статус підприємства.

Безперечним є той факт, що більш високий якісний рівень інноваційного продукту зумовлює і більш тривалі конкурентні переваги на ринку. Навпаки ж низький якісний рівень інноваційних перетворень зумовлюється короткочасними незначними ринковими перевагами.

Також необхідно підкреслити, що згідно з теорією S-подібних кривих розвитку технологій у галузі може існувати одночасно декілька базових технологій. У такому разі більш вигідне ринкове положення займають підприємства, які опанували виробництво продукції за найбільш новітньою технологією.

Важливим для підприємств є розуміння того факту, що, незважаючи на їх бажання участі в інноваційній діяльності, їм доведеться займати ринкові позиції стосовно впроваджених іншими учасниками ринку інновацій. Тому важливим є формування методичної бази для визначення стратегії інноваційного розвитку.

© Тишенко Д. О., 2005

Наукова новизна отриманих результатів полягає у виділенні якісної складової інноваційного продукту як критерію визначення рівня конкурентних переваг; пропозиції щодо розподілу продуктів на принципово нові або їх доробки.

Практичне значення отриманих результатів полягає в спрощенні аналізу оточення при визначенні стратегії дій відносно інноваційного продукту.

**Література:** 1. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. / Науч. ред. и авт. предисл. Л. И. Евенко. — М.: Экономика, 1989. — 520 с. 2. Фатхутдинов Р. А. Новый подход к инновационному менеджменту // Управление персоналом. — 1998. — №9. — С. 84 – 99. 3. Бузько І. Р. Стратегічне управління інвестиціями та інноваційна діяльність підприємства. Монографія / І. Р. Бузько, О. В. Вартанова, Г. О. Голубенко. — Луганськ: Вид. СЛУ ім. В. Даля, 2002. — 176 с. 4. Щербань В. М. Шляхи розвитку та активізації інноваційної діяльності малих підприємств // Проблеми науки. — 2004. — №7. — С. 39 – 42. 5. Захарін С. В. Інновації як чинник сталого економічного розвитку України // Проблеми науки. — 2004. — №7. — С. 6 – 14.

УДК 658.3.012.46

**Гільорме Т. В.**

## **СТРУКТУРА МОТИВАЦІЙНОГО ЧИННИКА ЯК СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

Визначальною умовою переходу до ринку є формування суб'єктів ринкових відносин, у ролі яких виступають підприємці як частини корпоративної культури окремої ланки підприємства. Підприємництво є необхідною, визначальною рисою ринкової економіки, її обов'язковим атрибутом. Без підприємництва немає ринку і навпаки. Але як кожну людину, так і підприємця спонукає до дії насамперед мотив. Мотивацією підприємницької діяльності займалася ціла низка вчених як економічного, психологічного та інших напрямків суспільної думки, насамперед, інноваційна концепція існування підприємництва (відображена у моделі інноваційного менеджменту). Головною метою діяльності виступає: використання нової техніки чи впровадження нової технології; виробництво продукції удосконаленої якості; використання нових ресурсів, що впливають на якість продукції; пошук нових ринків збуту (так визнавав інноваційну діяльність підприємця "батько", розробник основних теоретичних викладок цього напрямку — Й. Шумпетер [1]). В українській економічній думці за роки незалежності з'явилося багато цікавих публікацій, присвячених даному питанню, таких авторів А. Чухно [2], М. Грещак [3] та багато інших.

Але, не дивлячись на розмаїття публікацій, досліджень, залишається ціла низка питань, у яких ще не досить висвітлені наступні проблеми із сучасної концепції підприємництва: складники мотиваційного механізму підприємництва на сучасному етапі науково-технічного прогресу, в умовах глобалізації, взаємозв'язок з іншими складниками мотиваційного механізму підприємства. Тому необхідно розробити модель мотиваційного механізму підприємництва в умовах світової та економічної інтеграції з урахуванням всіх відповідних чинників.

Структура мотиваційного механізму підприємства:

1. Мотиваційний механізм підприємництва, який спрямований на виживання та досягнення успіху в умовах конкуренції в коротко- і довгостроковому періодах. Функціонування усього мотиваційного механізму забезпечується через реалізацію наступних мотивів: мотиву підприємницького ризику; мотиву конкуренції й кооперації при створенні нової продукції і технології; мотиву підприємницької стратегії; мотиву підприємницької реакції на зміну зовнішнього середовища; мотиву внутрішньофірмового підприємництва, який забезпечує гнучкість управління і прийняття нововведень.

2. Мотиваційний механізм розвитку підприємства — спрямований на підвищення науково-технічного рівня підприємства, створення та освоєння нових видів продукції.

© Гільорме Т. В., 2005



В основі цього мотиваційного механізму знаходяться наступні чинники (мотиви): мотив нововведень у виробництво; мотив сприйняття нововведень виробничою системою, тобто відкритість технологічної системи для нововведення, сприйняття нововведень організацією та персоналом; мотив інженерно-технічної творчості як безпосередніх учасників процесу технічного розвитку, так і учасників виробничого процесу.

3. Мотиваційний механізм високоякісної продуктивної праці, котрий спрямований на: раціональне використання виробничих ресурсів; підвищення продуктивності праці; бездефектне виготовлення продукції; скорочення термінів освоєння виробництва нової конкурентоспроможної продукції.

Кожен із чинників мотиваційного механізму підприємництва спрямований на соціальне і психологічне забезпечення корпоративної культури підприємства в умовах інноваційних перетворень, тому вивчення даної проблематики потребує зусиль різноманітних економічних шкіл.

---

**Література:** 1. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1982. — 456 с. 2. Чухно А. Интеллектуальный капитал: сущность, формы и закономерности развития // Экономика Украины. — 2002. — №10 – 11. — С. 48 – 51. 3. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. посібник / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба; [За ред. М. Г. Грещака. — К.: КНЕУ, 2001. — 228 с.

**Приятельчук О. А.**

УДК 338(477)

## **ПРІОРИТЕТИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

Вироблення принципів корпоративної культури підприємства та покладення їх за основу функціонування підприємств давно стало одним з основних пріоритетів діяльності підприємств за кордоном. Методи соціального та психологічного забезпечення корпоративної культури підприємств сформують американський, японський та західноєвропейський стилі менеджменту. На українських підприємствах питання корпоративної культури й визначення персоналу як основного виробничого ресурсу залишається лише перспективною сферою дослідження.

За наявності великої кількості наукових праць у сфері управління людськими ресурсами (серед яких: С. П. Мясоедов, А. С. Белорусов, М. І. Мурашко, В. В. Травин, П. Г. Щедровицький, Т. Ю. Базаров, Л. Е. Востряков та ін.) практичне втілення теоретичних доробок залишається мінімальним. Тому основною пріоритетною проблематикою дослідження слід вважати дослідження значення корпоративної культури підприємств в умовах інноваційної діяльності на сучасному етапі розвитку українського підприємництва загалом та розвитку практичних методів реорганізації управлінської системи окремих підприємств.

Перспективним є створення спеціальних інноваційних центрів, які б займалися розробкою нововведень саме в галузі організації праці та управління.

У даному аспекті культура визначається як стійка сукупність поведінкових стереотипів, прийнятих у даній країні або групі країн та сприйнятих (усвідомлених, засвоєних) особистістю [1].

Основним завданням даних інноваційних центрів повинно бути дослідження української культури в ракурсі стилю організації та ведення підприємницької діяльності.

Роль персоналу як першочергового ресурсу та значення корпоративної культури для ефективної діяльності підприємства загалом повинно бути усвідомленим та втіленим і в українських компаніях.

---

© Приятельчук О. А., 2005



Традиційні матеріальні стимули повинні доповнюватися моральною мотивацією. Соціальному страхуванню (характерному для японської управлінської культури — пожиттєве наймання, гуртки якості, медичне забезпечення тощо; й властивому українському стилю управління ще за радянських часів й загубленому під час масової приватизації) повинно приділятися достатньо уваги не лише на державних, а й на приватних підприємствах, які на цьому етапі розвитку стають основними роботодавцями на українському ринку робочої сили. Вивчення існуючих схем, що застосовуються як на західних підприємствах, так і в іноземних представництвах міжнародних компаній, в тому числі й в Україні, що вже довели свою ефективність, дозволить швидше та ефективніше (за рахунок скорочення часу на розробку й тестування) втілювати дані принципи в життя. До таких схем відносяться програми пенсійного забезпечення, бонусного накопичення робочих годин тощо.

Актуальним і перспективним також є дослідження синергії культур — поєднання, коли культури доповнюють та взаємно посилюють кращі сторони одна одної [2]. За умов активної інтеграції українських підприємств на світові ринки врахування даного аспекту в їх діяльності позитивно вплине на формування бізнесового іміджу та конкурентних переваг в умовах зовнішньоекономічної діяльності.

За наявності величезної кількості подібних розробок на російському ринку інноваційний ринок України в даній сфері є досить привабливим та перспективним. Його ж задоволення неминуче веде до підвищення ефективності діяльності українських підприємств та зростання якісних показників економіки України загалом.

---

**Література:** 1. Мясоєдов С. П. Основы кросскультурного менеджмента. — М., 2003. 2. Гумилев Л. Н. Этногенез и биосфера Земли. — М., 2001.

УДК 336.114.2.001.76

**Бондаренко В. Л.**

## **ВРАХУВАННЯ РИЗИКОВОЇ ПРИРОДИ ІННОВАЦІЙ У ЇХ ФІНАНСОВОМУ ПЛАНУВАННІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Для ефективно організації фінансового планування інноваційної діяльності на підприємстві необхідно знати природу того явища, що планується. Багато праць сучасних науковців присвячені механізму організації інноваційних процесів. Вивчення інновацій, з точки зору основних положень економічної теорії, призведе до поліпшення організації їх фінансового планування на підприємстві.

Положення про те, що інновації супроводжуються ризиками, зустрічається у спеціальній літературі, але ступінь їх зв'язку не розглядається. На погляд автора статті, інновації є позитивним результатом ризикових операцій, що можна довести через логічні міркування. До цілей дослідження треба віднести: встановлення природи ризику; встановлення природи інновацій; визначення зв'язку ризику та інновацій; визначення основних процесів, що відбуваються при інноваціях; визначення елементів коригування фінансового плану підприємства.

При встановленні природи ризику розглядають визначення, що надаються представниками різних галузей знань та, етимологічний аналіз.

Аналіз сучасної літератури щодо питання ризику дозволяє навести наступні визначення ризику. Ризик — це:

діяльність або дія із "зняття невизначеності" (В. Абчук);

шкода, можливі витрати (загальнопоширене);

небезпека потенційно можливої, ймовірної втрати ресурсів або недоотримання доходів порівняно з варіантом, який розрахований на раціональне використання ресурсів у даному виді підприємницької діяльності (М. Лапуста, Л. Шаршукова);

(підприємницький ризик) характеризується поєднанням можливості досягнення як небажаних, так і особливо позитивних відхилень від запланованих результатів (М. Лапуста, Л. Шаршукова);

---

© Бондаренко В. Л., 2005



(економічний ризик) можна визначити як діяльність суб'єктів господарського життя, пов'язану із подоланням невизначеності в ситуації неминучого вибору, в процесі якої є можливість оцінити ймовірність досягнення бажаного результату, невдачі та відхилення від мети, що міститься в альтернативах, які обираються (І. Бузько);

дія на удачу без повної впевненості в успіху (Н. Князевська, В. Князевський);

вчинок, котрий ми повинні здійснити в умовах невизначеності й конфлікту, залежно від наявності у нас інформації та свободи вибору (Ю. Лисенко).

Аналіз зазначених визначень дає можливість виділити характерні ознаки ризику:

ризик — це ідея щодо пошуку нових форм господарювання;

ризик може призвести до позитивного чи негативного результату;

ризик відбувається у ситуації невизначеності.

Ризик — це дія в ситуації невизначеності, але при цьому поруч завжди є варіанти дії в ситуації визначеності (М. Лапуста). Виникає питання, чому існує, досліджується і має певну користь дія у невизначеності, коли можливо діяти в ситуації визначеності і бути впевненим у досягненні позитивного результату.

Відповіддю може служити доказ економічного життя: у певних умовах господарювання в ситуації невизначеності комбінація елементів виробництва може всупереч раніше існуючим закономірностям призводити до значних благоприємних результатів. Тому такі нові комбінації елементів господарювання називаються інноваціями.

При встановленні природи інновацій (нововведень) також розглядають визначення, що надаються представниками різних галузей знань.

Аналіз сучасної літератури дозволяє навести наступні визначення інновацій. Інновація — це:

зміни в першопочатковій структурі виробничого організму, тобто перехід його внутрішньої структури до нового стану (Ф. Валента);

нові комбінації змін (Й. Шумпетер);

кожне нововведення передбачає вибуття із процесу виробництва того, що заміщується новим; гармонізація функцій нововведення та вибуття в процесі виробництва сприяє зняттю протиріччя, що породжує сили гальмування на шляху реалізації новин (Г. Таукач);

нове науково-технічне досягнення, нововведення як результат впровадження новизни (П. Харів);

якщо в сумі чинників (виробництва) змінимо форму (виробничої) функції, то отримаємо інновацію (Й. Шумпетер);

зміни в техніці, технології, організації, екології, економіці, а також соціальному житті підприємства (М. Хучек);

процес втілення у життя будь-якої нової ідеї, що пропонує вирішення якоїсь проблеми (Кантер);

будь-яка нова цінність (М. Хольштейн-Бек);

якісно нова ідея (Х. Барнет);

цільові зміни у функціонуванні підприємства як системи (Л. Водачек, О. Водачекова);

зміни в методах виробництва і продуктах, що базуються на нових чи невикористовуваних до цього моменту знаннях (К. Познанський);

нові знання та розв'язання протиріч (у філософів);

спосіб розв'язування конфліктів (у психологів);

процес, у якому винахід або ідея набуває економічного змісту (Б. Твіс).

Аналіз зазначених визначень дає можливість виділити характерні ознаки інновацій:

інновація — це ідея, що втілюється у виробництві нових форм господарювання;

інновація призводить до позитивного результату — збільшуються прибутки, зменшуються витрати, розв'язуються конфлікти, вирішуються протиріччя.

Порівняння із характерними ознаками поняття "ризик" показує, що ризик є первинним, а інновації вторинними. В ризиках тільки йде пошук нових форм господарювання, а в інноваціях вони втілюються в життя. Ризики можуть призвести до позитивних чи негативних наслідків, а інновації втілюють у життя знайдені ризиковим шляхом нові комбінації виробничих елементів, що призводять до позитивних результатів. Ризик відбувається у ситуації невизначеності, а інновація є "ноу-хау" — "знаю як", зняттям невизначеності, визначеністю. Можна сказати, що інновації є позитивним результатом ризикових операцій.

Аналогічний результат дає приблизний етимологічний аналіз слова "ризик". Звичайно вказують на походження даного слова від слова, що означає "скеля", об яку розбивалися кораблі у торговельних експедиціях. На погляд автора, слово "ризик" має у своїй структурі елементи, один з яких означає "ration" — існуючу чи бажану правильність, а другий — її знищення, відсікання. Дійсно, особи, які бажають порушити певні комбінації елементів заради побудови нових, йдуть на ризик — знищують певні наторовані шляхи, "розбивають правильності" заради побудови нових [1].



Термін "ризик" пов'язують із можливістю настання негативної для особи комбінації, що пов'язано з великою кількістю ситуацій, коли особам не вистачає сили та енергії на побудову чи знаходження нових комбінацій при наявності зруйнованих старих. Однак ризик не може бути позитивним чи негативним. Такими бувають лише наслідки ризику. А сам ризик — це тільки операція відмови від рішень, які дозволяють з великою ймовірністю нести малі витрати.

Для яких же цілей певні підприємницькі структури відмовляються від подібних рішень? Це відбувається тому, що завдяки ризикам здійснюються переходи на нові якісні рівні технологій, операцій і т. д. Однак це пов'язано із можливими великими втратами на пошук нових правильних рішень.

Вказавши на ризикову природу інновацій, можна запропонувати розглянути інноваційний цикл з її врахуванням: розташування чинників виробництва у нових співвідношеннях; якісна та кількісна трансформація чинників виробництва; знищення старих зв'язків і поява нових між чинниками виробництва; закріплення нових сталих зв'язків, виготовлення продукції. Зазначені етапи інноваційного циклу можуть аналізуватися на величину витрат у фінансовому плануванні.

Для підприємств державної форми власності фінансовий план розробляється згідно з "Положенням про порядок складання річного фінансового плану державним підприємством (крім казенного)", затвердженим Наказом Міністерства економіки України від 25 грудня 2000 року №277. Для підприємств інших форм власності це положення носить рекомендаційний характер [2].

Для фінансового планування інновацій можна запропонувати у 130-му рядку фінансового плану змінити назву на "Капітальні інвестиції та інновації, усього". Також можна додати рядки 135 "Придбання (виготовлення) основних засобів для інновацій", 136 "Придбання інших активів для інновацій", 137 "Витрати від нових диспозицій", 138 "Трансформаційні витрати", 139 "Закріплення нових сталих зв'язків" і т. д. із необхідним ступенем деталізації, які враховують цикли інноваційного процесу.

У результаті дослідження можна зробити наступні висновки:

в основі інноваційної діяльності лежить ризик як відсікання існуючих зв'язків між різними елементами світу для створення нових зв'язків;

інновації є позитивним результатом ризикових операцій;

планувати інноваційну діяльність можна, враховуючи основні процеси інноваційного циклу;

фінансовий план підприємства при здійсненні інноваційної діяльності може бути змінений та відкоригований додаванням відповідних рядків, що відбивають здійснення саме інноваційної діяльності на підприємстві.

**Література:** 1. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры): Пер. с нем. — М.: Изд. "Прогресс", 1982. — 456 с. 2. Василик О. Д. Державні фінанси України: Підручник / О. Д. Василик, К. В. Павлюк. — К.: НІОС, 2002. — 608 с. 3. Лапуста М. Г. Риски в предпринимательской деятельности / М. Г. Лапуста, Л. Г. Шаршукова. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 224 с. 4. Медынский В. Г. Инновационный менеджмент: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 296 с. 5. Харів П. С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів. — Тернопіль: Економічна думка, 2003. — 328 с.

УДК 658.589

**Повітчан В. В.**

## **ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА НДДКР — ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Для забезпечення розвитку підприємства в умовах конкуренції основним фактором є активне запровадження інноваційної діяльності, в першу чергу, в галузі створення, освоєння, використання наукомісткої продукції й технологій її виготовлення. На цьому наголошувалось у Зверненні Президента України до Верховної Ради України "Європейський вибір: Концептуальні основи стратегії економічного і соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки" та у програмі діяльності Кабінету Міністрів України "Назустріч людям".

© Повітчан В. В., 2005



Сьогодні стає очевидним, що інновації життєво необхідні для сталого розвитку кожного підприємства, але брак обігових коштів та відсутність розвинутої системи венчурного фінансування уповільнює масштабну інноваційну діяльність суб'єктів господарювання. В останніх дослідженнях і публікаціях пропонується вирішення цієї проблеми за рахунок державної підтримки пріоритетних напрямків інноваційної діяльності [1 — 3], створення фінансово-промислових груп [1; 4], обмеження інноваційної діяльності створенням винаходів з подальшою реалізацією ліцензій на них [5]. Сукупність цих пропозицій актуалізує необхідність дослідження основної ланки створення інновацій.

Центральною ланкою та найбільш ресурсомістким етапом інноваційного процесу на високотехнологічних підприємствах є науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (НДДКР). Численні обстеження інноваційно активних фірм засвідчують, що на НДДКР йде від 40 до 50% витрат, що виділяються на створення нововведення [1]. Завдання ефективного управління витратами на НДДКР, вирішення якого і є метою дослідження, — основа інноваційної діяльності сучасної науки.

Розвиток промисловості стимулював виділення інноваційного процесу із процесу виробництва. На початковому етапі розподілу праці в даній сфері сформувалися самостійні підрозділи компаній, зайняті науково-дослідною та винахідницькою діяльністю. Джерелом інноваційних ідей були досягнення науки й технології. В літературі така модель створення інновацій одержала назву "технологічний поштовх". На рубежі 60 – 70-х років XX ст. практика інноваційної діяльності, зростаючі об'єми НДДКР, що не приносили адекватної віддачі, призвели до висновку недостатньої ефективності моделі "технологічний поштовх". У результаті компанії почали будувати свою діяльність на основі концепції "викликаний попит". У рамках цієї концепції передбачалось, що комерційно успішні інновації з'являються в результаті сприйняття запитів споживачів і адекватної реакції сфери корпоративних НДДКР. Таким чином, у якості стартової позиції інноваційного процесу став розглядатися ринковий попит, який задавав напрями діяльності НДДКР. Але і ця модель виявила свої недоліки. В галузях, що з'явилися на базі революційних інновацій, у початковій стадії життєвого циклу природна орієнтація на "технологічний поштовх", що підготовлений академічною наукою. Таким чином, приходимо до логічного висновку, що для ефективної інноваційної діяльності необхідне поєднання моделей "технологічний поштовх" і "викликаний попит".

Розробка інновації, незалежно від її призначення, передбачає такі етапи роботи: передпроектний, проектування, конструювання, виготовлення дослідних зразків і попередні випробування, приймальні випробування. У випадках, передбачених законодавством, інноваційна продукція підлягає обов'язковій сертифікації.

Практика інноваційної діяльності науково-технічного спеціального конструкторського бюро (НТ СКБ) "ПОЛІСВІТ", одного з лідерів ракетно-космічної галузі держави, вказує, що контроль витрат, контроль якості й моніторинг споживчого ринку на кожному етапі НДДКР є суворою необхідністю для ефективного ведення інноваційної діяльності. В значній мірі це обумовлено тим, що збитки від помилки інженерного або управлінського рішення з кожним етапом НДДКР зростають майже в геометричній прогресії. Тому передпроектні роботи є критичною подією в плануванні фінансування НДДКР та інноваційного проекту в цілому. На цьому етапі проводяться попередні маркетингові й патентні дослідження. Організаційно передпроектні роботи виконуються у вигляді науково-дослідної роботи (НДР): розробки аванпроекта, інженерної записки, проекту технічного завдання. Вихідні документи передпроектних робіт з результатами маркетингових та патентних досліджень представляються на техніко-економічну раду.

Наступним етапом прийняття рішення щодо доцільності проведення НДДКР є визначення термінів виконання робіт та необхідних ресурсів, для чого складається план-графік виконання робіт. При визначенні необхідності виділення фінансування критичною є оцінка платоспроможності споживачів інновацій і фактор часу, тому що ефективність ресурсів, залучених до інноваційного процесу, різко знижується в разі випередження конкурентами виходу на ринок з аналогічною продукцією.

Після початку виконання НДДКР найважливішим джерелом інформації для прийняття рішення про початок виробництва є виготовлення дослідного зразка й оцінка перспектив його відповідності ринковим потребам. Цей етап пов'язаний з емпіричним аналізом і експериментальним відпрацюванням інновації з точки зору придатності до використання й технології виробництва. Крім того, слід підкреслити, що створення нововведень потребує значного об'єму інженерних розробок, які пов'язані з накопиченням відповідних методичних підходів, експериментальних даних, налагодження дослідних технологій, оснащення виробництва.



Таким чином, максимальна ефективність від інноваційної діяльності досягається при системному підході за умови ефективного управління витратами на НДДКР й комплексного застосування інновацій у технічній, технологічній, організаційно-управлінській, інформаційній і соціальній сферах.

**Література:** 1. Дынкин А. А. Инновационная экономика / А. А. Дынкин, М. В. Грачев, Н. И. Иванов. — М.: Наука, 2001. — 296 с. 2. Язев В. Инновационное развитие — задача политическая. Инженерная газета. — 2004. — №45 — 46. — С. 1. 3. Яковец Ю. На основе стратегии научно-технологического прорыва // Инженерная газета. — 2004. — №45 — 46. — С. 5. 4. Иванов И. В. Высокотехнологические предприятия в эпоху глобализации // И. В. Иванов, В. В. Баранов, Г. И. Лысак, О. В. Кирсанов. — М.: Альпина публшер, 2003. — 416 с. 5. Науменко П. О. Коммерциализация интеллектуальных активов в процессе производства инновационного продукта. Технологические системы // П. О. Науменко, Т. И. Крахмалева. — 2004. — №5 — 6. — С. 15 — 18.

УДК 336.221.4

**Петросянц К. В.**

## **КРИТЕРІЙ ВИБОРУ ОПТИМАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ**

На сьогодні в Україні існує високий рівень податкового навантаження. Особливо це стосується суб'єктів малого бізнесу. Тому одним зі шляхів зниження податкового навантаження на суб'єктів малого підприємництва є застосування спрощеної системи оподаткування. Привабливість єдиного податку для юридичних осіб, насамперед, обумовлена звільненням від більшості податків, які сплачуються при застосуванні звичайної системи оподаткування [1].

Рішення про використання спрощеної системи оподаткування має бути економічно обґрунтованим, тому що перехід на єдиний податок потребує врахування багатьох факторів, таких, як особливості оподаткування того виду діяльності, яким займається підприємство, а також ефективності ведення господарської діяльності суб'єктом малого підприємництва.

Аналіз методичних підходів до створення моделі вибору оптимальної системи оподаткування [2; 3] свідчить, що при розробці моделей не враховуються постійні зміни в податковому законодавстві, також істотним є те, що до переліку податків, від яких звільняється платник єдиного податку, включені не всі податки, але вони впливають на основний критерій вибору — чистий прибуток.

Все це обумовлює необхідність створення моделі, яка б дозволила з певною погрішністю робити розрахунки та висновки щодо доцільності переходу на спрощену систему оподаткування з урахуванням багатьох факторів.

Для оцінки вигідності прийняття рішення про застосування тієї чи іншої системи оподаткування необхідно провести аналітичне порівняння звичайної системи оподаткування та спрощеної системи оподаткування, співставити додаткові доходи та витрати підприємства, а також визначити межі, в яких доцільно переходити на сплату єдиного податку.

У ході дослідження проводилось порівняння двох систем оподаткування: звичайної та єдиного податку за ставкою 6%.

Для порівняння варіантів оподаткування використано критерій вибору — максимум чистого прибутку підприємства, що дозволяє враховувати зміну масштабів діяльності.

Чистий прибуток у разі вибору єдиного податку за ставкою 6% збільшиться на суму податку на прибуток, комунального податку, плати за патент та плати за землю, а також на суму тих нарахувань на ФОП, від яких звільнено платника шестивідсоткового податку.

Однак у разі вибору цієї ставки єдиного податку підприємство залишається платником ПДВ і тому в цій частині сума прибутку не змінюється.

© Петросянц К. В., 2005



За результатами дослідження було побудовано математичну модель, яка дозволяє розрахувати декілька варіантів податкових наслідків при переході на єдиний податок з урахуванням змін у податковому законодавстві: відміна пільг щодо сплати нарахувань на ФОП, сплата до бюджету суми єдиного податку в розмірі 50% на 2005 рік, а також інших змін у майбутньому.

**Література:** 1. Іванов Ю. Б. Альтернативні системи оподаткування. — Харків: ХДЕУ — Торнадо, 2003. — 520 с. 2. Меркулова Г. В. Единый налог для малых предприятий // Бизнес Информ. — 2004. — №1 – 2. — Ст. 40 – 44. 3. Харченко Н. Кому выгодно уплачивать единый налог // Баланс. — 2004. — №44(534). — Ст. 37 – 39.

**Бондаренко А. С.**

УДК 330.341.1

## **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОПОДАТКУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

В Україні на державному рівні сформульовані основні напрями вдосконалення механізму інноваційного розвитку, позначені особливості фінансового забезпечення наукової та інноваційної діяльності. Водночас недосконалість системи державного регулювання у сфері науки, технологій та інновацій, значне скорочення обсягів фінансування наукових досліджень і розробок, уповільнений розвиток інноваційної інфраструктури, несинхронність структурної трансформації наукової та інноваційної діяльності із завданнями структурної перебудови економіки гальмують розробку і впровадження вітчизняних технологій та нововведень, сприяючи зарубіжній технологічній експансії.

Яскравим свідченням економічної важливості знань та науки як галузі з їх виробництва є обсяг видатків провідних корпорацій світу на наукові дослідження [1]. Лідерами за науковими витратами у світі є корпорації "Дженерал Моторс" (8,2 млрд. дол. на рік), "Форд" (6,3 млрд. дол.), "Сіменс" (4,5 млрд. дол.), IBM (4,3 млрд. дол.). Найбільша питома вага наукових витрат на одного працівника відзначена в корпорації "Майкрософт" (87 тис. дол.), наступною була компанія "Інтел" (понад 35 тис. дол.).

У політекономічному контексті потреба цілеспрямованого державного регулювання та стимулювання інноваційних процесів пояснюється через концепцію ринкових екстерналій [1].

Оскільки інновація є носієм синергетичного ефекту, наслідки її реалізації споживаються не лише безпосереднім виконавцем-інноватором, а, в тій чи іншій мірі, всіма членами суспільства (у вигляді технічного та соціального прогресу). Завдання державної інноваційної політики полягає в тому, щоб забезпечити інтерналізацію цієї економічної екстерналії. Тобто слід компенсувати інноваторам ефект, який інновації здійснюють для суспільства в цілому. Така компенсація може набувати вигляду як прямого надання фінансових ресурсів через систему пільгового кредитування, оподаткування, митного обкладення, грантів тощо, так і непрямого — через надання повністю чи частково безоплатних послуг в інфраструктурній, інформаційній, правовій та інших сферах.

Зокрема, в США витрати приватних фірм на НДДКР з 1954 р. вираховувалися з оподаткованого прибутку, а з 1981 р. 25% (пізніше — 10%) цих витрат вираховувалися безпосередньо з суми сплаченого підприємством податку.

У світовій практиці підтримки інноваційної діяльності вироблено значну кількість інструментів, за допомогою яких держава реалізує необхідні функції у цій сфері [1 – 3].

Найважливішим орієнтиром при створенні діючого механізму регулювання повинне стати зміцнення фінансового положення підприємств, що є запорукою накопичення внутрішніх інвестиційних ресурсів для розширеного відтворення.

© Бондаренко А. С., 2005



Необхідне зниження податкового преса, доведення його рівня у відповідність із світовими показниками (не більше 30% доходів), за межами якого знижується виробнича активність суб'єктів господарювання, створення сприятливого інвестиційного клімату в країні, створення транспортних коридорів, інтеграція в Європейське співтовариство.

**Література:** 1. Перспективи інноваційного розвитку України (аналітична доповідь) // <http://www.gov.ua>  
2. Денисюк В. Розвиток інноваційних територіальних структур як важливої складової української інноваційної системи // <http://www.soskin.info>  
3. Гриньов А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління. — Харків: ВД "ІНЖЕК", 2003. — 308 с.

УДК 336.221

**Телевний В. В.**

## ОПОДАТКУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

На жаль, проблема функціонування інноваційної сфери в Україні з часом стає все гострішою. Це пов'язано, насамперед, з дуже низькою інноваційною активністю суб'єктів господарювання: за даними Держкомстату України в 2002 р. нові рішення і технології впроваджували у виробництво лише 14% промислових підприємств.

Зарубіжний досвід свідчить, що одним з найефективніших засобів стимулювання інноваційної діяльності підприємств є пільгове оподаткування [1]. Питання податкового стимулювання розвитку промисловості на інноваційній засаді досліджувалися в працях багатьох вітчизняних економістів, але й зараз залишаються невирішеними, тобто дуже актуальними; що ж до питань ефективності застосування фіскальних важелів активізації інноваційного процесу, то концептуальних засад створення стабільних економіко-правових умов для розвитку промисловості на якісно новому ґрунті не вироблено.

Головна мета дослідження — розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо посилення позитивного впливу держави на діяльність інноваційних підприємств з використанням податкових важелів регулювання.

Основна ланка інноваційного підприємництва — інноваційне підприємство. Воно може бути створеним та функціонувати в різних формах (інноваційний центр, технопарк, технополіс, інноваційний бізнес-інкубатор тощо). Однією з таких форм інноваційного підприємництва, найбільш поширеною в Україні, є створення технопарків та організація їх діяльності [2]. Особливості господарювання й оподаткування цих структур визначені Законами України "Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків", "Про податок на додану вартість" та "Про оподаткування прибутку підприємств".

Результати академічних досліджень показують, що чинна система оподаткування стримує розвиток інноваційного підприємництва і навіть деформує його напрями. Практично немає стимулів інвестування частини прибутку у виробництво, а також проведення науково-дослідних та проектно-конструкторських робіт [3]. Треба розуміти, що вдосконалення механізму податкового стимулювання інноваційних підприємств неможливе без модернізації саме податкової системи. Податкова політика впливає також і на обсяги залучених іноземних інвестицій та інновацій. Тому податкова система має бути ефективною, простою у користуванні та єдиною для всіх.

Отже, з метою посилення стимулюючої ролі оподаткування на розвиток інноваційного підприємництва необхідно вжити таких заходів:

спростити порядок отримання підприємствами статусу інноваційного;

скасувати вимогу щодо ведення окремого бухгалтерського обліку з інноваційних операцій, оскільки це збільшує витрати на оплату праці бухгалтерського персоналу, що особливо обтяжливо для малих підприємств;

© Телевний В. В., 2005



передбачити значні пільги щодо зменшення бази оподаткування податком на прибуток шляхом запровадження гнучких механізмів прискореної амортизації;  
активізувати створення нових технопарків, технологічних інкубаторів, інноваційних виробництв.

**Література:** 1. Александрова В. П. Економічні аспекти державного програмування інновацій // Вісник Інституту економічного прогнозування. — 2002. — №1. 2. Бадида М. П. Податкова політика держави в період реформування економіки // Вісник податкової служби. — 2002. — №5. — С. 26 – 31. 3. Захарін С. В. Активізація інноваційної діяльності промислових підприємств // Фінанси України. — 2004. — №1. — С. 97 – 107. 4. Мельник П. В. Розвиток податкової системи в перехідній економіці. — Ірпінь: Вид. ДАПСУ, 2001. — 364 с. 5. Луніна І. Податкова політика в контексті створення умов для економічного зростання // Економіка України. — 2003. — №9. — С. 37 – 47.

**Затула О. В.**

УДК 336.226.1

## **ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ ПРИБУТКУ МАЛИХ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

У сучасній економічній науковій літературі центральне місце у багатьох дослідженнях посідають проблеми оподаткування малих підприємств. Зокрема, їм присвятили свої праці такі вчені, як М. Свердан, О. Амоша, В. Вишневецький, З. С. Варналій, Ю. Долгоруков, Н. Редіна, О. Єрмократьєва та багато інших. Проте питання оподаткування малого бізнесу розглядаються здебільшого фрагментарно. Практично не вивчаються фіскальна і стимулююча ефективність оподаткування суб'єктів малого інноваційного підприємництва. Крім того, провідні вітчизняні економісти поки що не дали оцінки тим змінам, які відбулися в Законі України "Про оподаткування прибутку підприємств" і які безпосередньо пов'язані із збільшенням податкового тиску на малий бізнес, а особливо на інноваційний.

З огляду на це метою даної статті є аналіз дії справляння податку на прибуток на становлення малого інноваційного бізнесу, а також розробка пропозицій щодо посилення стимулюючої ролі цього податку в розвитку інноваційних малих підприємств.

На думку автора статті, механізм стягнення податку на прибуток з малих господарських структур характеризується низкою суттєвих недоліків, які унеможливають подальший розвиток сфери малого бізнесу як потужного сегмента ринкової економіки.

По-перше, чинна методика не достатньо враховує ту обставину, що на стадії становлення мале підприємство, а особливо в науково-дослідницькій сфері, через специфіку своєї діяльності функціонує в умовах постійного фінансового дефіциту. Крім того, до теперішнього часу малий бізнес не користувався жодною спеціальною преференцією прибуткового податку.

По-друге, на погляд автора даної статті, через зміни до цього закону від 24 грудня 2002 р. у підпункті 11.2.3.(б) п. 11.2 ст. 11 [1] підприємство втратило право відносити до валових витрат суми авансів, сплачених партнерам, які працювали на єдиному чи фіксованому податку. Це значно ускладнило умови співпраці малих підприємств з підприємствами, що сплачували податки на загальних підставах.

По-третє, сучасний варіант обчислення об'єкта оподаткування не вигідний для малих інноваційних підприємств у зв'язку з великою собівартістю продукції, яка є практично рівною величині скоригованих валових витрат.

По-четверте, через часті зміни в чинному законодавстві малі підприємства не завжди можуть оперативнo та вчасно внести корективи до податкової звітності і тим самим уникнути штрафних санкцій.

Таким чином, методологія стягнення податку на прибуток підприємств не може повноцінно реалізувати фіскального і стимулюючого потенціалів цього податку в специфічній сфері трансформаційної економіки [2].

© Затула О. В., 2005

Приймаючи до уваги досвід зарубіжної практики, для зменшення фінансової вразливості суб'єктів малого інноваційного бізнесу та підвищення їхньої фіскальної віддачі в майбутньому, на думку автора статті, необхідно:

запровадити прогресивну шкалу ставок, диференційованих залежно від розміру оподаткованого прибутку;

збільшити періоди його сплати (без перерахування авансових платежів) і подачі звітності залежно від розмірів фінансово-господарської діяльності.

Враховуючи те, що діюче законодавство не надає практичних переваг компаніям, ведучим інноваційну діяльність, доцільно було б дозволити таким підприємствам самостійно вибирати ставки амортизаційних відрахувань, збільшуючи їх принаймні вдвічі, а також зменшити оподаткований прибуток на величину витрат, пов'язаних з інноваційною діяльністю.

**Література:** 1. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств". — Харків: Фактор, 2004. — 144 с. 2. Фінанси України. — 2004. — №4.

УДК 330.341.1; 908 (477.44)

**Бабасв А. З.**

## ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

Вирішення проблем економічної стабілізації та забезпечення сталого розвитку України безпосередньо пов'язані з формуванням активної інноваційної діяльності, розробкою та реалізацією інноваційних стратегій як на макроекономічному рівні, так і на рівні окремих суб'єктів господарювання — підприємств.

На сьогоднішній день інноваційна діяльність є актуальним питанням на будь-якому підприємстві будь-якої організаційно-правової форми власності, оскільки вона означає впровадження нових форм організації праці й управління у систему підприємництва; це використання в тій чи іншій сфері результатів інтелектуальної праці, технологічних розробок, спрямованих на вдосконалення соціально-економічної діяльності. Вона включає: випуск і розповсюдження принципово нових видів техніки та технології; розробку і впровадження нової ресурсозберігаючої технології, призначеної для поліпшення соціально-екологічного становища [1].

За допомогою інноваційної діяльності простежується тенденція розвитку підприємства, що виробляє й реалізує нововведені товари, роботи та послуги. Дану тенденцію розглянемо на прикладі узагальнених показників стану підприємництва у Вінницькій області (табл. 1).

Таблиця 1

### Аналіз інноваційно-активних підприємств у Вінницькій області за 2003 – 2004 рр.

Регіон	Кількість інноваційно-активних підприємств		Відносне відхилення (+, -)	Темпи змін (%)
	2003 рік	2004 рік		
Вінницька область	93	30	-63	32,3
м. Вінниця	16	6	-10	37,5
м. Могилів-Подільський	2	1	-1	50
м. Хмільник	4	2	-2	50
Райони:				
Барський	5	1	-4	20
Бершадський	9	5	-4	55,5
Вінницький	8	2	-6	25
Тиврівський	3	1	-2	33,3

© Бабасв А. З., 2005



Як видно з табл. 1, кількість інноваційно-активних підприємств за 2003 – 2004 роки мала тенденцію до спаду. У 2003 році кількість підприємств склала 93, з них 68 — створювали нові чи значно вдосконалені види продукції, 36 — нові чи значно вдосконалені виробничі процеси, 16 — нові засоби механізації та автоматизації виробництва, пов'язані з технологічними інноваціями, 6 підприємств придбали нові технології. У 2004 році кількість підприємств склала 30, 12 з яких — створювали нові чи значно вдосконалені види продукції, 20 — нові чи значно вдосконалені виробничі процеси, 13 — нові засоби механізації та автоматизації виробництва, пов'язані з технологічними інноваціями, одне підприємство придбало нові технології [2; 3]. Як бачимо, за 2003 – 2004 роки кількість підприємств скоротилася в 3 рази. Це зумовлено методологічними процесами, які характеризують, на якій стадії знаходиться інноваційний процес: на заключній, коли устаткування вже працює, освоєне в експлуатації, тобто налагоджено виробництво та випускається продукція, чи на початковій, проміжній стадії, наприклад, коли ще тільки здійснюється монтаж нового обладнання чи коли воно тільки готове до експлуатації, але ще не працювало, не випробуване та не використовувалось у виробництві продукції [4].

Проаналізуємо обсяг реалізованої інноваційної продукції за 2003 – 2004 роки (табл. 2).

Таблиця 2

**Аналіз реалізованої інноваційної продукції за 2003 – 2004 рр.**

Регион	Обсяг реалізованої інноваційної продукції (тис. грн.)		Відносне відхилення (+,-)	Темпи змін (%)
	2003 рік	2004 рік		
Вінницька область	95 266,5	57 570,7	-37 695,8	6
м. Вінниця	29 482,3	28 493,5	-988,8	96,6
м. Могилів-Подільський	4 162,3	1 176,6	-2 985,7	28,2
м. Хмільник	2 986,8	3 576,1	589,3	119,7
Райони:				
Барський	9 121,6	17 936,6	8815	196,6
Бершадський	3 900,6	27,2	-3 873,4	0,7
Вінницький	923,9	204,2	-719,7	22,1
Тиврівський	1 368,3	5 418,5	4 050,2	396

З табл. 2 видно, що в 2004 році у порівнянні з 2003 роком обсяг реалізованої інноваційної продукції мав тенденцію до спаду майже в 2 рази. Це також зумовлено методологічними процесами, які характеризують дані з точки зору вартості виробленої промислової продукції (робіт, послуг) у діючих цінах звітного періоду, що за класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД) відноситься до добувної, обробної промисловості та виробництва й розподілення електроенергії, газу та води. Дані про обсяг виробленої продукції (робіт, послуг) показують у оптових цінах підприємств без податку на додану вартість та акцизного збору. Із загального обсягу виробленої промислової продукції проставляють обсяг виробленої інноваційної продукції [4].

Таким чином, можна зробити висновок, що скорочення активно-інноваційних підприємств за дані роки негативно вплинуло на обсяг реалізованої інноваційної продукції, яка скоротилася майже в 2 рази. Інноваційна діяльність була й буде одним із основних показників діяльності підприємств, оскільки від неї залежить перспектива розвитку діяльності підприємств на будь-якій стадії виробництва товарів, робіт та послуг. За допомогою інноваційної діяльності виробляються нові види товарів, робіт, надаються нові види послуг тощо. Тому інновацію треба впроваджувати на кожне підприємство, в тому числі на малі та середні, щоб інноваційно-активних підприємств було більше, ніж звичайних, де можна простежити тенденцію розвитку.

**Література:** 1. Цигилик І. Інноваційна політика в системі підприємництва // Актуальні проблеми економіки. — 2003. — №1. — С. 75 – 77. 2. Статистичний бюлетень економічного і соціального становища Вінницької області за січень 2004 року. — 23 с. 3. Статистичний бюлетень економічного і соціального становища Вінницької області за січень 2005 року. — 27 с. 4. Звіт про інноваційну активність підприємства. Форма №2-пром. (інновація). Розділ I і II.



## ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОЦЕС В АПК УКРАЇНИ

Пріоритетом державної політики, особливо в нових умовах вступу до Світової організації торгівлі, є, на думку автора статті, технологічне оновлення підприємств агропромислового комплексу (АПК), що має забезпечити відповідні завдання: стабілізацію тваринництва, розвиток зернового господарства, вдосконалення фінансових інструментів, розвиток сільської місцевості. Актуальність інноваційної державної політики в аграрному секторі зумовлена тим, що саме в сільському господарстві вплив зовнішніх факторів є найбільш непередбачуваним. Тому розвиток в АПК можливий лише за умов удосконалення вхідних ресурсів і технологічного процесу, що й забезпечується інноваційним процесом.

Держава не може не впливати на прискорення НТП у сільському господарстві шляхом централізованого фінансування й організації робіт за такими його найважливішими напрямками: фундаментальні та прикладні наукові дослідження; державні програми щодо розвитку науки і наукової діяльності; підготовка, підвищення кваліфікації та перекваліфікація спеціалістів у відповідних навчальних закладах; діяльність служб щодо консультування та інформування [1, с. 55].

Для створення умов ефективного використання інноваційного потенціалу в АПК Україні потрібна структурна перебудова її базової наукової сфери, переорієнтування її прикладних досліджень на інноваційно- та інвестиційно-привабливі науково-технічні розробки, що їх вимагає ринок [2, с. 9].

Проблемою постає вибір оптимальних критеріїв оцінки інноваційного та інвестиційного потенціалів аграрних підприємств, оскільки вже багато років підтримка державою АПК є неефективною. Як відомо, основним джерелом інформації про господарську діяльність підприємств є статистичні дані, тоді саме система показників, що відображає інноваційний процес на підприємстві, має стати таким критерієм.

Передусім слід зазначити, що помилкою аграрної політики підтримки сільськогосподарських виробників є орієнтація на середні показники їх роботи. Орієнтація на середньостатистичне сільськогосподарське підприємство означає неефективне використання коштів державного бюджету, причому така підтримка не може допомогти слабким господарствам і в цілому не потрібна сильним [3, с. 73]. Досконале статистичне обстеження підприємств галузі з розробкою відповідної системи показників, що відповідають інноваційним вимогам, дозволить провести відповідну диференціацію з орієнтацією на перспективні інноваційні підприємства.

Для підвищення технічної оснащеності сільського господарства до повної технологічної норми необхідні щорічні вкладення. Державної підтримки потребують і галузі, що випускають засоби виробництва для підприємств АПК. Для подальшого фінансування виробництва комплексів машин та обладнання доцільно залучати кошти як національних, так і іноземних інвесторів, а також створювати спільні виробництва конкурентоспроможної техніки. Врешті-решт це не тільки дасть найбільший позитивний результат для сільськогосподарських товаровиробників, але й дозволить відновити сільськогосподарське машинобудування [1, с. 53].

Таким чином, інноваційний підхід дасть можливість державі на основі диференціації за відповідною системою показників реалізувати програму інтенсифікації розвитку АПК і, крім того, дозволить не "викидати гроші у прірву", дотуючи підприємства-банкрути, а стимулювати розвиток високотехнологічних аграрних підприємств, що зможуть мультиплікувати вкладені в їх розвиток кошти.

---

**Література:** 1. Ревенко М. Удосконалення державного регулювання розвитку аграрного сектора економіки // Економіка України. — 2003. — №12. — С. 51 – 55. 2. Зубец М. Аграрная наука на пути инновационных преобразований / М. Зубец, С. Володин // Голос України. — 2004. — №103. — С. 9. 3. Дем'яненко С. До питання про стратегію розвитку аграрної політики України / С. Дем'яненко, І. Свідерська // Економіка України. — 2004. — №8. — С. 72 – 79.

## ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасному світі показники інноваційної діяльності все більшою мірою стають головними при визначенні економічного рівня держави.

На сьогодні Україна знаходиться на стадії трансформаційного розвитку відносно інноваційних процесів [1, с. 28 – 49].

Значення інноваційної діяльності для розвитку економіки важко переоцінити. Про це свідчать літературні джерела таких відомих авторів, як Б. Твісс, Ф. Ніксон, В. В. Роговий, В. М. Гусаков, І. І. Лукінов, В. М. Геєць, О. І. Амоша, В. Г. Федоренко та ін.

Активізація інноваційної діяльності підприємств в умовах ринкової економіки, передусім, пов'язана з пошуком джерел і форм інвестування, які повинні забезпечити баланс між інноваційними витратами та фінансовими можливостями.

Успішність економічної діяльності в інноваційній сфері останнім часом дедалі тісніше ставиться у залежність від ступеня залучення кредитних ресурсів банків. Таким чином, банки стають одним із учасників інноваційного процесу, забезпечуючи не тільки його фінансування, а й зв'язок між усіма учасниками — державою, інвестиційно-інноваційними фондами, науково-технічними установами та споживачами.

Серед суттєвих чинників, що обмежують довгострокове інноваційне кредитування, слід виділити такі: високий рівень відсоткових ставок за банківськими кредитами, великий кредитний ризик, переважно поточний та короткостроковий характер банківських пасивів, низька ліквідність об'єктів застави, що можуть бути передані у забезпечення інноваційного кредиту [2, с. 302 – 321].

Одним із перспективних джерел фінансування інноваційної діяльності, наприклад на промислових підприємствах Донецького регіону, можуть бути також кошти іноземних інвесторів. Так, на відміну від позик та кредитів вони, не збільшуючи зовнішнього боргу держави, сприяють одержанню коштів для розвитку виробництва. Вивезення прибутків, зароблених інвесторами, є набагато меншою небезпекою, ніж віддача кредитів з відсотками.

Практика реалізації інноваційних проектів за кредитами під гарантію уряду свідчить, що підприємства пріоритетних галузей мають досить реальні шанси компенсувати зміну кон'юнктури, пов'язані з можливістю домогтися для себе спеціальних умов. Одержання пільг для конкретного інноваційного проекту в процесі його реалізації за спеціальним рішенням уряду зводить нанівець твердість процедури й умов надання державних гарантій за іноземними кредиторами [3, с. 240].

Фактично багато підприємств не несуть відповідальності за їх повернення і тому не зацікавлені в ефективному використанні залучених коштів.

Бюрократична і непрозора процедура експертизи інноваційних проектів повинна бути скасована.

Альтернативою цього процесу може бути організація фінансування інноваційних проектів без надання державних гарантій. У цьому випадку процес фінансування повинен складатися з таких етапів:

1. Підприємство-позичальник звертається до уряду за підтримкою інноваційного проекту в межах політики держави стосовно пріоритетних напрямків розвитку економіки. Далі, при підтримці уряду, підприємство-позичальник повинно одержати від НБУ ліцензію на відкриття рахунка в третій країні і пільги на повернення валютних цінностей протягом більше 30 днів.

2. Забезпечення оплати авансу. Кошти від експорту ліквідної продукції підприємства, що організує іноземна компанія — 1, надходять на рахунок третій країні й використовуються для оплати авансу іноземній компанії — 2, що є виконавцем інноваційного проекту.

3. Іноземний банк під гарантії іноземної компанії — 2 і пакета забезпечення у вигляді валюти, що надходить від продажу виробленої нової продукції, фінансує залишок вартості проекту [4, с. 286].



Застосування такої схеми, на думку автора статті, з урахуванням конкретних особливостей кожного з інноваційних проектів дозволить залучити необхідні кошти для розвитку іноземного кредитування.

**Література:** 1. Закон України "Про Державну програму заохочення іноземних інвестицій в Україні", 1993 // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — №6. — С. 28 – 49. 2. Декрет Кабінету Міністрів України "Про режим іноземного інвестування", 1993 // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — №28. — С. 302 – 321. 3. Ример М. И. Экономическая оценка инвестиций / М. И. Ример, А. Д. Касатов, Н. Н. Матиенко; [Под общ. ред. М. Римера. — СПб.: Питер, 2005. — 480 с. 4. Основи інвестиційно-інноваційної діяльності: Навч. посібник / За наук. ред. В. Г. Федоренка. — К.: Алерта, 2004. — 432 с.

УДК 658.130.1

**Ильинкова А. Н.**

## **ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ — ИНСТРУМЕНТ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Процессы глобализации мировой экономики тесно связаны со все большей их коммерциализацией на основе информатизации как экономик отдельных стран, так и субъектов их хозяйственной деятельности. Они актуальны для внешнеэкономической деятельности предприятий Украины, которая определяется интеграционными процессами в ЕС, ВТО и характеризуется отношениями информационной экономики. В этих условиях инновационная деятельность является ключевой и требует определения качественной или количественной ее оценки.

В работе предложена инновационная модель для управления ВЭД предприятия, имеющая вид:  $ИНН_m = \langle \{ИД\}, \{ИПр\}, \{ИИст\}, \{ИМот\}, ИНо \rangle$ , где ИД — инновационные действия; ИПр — инновационные процессы; ИИст — источники инновационных идей; ИМот — мотивация инновационных процессов; ИНо — оценка модели, {...} — множества информационных индикаторов, характеризующих элементы модели.

В модели используются такие стратегии инноваций: стратегии инновационных действий, процессных инноваций и продуктовых инноваций, а также показатели, отражающие их оценки. К инновационным действиям относятся: конструирование (проектирование) нового продукта, качество продукта, цена/издержки продукта, качество обслуживания клиентов новых продуктов. К процессным инновациям, по мнению автора, следует отнести: методы и инструменты стратегического глобального и международного маркетинга; реструктуризацию инфраструктуры сбытовой структуры (товаропроводящих сетей) на новых рынках и развитие существующих сетей; расширение дистрибьюторской сети, формирование связей с резидентами-поставщиками и резидентами-производителями страны-экспортера; создание "коротко живущих" брендов; повышение эффективности управленческого труда персонала за счет повышения уровня его компетентности, внедрения методов и средств управления знаниями, обучения и переобучения, внедрения современных методов коучинга и наставничества для управления персоналом; внедрение современных информационных технологий — интегрированных систем предприятия — "back-office", "front-office", B2B, B2C, B2G, сетей Internet и т. д.

К продуктовым инновациям предлагается отнести методы и инструменты бенчмаркинга, разработку уникальных свойств продукта, обеспечивающих его дифференциацию от продуктов конкурентов, увеличение количества продуктов с небольшим жизненным циклом и циклом предоставления услуг, освоение (трансферт) новых технологий, совершенствование существующих технологий и услуг, связанных с эксплуатацией продукта в процессе его жизненного цикла в условиях высококонкурентной международной среды.

Анализ "архитектуры" модели позволил выделить следующие информационные пространства: реализованные инновации на предприятии, инновации в конкурентной среде, прототипирование существующих инноваций успешных конкурентов (методы



и инструменты инновационного бенчмаркинга), показатели продуктивности и эффективности реализации инновационных процессов (производство новых продуктов, совершенствование существующих бизнес-процессов, организационные инновации), информацию (показатели) о мотивации инновационных процессов, информацию об источниках инновационных идей (потребности клиентов, бенчмаркинг). Они отражают инновационные бизнес-процессы, инновационную мотивацию персонала, критерии стоимостного оценивания инновационных процессов.

Использование модели заключается в формировании измеримых множеств показателей рассмотренных информационных пространств инновационной модели и получении их экономической оценки на основе системы сбалансированных показателей для решения задач стратегического управления ВЭД предприятия в условиях глобализации и интеграции национальной экономики Украины в мировое экономическое сообщество.

**Верезубова Т. А.**

УДК 336.226.4:001.895(476)

**Кастюкевич А. Н.**

## **ПРОБЛЕМЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Развитию инновационной деятельности в Республике Беларусь уделяется очень большое внимание со стороны государства: разработана Концепция инновационного развития и серьезная нормативно-правовая база, заключен ряд международных соглашений республики в области инновационного сотрудничества. Научные исследования и разработки выполняются более чем в 300 организациях, в которых работают 33 тыс. человек, из них около 4 000 — кандидаты и более 800 — доктора наук. В 1991 г. создан Белорусский фонд фундаментальных исследований. В министерствах и ведомствах, подчиненных Совету Министров функционируют отраслевые инновационные фонды, формируемые с целью развития научно-инновационной деятельности. В 1998 г. на общереспубликанском уровне создан Белорусский инновационный фонд. В Беларуси функционирует 57 вузов, ежегодно выпускающих около 40 тыс. специалистов. С 1993 г. в городах Минске и Могилеве действуют прообразы научно-технологических парков, бизнес-инкубаторов, центров поддержки предпринимательства, малых научно-инновационных предприятий. В 1991 г. создан Фонд информатизации РБ. В каждой из 6-ти областей Республики Беларусь действуют свободные экономические зоны (СЭЗ). Завершается строительство Национальной библиотеки как крупного инновационного центра; поддержана идея создания парка высоких технологий.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что инновационной деятельности уделяется пристальное внимание на государственном уровне, так как именно развитие инновационной деятельности может способствовать достижению долгосрочных национальных целей государства, к которым относятся:

- обеспечение устойчивости социально-экономического развития;
- укрепление национальной безопасности;
- ускорение темпов экономического развития;
- обеспечение высокого жизненного уровня населения;
- повышение уровня конкурентоспособности производимой продукции до уровня мировых стандартов;
- соответствие результатов научных исследований, разрабатываемых технологий и техники мировому уровню.

Однако, несмотря на принимаемые законодательные акты, в Беларуси по-прежнему сохраняется низкий уровень наукоемкости ВВП. Наукоемкость ВВП в Беларуси составляет 0,73%, в то время как аналогичный показатель в развитых странах достигает 2 – 3%.

© Верезубова Т. А., Кастюкевич А. Н., 2005

Структура народного хозяйства, сложившаяся в Беларуси, предполагает высокую зависимость экономики страны от внешней торговли. Объемы ведущих производств существенно превышают потребности страны в выпускаемой ими продукции. Поэтому более 40% товарной продукции реализуется за рубежом. Тем не менее конкурентоспособность национального производства находится сегодня на непозволительно низком уровне. Доля высокотехнологичной продукции в объеме экспорта составляет всего 4%, что в 8 раз меньше, чем в США, и в 3 раза меньше, чем в России.

Беларусь прошла наиболее трудный отрезок переходного периода и сегодня наблюдается устойчивый экономический рост. За 4 месяца нынешнего года рост инвестиций в основной капитал увеличился на 25%. Однако не стала менее актуальной необходимость более целенаправленной реализации инновационной политики государства, поскольку развитие инвестиционных и инновационных направлений позволяет добиться стратегического преимущества в экспорте.

В настоящее время по оценкам официальных экспертов негосударственные, иностранные и совместные предприятия не вносят существенного вклада в технологическое развитие экономики из-за отсутствия необходимой научно-технологической базы. Кроме того, так и не удалось привлечь в страну крупных инвесторов. Сегодня инновационное бремя несут не промышленные предприятия, а государство. Инновационные программы на 48% финансируются из бюджета. В 2004 году в инновационных фондах было сконцентрировано в эквиваленте около 300 млн. долларов. Из них только 8,5% было направлено на научные разработки, в то время как в соответствии с Программой социально-экономического развития РБ на эти цели должно направляться до 30% средств инновационных фондов. Предприятия не имеют серьезных стимулов, в том числе налоговых, для вкладывания средств в научно-технологические разработки.

По оценкам зарубежных экспертов, ежегодный оборот на мировом рынке высоких технологий и наукоемкой продукции в несколько раз превышает оборот рынка сырья, включая нефть, нефтепродукты, газ и древесину. Речь идет о триллионах долларов. Доля присутствия США на этом рынке — 32%, Японии — 23%, Германии — 10%, России — 0,3%, Беларуси — и того меньше — 0,01%. В то время как в пределах СНГ интеллектуальная промышленная собственность все меньше вовлекается в хозяйственный оборот, в европейских странах с устойчиво развивающейся экономикой инновационно-активные предприятия составляют от 60 до 70%, а в таких странах, как США, Япония, Германия и Франция, — от 70 до 82% [1, с. 20].

Поэтому очень важной является поддержка государства для инновационной деятельности предприятий. Она может выражаться либо в субсидировании НИОКР (прямое стимулирование), либо в льготировании НИОКР (косвенное стимулирование). Налоговые льготы — важнейшая составная часть национальных инновационных систем. Они используются практически во всех странах для активизации инновационной деятельности и являются важнейшим компонентом национальных инновационных систем. Можно выделить как положительные, так и отрицательные последствия для развития государства в применении налогового льготирования.

Преимущества льготирования НИОКР перед субсидированием НИОКР заключаются в следующем:

- налоговые льготы предполагают меньшее вмешательство государства в экономическую жизнь предприятия;

- льготы поощряют уже осуществленные действия, а субсидии — те, которые предстоит осуществить;

- налоговые льготы являются эффективным средством привлечения частных инвестиций в НИОКР.

Но существуют и отрицательные последствия применения налоговых льгот по инновационной деятельности:

- "дискриминация" для малых и средних предприятий, поскольку они редко могут самостоятельно финансировать исследования и разработки, а чаще используют инновации посредством технологического трансфера и организации обучения персонала;

- долгосрочная окупаемость потерь бюджета.

В Республике Беларусь ориентированная на рынок система налогообложения была введена с начала 1992 года. В налоговой системе с момента ее создания и до настоящего времени косвенные налоги играют более значительную роль. В структуре налогообложения республики традиционно преобладают косвенные налоги, доля которых в доходной части бюджета (вместе с доходами от внешнеэкономической деятельности) за последние 3 года составляла 50 – 55% [1, с. 6]. Доля основных налогов в доходах бюджета Республики Беларусь представлена в таблице.

Удельный вес налогов в доходах бюджета Беларуси

Наименование налога	Год			
	2000	2001	2002	2003
налог на прибыль	13,8	13,6	10,6	11
НДС	25,7	25,2	25,1	23,7
акциз	8	7,7	6,9	6,9

Косвенные налоги — носители фискальных традиций налогообложения. По своей природе они нацелены на обеспечение бесперебойного пополнения государственной казны и не обладают стимулирующей функцией развития воспроизводственных процессов. Стимулирующую функцию в большей степени выполняют прямые налоги. Однако поскольку они не преобладают в структуре доходов белорусского бюджета, эта их функция выполняется отчасти.

Наиболее значительное влияние на развитие инновационной деятельности предприятий оказывает налог на прибыль. Более 10 лет в Законе Республики Беларусь "О налогах на доходы и прибыль" [2, с. 14] существовала льгота по уменьшению облагаемой налогом прибыли на прибыль, фактически использованную на мероприятия по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в соответствии с республиканской программой и на проведение природоохранных и противопожарных мероприятий, научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ. Был установлен норматив такого использования прибыли. Общая сумма льготированной прибыли, использованной на данные мероприятия, не могла превышать 50 процентов прибыли. Этот норматив был достаточен для предприятий и они очень широко пользовались данной льготой для осуществления научно-технических исследований и внедрения НТП в практику деятельности.

Однако, начиная с 2005 года, эту льготу значительно урезали. Осталось льготирование только прибыли, фактически использованной на мероприятия по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (до 25% прибыли). Теперь финансирование научно-технических разработок будет осуществляться только за счет собственных средств. Можно предположить, что объем таких разработок резко снизится.

Между тем внедрение научных и технических разработок в производство во всем мире, как правило, стимулируется налоговыми льготами. Это способствует ускорению темпов роста производства продукции, работ, услуг, пользующихся спросом на рынке, и соответственно темпов роста объема продаж, который является основным фактором увеличения поступлений налогов в доход государственного бюджета.

Кроме льготы по налогу на прибыль, в налоговом законодательстве Республики Беларусь имеются и льготы для инновационной деятельности предприятий по другим налогам как косвенным, так и прямым. Однако они не являются такими существенными, как существовавшая ранее льгота по налогу на прибыль. Было бы целесообразно восстановить ее в прежней редакции, или хотя бы снизить норматив льготирования, что послужило бы хорошим стимулом для предприятий обновлять свое производство и предлагать потребителям высококачественную продукцию.

Для усиления стимулирующей функции налогового стимулирования инновационной деятельности было бы целесообразно провести следующий комплекс мер:

1) усовершенствовать порядок налогообложения, который (как это принято в экономически развитых странах) сокращал бы размер налогооблагаемой базы прибыли предприятий или организаций на сумму средств, направленных ими непосредственно на научную и инновационную деятельность;

2) разработать и законодательно закрепить механизм обеспечения "налоговых каникул" для участников реализации инновационного проекта в первые два года с момента подписания инновационного соглашения;

3) предоставить инвесторам право собственности на результаты инновационной деятельности (в виде совместного использования полученных доходов от коммерческого их применения);

4) предложить инвесторам систему государственного страхования возможных рисков от инновационной деятельности с последующим возмещением определенной части возможных финансовых потерь, вызванных несостоятельностью инновационных проектов при их венчурном финансировании. При этом страховые взносы целесообразно относить на расходы, учитываемые при налогообложении.

Предлагаемые меры позволили бы не только укрепить позиции отечественных производителей на внутреннем рынке, но и выйти на международный рынок с большими возможностями для увеличения объемов продаж.

**Литература:** 1. Гюрджан В. А. Налоги в Республике Беларусь. Теория и практика в цифрах и комментариях. — Мн., 2003. 2. Закон Республики Беларусь "О налогах на доходы и прибыль" от 22.12.1991 №1330-ХП.

УДК 658.14.012.2:664.8

**Верезубова Т. А.**

**Сорока А. И.**

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА КЛЕЦКОМ КОНСЕРВНОМ ЗАВОДЕ**

В условиях развития рыночных отношений в Республике Беларусь возрастает роль финансового планирования на предприятиях производственной сферы, в том числе в перерабатывающей промышленности. Рыночная ситуация требует от субъектов хозяйствования закрепления и расширения своих позиций как на внутреннем, так и на внешнем рынках. Эта задача может быть решена только за счет финансирования постоянного обновления и расширения ассортимента выпускаемой продукции, совершенствования ее качества и внешнего вида, развития дистрибуции и рекламы, автоматизации, постановки системы менеджмента качества по ISO 9001-2000 и эффективного риск-менеджмента [1, с. 6].

Республиканское унитарное производственное предприятие "Клецкий консервный завод" занимается комплексной переработкой овощей и фруктов в плодоовощные консервы. Доля этого предприятия на рынке плодоовощных консервов для детского питания в Республике Беларусь составляет около 30 процентов [2, с. 11]. Принимая во внимание повышающийся спрос на детские консервы, можно прогнозировать увеличение доли предприятия в данном сегменте рынка при условии совершенствования маркетинга, сбытовой стратегии и тактики, а также финансового планирования деятельности предприятия.

При бюджетировании и составлении финансового плана следует учитывать ряд условий функционирования предприятия:

1. Общая экономическая ситуация. Производство плодоовощных консервов как для общего, так и для детского питания в Беларуси осуществляется в сложных условиях сбыта, связанных с платежеспособностью заказчиков, неденежными формами расчетов, что должно найти отражение при составлении платежного календаря.

2. Недостаточное качество выпускаемой продукции. Многие потребительские характеристики не удовлетворяют потребностям покупателей. В финансовом плане необходимо предусмотреть долгосрочные финансовые затраты на обновление производственных линий, в том числе на увеличение производства стеклбанок, соответствующих требованиям мировых стандартов.

3. Потенциальный неудовлетворительный спрос на детские плодоовощные консервы в республике составляет около 60 – 70 процентов [1, с. 6], что вызвано высокими ценами на импортную продукцию, недостатком разнообразного детского питания отечественного производства. Поэтому требуются меры по максимальному вовлечению сырья в про-

© Верезубова Т. А., Сорока А. И., 2005





мышленную переработку, выпуску продукции с улучшенным качеством, товарным видом и более длительным сроком хранения. Было бы целесообразно направить временно освобождающиеся денежные потоки на приоритетное направление производства детских плодоовощных консервов.

4. Изношенность зданий цехов и производственного оборудования требует принятия эффективных мер риск-менеджмента, к которым относится страхование имущества предприятия от огня и других опасностей, страхование машин и механизмов от поломок, финансовых рисков от простоев оборудования. Расчеты показывают, что наименее эффективен в данном случае метод самострахования. Он требует отлучения значительных средств из оборота, но не покрывает потребности в полной страховой защите. Было бы целесообразно предусмотреть в финансовом плане расходы на страхование в страховых организациях.

5. Потенциальные возможности выхода на международный рынок. Важной статьёй затрат являются маркетинговые исследования для определения наиболее перспективных направлений сбыта производимой продукции на рынках ближнего и дальнего зарубежья для формирования постоянного портфеля заказов на поставку продукции.

---

**Литература:** 1. Способ эффективного управления бизнесом // Национальная экономическая газета. — 2005. — №9. — С. 6. 2. Годовой отчет РУП "Клецкий консервный завод" за 2004 год и пояснительная записка к нему.

**Гольяева Л. А.**

УДК 640.2.012

## **ПЛАНИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОММУНАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Переход от плановой к рыночной экономике породил целый комплекс проблем. Проблема улучшения состояния жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) Украины в настоящее время неразрешенная. Созданные прежде предприятия, предоставляющие коммунальные услуги, устарели и требуют немедленных преобразований своей структуры, поэтому инновации в данной сфере на сегодняшний день являются необходимыми.

На сегодняшний день различные аспекты исследуемой проблемы рассмотрены учеными. Основные положения наиболее актуальных современных исследований представлены ниже. А. Т. Рыбалка в своей работе рассматривает общую проблему преодоления монополизма в условиях социально-экономических отношений и изучает возможные пути повышения эффективности производства услуг в процессе трансформации конкурентной среды [1]. Авторы Б. Шелегеда и Л. Кравцова разработали и обосновали предложения по формированию условий внедрения энергосберегающих технологий в жилищную сферу [2]. И. Башмаков проводит анализ способности населения оплачивать жилищно-коммунальные услуги, используя эконометрические методы с целью выработки новых принципов управления процессом перераспределения платежей между населением и бюджетом [3].

Исследование данной проблемы проводится с целью разработки и обоснования основных принципов инновационной деятельности на предприятиях коммунальной сферы. Для создания новых положений инновационной деятельности, прежде всего, необходима диагностика современного состояния ЖКХ. Таким образом, следует выделить ряд причин, по которым предприятия коммунальной сферы находятся на низком уровне развития:

- устаревшие материально-техническая база и кадровый состав;
- уменьшение притока молодых специалистов-управленцев;
- ухудшение финансирования программ по усовершенствованию ЖКХ;
- снижение объема инвестиций;
- условия монополистической конкуренции.

---

© Гольяева Л. А., 2005





Чтобы стабилизировать и улучшить состояние предприятий ЖКХ, необходимо выделить следующие тенденции в области инновационной деятельности:

- 1) изменение форм собственности предприятий ЖКХ;
- 2) замена и ремонт устаревшего оборудования за счет привлеченных инвестиционных средств;
- 3) повышение качества предоставляемых услуг;
- 4) целевое использование руководством предприятий отчисляемых средств на амортизацию, ремонт оборудования, зданий;
- 5) усовершенствование системы льгот за предоставляемые коммунальные услуги;
- 6) внедрение политики страхования имущества;
- 7) усовершенствование законодательно-правовой базы;
- 8) создание благоприятного инвестиционного климата.

Несмотря на то, что разработке вопросов этой многоаспектной проблемы уделяется значительное внимание, некоторые из них остаются еще недостаточно разрешенными. Поэтому возникает потребность в дальнейших исследованиях данной темы с целью усовершенствования теоретико-методологической основы и разработки новых программ развития предприятий ЖКХ с использованием методов экономико-математического моделирования.

---

**Литература:** 1. Рыбалка А. Т. Особенности развития конкурентной среды в жилищно-коммунальной сфере и проблемы повышения ее эффективности // Актуальні проблеми економіки. — 2003. — №9. — С. 141 – 148. 2. Шелегеда Б. Економічний механізм підвищення ефективності житлово-комунальної реформи / Б. Шелегеда, Л. Кравцова // Схід. — 2004. — №3. — С. 9 – 13. 3. Башмаков И. Способность и готовность населения оплачивать жилищно-коммунальные услуги // Вопросы экономики. — 2004. — №4. — С. 136 – 150.

УДК 336.22

**Карпова В. В.**

## **ВНЕДРЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ В КАЧЕСТВЕ ФИНАНСОВОЙ ИННОВАЦИИ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ**

В виду высокой налоговой нагрузки одним из направлений финансовой инновационной деятельности предприятия в современных условиях выступает налоговое планирование (НП). Однако, поскольку внедрение системы налогового планирования требует вложения средств, возникает необходимость в разработке методики принятия решения о формировании системы налогового планирования на предприятии на основе анализа экономической эффективности.

Исследование зарубежной и отечественной литературы показало [1; 2], что в большинстве источников предлагается подход, в соответствии с которым решение о внедрении системы налогового планирования принимается на основе анализа показателя налогового бремени. Недостатком данного подхода является то, что в нем не учитываются остальные факторы, влияющие на результаты внедрения на предприятии системы налогового планирования, в частности финансовые возможности предприятия. Поэтому с целью устранения вышеуказанных недостатков, автором была разработана методика, в которой учтены данные факторы (рисунок). Определение прогнозной суммы прибыли от внедрения на предприятии системы налогового планирования (Ппр) в методике основывается на показателе налогового бремени, рассчитанном, исходя из добавленной стоимости предприятия [1], по следующей формуле:

$$П_{пр} = ДС_{пр} \times (НБ_{ф} - НБ_{ср}),$$

где  $ДС_{пр}$  — прогнозная сумма добавленной стоимости;  
 $НБ_{ф}$  — фактическое значение показателя налогового бремени;  
 $НБ_{ср}$  — среднее значение показателя налогового бремени.

---

© Карпова В. В., 2005



Предложенная методика позволяет принять экономически обоснованное решение о целесообразности внедрения на предприятии системы налогового планирования и разработать рекомендации по формированию системы налогового планирования на предприятии, что будет выступать направлением дальнейших исследований автора.

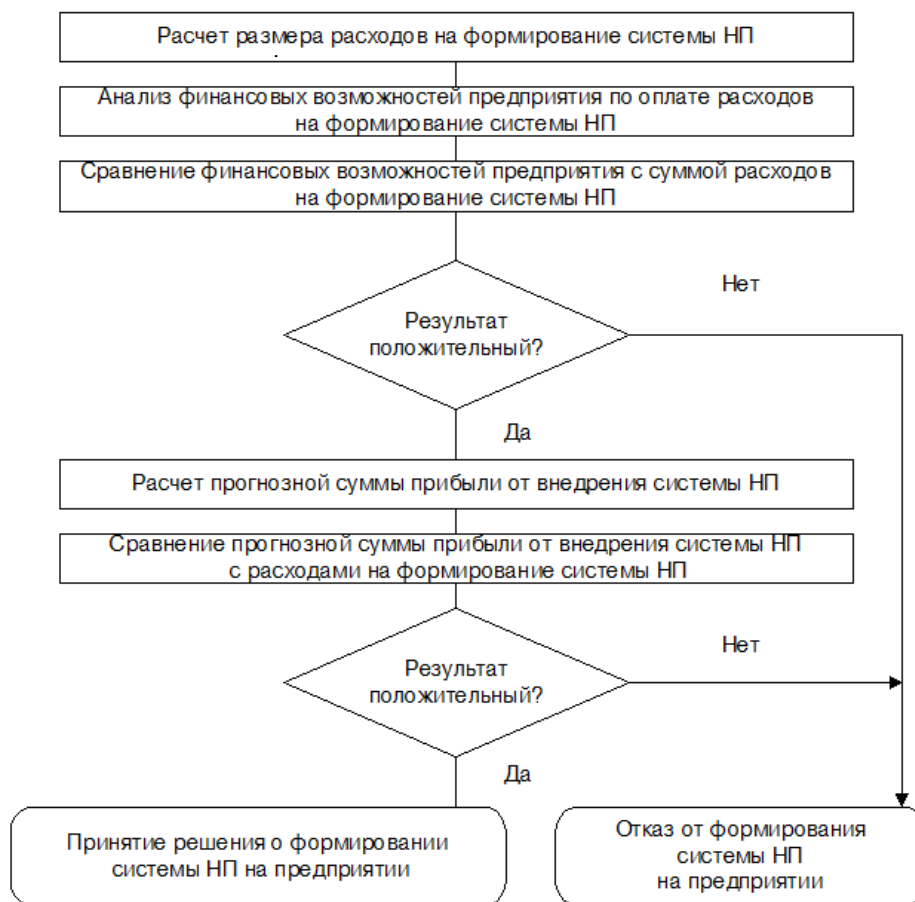


Рис. Алгоритм принятия решения о формировании системы налогового планирования на предприятии

**Литература:** 1. Вылкова Е. Налоговое планирование / Е. Вылкова, М. Романовский. — СПб.: Питер, 2004. — 636 с. 2. Стрельников М. Налоговое планирование — потребность сегодняшнего дня // Вестник бухгалтера и аудитора Украины. — 2002. — №1 — 2. — С. 11.

**Садчиков С. А.**

УДК 658.3.012.46

## СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современном цивилизованном мире, где господствуют свободные рыночные отношения и жесткая конкуренция, одной из составляющих экономической стабильности и успеха предприятия в хозяйственной деятельности является его корпоративная культура. Однако даже после многолетних исследований данной проблемы ученые не пришли к единому мнению по определению понятия "корпоративная культура".

© Садчиков С. А., 2005



Целью данной работы является определение понятия корпоративной культуры и ее роли в контексте инновационной деятельности на современных украинских предприятиях в условиях перманентных трансформационных процессов.

Понятию "корпоративная культура" было дано множество определений, но, на взгляд автора, наиболее оптимальным было бы рассматривать корпоративную культуру как уникальную, свойственную только одной организации совокупность официальных и неофициальных норм поведения индивида в профессиональной среде. Под официальными нормами следует понимать нормы, которые закреплены в каком-либо документе и носят формальный характер. К таким нормам можно отнести правовые нормы, устав предприятия, миссию, главную цель, девиз предприятия. К неофициальным нормам относятся неформальные, нерегламентированные нормы, такие, как моральные нормы, ценностные ориентиры, жизненная позиция человека, его убеждения, отношение менеджера к его подчиненным и взаимоотношения между членами рабочего коллектива, а также внешняя среда, под влиянием которой формируется вся система принципов и приоритетов человека не только профессионально, но и в процессе жизнедеятельности.

Благодаря корпоративной культуре обеспечивается создание эффекта синергии на предприятии. Корпоративная культура — это связующая субстанция, посредством которой разрозненные ранее элементы системы начинают стремиться к единому полюсу — главной цели предприятия. От степени развитости корпоративной культуры зависит, насколько устойчиво как в моральном, так и в финансовом плане будет функционировать предприятие под воздействием негативных факторов окружающей среды. От уровня корпоративной культуры существенно зависит имидж компании, престижность ее торговой марки, популярность ее товаров или услуг у потребителя. Человек в поисках работы также будет отдавать предпочтение в первую очередь организациям с сильной корпоративной культурой, что является немаловажным в условиях дефицита высококвалифицированной рабочей силы.

Стоит отметить, что на сегодняшний день в Украине очень мало предприятий, которые могли бы себе обеспечить сильную корпоративную культуру. Причиной этому является чрезвычайно негативное воздействие внешней среды, которое, главным образом, проявляется в неспособности государства обеспечить должные условия развития бизнеса в Украине.

В данной работе было предложено определение корпоративной культуры и обоснована эффективность ее существования на современных украинских предприятиях в разрезе инновационной деятельности.

---

**Литература:** 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с. 2. Верлока В. С. Основы менеджмента. — Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2004. — 352 с. 3. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях. — М.: Вершина, 2004. — 352 с. 4. Усачева Г. М. Влияние корпоративной культуры на эффективность работы компании / Г. М. Усачева, Е. А. Космина // Научные труды ДонНТУ. — 2004. — №82. — С. 11 – 17. 5. Robbins S. Management. — New Jersey: "Prentice hall" Englewood Cliffs, 1991. — 732 p.

УДК 658.012:519.86

**Узун Д. Д.**

## **ОСОБЕННОСТИ НАУКОЕМОГО ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА КАК СОСТАВНОЙ ЧАСТИ ИННОВАЦИОННОГО ПУТИ РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ**

Проблемы решения задач организации функционирования предприятий, осуществляющих выпуск наукоемкой высокотехнологичной продукции в рыночных условиях хозяйствования, приобретают актуальное значение для обеспечения эффективности их деятельности [1; 2]. В связи с этим в предлагаемом автором исследовании выделены особенности сложных эконометрических систем и выявлены их специфические характе-

---

© Узун Д. Д., 2005



ристики. Предложена функциональная схема взаимосвязей структурных элементов системы наукоемкого высокотехнологичного производства (НВП) с целью поддержки принятия решений в сфере организационного управления предприятием.

Проводимое исследование системы наукоемкого высокотехнологичного производства включает в себя:

- выявление структурных элементов системы НВП;
- установление взаимосвязей между элементами;
- определение параметров, характеризующих функционирование элементов;
- определение взаимосвязи между параметрами;
- указание источников и порядка прохождения информационных потоков;
- разработку процедуры оценки эффективности функционирования системы НВП с целью поддержки принимаемых управленческих решений;
- проведение анализа и осуществление выбора моделей и методов, наиболее адекватно отражающих специфику НВП;
- адаптацию выбранных моделей и методов к особенностям объекта исследования.

Исследование проведено с помощью методики системного анализа [3] с учетом специфических особенностей системы НВП.

Исследование системы НВП в рамках постановки задачи с помощью методики системного анализа на основе типовой структуры предприятия позволило определить структуру и специфические особенности взаимосвязей между отдельными элементами наукоемкого высокотехнологичного производства.

С целью учета особенностей формирования себестоимости продукции разработана укрупненная модель функционирования системы НВП, в которой одной из весомых составляющих являются амортизационные отчисления за исследуемый период времени.

Отличительная особенность представленной модели — смещение акцентов при расчете себестоимости изготовления единицы продукции в сторону суммарных амортизационных отчислений по единицам оборудования, которые были задействованы в выпуске такой продукции.

Таким образом, в связи с тем, что затраты по выпуску продукции, а именно технологическая себестоимость продукции, будут напрямую зависеть от величины амортизационных отчислений и обратно пропорционально — от времени загрузки уникального дорогостоящего оборудования, можно наметить следующие направления дальнейшего исследования:

1. Разработка процедур оценки эффективности функционирования НВП с целью поддержки принятия решений по организационному управлению предприятием.
2. Анализ и выбор моделей и методов, наиболее адекватно отражающих специфику НВП.
3. Адаптация известных математических моделей и методов применительно к особенностям функционирования объекта исследования (на основании результатов п. 2).
4. Математическое моделирование деятельности НВП на основе данных о производственной программе предприятия.

---

**Литература:** 1. Закон України "Про інноваційну діяльність" // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — №36. — С. 266. 2. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — №4. — С. 28. 3. Клиланд Д. Системный анализ и целевое управление / Д. Клиланд, В. Кинг. — М.: Сов. радио, 1974. — 280 с.

---

**Ананьина Е. В.**

УДК 658.589.012.32

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ**

В странах с динамично развивающейся экономикой оказались особо востребованными идеи выработки собственных инновационных подходов к управлению. Отечественные и зарубежные специалисты по управленческим технологиям (Ю. Волков, Дж. Грестсон, А. Гулднер, К. О'Делл, П. Друкер, Н. Иванов, И. Мостовая, К. Кирсанов,

---

© Ананьина Е. В., 2005



А. Пригожин, В. Хруцкий и др.), пытаюсь осмыслить уроки современного менеджмента, обращают внимание на усиливающуюся тенденцию его социализации. Одним из проявлений этой тенденции является развитие инновационного менеджмента. Он необходим в ситуациях социального кризиса, когда традиционные методы регулирования процессов оказываются неэффективными.

Современный инновационный менеджмент предполагает, в первую очередь, развитие особой культуры социального взаимодействия людей в сфере труда. Несмотря на чрезвычайную важность, эти проблемы продолжают оставаться недостаточно изученными и разработанными.

Целью данной статьи является исследование вопросов подготовки инновационных менеджеров, способных формировать корпоративную культуру.

Для достижения поставленной цели были решены такие задачи:

уточнены понятия: управление, менеджмент, инновационный менеджмент, корпоративная культура, солидарность;

изучены основные научные концепции и практический опыт управления ведущими корпорациями мира;

выделены некоторые недостатки существующей системы подготовки инновационных менеджеров;

обоснована необходимость усиленного изучения будущими менеджерами дисциплин социально-психологического блока.

Изучение современных научных концепций управления, анализ особенностей функционирования и развития ведущих корпораций мира, знакомство с опытом работы выдающихся менеджеров позволили назвать некоторые недостатки отечественной системы подготовки менеджеров, что является научной новизной данной работы:

1. Большинство образовательных методик базируется на зарубежных разработках, предназначенных для стран с устоявшейся рыночной системой хозяйствования и мало приспособленных к условиям трансформирующегося общества и переходной экономики.

2. В учебных заведениях традиционно акцент делается на фундаментальную теоретическую подготовку будущих менеджеров, которая недостаточно соотносится с практикой и опытом конкретной деятельности.

3. Мало внимания уделяется изучению специальных дисциплин ("Социология управления", "Психология управления", "Социальная психология", "Инновационный менеджмент", "Корпоративная культура", "Организационное поведение и лидерство" и т. д.), которые дают знания по формированию корпоративной культуры.

4. Не обеспечивается послевузовская подготовка менеджеров, владеющих инновационными подходами и технологиями.

Для преодоления этих недостатков необходимо разрабатывать и реализовывать комплекс мер, касающихся различных уровней: государственного, регионального, вузовского, факультетского, кафедрального.

На кафедральном уровне целесообразно проводить социально-психологические исследования элементов корпоративной культуры и тренинги по ее формированию и совершенствованию, что будет предметом дальнейших исследований.

---

**Литература:** 1. Кравченко А. И. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. — М.: Академический проект; Триеста, 2004. — 1136 с. 2. Осадчая Г. И. Социальное знание и социальная практика. — М.: Академический проект, 2003. — 160 с. 3. Спивак В. А. Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001. — 352 с.

УДК 37.046.001.73

**Астахова Е. В.**

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ИНСТИТУТА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Образовательная система сегодня испытывает глубокие перемены, связанные с рыночной трансформацией, процессами глобализации и гуманизации общественной и хозяйственной жизни, что оказывает непосредственное влияние на изменение инсти-

---

© Астахова Е. В., 2005



туциональной структуры, формы и содержания образовательных услуг. Над проблемами реформирования системы образования сегодня работают В. Кремень, В. Журавский, С. Сидоренко, К. Корсак, Л. Таважнянский, Я. Болюбаш, В. Астахова, Я. Головка, а также российские ученые в сфере образования — В. Садовничий, Ю. Афанасьев, В. Байденко, Л. Вербицкая, А. Логунов.

Институционализация представляет собой процесс роста и кристаллизации правил поведения различных социальных и экономических субъектов. В период трансформации и реформирования образования нашли свое развитие и утвердили позиции новые институциональные формы образовательной сферы, такие, как частное, дистанционное, корпоративное и непрерывное образование.

Анализ инновационных институциональных образовательных форм способствовал раскрытию их природы, подтверждая, что их развитие происходит с определенными целями, основополагающими задачами, по специальным методикам с использованием индивидуальных средств и инструментов. Наиболее перспективным признано непрерывное образование, так как представляет собой уникальный механизм выживания человечества в эпоху постиндустриального развития, в условиях постоянного обновления научных знаний и революционных темпов развития технологий.

Непрерывное образование, функционирующее по принципу последовательности усвоения знаний и навыков, предполагает интеграцию всех ступеней, видов образовательных форм в целостную систему и предоставляет возможность в течение всей жизни совершенствовать знания, управлять самообразованием и самовоспитанием. Общество видит в непрерывном образовании средство непосредственного расширения и воспроизводства интеллектуального и культурного потенциала, государство — ускорение социального и научно-технического прогресса, обеспечение стабильного развития производства.

Перспективность развития непрерывного образования можно обосновать возможностью интеграции всех отдельных образовательных форм, видов и сфер образования в единое целое, что будет способствовать формированию единой корпоративной образовательной культуры, даст возможность стандартизировать образовательный процесс, повысит качество интеллектуального капитала государства и общества.

Институт образования является практическим инструментом как генерирования и структурирования, так и ограничения инновационных процессов в обществе. Таким образом, образовательная деятельность обеспечивает оптимальную скорость институциональных изменений. Практически это означает, что система образования является стабилизатором инновационных процессов. Консервативность института образования выступает своеобразным фильтром на пути системных или деструктивных институциональных инноваций. Зарождение и развитие непрерывного образования явилось предпосылкой предания должной инновационности образовательной системе.

---

**Литература:** 1. Бізнес-освіта як бізнес: якість послуг і соціальна відповідальність. — К.: Консорціум удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2003. — 328 с. 2. Курс лекцій по соціології образования: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / Под общ. ред. В. И. Астаховой. — Харьков: Изд. НУА, 2003. — 424 с.

---

**Островерхова Г. В.**

УДК 658.589

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

На современном этапе реформирования экономики Украины вопросы инновационной деятельности приобрели особую актуальность, так как инновационный путь развития считается наиболее перспективным для нашей страны [1, с. 9]. Это обусловило появление широкого спектра работ по управлению инновационной деятельностью

---

© Островерхова Г. В., 2005





предприятий. Однако применение стандартных механизмов менеджмента, налогового регулирования и т. п. не приносит значительного оживления в эту область, даже при условии наличия инвестиционной поддержки.

Целью данного исследования является определение роли культурной составляющей в инновационной деятельности предприятия.

Подход, предложенный в работе [2, с. 79], наводит на мысль о том, что принятые в литературе определения корпоративной культуры являются неполными. Под корпоративной культурой предлагается понимать продукт взаимодействия членов организации, выраженный в виде комплекса научно обоснованных способов деятельности и убеждений, который отличается от культуры внешней среды и передается новым членам организации в ходе социализации.

Классические схемы описания функционирования предприятия на современном этапе зачастую не могут объяснить происходящие процессы, особенно в области инноваций. Вероятнее всего это связано с изменением характера труда и взаимосвязей в рамках организационных структур, в частности, в недооценке культурных факторов.

Предлагается дополнить понимание предприятия как системы взаимосвязанных подразделений с учетом фактора корпоративной культуры. При этом корпоративная культура играет роль некой заполняющей субстанции: структура предприятия словно погружена в культуру, что является необходимым условием протекания ряда процессов (как воздух для вербального общения).

В инновационной деятельности недостаточно создать специальные подразделения и линии коммуникации в рамках предприятия, необходимо также позитивное отношение к новшествам, желание сделать мир (предприятие) лучше, эффективнее и т. д. Следовательно, культурная составляющая является приоритетной в инновационной деятельности.

Кроме того, инновационный характер корпоративной культуры есть важным рычагом мотивации при осуществлении инноваций. В науке известно [3], что пирамида Маслоу в случае с людьми творческих профессий может искажаться, то есть, например, потребности в самореализации могут носить первичный характер даже по отношению к потребности в безопасности. В этом случае корпоративная культура выступает важным инструментом мотивации специфических групп сотрудников.

Особо следует остановиться на том, что говорится не о сомнительном желании собственника предприятия из гуманных соображений способствовать развитию работников, а о методах повышения эффективности работы предприятия.

Итак, в силу изменения характера труда и, как следствие, связей между звеньями организационной структуры на сегодняшний день корпоративная культура приобретает определяющее значение для управления отдельными областями функционирования предприятия, к числу которых в полной мере относится и инновационная деятельность. Предложенный подход способствует лучшему пониманию и более эффективному управлению инновационной деятельностью предприятия.

---

**Литература:** 1. Гальчинський А. С. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. — К.: Знання України, 2002. — 336 с. 2. Пилипенко В. Є. Спеціальні та галузеві соціології / В. Є. Пилипенко, О. І. Вишняк. — К.: Каравела, 2003. — 304 с. 3. Lussier, Robert N. Human relation in organization: a skill-building approach. — 3<sup>rd</sup> ed. — Boston: Irwin McGraw-Hill, 1996. — 560 p.

УДК 65.014: 316

**Светличный С. А.**

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА: ВЗГЛЯД СОЦИОЛОГА**

В последнее время в связи с активным вовлечением Украины в процессы глобализации и международной экономической интеграции, созданием совместных предприятий и выходом на зарубежные рынки проблемы корпоративной культуры стали привлекать внимание украинских ученых. В том или ином аспекте корпоративная культура является предметом исследования в работах А. Власова, В. Спивака, Э. Шейна, Е. Шубенковой.

---

© Светличный С. А., 2005



Целью данного исследования является определение специфики социологического подхода к анализу корпоративной культуры, обоснование выделения ее социализирующей функции.

Трудно четко сформулировать, что представляет собой корпоративная культура. Большинство исследователей понимают ее как систему материальных и духовных ценностей, проявлений, присущих той или иной организации, реализующихся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды. При этом по-разному рассматриваются функции корпоративной культуры. В экономической науке принято выделять следующие функции: предписывающую, оценочную, контролирующую, воспроизводственную, коммуникативную, рекреативную и функцию накопления опыта.

Учитывая влияние корпоративной культуры как на отдельного индивида, так и на общество в целом, следует признать, что существует настоятельная теоретическая и практическая необходимость в изучении этого феномена с точки зрения социологического подхода. При этом корпоративная культура может рассматриваться как процесс, как система и как социальный институт. Понимание корпоративной культуры как процесса подразумевает, что это процесс накопления, усвоения и передачи норм и ценностей, которые применимы для корпоративной культуры той или иной организации. Как система корпоративная культура представляет собой сформированную целостность норм, правил, которые являются обязательными в данной корпоративной культуре и должны передаваться ее новым членам.

Можно говорить о корпоративной культуре как о социальном институте, так как она несет в себе все его признаки: она является исторически сложившейся, представляет собой форму деятельности людей в определенной области, имеет ценности, нормы, принципы, установки, а также структуру организации и связь с другими социальными институтами.

Как следствие, возникает необходимость выделения социализирующей функции корпоративной культуры, которая проявляется в передаче накопленных корпоративных норм, ценностей и правил новым ее участникам. Следовательно, социализация — это степень принятия личностью определенного типа корпоративной культуры. При этом механизм социализации происходит в три стадии: копирования, выполнения социальной роли, формирования когнитивных установок.

Социализирующая функция направлена не только на индивида, но и на общество в целом посредством донесения корпоративной культуры в организацию. В этом случае социализация выступает как показатель принятия обществом корпоративной культуры того или иного предприятия.

Изменения в организационном мире в последнее время указывают на важность не просто "сильной" корпоративной культуры, а "адаптивной", то есть способной приспособиваться к новым условиям.

Корпоративной культуре необходимо адекватно реагировать на развивающееся общество, принимая или отвергая инновации, предлагаемые им в качестве продуктов развития. В этом случае выполнение корпоративной культурой социализирующей функции выступает как индикатор адаптационных процессов к инновациям.

Таким образом, социологический подход к рассмотрению феномена корпоративной культуры позволил выделить ее социализирующую функцию, посредством которой происходит передача культурных образцов обществу в целом, организации, группе внутри нее или даже отдельно взятому индивиду и эффективное внедрение инноваций в организацию.

**Мищенко В. В.**

УДК 658.56:339.137

## **КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МАШИН ПРОИЗВОДСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ И ЕЁ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ФАКТОРЫ**

Проблеме оценки конкурентоспособности машин посвящены работы А. В. Гличева, М. Портера, Р. А. Фатхутдинова, П. Г. Перервы, В. И. Коршунова, И. Петровича, А. Катаева [1 – 4]. Вследствие сложности этой проблемы некоторые ее аспекты остаются недостаточно разработанными.

© Мищенко В. В., 2005

Конкурентоспособной следует считать машину, которая выдерживает конкуренцию на рынке и продается с прибылью. Эта категория применима к определенному рынку и моменту времени.

Факторы, определяющие конкурентоспособность машин, можно разделить на зависящие от предприятия-производителя и на независящие. К зависящим от предприятия можно отнести качество продукции, цену, качество сервисного обслуживания, наличие сертификата соответствия, сертификата на систему управления качеством, качество сервисного и послепродажного обслуживания, рекламу, имидж.

К независящим от предприятия можно отнести: курс национальной валюты, динамику цен на факторы производства, величины таможенных пошлин, доходы потребителей машин, изменение социальных и экологических стандартов, систему налогообложения, динамику спроса на продукцию, производимую с помощью машины, наличие государственной поддержки (например, экспортеров).

Факторы второй группы оказывают особо сильное влияние на конкурентоспособность экспортируемой и импортируемой продукции. Так, искусственное завышение курса гривны, как это практически бывает, приводит к подрыву конкурентоспособности отечественной продукции на внешних рынках. К аналогичному результату приводят и высокие налоги. С другой стороны, правительства государств, куда экспортируется отечественная продукция, с целью защиты своих рынков используют тарифные и бестарифные протекционистские меры, подрывающие ее конкурентоспособность.

Предложено большое количество методов оценки конкурентоспособности продукции. Большинство из них предназначено для оценки конкурентоспособности машин производственного назначения.

К наиболее распространенным методам оценки конкурентоспособности относятся: метод удельной цены; метод доли рынка; экспертный метод; "метод радара или паука"; метод, основанный на интегральном экономическом показателе качества машин; метод, основанный на интегральном показателе качества машин с учетом качества сервисного и послепродажного обслуживания.

Анализ перечисленных методов содержится в работе [5]. Наиболее обоснованным, по мнению автора, является метод, основанный на интегральном показателе качества машин с учетом качества сервисного и послепродажного обслуживания.

Но расчеты интегральных экономических показателей качества должны производиться за экономически рациональные сроки службы машин до списания, а не за нормативные. Не учитывается и то обстоятельство, что экономически рациональные сроки службы у сравниваемых машин могут оказаться различными, а также без внимания остается необходимость учета сопутствующих экономических, социальных и экологических результатов в стоимостном выражении.

---

**Литература:** 1. Петров И. Определение конкурентоспособности товаров производственного назначения в системе маркетинга / И. Петров, А. Катаев // Экономика Украины. — 1997. — №10. — С. 30 – 37. 2. Гличев А. В. Основы управления качеством. — М.: Изд. АМИ, 1998. — 480 с. 3. Портер. М. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран / Пер. с англ. — М.: Международные отношения, 1993. — 896 с. 4. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 312 с. 5. Орлов П. А. Определение конкурентоспособности машин производственного назначения / П. А. Орлов, В. В. Мищенко // Економіка розвитку. — 2004. — №2. — С. 94 – 99.

УДК 338.46:339.137

**Гонтовой А. В.**

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАРКЕТИНГА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ**

В настоящее время сфера услуг является одной из наиболее динамично развивающихся сфер общественного производства во всем мире. По своей структуре сфера услуг довольно неоднородна и представляет собой совокупность отдельных отраслей, выполняющих различные функции. Одной из основных составляющих сферы услуг явля-

---

© Гонтовой А. В., 2005



ется сфера социальных услуг. Применение инструментария маркетинга на рынке социальных услуг будет способствовать достижению поставленных целей предприятия и повышению эффективности его деятельности.

Четкое определение теоретических основ маркетинговой деятельности в социальной сфере есть одним из факторов успешного применения маркетинга в практической деятельности предприятия на рынке социальных услуг, а значит, тема является актуальной и представляет научный интерес. Вопросы маркетинга услуг рассматриваются в работах Ф. Котлера, Е. В. Песоцкой, В. Д. Марковой и др. Однако отдельные положения требуют дальнейшего развития и уточнения.

Прежде всего требует уточнения понятие социальной услуги. Отдельные ученые рассматривают социальную сферу с точки зрения социологии [1], другие сравнивают понятие "социальная сфера" с понятием "сфера потребления" [2]. По мнению автора, социальной является сфера жизнедеятельности человека, в которой происходит производство и потребление определенных благ и услуг, способствующих удовлетворению социальных потребностей человека.

Следует также отметить наличие различных точек зрения относительно термина "услуга" как такового. Автор придерживается понятия услуги, данного Ф. Котлером, которое гласит, что услуга — это любая деятельность или благо, которое одна сторона может предложить другой. Услуга, по сути, является неосязаемой и не приводит к овладению собственностью [3].

Ссылаясь на приведенное выше определение услуги можно дать следующее определение социальной услуги: социальная услуга — это деятельность или благо, имеющее преимущественно нематериальный характер, которое одна сторона может предложить другой как средство удовлетворения имеющихся социальных потребностей. В экономической литературе нет четкого разграничения между понятием социального маркетинга как концепции управления и маркетинга социальных услуг как вида маркетинга.

Переходя к вопросу применения маркетинга на рынке социальных услуг, целесообразно будет согласиться с С. Н. Андреевым, который отмечает, что "маркетинг в целом, а так же все его отраслевые ответвления имеют ярко выраженную социальную направленность" [4]. Исходя из этого, термин "социальный маркетинг" следует рассматривать исключительно как концепцию маркетинга.

Под маркетингом социальных услуг следует понимать деятельность предприятия или организации, как коммерческой, так и некоммерческой, целью которой является повышение эффективности процесса достижения поставленных целей на рынке социальных услуг.

Практическое значение статьи заключается в том, что четкое определение категорийного аппарата маркетинга социальных услуг оказывает непосредственное влияние на разработку комплекса маркетинга и обоснование маркетинговых стратегий.

---

**Литература:** 1. Удальцова М. В. Стратегия социального управления и социальный маркетинг: Учеб. пособие. — Новосибирск: НГАЭ и У, 2001. — 124 с. 2. Третий сектор: экономика, формы повышения эффективности и продвижение инициатив сектора в государстве: Учебно-методическое пособие. — М.: ГУУ, 2002. — 88 с. 3. Котлер Ф. Основы маркетинга — СПб.: Вильямс, 2002. — 944 с. 4. Андреев С. Н. Маркетинг некоммерческих субъектов. — М.: Финпресс, 2002. — 320 с.

---

**Корецкая-Гармаш В. А.**

УДК 330.332:330.341.1

## **ВЕНЧУРНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Инновации и инвестиции — две неразрывно связанные сферы экономической деятельности, которые в наибольшей степени поражены кризисом. Выход из экономического кризиса невозможен без инвестиционного бума, обновления производства на принципиально новой, конкурентоспособной основе. Основным источником инвестирования рискованных проектов является венчурный капитал. Зарубежный опыт [1, с. 183]

---

© Корецкая-Гармаш В. А., 2005



показывает, что в странах с рыночными отношениями венчурное финансирование играет активную роль в повышении научно-технического уровня производства, создании конкурентной среды в сфере науки и научного обслуживания. Многие ученые (С. Д. Ильенкова, Т. Л. Черноситова, А. Г. Загородный, М. Г. Лапуста) дают различную трактовку венчурного финансирования: 1) инвестиции, необходимые для практического использования технических и технологических новинок и разработок [2, с. 46] (инновации); 2) объединение двух видов предпринимательства: финансового и инновационного [3, с. 47]; 3) кредиты на развитие науки и техники [4, с. 488]; 4) инвестиции в рискованные проекты для получения прибыли [5, с. 55]. Обобщив данные понятия, можно сделать вывод, что венчурное финансирование — долгосрочные высокорисковые инвестиции (кредиты) частного капитала с целью создания малых и средних высокотехнологичных компаний, ориентированных на разработку и производство наукоемкой продукции для получения прибыли и расширения рынков сбыта продукции.

Исходя из вышесказанного, возникает необходимость в исследовании механизма освоения инноваций с использованием венчурного финансирования, а также основных характеристик венчурного финансирования.

В условиях переходного периода, когда жесткие условия конкуренции и высокая вероятность банкротства предприятий заставляет внедрять новые технологии, необходимо применять более эффективные формы освоения инноваций. Одним из таких вариантов выступает венчурное финансирование. При данном подходе предприятие выпускает инновационную продукцию под заказ, тем самым сводя к минимуму риски разработки и внедрения, инвестор получает достоверную информацию об идее, а инноватор — необходимые средства в виде части доходов (дивидендов).

Венчурное финансирование осуществляется на продолжительный срок — от трех до семи лет; объектами финансирования являются компании, способные к быстрому росту за счет внедрения инноваций; инвестор осуществляет контроль за инвестициями с целью предоставления консультаций, опирающихся на опыт, связи, которые увеличивают ценность инвестиций; доходы от вложений капитала имеют форму дивидендов и пакета акций компании.

Данный механизм венчурного финансирования инноваций за счет средств бюджета и предприятий уже начал осваиваться такими предприятиями, как научно-техническая компания "Тест" (Харьков), которая является производителем систем очистки сточной воды; научно-технический центр "Техносистем" (Днепропетровск), что является производителем систем физико-химических преобразований жидких растворов; фирма "Арон", которая разработала оборудование для ежегодного выращивания зеленого корма; малое предприятие "Плазматрон", что функционирует при Институте электро-сварки им. Патона.

---

**Литература:** 1. Иванов Г. И. Инвестиции: сущность, виды, механизмы функционирования. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. — 284 с. 2. Инновационный менеджмент / Под ред. С. Д. Ильенковой. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 344 с. 3. Черноситова Т. Л. Толковый англо-русский, русско-английский словарь. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. — 256 с. 4. Загородный А. Г. Финансовый словарь / А. Г. Загородный, Г. Л. Вознюк. — К.: Тов. "Знання", КОО, 2000. — 588 с. 5. Современный финансово-кредитный словарь / Под общ. ред. М. Г. Лапуста, П. С. Никольского. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 568 с.

УДК 330.341.1:622.33

**Новикова Н. И.**

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА УГОЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Одним из рычагов выхода из кризиса угольной промышленности Украины является осуществление реструктуризации на основе активизации инновационной деятельности.

Вопросам разработки теории управления инновациями в угольной отрасли посвящены работы многих ученых-экономистов и научных коллективов Института экономи-

---

© Новикова Н. И., 2005





ки промышленности НАН Украины, Донецкого национального университета, Донецкого технического университета и других академических и научно-учебных заведений.

Вместе с тем в опубликованных трудах недостаточно разработанным остается вопрос управления и планирования инновационной деятельности на угольном предприятии, что обусловило актуальность данного исследования.

Создание условий наибольшего благоприятствования для применения нововведений, научно-технического обновления производства требует разработки комплекса научно-технических, организационных и экономических рекомендаций и мероприятий по активизации инновационной деятельности на угольных предприятиях.

Комплекс таких мероприятий должен отражаться в программе инновационного развития, которая синтезирует цель, задачи, направления, источники финансирования инновационной деятельности шахты.

Мероприятия и направления инновационного развития угольного предприятия могут проводиться как в целом по предприятию, так и по отдельным технологическим процессам.

К типичным мероприятиям научно-технического прогресса (НТП), проводимым на действующих угольных предприятиях, относится внедрение новых средств и технологий на всех основных процессах угольного производства, а также применение новых управленческих решений.

На очистных работах — это использование механизированных комплексов четвертого и пятого поколений. Подготовительные работы мероприятия НТП состоят во внедрении новых типов проходческих комбайнов, универсальных погрузочных машин, новых видов крепи горных выработок. Инновационные мероприятия на подземном транспорте заключаются в применении новых типов конвейеров с негорючей лентой, а также современных средств локомотивного транспорта. В области безопасности труда и защиты окружающей среды инновационные мероприятия ориентированы на снижение газообильности, предупреждение опасных газодинамических явлений, вспышек метана и угольной пыли, пожаров, обрушений пород и т. п.

Таким образом, можно сделать вывод, что активизации инновационной деятельности будет способствовать разработка программ инновационного развития шахты. Необходимы дальнейшие исследования по совершенствованию организационных и экономических методов управления инновациями на угольном предприятии.

---

**Литература:** 1. Новікова Н. І. Особливості державного впливу щодо активізації інвестиційних процесів у вугільній галузі // Зб. наук. праць "Економіка: проблеми теорії та практики". — Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. — Вип. 143. — С. 228 – 234. 2. Філіпенко Т. В. Економіко-правові проблеми реструктуризації підприємств гірничо-металургійного комплексу України / Т. В. Філіпенко, І. П. Подмаркова, Н. І. Новікова, Б. В. Дерев'яно. — Донецьк: ООО Юго-Восток, ЛТД, 2003. — 216 с.

---

**Возненко Н. И.**

УДК 65.012.34

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ "ЛОГИСТИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ"**

В развивающемся и стремительно глобализирующемся мире все более определяющую роль играют не только возможности фирмы разработать и внедрить в производство продукт, удовлетворяющий потребности будущего, но и поиск оптимального сочетания уже имеющихся у предприятия ресурсов и мощностей, не только возможности выхода на новые сегменты рынка, но и укрепление своих позиций в уже занятой на рынке нише. Синхронизацией всех потоков предприятия и поиском возможностей комплексной постановки его задач и целей для разработки общей миссии предприятия занимается логистика.

---

© Возненко Н. И., 2005





Определение логистики как науки было дано в 1956 г., когда был создан Совет по управлению логистикой в США (Council of Logistic Management). Под этим понятием подразумевалось два и более вида деятельности с целью планирования, запуска и регулирования эффективных потоков сырья, полуфабрикатов и готовых продуктов по направлению от места их производства к месту потребления [1, с. 31].

В настоящее время развитие прикладных исследований в области логистики и уровень развития логистических систем на предприятиях находятся на разных стадиях. Так, первая стадия характеризуется нерегулярной организацией и суточным планированием логистики. На таком уровне находятся, например, большинство фирм Бельгии. На второй стадии периодически поднимаются вопросы организации логистики, однако планируются мероприятия уже на недельный срок и действия увязываются с бюджетом и возможностью снижений издержек производства, что характерно, например, для предприятий Франции. Третья стадия развития характеризуется разработкой и внедрением интегрированной системы логистики, охватывающей производственные потоки от поставщиков материалов до конечных потребителей готовой продукции; четвертая стадия — эффективным ее функционированием. На этих стадиях находятся лишь 23% всех фирм Западной Европы. Они разрабатывают долгосрочные планы функционирования системы материально-технического обеспечения, которые увязываются уже с общей стратегией компании [2, с. 55].

Необходимо отметить, что стратегическое развитие логистики в Украине имеет три направленности — от инноваций на микроуровне до синтеза полученных результатов на макроуровне:

1) исследования чувствительности к изменениям грузовых потоков, влияние технико-эксплуатационных и технико-экономических показателей на состояние деятельности предприятия;

2) исследования, которые будут способствовать переходу от экономической активности к возрастанию экономики страны ускоренными темпами, что может быть достигнуто путем концентрации складского хозяйства и экспедиторских услуг, сегментации рынка по специализации предприятия;

3) переход страны к стабильному экономическому эволюционному росту, обеспечение устойчивого положения производителя на рынке в долгосрочном периоде [3, с. 13].

В исследованиях понятия логистической системы можно выделить два подхода. Последователи первого рассматривают данную систему как интеграцию, синтез и декомпозицию для исследования различных сторон объекта; второго — как адекватное средство исследования и разработки объектов, представляющих собой органичное целое.

Таким образом, под логистической системой можно понимать интегрированную совокупность логистических потоков и информационную связь между ними. Исследования функционирования комплексной системы и всей совокупности составляющих элементов и является наивысшей стадией развития логистики на предприятии.

---

**Литература:** 1. Мате Э. Логистика / Э. Мате, Д. Тиксье. — СПб.: Изд. дом "Нева"; М.: "ОЛМА-ПРЕСС Инвест", 2003. — 128 с. 2. Назаренко В. М. Транспортное обеспечение внешнеэкономической деятельности / В. М. Назаренко, К. С. Назаренко. — М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. — 512 с. 3. Фесенко К. Е. Инвестиционный потенциал у логістичі: На прикладі автотранспорту. Навч. посібник. / К. Е. Фесенко, Л. Г. Зайончик, М. П. Денисенко, В. Г. Кабанов. — К.: Науковий світ, 2002. — 260 с.

УДК 330.322

**Карпов Л. Н.**

## **ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ НАЛОГОВЫХ РИСКОВ**

В современных условиях проблема налоговых рисков становится особенно актуальной в связи с изменениями, происходящими в странах с транзитивной экономикой. В стране с нестабильным налоговым законодательством интерес к налоговым рискам все более возрастает, однако эти риски являются весьма многогранными, находящимися на стыке различных наук: экономики, права, психологии, математики. Как показало ис-

---

© Карпов Л. Н., 2005



следование зарубежной и отечественной литературы, основным объектом изучения являются кредитные, валютные и инвестиционные риски и недостаточно внимания уделяется налоговым рискам, что и обусловило выбор темы данной работы [1], главная цель которой состоит в определении понятия налоговых рисков и выявлении их сущности.

Налоговый риск является видовым понятием по отношению к широкому понятию "риск". Существует множество различных определений риска, однако наиболее удачным представляется приведенное профессором Балабановым: риск — возможная опасность потерь, вытекающая из специфики тех или иных явлений природы и видов деятельности человека, если под потерями считать любые нежелательные последствия для субъекта, включая упущенную выгоду [2, с. 439]. В то же время следует отметить, что для налоговых рисков возможно использование 3-х понятий, которые базируются на 3-х различных подходах к классификации рисков.

Первый подход основан на том, что налоги рассматриваются в качестве причины возникновения налоговых рисков. Однако налоги не могут быть причиной риска, если налоговой системе присуща определенность.

Второй подход основан на том, что налоги рассматриваются в качестве последствий действия налоговых рисков. Но налоги не представляют опасности для налогоплательщика. Опасно негативное изменение финансового положения налогоплательщика или правового и психического состояния его служебных лиц вследствие возникновения налогов.

Третий подход основан на том, что сферой действия налоговых рисков является сфера налоговых правоотношений. Этот подход наиболее полно очерчивает круг влияния налоговых рисков.

По специфике налоговых потерь можно выделить следующие субъекты, подверженные воздействию налоговых рисков:

1) юридические лица — налогоплательщики (в том числе налоговые агенты);

2) физические лица — налогоплательщики (в том числе налоговые агенты), служебные лица и участники (учредители) налогоплательщиков — юридических лиц.

При этом потери, к которым может привести налоговый риск, различаются в зависимости от категории субъекта.

Для субъектов первой категории — это финансовые потери и связанное с ними негативное изменение финансового положения.

Для субъектов второй категории — это еще и потери правового преследования и моральных переживаний.

Таким образом, под налоговыми рисками следует понимать риски, действующие в сфере налоговых правоотношений и представляющие опасность для финансового состояния налогоплательщика, а также правового положения и психического состояния физических лиц — налогоплательщиков, служебных лиц и участников (учредителей) налогоплательщиков — юридических лиц.

Предложенное определение позволяет осуществить выявление факторов, влияющих на возникновение налоговых рисков, и разработать методику оценки данных рисков.

---

**Литература:** 1. Шапкин А. С. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций. — 3-е изд. — М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К<sup>о</sup>", 2004. — 576 с.  
2. Финансовый менеджмент: теория и практика: Учебник / Под ред. Е. С. Стояновой. — М.: Перспектива, 1998. — 656 с.

**Паршутин А. Л.**

УДК 330.(075.8)

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Проблема разработки внедрения инновационных проектов непосредственно в отраслях, обеспечивающих устойчивый рост украинской экономики, давно назрела и требует немедленного решения. На государственном уровне уже приняты и разработаны ряд законопроектов и постановлений, призванных стимулировать инновационное развитие

© Паршутин А. Л., 2005



Украины, однако активизация в данном направлении все еще незначительна. Анализом данной проблемы занимаются как отечественные, так и зарубежные экономисты, в частности: В. Александрова [1], А. Гальчинский [2], Н. Иванова [2], В. Семиноженко [2] и др. Однако проведенный анализ свидетельствует о том, что эта проблема рассматривалась в основном дифференцированно и, как следствие, актуальность исследования состоит в совершенствовании государственной политики, способствующей не только разработке, но и в первую очередь внедрению инноваций непосредственно в производство высокотехнологических отраслей, обеспечивающих устойчивый рост экономики.

Среди факторов, сдерживающих внедрение и разработку отечественных инновационных проектов, следует, в первую очередь, отметить следующие: недостаток внутренних финансовых ресурсов у предприятий; недостаточность бюджетного финансирования (в том числе стимулирования налоговыми льготами); неэффективное использование бюджетных средств; высокий риск кредитования и инвестирования в инновации; ориентация производителей на краткосрочную перспективу и быстрый оборот капитала в условиях непостоянной конъюнктуры; трудности функционирования малого предпринимательства как основного источника инноваций.

Основываясь на анализе последних тенденций инновационной деятельности предприятий, учитывая конкретные действия правительства в данном направлении, необходимо разработать рекомендации относительно совершенствования механизма государственного стимулирования инновационного развития предприятий стратегического значения. Для успешной реализации инновационных проектов необходимо разработать четкий алгоритм инновационной стратегии и выделить следующие приоритетные направления государственного регулирования: перераспределение бюджетного финансирования в пользу рентабельных и эффективных исследовательских центров; отраслевой подход (гибкую государственную политику "под проект"); инновационные налоговые льготы и кредиты конкретным предприятиям (сниженную ставку налога на прибыль, налога на добавленную стоимость производной готовой продукции); государственные заказы на инновационную продукцию; частичное или полное погашение процентов по банковским кредитам за счет государственного бюджета (в том числе предоставление долго- и среднесрочных кредитов со сниженной процентной ставкой); тарифное регулирование импорта материалов, комплектующих и технологий, необходимых для создания инновационной продукции; создание единой государственной системы оценки рисков и мониторинга инновационной деятельности предприятий.

В результате реализации вышеотмеченных стратегических мероприятий государству удастся, по мнению автора статьи, более эффективно использовать целевые бюджетные фонды и, как следствие, снизить нагрузку на бюджет, а предприятия получат стимул к инновационной деятельности, что, в свою очередь, позволит осуществить реализацию государственной стратегии инновационного развития украинской экономики.

---

**Литература:** 1. Инновационное развитие экономики и пути его ускорения / Под ред. В. П. Александровой. — К.: Ин-т экон. прогнозирования НАН Украины, 2002. — С. 45 – 51. 2. Бреус С. В. Анализ инновационной деятельности промышленных предприятий Украины // Актуальные проблемы экономики. — 2004. — №5(35). — С. 121 – 128. 1. Инновационное развитие экономики и пути его ускорения / Под ред. В. П. Александровой. — К.: Ин-т экон. прогнозирования НАН Украины, 2002. — С. 45 – 51.

УДК 330 [45:322]:338.28

**Русецкий А. А.**

## **ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕД НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА**

В настоящее время особый практический интерес представляет оценка влияния показателей внешней и внутренней сред, в которых реализуются инвестиции, на экономическую эффективность проекта.

---

© Русецкий А. А., 2005



В работах отечественных и зарубежных ученых (И. А. Бланка, В. И. Глазунова, П. Г. Грабовского, М. А. Лимитовского, А. В. Мартенса, А. А. Пересады, С. И. Полтавцева, С. И. Шумилина, В. Беренса, Е. Бриггема, М. Бромвича, П. Хавранека, Р. Холта, Д. Хорна и др.) освещено много аспектов прогнозирования эффективности инвестиций с учетом риска. Однако некоторые вопросы не решены, и необходимо проведение дальнейших исследований.

Предлагается определить показатели внутренней и внешней сред инвестиционного проекта, которые оказывают статистически значимое влияние на результат инвестиционного проекта. Целью исследования является проверка гипотезы о наличии зависимости между состоянием внешней и внутренней среды и экономической эффективностью инвестиционного проекта.

В качестве критерия оценки экономической эффективности инвестиционного проекта выбирается показатель чистого приведенного дохода (NPV) [1; 2]. Предлагается построить стохастическую модель влияния показателей внешней и внутренней сред инвестиционного проекта на показатель чистого приведенного дохода (NPV).

В ходе анализа была построена общая регрессионная модель зависимости NPV от показателей, характеризующих бизнес-среду реализации инвестиционного проекта (таблица).

Модель имеет следующий вид:

$$NPV = 0,0041 + 1,8 \times x_1 - 0,67 \times x_2 - 0,18 \times x_3 + 0,049 \times x_4 - 0,41 \times x_5.$$

Как показывают критерии адекватности модели (коэффициент множественной регрессии  $R = 0,96$ , коэффициент детерминации  $R^2 = 0,92$ , коэффициент Фишера  $F = 679$ ), модель адекватна и может быть использована даже в условиях малой исходной выборки [3; 4].

Таблица

**Регрессионная модель зависимости NPV от показателей внутренней и внешней сред инвестиционного проекта**

Количество наблюдений N = 47	Regression Summary for Dependent Variable: NPV R = 0,96 R <sup>2</sup> = 0,92 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,92 F(5,41) = 679,63 p < 0 Std. Error of estimate: 0,11933				
		B	Std. Err of B	t(41)	p-level
Смещение		0,004175	0,017443	0,23934	0,812034
Полная себестоимость производимой продукции	X1	1,80906	0,208362	8,68231	0
Годовой размер затрат на рекламу	X2	-0,67322	0,072708	-9,25931	0
Размер первоначальных инвестиций	X3	-0,18948	0,041865	-4,52582	0
Годовая выручка от реализации товаров и услуг	X4	0,049989	0,023695	2,10967	0,041036
Размер капитальных расходов в период подготовки производства	X5	-0,41583	0,213852	-1,94451	0,058716

Условные обозначения:

- B — среднее значение показателя;
- Std. Error of B — стандартная ошибка среднего;
- t(41) — t-критерий для зависимых выборок;
- p-level — уровень статистической значимости.

Новизна исследования заключается в разработке методики определения показателей внутренней и внешней сред инвестиционного проекта, оказывающих статистически значимое влияние на результат инвестиционного проекта. Это позволяет оценить состоятельность проекта в аспекте его практической реализации, учесть тренд-циклические компоненты экономических процессов и случайные составляющие инвестиционных проектов, влияющие на его результат.

**Литература:** 1. Бланк И. А. Основы инвестиционного менеджмента. Т. 2. — 2-е изд., перераб. и доп. — К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. 2. Савчук В. П. Анализ и разработка инвестиционных проектов / В. П. Савчук, С. И. Прилипко, Е. Г. Величко. — К.: Абсолют-В, 1999. — 304 с. 3. Айвазян С. А. Прикладная статистика и основы эконометрики / С. А. Айвазян, В. С. Мхитарян. — М.: Юнити, 1998. — 1024 с. 4. Лапач С. Н. Статистика в науке и бизнесе / С. Н. Лапач, А. В. Чубенко, П. Н. Бабич. — К.: ОРИОН, 2002. — 640 с.

# *Управління розвитком*

*Всеукраїнська  
наукова конференція  
"Проблеми гендерної  
політики в Україні"*

*28 квітня 2005 року*





## ФОРМИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ИДЕНТИЧНОСТЕЙ РЕКЛАМОЙ КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ

*The article deals with gender identities formation by advertising. The gender identities forming by means of gender politics realization are described. It is also underlined that advertising consists of society construction image, interpersonal relations images, gender stereotypes, male and female behaviour images.*

Интерес к проблематике гендерных идентичностей и их формирования рекламой связан с возросшей ролью рекламы как социального института, который активно влияет на социализацию индивида. Реклама сегодня стала одним из основных факторов, формирующих способ жизни, ценностные ориентации, модели идентификации, которые во многом определяют поведение в самых разных жизненных ситуациях — задают правила культуры повседневной жизни, модели поведения. Реклама влияет на становление и развитие гендерной политики — способствует или препятствует утверждению партнерства полов в определении и реализации социальных, политических целей, задач и методов их достижения в деятельности политических и социальных структур и институтов.

Реклама — важная сфера вторичной социализации индивида. В отличие от первичной социализации, то есть той, которой индивид подвергается в детстве и благодаря которой он становится членом общества, вторичная социализация — это каждый последующий процесс, позволяющий уже социализированному индивиду входить в новые сектора объективного мира его общества. Очевидно, что первичная социализация обычно является наиболее важной для индивида и что основная структура любой вторичной социализации будет сходна со структурой первичной социализации [1, с. 213]. Но в условиях кризиса идентичности, который испытывает на себе любое трансформирующееся общество, когда старые идентичности оказываются невостребованными и формируются новые, наблюдается увеличение влияния агентов вторичной социализации. Нельзя не учитывать изменение традиционной структуры семьи: возросшее число разводов, с одной стороны, и утрату школой монополии на распространение знаний — с другой, что привело к тому, что все большее число нетрадиционных социальных институтов активно участвуют в формировании и реформировании гендерных идентичностей. Особая роль в этом процессе принадлежит СМИ в общем и рекламе в частности.

Вышесказанное обуславливает актуальность данной проблематики и, как следствие, неиссякаемый интерес к феномену рекламы и гендерным идентичностям со стороны социологов, психологов, экономистов и т. д.

Целью статьи является описание процесса формирования гендерных идентичностей рекламой как способа реализации гендерной политики.

Гендерная идентичность — осознание себя, связанное с культурными определениями мужественности и женственности. Маскулинность и феминность определяются как социальные конструкты, содержание которых наполняется обыденными представлениями о "мужском" и "женском". Они функционируют на уровне социальной реальности и реализуются в пространстве социального общения, в том числе в рекламе.

Согласно дискурсивному представлению практик образного и языкового употребления М. Фуко [2], предложения о товарах и услугах составляют "первичный дискурс" рекламы, а конструкты об обществе, взаимоотношениях в нем, то есть существующих социальных, гендерных или полоролевых стереотипах, — ее "вторичный дискурс". Именно ее вторичный дискурс акцентирует внимание на других смысловых кодах, других, не явных, не очевидных, но имеющих первостепенное значение иерархиях. И хотелось бы обратить внимание не только на закрепление моделей отношений власти в обществе, что подчеркивает И. В. Грошев, когда пишет о том, что вторичный дискурс информирует о том, кто стирает (должен стирать) порошок, кто готовит (должен готовить) пищу, кто принимает (должен принимать) решения с помощью компьютера и кому следует быть сексуально-привлекательным, чтобы преуспеть в жизни [3], но и на том, что в современной рекламе главную роль играет как раз вторичный дискурс, то есть реклама, предоставляя готовые модели гендерных идентичностей, помогая адаптироваться к новым условиям жизни, "приглашая" потенциального потребителя определить свою идентичность в соответствии с предлагаемыми характеристиками. И не столь важно, какой продукт рекламируется, а важен тот образ, то качество,



которым будет обладать потребитель, когда приобретет товар. Другими словами, индивид покупает не просто шампунь, туалетную воду, компьютер, автомобиль, а хорошее настроение, успех, красоту, положение в обществе, которые ему дарит покупка. По сути, мы имеем дело с механизмом "опережающего статусного потребления", о котором говорит П. Бурдьё [4].

Традиционный тип развития личности движется по траектории "субъект" — "внешний образец для подражания" — "модифицированный субъект". Нарциссический тип развития имеет принципиальное отличие. Траектория развития в данном случае лишена своего промежуточного звена, вернее, роль "внешнего образца для подражания" играет сам же субъект. Траектория, таким образом, приобретает следующую форму: "субъект" — "идеальный субъект" — "модифицированный субъект" [5, с. 490].

Таким образом, в процессе восприятия "отражения" происходит либо:

а) идентификация субъекта с его собственным образом (узнавание настоящего);  
б) идентификация субъекта с его образом в прошлом (активизация прошедшего);  
в) его идентификации со своим возможным образом в будущем (проекция будущего);  
г) повторная идентификация с тем/той, кто уже был однажды объектом первичной идентификации (в данном случае речь идет обычно о родителях и, соответственно, о реставрации исходной идентичности) (по З. Фрейду [6, с. 555 – 556]).

Хотя теория З. Фрейда важна для объяснения хода идентификации, она не дает ответ на то, почему именно зрение становится тем механизмом, посредством которого происходит образование нарциссической личности. Лакановская же теория "зеркальной стадии" объясняет это двумя моментами [7].

Первое: зеркало в итоге является тем механизмом, при помощи которого "взгляд на себя со стороны" становится неотъемлемой частью как "себя", так и любого "взгляда". Второе: взросление есть ни что иное, как процесс обучения тому, как правильно себя вести. Первоначально примеряя зеркальное отражение, а затем и воспринимая его в качестве своего, ребенок тем самым одновременно совершает акт идентификации [5, с. 493], а взрослый — акт реидентификации, то есть процесс изменения, ограниченный контурами видимого образа. Видимый образ становится образцом для подражания. Этот механизм, где отражение формирует объект, а не наоборот, может объяснить процесс формирования определенной группы потребителей. Таким образом, реклама формирует гендерные идентичности. Внедрение адекватных моделей гендерных идентичностей в рекламу будет способствовать становлению и укреплению гендерной политики государства путем поддержания соответствующих ей "феминных" и "маскулиных" образов.

---

**Литература:** 1. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. — М.: Медиум, 1995. — 324 с. 2. Фуко М. Воля к истине: по ту сторону знания, власти и сексуальности / <http://fuko-mishel.viv.ru/cont/istoria/18.html> 3. Грошев И. В. Рекламные технологии гендера / [http://www.vvs-spb.com/library/other/tehn\\_gendera](http://www.vvs-spb.com/library/other/tehn_gendera) 4. Бурдьё П. Рынок символической продукции / <http://www.bourdieu.narod.ru/bourdieu/Pbbienssymboliques1.htm> 5. Ушакин С. Видимость мужественности // Сб. науч. статей "О мужественности" — М.: Новое литературное обозрение, 2002. — 720 с. 6. Freud S. "The Neuroses of Defence"; "The Aetiology of Hysteria" // The Freud Reader / Ed. by P. Gay. — Vintage: London, 1995. 7. Lacan J. The Subversion of the Subject and the Dialectic of Desire in the Freudian Unconscious // Lacan J. *Écrit. A Selection.* — New York: W. W. Norton & Company, 1977. 8. Manuel Castells. The information age // Economy, society and culture. — Vol.2: The power of identity. Blackwell Publishes Ltd, Oxford, UK, 1997. P. 6. 9. Словарь гендерных терминов / <http://www.owl.ru/gender/321.htm>

---

**Юрченко В. В.**

УДК 316.346.2

## **ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА ХАРЬКОВСКОГО РЕГИОНА**

*In the article the gender differences of conditions of forming the labour mobility in Kharkov region are pointed out. The results of investigation of the gender aspects of labour demand in Kharkov and Kharkov region are given.*

Исследуя закономерности формирования трудовой мобильности в мировом и национальном масштабах, большинство авторов не рассматривает гендерный фактор как значимый для формирования трудовой мобильности [1; 2]. Более серьезное и существ-

---

© Юрченко В. В., 2005

венное внимание традиционно уделяется таким факторам, как возраст, образование, стаж (опыт) работы, семейное положение и т. д. [1; 3]. Однако при этом одним из наиболее весомых моментов в процессе принятия решения о трудовом перемещении выступает оценка состояния рынка труда и, в частности, спроса на рабочую силу. Предполагается, что, принимая решение о перемещении, индивид сравнивает альтернативные варианты по таким критериям, как:

- размеры заработной платы на старом месте и новом;
- возможность трудоустройства на новом месте;
- расстояние и затраты на переезд [3, с. 365 – 383; 4, с. 15].

Анализ динамики трудовых миграций в Украине показывает, что среди мигрантов мужчины и женщины представлены приблизительно в равном количестве [2, с. 57]. Это, однако, не дает оснований полагать, что тенденции национального рынка будут в той же мере характерны для отдельных региональных рынков, и что равенство количества мигрантов обоих полов означает равенство условий формирования трудовой мобильности. Под трудовой мобильностью в данной статье понимается стремление, способность и готовность к осуществлению трудовых перемещений [5, с. 14]. В качестве основных условий формирования трудовой мобильности автором рассматриваются возможность трудоустройства на новом месте и размеры заработной платы там же. Расстоянием как значимым фактором формирования трудовой мобильности при изучении явления на региональном уровне можно пренебречь.

*Цель данной статьи* — выявить гендерные различия условий формирования трудовой мобильности в Харьковском регионе. Автором проведено исследование гендерных аспектов спроса на рабочую силу в г. Харькове и области. Исходным материалом послужили данные наиболее посещаемых и популярных среди работодателей и рекрутинговых агентств сайтов по трудоустройству. В задачи исследования входило:

1. Проанализировать гендерные соотношения спроса на рабочую силу в трех профессиональных категориях: а) руководители; б) менеджеры среднего звена; в) рабочие (квалифицированные и неквалифицированные).

2. Сопоставить условия найма для мужчин и женщин по критериям: возраста, образования, опыта работы.

3. Сопоставить средние значения заработных плат, предлагаемых мужчинам и женщинам в целом, и по каждой профессиональной категории отдельно.

В ходе исследования, проведенного методом контент-анализа, было рассмотрено содержание 300 объявлений о найме, размещенных на сайтах с 01.04 по 01.07.2005 г., в том числе: 120 объявлений — о найме руководителей; 130 — о найме менеджеров среднего звена; 50 — о найме квалифицированных рабочих и неквалифицированной рабочей силы (курьеры, уборщики, грузчики и т. п.).

Исследование показало:

1. 42% работодателей Харьковского региона в рассматриваемый период предъявляли спрос исключительно на мужскую рабочую силу (табл. 1).

Таблица 1

**Гендерная структура спроса  
на рабочую силу на рынке труда  
Харьковского региона (апрель 2005 г.)**

	Руководители		Менеджеры		Рабочие		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
ВСЕГО требуется	120	100	130	100	50	100	300	100
в том числе мужчин	53	44	40	31	32	64	125	42
женщин	5	4	15	12	2	4	22	7
Не имеет значения	62	52	75	58	16	32	153	51

Из всех объявлений о найме 125 предназначалось "только для мужчин". Спрос на женскую рабочую силу составил всего 7% (22 вакансии). На 51% рабочих мест (153 вакансии) могли претендовать в равной степени мужчины и женщины (объявления с пометкой "пол не имеет значения"). Таким образом, в рассматриваемый период мужчинам-соискателям были доступны 93% вакантных рабочих мест, тогда как женщинам — только 58%. Очевидно также, что из трех рассмотренных профессиональных категорий женский труд наиболее востребован во второй: 12% вакансий менеджеров среднего звена являю-



тся "чисто женскими", 70% в принципе доступны для женщин-соискателей. Значительны гендерные диспропорции в профессиональных категориях "руководители" и "рабочие." В последней категории наибольший удельный вес спроса на мужскую рабочую силу: 64% чисто мужских рабочих мест и 96% рабочих мест, доступных соискателям-мужчинам.

2. Принято считать, что при прочих равных условиях трудовая "...мобильность более высока среди молодежи, а также — среди более образованных людей" [3, с. 368]. Результаты нашего анализа только подтверждают этот факт. Существенных различий возрастной структуры спроса на рынке труда Харьковского региона в ходе исследования не выявлено. И в целом по выборке, и по каждой из профессиональных категорий, как для мужчин, так и для женщин, наибольшей популярностью у работодателей пользуется возрастная группа "25 – 35 лет" (81% всех вакансий в общем объеме и от 68 до 90% в различных категориях доступны соискателям этого возраста); следующей по уровню предъявляемого спроса выступает группа наемных работников "35 – 45 лет" (45% общего объема спроса ориентировано на эту возрастную категорию). Исключением является профессиональная категория менеджеров среднего звена, где на втором месте прочно укрепилась возрастная группа "20 – 25 лет" (31% всех вакансий предназначен в том числе и для этой возрастной группы). Однако и в категории менеджеров среднего звена значимых половозрастных диспропорций не наблюдается.

3. Требования к образовательному уровню работников, предъявляемые работодателями Харьковского региона (табл. 2), также укладываются в картину общих представлений исследователей трудовой мобильности. В целом, 76% работодателей отдают предпочтение работникам с высшим образованием. Только для категории рабочих образование, по мнению большинства (52%) работодателей, значения не имеет. Гендерные аспекты зависимости спроса на рабочую силу от уровня образования можно охарактеризовать следующим образом:

1) приоритет высшего образования особенно высок для потенциальных руководителей и менеджеров (93 и 85% соответственно); 2) в категории "рабочие" определенное преимущество имеют соискатели со средним специальным образованием (32%), для женщин в этой профессиональной категории образование значения не имеет; 3) образовательные требования, предъявляемые рынком труда к женщинам в целом, строже требований, предъявляемых к мужчинам; высшее образование, по мнению работодателей, должны иметь 91% женщин-соискателей и только 74% мужчин; занятость в категориях "руководитель" и "менеджер среднего звена" вообще требует от женщин 100-процентного высшего образования.

Таблица 2

**Гендерные расхождения требований  
к образовательному уровню работников  
различных профессиональных категорий  
по Харьковскому региону (апрель 2005 г.)**

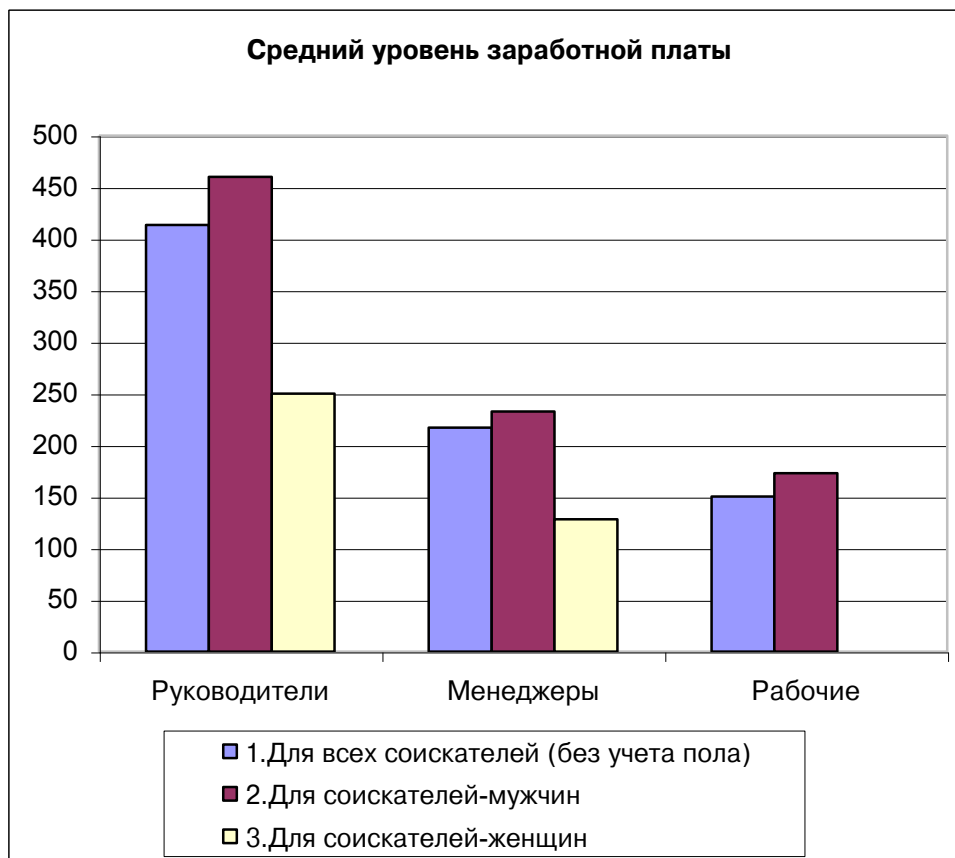
Требования к образовательному уровню	Руководителей		Менеджеров		Рабочих		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
<b>1. Всех соискателей</b>	120	100	130	100	50	100	300	100
высшее	111	93	110	85	6	12	227	76
среднее специальное	0	0	5	4	16	32	21	7
среднее	0	0	0	0	2	4	2	1
не имеет значения	9	8	17	13	26	52	52	17
<b>2. Соискателей- мужчин</b>	53		40		32		125	
высшее	50	94	37	93	5	16	92	74
среднее специальное			2	5	10	31	12	10
не имеет значения	3	6	2	5	17	53	22	18
<b>3. Соискателей-женщин</b>	5		15		2		22	
высшее	5	100	15	100		–	20	91
среднее					1	–	1	5
не имеет значения		0	0	0	1	–	1	5

4. Наибольшие гендерные диспропорции выявлены в ходе сопоставления среднего уровня заработных плат, предлагаемых мужчинам и женщинам в различных профессиональных категориях (табл. 3).

**Средний уровень заработной платы, предлагаемой  
соискателям работодателями Харьковского региона**

Средний уровень заработной платы (у. е.), предлагаемой:	В профессиональных категориях		
	руководители	менеджеры	рабочие
всем соискателям (без учета пола)	413,4	217	150,3
соискателям-мужчинам	460	232,6	172,9
соискателям-женщинам	250	128,3	–

Средняя заработная плата, предлагаемая женщинам во всех без исключения категориях, составляет около 55% от "мужской" заработной платы (рисунок).



**Рис. 1. Средний уровень заработной платы, предлагаемой  
различным категориям соискателей по Харьковскому региону (апрель 2005 г.)**

Контент-анализ требований, предъявляемых к профессиональным навыкам соискателей, а также описаний функциональных обязанностей претендентов на ту или иную должность позволяет заключить, что для категории рабочих разница уровней оплаты труда может быть отчасти оправдана уровнем физических усилий, необходимым для адекватного выполнения функциональных обязанностей (для "мужских" вакансий этот уровень значительно выше, чем для "женских").

Что же касается руководителей и менеджеров, то здесь не наблюдается существенных расхождений функциональных обязанностей, зато явственно прослеживаются две тенденции:

1) в подавляющем большинстве случаев разница в заработных платах обусловлена разделением на "традиционно мужские" и "традиционно женские" сферы деятельности. Так, "технические" отрасли традиционно считаются мужской прерогативой. Поэтому в качестве видов деятельности, предназначенных "только для мужчин", фигурируют: организация производства и сбыта промышленного оборудования, подшипников, автозапчастей, сельскохозяйственной техники, промышленных клеев и т. д. В качестве примера "женских" вакансий можно привести следующее: "менеджер по продаже косметики и парфюмерии",





"менеджер по продаже ювелирных футляров", "консультант по кредитованию" и т. д. Заработная плата для "женских" видов деятельности, как уже отмечалось, в 1,5 – 2 раза ниже, чем для "мужских". Причины этого явления выходят за рамки данного исследования и могут стать предметом дальнейшего изучения;

2) в отдельных случаях разницу в заработных платах мужчин и женщин на аналогичных должностях сложно объяснить иначе, чем некоторым предубеждением работодателя в отношении качества женского труда. К примеру, сопоставим два объявления:

"Приглашаем менеджера по продажам в салон плитки и сантехники. Мужчина до 30 лет, законченное высшее образование, знание ПК на уровне пользователя, коммуникабельность, приятный внешний вид, желание обучаться новому и зарабатывать. З/п от 300 у. е."

"Требуется менеджер-консультант, женщина, до 30 лет, во, в новый элитный салон-магазин итальянской мебели: проведение переговоров с клиентами, грамотное предоставление информации о продукции, чувство вкуса, приятная внешность, ПК (базовые знания), активность, амбициозность. Предполагается обучение. З/п 100 у. е."

Функциональные обязанности, требования к возрасту, образованию, навыкам и опыту работы, как в первом, так и во втором случае, идентичны, объем специальных знаний приблизительно одинаков. Однако заработная плата женщины-консультанта в мебельном салоне в три раза ниже заработной платы мужчины-консультанта в салоне сантехники. Аналогичные необъяснимые расхождения присутствуют в объявлениях о найме менеджеров по предоставлению финансовых услуг, торговых представителей и т. д. Хотя в целом объем таких объявлений не более 2% от общего объема выборки.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что гендерный фактор является значимым для формирования трудовой мобильности в пределах Харьковского региона, и предположительно окажет сдерживающее влияние на трудовую мобильность женщин по сравнению с трудовой мобильностью мужчин.

В статье получила дальнейшее развитие концепция факторов формирования трудовой мобильности. Результаты исследования гендерных аспектов спроса на рабочую силу в регионе могут служить основой построения региональной политики регулирования трудовой мобильности и управления трудовой мобильностью на отдельных предприятиях.

---

**Литература:** 1. Дорин А. В. Экономическая социология: Учеб. пособие. — Мн.: ИП "Экоперспектива", 1997. — 256 с. 2. Макеев С. А. Подвижность структуры. Современные процессы социальной мобильности / С. А. Макеев, И. М. Прибыткова, Е. В. Симончук. — К.: Институт социологии НАН Украины, 1999. — 204 с. 3. Эренберг Рональд Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Учебник: Пер. с англ. / Рональд Дж. Эренберг, Роберт С. Смит; [ Под ред. Р. П. Колосовой. — М.: Изд. МГУ, 1996. — 780 с. 4. Цвылев Р. И. Мировой рынок труда: новая реальность для России и СНГ / Р. И. Цвылев, Н. Ф. Рыдванов, А. К. Жирицкий. — М.: Наука, 1994. — 192 с. 5. Юрченко В. В. Формирование и реализация мобильности рабочей силы // Экономика розвитку. — Харків: ХДЕУ. — 2003. — С. 12 – 15.

---

**Полякова Я. А.**

УДК 316 [334.3:346.2]:658

## **ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ГЕНДЕРНЫХ ПРИНЦИПОВ В ПЕРИОД НЕСТАБИЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

*Gender politics of enterprise is one of the main elements of internal social politics. The usage of gender characteristics in the enterprise social policy allows to find out the effective lever of influence on every gender group of employees, to reach the optimum of their correlation and to increase the level of enterprise competitiveness.*

Современное развитие социально-экономических отношений в Украине характеризуется значительными разнонаправленными колебаниями в формировании структуры и неустойчивой динамикой развития элементов системы (органов государственного управления, общественных и политических организаций, субъектов хозяйствования всех

---

© Полякова Я. А., 2005



форм собственности в социально-экономической сфере). Укрупнение субъектов хозяйствования, ужесточение конкурентной борьбы в большинстве отраслей, оживление промышленной сферы происходит с одновременным уменьшением социальных льгот и выплат, снижением прожиточного минимума, усложнением вопросов бедности и безработицы, что влечет за собой усиление значимости социальной составляющей политики на макро- и микроуровнях и требует новых теоретико-методологических разработок в сфере формирования, развития и управления социально-экономической сферой.

Вопросы социальной политики предприятия рассматривались большинством как отечественных, так и западных ученых, занимающихся проблемами социально-экономического развития субъектов экономической деятельности. Особый вклад в изучение вопросов формирования государственной и региональной социальной политики внесли: И. Григорьева [1], Н. Волгин, Т. Гансли [2], Б. Дикон [3], М. Халс. Менее изученными остаются вопросы развития социальной политики на микроуровне, которые рассматривались преимущественно отечественными специалистами в области социологии и экономики: Н. Грицак, Н. Лисицей, Ю. Галюстьян, Е. Ястремской, Т. Мельник и т. д.

Особое место в формировании социальной политики предприятия занимает гендерная составляющая, исследование которой весьма целесообразно с точки зрения разработки стратегических направлений развития предприятия. Наиболее актуальными вопросами в данной области является системное изучение гендерной информации с целью формирования социальной политики предприятия на основе системного подхода в период неустойчивости развития в сфере кадрового управления и создания социальной инфраструктуры для однотипных кластеров субъектов хозяйственной деятельности, классифицируемых по идентичным внутренним гендерным процессам.

Социальная политика предприятия, являющаяся составной частью внутренней политики государства, опосредованной через реализацию социальных программ, реализуется субъектами хозяйственной деятельности неравномерно. В современном украинском обществе реализация социальной политики непосредственно связана с формой собственности предприятия.

Формирование социальной политики в каждом обособленном кластере проводится прямо пропорционально экономическим результатам деятельности и степени материальной мотивации труда. Развитие системы социальных гарантий в наибольшей степени характерно для государственных предприятий, которые в основном охватывают стратегически важные для государства сферы деятельности — научно-исследовательские, образовательные, промышленные комплексы, контролирующие и исполнительные органы власти и т. д. Данный кластер предприятий характеризуется относительно незначительным уровнем материального вознаграждения и емким содержанием социального пакета, который включает: обеспечение безопасных и здоровых условий труда, иерархичную систему социальных льгот, компенсаций и выплат, современную систему отдыха сотрудников, обеспечение неприкосновенности их чести и достоинства, повышенное пенсионное обеспечение и т. д. Менее всего развита социальная политика в сфере частного предпринимательства, где сотрудники, в первую очередь, заинтересованы в высокой оплате труда, что предполагает повышение материального вознаграждения за счет снижения условий обеспечения охраны и безопасности труда, организации рабочего места и незначительного пакета социальных льгот, выплат и гарантий.

Наибольший интерес для исследований представляет развитие гендерной политики на предприятии в период неустойчивого экономического развития, для разработки стратегических решений в области социальной политики с целью преодоления кризиса.

Наиболее выражены данные процессы в кластере государственных предприятий, поэтапно переживающих спад деловой активности, переориентацию либо стабилизацию деятельности и разработку новых стратегических направлений дальнейшего развития. Изучение тенденций развития гендерной политики в данной статье рассматривается на примере неустойчиво развивающегося промышленного предприятия (ГП "Завод химических реактивов", НТК "Институт монокристаллов" НАН Украины), для которого характерны: спад деловой активности в 2001 г.; углубление экономического кризиса и переоценка стратегических направлений, сопровождавшаяся значительным сокращением персонала в 2002 г.; относительная стабилизация развития и определение новых сфер деятельности предприятия в условиях современных социально-экономических отношений в 2003 г.; незначительная положительная динамика развития в сфере нового стратегического направления в 2004 г.

Рассмотрим гендерную политику на протяжении каждого из перечисленных этапов развития предприятия (рис. 1). Как видно из рис. 1, стабильная и устойчиво положительная деятельность предприятия характеризуется относительно равномерным распределением сотрудников по гендерному признаку, с небольшим преобладанием мужчин.

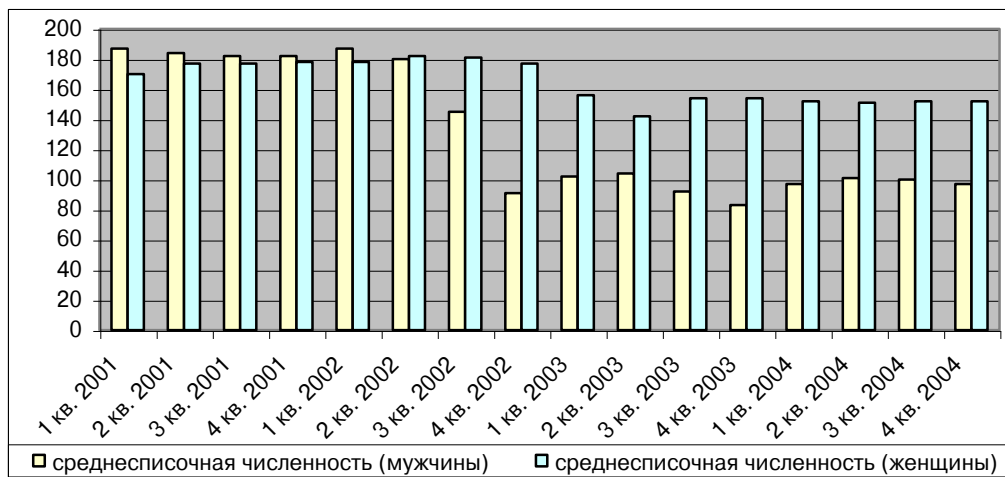


Рис. 1. Динамика среднесписочной численности предприятия в период неустойчивого развития

Углубление экономического кризиса, связанного со снижением заработной платы и превышением сроков ее выплаты, а также с отменой премиальных поощрений, негативно сказывается на снижении среднесписочной численности сотрудников предприятия, и в первую очередь — мужчин, количество которых на конец 2002 г. сократилось почти на 50%. В то же самое время количество женщин в нестабильный период развития предприятия повышается на 6,5% по сравнению с началом 2001 г. Женщины, будучи более приверженными сотрудниками предприятия, аккумулируют свою деятельность на замещении мужчин в тех областях, которые наиболее необходимы для развития предприятия в данный период. Такое доминирование женщин сохраняется вплоть до окончания кризисного периода предприятия и повышения экономического роста и деловой активности.

Более структурно области деятельности мужчин и женщин по основным видам представлены на рис. 2. Здесь предложена структура распределения сотрудников по видам деятельности на протяжении всего периода нестабильности.

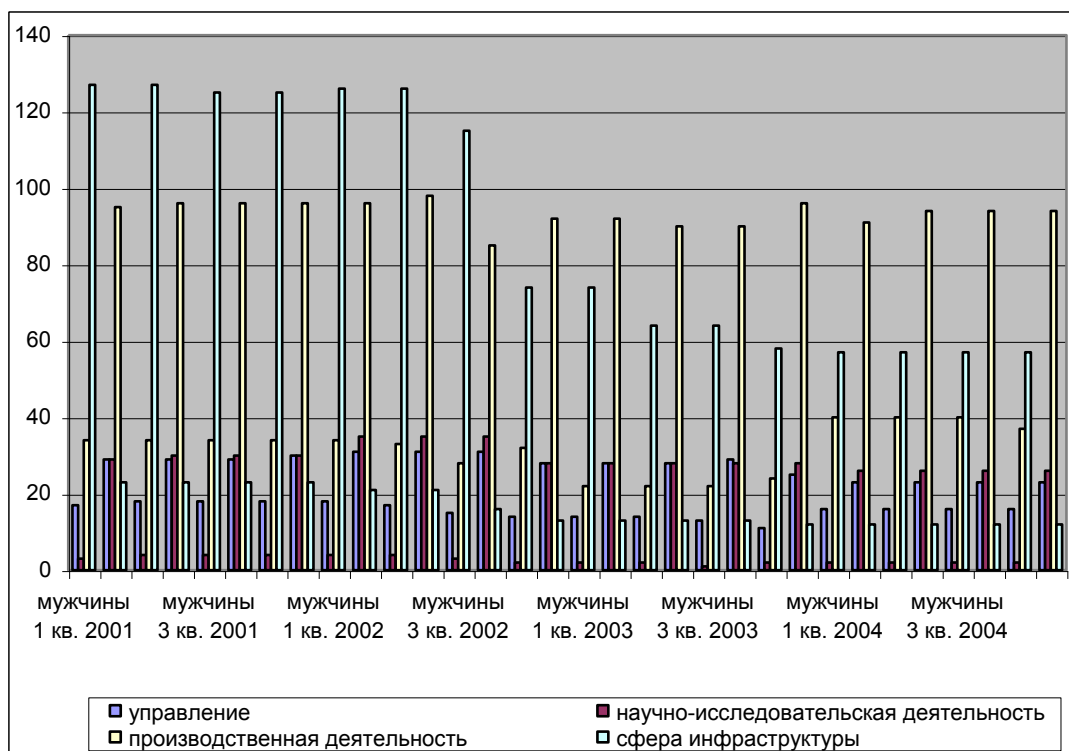


Рис. 2. Структура распределения сотрудников предприятия по основным видам деятельности на основе гендерного признака

Наиболее значительно присутствие женщин в производственной сфере, которое незначительно уменьшилось лишь в связи со снижающимися объемами производственной деятельности в 2002 – 2003 гг. Высвобождающаяся часть женщин трудового коллектива переориентировалась в сферу управления, где доля женщин в период глубокого кризиса увеличилась на 6,9%, и сферу научно-исследовательской деятельности, где их доля возросла на 20,7%. Эти направления являлись наиболее актуальными и востребованными в период поиска новых стратегических направлений развития предприятия. Мужчины, занятые в основном в области управления и инфраструктуры производственной деятельности, утратили свои позиции в период возникновения кризиса. Целесообразность содержания развитой инфраструктуры не соответствовала снижающимся объемам производства, а недостаточный уровень образования и квалификации обслуживающего мужского персонала не позволил переориентироваться в более востребованные сферы деятельности предприятия, в результате значительную часть мужчин в конце 2003 г. ожидало сокращение. Мужчины в сфере управленческого персонала в зависимости от материального обеспечения либо переходили на соответствующие должности более успешно развивающихся конкурирующих предприятий, либо организовывали собственные предприятия, используя приобретенные знания и навыки управления в данной отрасли. Таким образом, даже в период наметившейся тенденции к экономическому росту и завершению кризиса, предприятие адаптировалось к имеющейся инфраструктуре, не планируя расширять штат обслуживающего персонала, что могло бы вызвать удорожание новой продукции предприятия, которая находилась в стадии начальной конкурентной борьбы и позиционирования в новой отрасли. В управленческой деятельности по прошествии кризиса мужчины восстанавливают былое соотношение: 39,58% мужчин и 60,42% женщин в 2001 г., увеличивая свой удельный вес до уровня 41,03% мужчин и 58,97% женщин в конце 2004 г. Следует отметить также значительную динамику мобильности мужской части трудового коллектива на протяжении всего периода неустойчивости, которая значительно превосходит по амплитуде изменений перемещение женщин. Анализ рис. 3 позволяет выявить основные стадии движения мужчин и женщин в период неустойчивости развития. Первый пик увольнения женщин приходится на конец 2001 г., то есть самое начало негативных экономических процессов на предприятии. В этот период женщины, предвидящие неблагоприятные изменения на предприятии и обладающие неординарными знаниями и опытом, использовали данную ситуацию для смены места работы. Второй пик увольнения женщин приходится на самый тяжелый период экономического кризиса предприятия и связан с сокращением неквалифицированного персонала и неперспективных, с точки зрения стратегического управления в сфере кадровой политики, женщин преклонного возраста. Увольнения мужчин носили более выраженный характер с начального этапа проявления кризиса и достигли своего максимального значения в конце 2002 г. Дальнейшее развитие предприятия сопровождается ярко выраженной динамикой мобильности мужчин в трудовом коллективе, имеющая разнонаправленный характер.

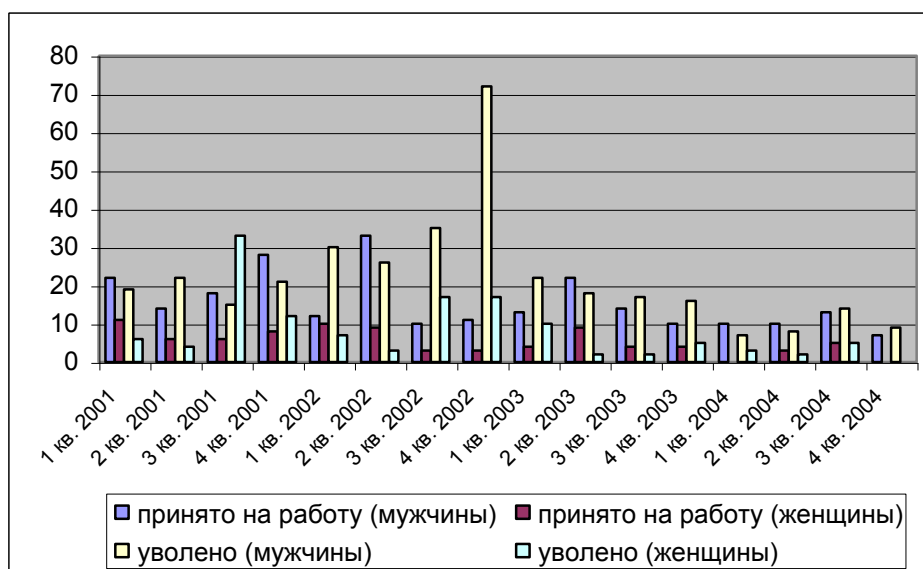
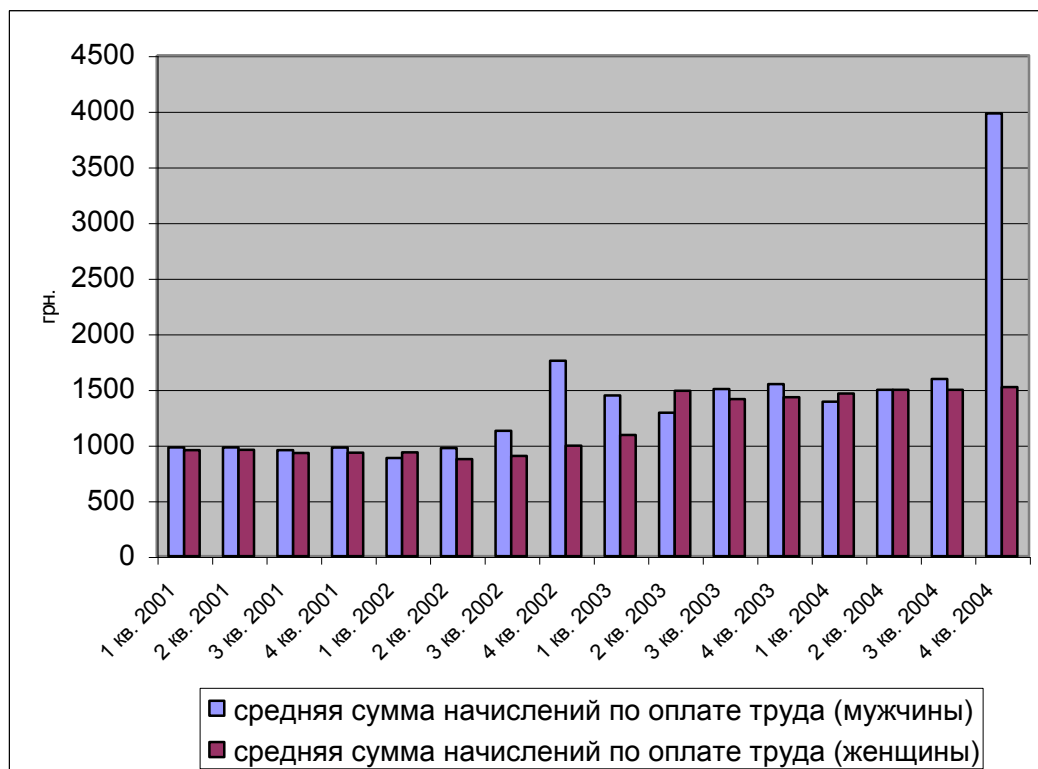


Рис. 3. Динамика перемещений сотрудников трудового коллектива предприятия по гендерному признаку в период неустойчивого развития



Таким образом, социальное поведение мужчин в период неустойчивости развития более непредсказуемо и активно. При этом стоит отметить, что на протяжении всего периода рассматриваемой деятельности уровень оплаты труда мужчин на предприятии превышал уровень оплаты труда женщин с тенденцией к увеличению во время массового сокращения их численности, то есть заработная плата уволенных мужчин перераспределялась на оставшихся сотрудников на основании внедрения системы социальных выплат за расширение зоны обслуживания, а также увеличивалась в периоды привлечения новых высокопрофессиональных специалистов для работы в новой стратегической области деятельности предприятия. Оплата труда женщин более стабильна (рис. 4).

Следующим вопросом, влияющим на гендерную политику предприятия, является рассмотрение распределения трудовой нагрузки (чел/час), приходящейся на одного сотрудника предприятия в зависимости от гендерных различий (рис. 5).



**Рис. 4. Распределение фонда оплаты труда с начислениями на основе гендерных характеристик сотрудников предприятия в период 2001 – 2004 гг.**

Пропорциональное распределение производственной нагрузки среди женщин в трудовом коллективе на протяжении всего исследуемого периода деятельности предприятия связано с незначительными колебаниями в численности и относительной устойчивостью выполняемых обязанностей. Для мужчин в трудовом коллективе характерна более нестабильная трудовая нагрузка, которая связана с общей динамикой мобильности мужчин, обновлением мужского состава предприятия. Следует обратить внимание на периоды заменяемости мужчин женщинами в части трудовой нагрузки. Периоды значительного увеличения трудовой нагрузки сопровождаются увольнением мужчин, что отражается на увеличении трудовой нагрузки женщин на период прохождения стабилизационных процессов. Во время устойчивого развития предприятия распределение трудовой нагрузки между мужчинами и женщинами практически пропорционально.

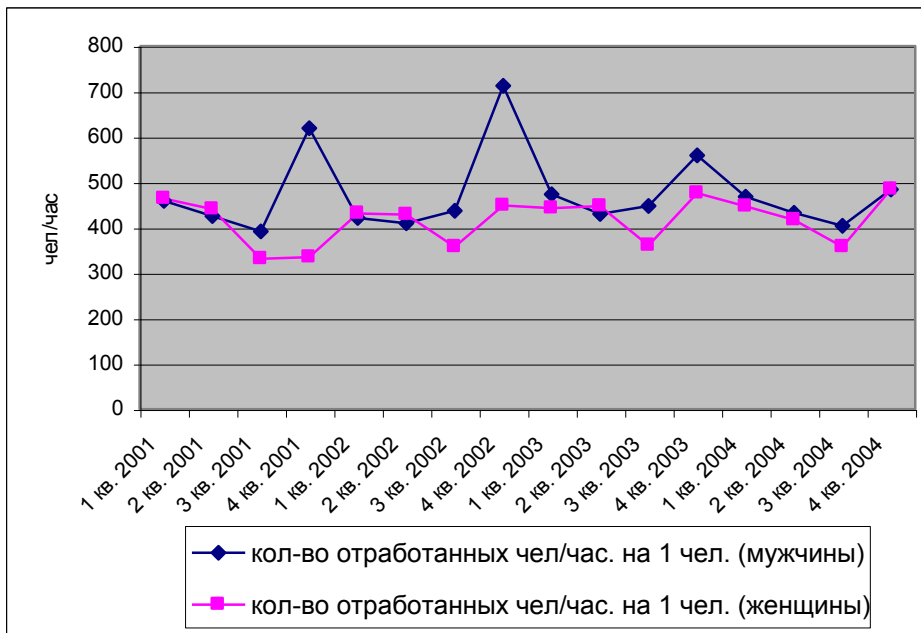


Рис. 5. Распределение трудовой нагрузки по гендерным признакам сотрудников в период неустойчивого развития предприятия

Проведенное исследование основных показателей деятельности трудового коллектива и анализ сложившихся тенденций позволяет отметить, что мужчины: являются менее приверженными сотрудниками предприятия; в значительной степени зависимы от уровня материального вознаграждения; характеризуются более неустойчивым социальным поведением, особенно в периоды уменьшающейся энтропии и повышающейся неустойчивости развития предприятия; обладают большей производительностью труда и менее нуждаются в развитой социальной инфраструктуре предприятия.

В то же время женщины: социально предсказуемы и более привержены деятельности предприятия; легко воспринимают изменения и поддерживают корпоративную культуру; умеют проявлять нестандартные профессиональные и организационные качества в кризисный период; в меньшей степени зависимы от уровня материального вознаграждения; требуют развитой системы социальной политики на предприятии.

Таким образом, промышленным предприятиям для формирования стратегических направлений социальной политики на основе гендерных признаков в долгосрочной перспективе необходимо:

- создавать специальные фонды для дополнительного стимулирования мужчин, обладающих ценными профессиональными качествами;

- развивать кадровое планирование путем резервирования женщин-специалистов на замещение должностей, связанных со стратегическими направлениями деятельности предприятия, особенно в период кризиса;

- в большей степени повышать профессиональный уровень женщин, проявляющих большую приверженность предприятию по сравнению с мужчинами;

- достигать различного уровня соглашений с предприятиями конкурентами в области недопущения миграции сотрудников высокопрофессионального уровня;

- расширять социальную инфраструктуру, обладающую большей привлекательностью для женщин, чем повышение заработной платы.

Социальная политика предприятия, сформированная на основе исследования гендерных признаков, позволит: выявить действенные рычаги влияния на каждую гендерную группу сотрудников предприятия, достичь оптимального их соотношения в зависимости от этапа развития предприятия и стратегических целей, а также приобрести значительные конкурентные преимущества в отрасли за счет развитой социальной сферы.

**Литература:** 1. Григорьева И. Социальная политика и реформирование в России в 90-х годах. — СПб., 1998. — 424 с. 2. Гансли Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. — К.: Основа, 1996. — 240 с. 3. Дікон Б. Глобальна соціальна політика. Міжнародна організація й майбутнє соціального добробуту: Пер. з англ. / Б. Дікон, М. Халс, П. Станс. — К.: Основа, 1999. — 348 с. 4. Гриньова В. Н. Державне регулювання економіки: Навч. посібник / В. Н. Гриньова, М. М. Новикова. — Харків: Вид. дім "ІНЖЕК", 2004. — 756 с.

## ГЕНДЕРНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ИНСТИТУТА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

*The article is aimed to describe the transformational processes of educational institute. The analysis and systematization of approaches, models of social and economic institutional and gender changes are given in it. The influence of social and economic factors upon the education by transformation process are revealed. The directions of gender changes in the education sphere are considered.*

Последнее десятилетие, когда Украина переживает период политических, социальных и экономических изменений, связанных с периодом трансформации общества, особое значение и распространение приобретают гендерные исследования.

Понятие "гендер" включает в себя социальные, культурные и психологические аспекты, которые формируют черты, нормы и стереотипы поведения мужчин и женщин. Сформированные в обществе представления о гендерной роли в повседневной жизни как мужчин, так и женщин, закрепленные в культурных традициях, представляют собой гендерные стереотипы, которые определяют действия членов общества, оказывая непосредственное влияние на формирование базовых институтов общества — политики, экономики, культуры. Возникает потребность соответствия установленным в обществе гендерным стереотипам как фактора воздействия социальных и экономических норм.

Трансформация гендерных стереотипов, происходящая под влиянием социально-экономических факторов, оказывает воздействие на изменения гендерных ролей в системе образования и способствует формированию новых норм и стереотипов, которые реализуются через функциональные обязанности субъектов образовательного процесса.

Проблема гендера исследуется в разных областях науки как отечественными, так и иностранными авторами. Среди зарубежных авторов можно выделить Дж. Батлера, который рассматривал гендер с позиции власти и ее распределения, Ш. Берна, выделившего понятия нормативного и информационного давления, которые вынуждают индивида приспосабливаться к гендерным стереотипам, а также работы Р. Брайдотти, Б. Хукс, Л. Иригарэ, Дж. Скотт, Г. Рубин, Г. Спивак.

В российской и украинской науке проблемами гендера занимаются в разных отраслях науки: в философии — И. Жеребкина, С. Жеребкин, занимающиеся проблематизацией женской субъективности; в истории — Н. Пушкарева, которая рассматривает исторический аспект феминологии и гендерную методологию в истории; в культурологии — А. Ушакова раскрывает гендерную проблематику в парадигме культурологических исследований; в политологии — С. Айвазова определяет роль гендерных групп в политологии и политике. Затрагивают в своих работах роль гендера И. Кон, О. Забушко, И. Новикова, Е. Яроцкая-Смирнова.

Кризис перехода к рыночной экономике, который сопровождался снижением уровня жизни населения, обострением социального кризиса, стал предпосылкой и основанием для трансформации гендерных ролей в обществе. В результате чего женщины, которые составляют 54% населения Украины [1, с. 199], вынуждены брать на себя роль материального обеспечения, о чем свидетельствует анализ приоритетов успешной и "идеальной женщины". Так, 79% женщин убеждены, что для достижения успеха важно обладать умственными способностями, поэтому 64% утверждают о потребности получения высшего образования как необходимого условия на пути к карьере и материальной независимости.

На фоне традиционного стереотипа воспитания девочек и мальчиков происходит формирование определенных особенных черт, продиктованных экономическими потребностями времени, а именно — повышение роли активности женщины во всех вопросах жизнедеятельности семьи и ответственность за долю близких, о чем свидетельствуют результаты опроса. Женщины оценивают собственную способность нести ответствен-



ность за семью на 23% и мужскую ответственность — на 22%. Мужчины же считают, что они готовы нести данную ответственность на 47%, а женщины на 53%.

Несмотря на то, что в большинстве своем мужчины придерживаются традиционного женского образа, женщины стараются гармонично соединить доброту, привлекательность и уступчивость с энергичностью, независимостью, способностью постоять за себя [2, с. 72].

Объективные предпосылки развития общества, с точки зрения социально-экономических факторов, а также развитие гендерных трансформационных исследований сегодня способствуют стремлению женщины к самореализации на равных правах с мужчиной во всех институтах общества. Однако патриархальный тип общества, доминирующий сегодня, накладывает определенные рамки и границы, предопределяя место и роль женщины в трансформирующемся обществе. Данные ограничения прослеживаются в гендерной сегрегации на рынке труда, профессиональной дискриминации в занятости по половому признаку.

Е. Мезенцева определяет сегрегацию как устойчивую тенденцию трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям, выделяя вертикальную сегрегацию, то есть неравномерное распределение должностной иерархии между мужчинами и женщинами, и горизонтальную — неравномерное распределение по отраслям и профессиям. Дискриминация в Конвенции ООН (статья 1) трактуется как изоляция или запрет, основанные на половых различиях, целью которых является ограничение аннулирования признания человеческих прав и фундаментальных свобод женщин в экономической, политической, социальной, культурной и любой другой сфере, независимо от семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин [3, с. 257].

Интересную трактовку сегрегации и дискриминации предложили неоклассики. Основой теории послужили теории Г. Беккера, посвященные экономике домохозяйства, брачному поведению с точки зрения гендера. Беккер рассматривал семью как производственную единицу, участвующую в рыночном кругообороте, и предъявляющую спрос не только на рыночные товары, но и ищущую положительные эффекты от их использования. Семья как экономический субъект способна к накоплению семейного капитала, создаваемого в ходе брака. Беккер подчеркивает четко выраженную гендерную асимметрию в накоплении капитала, различая рыночный капитал и нерыночный капитал, который, по его мнению, приводит к специализации каждого пола в накоплении определенного вида человеческого капитала в соответствии с внутрисемейным разделением труда. Подобная специализация формируется вследствие сравнительных преимуществ, что обеспечивает более высокую производительность труда в соответствующей деятельности: для женщин — в домашнем хозяйстве, для мужчин — реализации в рыночном секторе. Таким образом, семейный капитал женщины связан с "выращиванием детей", а мужчины — с накоплением рыночного капитала (денежных средств) и человеческого капитала (повышение квалификации, производительности в рыночных видах деятельности).

Отсюда следует, что женщина, которая сознательно выходит на рынок труда, входит в сферу, где она уступает другим участникам рынка — мужчинам — в масштабах накопленного капитала, что находит отражение в профессиональной дискриминации и выражение в более низких ставках оплаты труда.

Все вышеуказанное находит свое отражение в институтах науки и образования. И. Чикалова утверждает, что женщины ассоциировались с приватной, то есть подчиненной сферой, они функционально были исключены из практик свободы, определяющих общественную жизнь, которая не только существовала без них, но и была настроена против них, функционально исключая женщин из социально-политической жизни. Так американская и британская научная литература часто демонстрирует в качестве хрестоматийных примеров использование терминов человеческого общества, которые в массовом сознании рисует образ мужчины: политик, доктор, директор, адвокат, учитель, ректор, профессор и т. д.

Гендерный анализ отраслевой структуры науки и образования свидетельствует о закреплении традиционного представления о том, что наука является мужской сферой, в которой женщина недостаточно компетентна, чтобы быть ученым.

Четкое разделение мужских и женских отраслей прослеживается в статистических данных Института социальных исследований. К преимущественно мужским можно отнести следующие науки и специальности по количеству работающих в данном направлении специалистов: физико-математические, где доля мужчин составляет 76%, технические — 56%, геологические — 54%, транспорт — 61%, строительство — 51%, философ-



ские науки — 71%, юридические — 58%, исторические — 59%, политические — 75%, ветеринарство — 60%, физическая культура и спорт — 62% [2, с. 202].

К преимущественно женским отраслям относятся: педагогические, где женщины составляют 54%, фармацевтические — 72%, химические — 56%, искусство — 55%, архитектура — 61%, психологические науки — 70%, социологические — 53%, филологические — 64%, медицинские — 52%, архитектура, дизайн — 61%.

При проведении не только количественного анализа, то есть подсчета процентного соотношения специалистов мужчин и женщин, работающих в различных отраслях науки, но и качественного анализа, то есть сравнительного анализа представленных по отраслям науки научных степеней, следует обратить внимание на экономические, химические, педагогические и филологические науки. Особый интерес вызывает дифференциация научных степеней в пользу мужчин, несмотря на то, что данная область или отрасль науки считается в Украине "женской" по количеству работающих в ней специалистов.

Так, доктора педагогических наук женщины составляют всего 25%, в тоже время кандидатская степень представлена практически в равных долях: 51% — женщины и 49% — мужчины. В области экономических наук женские докторские степени составляют 12%, а кандидатские — 44%. Филологические науки: женщины-доктора составляют 37%, кандидаты — 64%. Химические науки: женская докторская степень присвоена только 14%, в то время как кандидатская степень составляет 39%.

Такую дифференциацию можно объяснить различными факторами. Одной из возможных причин структурного неравенства в педагогике, в частности, является вопрос разных возможностей и профессиональной сегрегации по гендерному признаку на рынке труда. Другой причиной может выступать выполнение женщиной семейной гендерной роли, что требует значительных затрат времени. Еще одной из возможных может являться приоритет мужской карьеры в семье.

Данные о соотношении зарплаток и профессионально-отраслевой дифференциации мужчин и женщин, разработанные Д. Джакобсен, свидетельствуют об отрицательной корреляции между долей женщин и средним заработком, то есть мужчины зарабатывают больше, чем женщины в каждой из сфер занятости. Различия сокращаются в сферах женских профессий. Однако в рамках одной сферы можно наблюдать вертикальную сегрегацию — мужчины преобладают на высоких должностях престижных женских профессий: медицина, преподавание. В то время как женщины представлены в сфере услуг данных отраслей медсестрами, учителями младшей и средней школы [4, с. 115].

Заметно доминирование женщин в сфере образования, преимущественно дошкольного и младшего школьного и среднего образования. Дефицит мужчин-учителей на данном этапе образовательного института А. Ниemanис объясняет отсутствием мужских ролевых моделей для детей этого возраста [5, с. 79].

Трансформационные процессы в обществе постепенно реформируют традиционные гендерные стереотипы, нормы и правила, что можно наблюдать сегодня в зарождающейся форме и что будет существовать уже завтра. Капитализм, основанный на логике рыночных механизмов и свободной конкуренции, к которому стремиться трансформационное общество, предполагает вовлечение женщины в состав рабочей силы, что теоретически создает угрозу патриархальному типу общества.

Исторически сложившиеся гендерные стереотипы существенным образом влияют на формирование социально-экономической деятельности субъектов общества, предопределяя их возможности, рамки поведения. Поэтому женщины продолжают оставаться маргиналами на рынке труда, что проявляется в дискриминации и гендерной сегрегации.

Однако положительные результаты происходящих трансформаций гендерных ролей в обществе можно видеть сегодня на примере Харьковской области, где женщины, хотя и в меньшинстве, но представлены в высших административных должностях в рамках института образования.

---

**Литература:** 1. Гендерний аналіз суспільства. — К.: Український ін-т соціальних досліджень, 1999. — 296 с. 2. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. — К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2002. — 124 с. 3. Введение в гендерные исследования: Учеб. пособие / Под ред. И. А. Жеребкиной. — Харьков, 2001. — 708 с. 4. Основы гендерных исследований: Хрестоматия / Под ред. О. А. Воронина. — М., 2000. — 396 с. 5. Астріада Ніеманіс. Впровадження гендерних підходів. Практ. посібник. — К., 2002. — 144 с.

## МУЖЕСТВЕННОСТЬ/ЖЕНСТВЕННОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ СТРАН МИРА

*In the article the problems of gender peculiarities of national cultures influence over forming the social-economic models of countries of the world are analysed.*

Рост внимания к роли женщины в хозяйственной жизни обусловил формирование нового направления экономической науки — гендерной экономики. Традиции марксистского подхода к этой проблеме заложены в работе Ф. Энгельса "Происхождение семьи, частной собственности и государства" [1]. Значительное влияние на формирование общественных взглядов на роль женщины в экономике в первой половине XX в. оказала работа А. Бебеля "Женщина и социализм" [2]. Представители неоклассического направления экономической мысли вплоть до начала 70-х гг. прошлого столетия игнорировали эту область экономических исследований. В результате приоритетную роль в изучении гендерных аспектов хозяйственной деятельности человека в этот период берут на себя философы, социологи, психологи, антропологи, политологи. Среди работ, заложивших фундамент теории гендерной экономики, можно назвать труды: Дж. Хубер "Теория гендерной стратификации", Г. Рубин "Обмен женщинами: заметки по политэкономии пола", Р. Колинз "Введение в неочевидную социологию", Э. Кесслег-Хэррис "Женский труд и социальный порядок", Белл Хукс "Феминистская теория: от края к центру", Берн Шон "Гендерная психология", Дж. Бартнер "От пародии к политике применения гендерной субъективности. К осмыслению форм демократии" [3].

Публикация работ Г. Беккера по экономике семьи стимулировала обращение экономистов к гендерным проблемам [4]. Наряду с разработкой общеметодологических вопросов внимание привлекают гендерные аспекты формирования рынка труда, специфика карьерного роста, проблемы становления женского предпринимательства. Особое внимание уделяется социальным аспектам гендерной экономики. Значительное место гендерные вопросы занимают в работах, посвященных экономике домашних хозяйств. Появляются исследования по вопросам гендерной специфики управления персоналом [5].

Признание значимости гендерных отношений в качестве фактора социально-политической жизни стимулирует рост внимания к различным аспектам разработки и осуществления гендерной политики [6]. Изучение опыта других стран мира будет содействовать совершенствованию экономической политики государства. Примером такого исследования служит работа Л. Дегтярь [7]. *Предметом статьи* является изучение влияния гендерных особенностей национальных культур на формирование социально-экономических моделей (СЭМ) стран мира. *Методологической основой* классификации национальных культур служит подход, предложенный Г. Хофстедом [8]. Статистические данные, характеризующие участие женщин в экономике стран мира, заимствованы из работы Г. Дхарма [9].

В исследовании Г. Хофстеда национальные культуры сравниваются по *степени мужественности или женственности, индивидуализма, дистанции по отношению к власти, предотвращения неопределенности*. Принцип подбора показателей предполагал выделение ключевых для формирования особенностей хозяйственной жизни, их относительную самостоятельность и независимость. В табл. 1 результаты исследования Г. Хофстеда дополнены данными об участии женщины отдельных стран в экономической жизни. В табл. 2 представлены данные о соотношении женской и мужской занятости и безработицы в отдельных странах. Сокращения К. (католики), П. (протестанты), Прав. (православные) характеризуют религиозный состав населения.

*Дистанция власти* — степень неравенства в распределении власти в обществе или организации, воспринимаемая членами общества как нормальная и сама собой разумеющаяся. *Предотвращение неопределенности* — характеристика социально-экономического поведения, отражающая допустимую степень социальной нестабильности и двусмысленности, воспринимаемые в данной культуре как нормальные, при которых члены общества чувствуют себя комфортно. *Соотношение индивидуализма и коллективизма* — склонность к восприятию личностью себя как индивидуальности или как части группы.



*Женственность* — приверженность таким общественным ценностям, как выстраивание равных отношений, склонность к компромиссам, скромность, забота о ближнем, уют, качество жизни и т. п. В странах с преимущественно "женственными" характеристиками культуры гендерные границы между социальными ролями четко не определены; поддерживается равенство полов; повышенное значение придается качеству жизни; работа признается средством обеспечения, а не смыслом жизни; люди и социальные связи ценятся выше, чем деньги и материальные блага; коллективизм и взаимозависимость — выше индивидуализма и независимости; не личные амбиции, а социальные отношения выступают мотивом деятельности.

В "мужественных" странах карьера и материальное благополучие являются основными показателями успеха. Настоящими мужчинами называют людей амбициозных, решительных и жестких. Акцент даже среди друзей делается на соревновательность и высокие результаты, а основной метод разрешения конфликтов — силовой. Женщина — политический деятель или крупный менеджер — редкость.

Страны, представленные в исследовании Г. Хофстеда, сгруппированы автором в рамках *англосаксонской либеральной, обобщенной западноевропейской социально-демократической, дальневосточной патриархально-корпоративной (конфуцианской), мусульманской и латиноамериканской СЭМ*. В рамках обобщенной континентальной СЭМ выделяются страны с *североевропейской СЭМ (Шведская модель государства всеобщего благосостояния), центрально-европейские страны (Германская модель социальной рыночной экономики, СЭМ альпийских и североморских стран), страны Южной Европы (СЭМ Франции, Италии, стран Пиренейского полуострова), православные страны*.

Таблица 1

**Национальные культуры и доля женщин  
в составе работников и в доходе**

Страны	Д	ПН	И	М/Ж	АМ	СТ	Д	И
<i>Англосаксонская либеральная (протестантская) модель</i>								
Англия П.	35	35	89	66	33,0	44,7		1,0
Австралия П. + К.	36	51	90	61	41,1	23,8	36,6	
<i>Западноевропейская социал-демократическая модель</i>								
Испания К.	57	86	51	42	9,5	47,0	18,6	
Германия К. + П.	35	65	67	66	26,6	49,0		
Греция Прав.	60	112	35	57	10,1	43,2	22,2	
Австрия К.	11	70	55	79	27,3	47,3		
Бельгия К.	65	94	75	54	30,2	47,1		2,0
Ирландия К.	28	35	70	68	26,2	46,2		
Италия К.	50	75	76	70	37,6	46,3	27,6	
Нидерланды К. + П.	38	53	80	14	22,8	45,7		
Норвегия П.	31	50	69	8	30,6	58,5		
Португалия К.	63	104	27	31	32,2	51,1		
Финляндия П.	33	59	63	26	25,6	62,7		1,0
Швеция П.	31	29	71	5	38,9	63,3	41,6	
Югославия	76	88	27	21				
<i>Дальневосточная патриархально-корпоративная модель</i>								
Индия	77	40	48	56	2,3	20,5	19,2	4,0
Китай	63	86	23	54	11,6	45,1	31,2	7,0
Таиланд	64	64	20	34	22,2	52,7	34,6	
Япония	54	92	46	95	8,0	42,0	33,5	
<i>Мусульманские страны (исламская модель)</i>								
Иран	58	59	41	43				7,0
Малайзия	104	36	26	50				5,0
Турция	66	85	37	45	4,3	31,9	30,2	
<i>Страны Латинской Америки в сравнении с Испанией</i>								
Аргентина К.	49	86	46	56				3,0
Бразилия К.	69	76	38	49	17,3	57,2	22,9	
Коста-Рика К. + П.	35	86	15	21	23,1	44,9	19,0	
Мексика К.	81	82	30	69	19,4	43,2	22,3	
Эквадор К.	78	67	8	63	26,0	44,2	13,3	

Примечания: Д — дистанция власти, ПН — предотвращение неопределенности, И — индивидуализм, М/Ж — мужественность/ женственность, АМ — доля женщин среди администраторов и менеджеров, СТ — доля женщин среди специалистов и техников, Д — доля женщин в заработанном доходе, И — индекс гражданских свобод.

Таблица 2

**Показатели Г. Хофстеда и уровень занятости и безработицы в отдельных странах**

Страны	Д	ПН	И	М/Ж	З/Н	З/Н (М)	З/Н (Ж)	Б	Б (М)	Б (Ж)
<i>Англосаксонская либеральная (протестантская) модель</i>										
Англия П.	35	35	89	66				7,1	8,1	5,8
Канада К. + П.	39	48	80	52				9,2	9,2	9,2
США П. + К.	40	46	91	62				4,9	4,9	5,0
<i>Западноевропейская социал-демократическая модель</i>										
Ирландия К.	28	35	70	68	49,9	60,8	37,7			
Италия К.	50	75	76	70	41,6	55,3	28,9			
Россия Прав.	93	95	39	59	56,7	66,0	48,8			
Франция К.	68	86	71	43				12,3	10,8	14,2
Швеция П.	31	29	71	5	62,9	65,6	60,1			
Швейцария К. + П.	34	58	68	70				4,1	4,3	3,9
<i>Дальневосточная патриархально-корпоративная модель</i>										
Китай	63	86	23	54	75,6	-	-	3,0	-	-
Таиланд	64	64	20	34	70,9	77,9	63,9	0,9	0,9	0,9
Япония	54	92	46	95	61,5	75,1	48,7			
<i>Мусульманские страны (исламская модель)</i>										
Индонезия	78	48	14	46	62,0	78,9	47,4	4,0	3,3	5,1
Пакистан	55	70	14	50	39,0	66,5	9,8			
<i>Страны Латинской Америки в сравнении с католической Испанией</i>										
Бразилия К.	69	76	38	49				6,9	5,7	8,8
Венесуэла К.	81	76	12	73	55,1	74,4	35,7			
Колумбия К.	67	80	13	64				12,1	9,8	15,1
Уругвай К.	61	100	36	38				10,2	8,0	13,2
Чили К. + П.	63	86	23	28	51,5	71,1	32,8			

Примечания: З/Н — занятость населения в целом, З/Н (М) — занятость населения (мужчины), З/Н (Ж) — занятость населения (женщины), Б — уровень безработицы в целом, Б (М) — уровень безработицы (мужчины), Б (Ж) — уровень безработицы (женщины).

*Англосаксонская СЭМ* объединяет страны с умеренным преобладанием мужественности. Значение индекса индивидуальных свобод для этих стран приравнивается к 1,0. Доля женщин в рабочей силе уступает только североевропейским странам (ССЕ). Наиболее высокой является доля женщин в техническом персонале и зарабатываемом доходе. Особенность *англосаксонской СЭМ* — близость уровней безработицы как среди женщин, так и среди мужчин.

В странах, относящихся к *обобщенной западноевропейской модели*, имеет место существенный разброс анализируемых характеристик. В ССЕ они находятся на наиболее низком уровне. В Швеции, например, наибольшая среди континентальных государств доля женщин в рабочей силе, административном персонале — среди специалистов они являются преобладающими и доля женщин в заработанном доходе составляет 41,8%. По этим показателям страна приближается и даже несколько опережает страны с *англосаксонской СЭМ*. Разница в уровнях занятости среди мужчин и среди женщин в этой стране является наименьшей для европейских стран, индекс гражданских свобод так же приближается к единице.

Женственные элементы преобладают в таких культурах, относящихся к *южно-европейской СЭМ* стран (СЮЕ), как Испания, Португалия, Франция. Объединяют их относительно высокие показатели стремления к предотвращению неопределенности и дистанции власти. В отличие от ССЕ доля женщин в рабочей силе, административном персонале много ниже, меньше их доля в числе специалистов, значительно меньше — в получаемом доходе. Уровень женской безработицы намного превышает аналогичные показатели у мужчин.

Наиболее высокий уровень мужественности характерен для горных стран (Австрия, Италия, Швейцария). Одновременно имеет место существенный разброс в дистанции власти, некоторые отличия по отношению к неопределенности, индивидуализму. Объединяет все три страны корпоративистский характер СЭМ, доминирующая роль семейных фирм, широкое распространение сетевых, кластерных форм организации бизнеса. Среди специалистов, по показателям участия женщин в рабочей силе и управлении, эти страны усту-





пают как ССЕ, так и странам, относящимся к *англосаксонской СЭМ*. Ниже доля женщин в получаемом доходе. Уровень женской занятости в Италии почти вдвое ниже показателя среди мужчин. В то же время уровень женской безработицы в Швейцарии на 0,4% ниже, чем среди мужчин. В Швейцарии этот показатель самый низкий в континентальной Европы.

По показателям дистанции власти, избегания неопределенности, индивидуализма Нидерланды близки к странам, относящимся к *англосаксонской СЭМ*. В то же время уровень мужественности вполне соответствует показателям ССЕ. Одновременно доля женщин в рабочей силе, управлении среди специалистов существенно ниже, чем в большинстве стран, относящихся как к *англосаксонской СЭМ*, так и ССЕ.

Особенностью предпринимательской культуры *Германии* является относительно умеренные мужественность, дистанция власти (уровень стран с *англосаксонской СЭМ*), предотвращение неопределенности и индивидуализма (уровень стран континентальной Европы). По показателю участия женщин в рабочей силе страна приближается к странам *англосаксонской СЭМ*. Одновременно в Германии показатели участия женщин в управлении и техническом персонале средние для центрально-европейской системы (ЦЕС). Соотношение женской и мужской безработицы существенно выше, чем в ССЕ, странах с *англосаксонской СЭМ*, *Японии*; несколько выше, чем в ЦЕС, *странах южной Европы* (СЮЕ); существенно ниже, чем в *православной Греции*.

Прослеживается взаимосвязь уровня экономической активности женщин в промышленно развитых странах (ПРС) с объединяющими эти страны СЭМ. Наиболее активную роль в экономике играют женщины в ССЕ, далее следуют страны с *либеральной СЭМ*, ЦЕС, СЮЕ, *православная Греция*. Исключение составляет Португалия с близкими для стран либеральной СЭМ показателями участия женщин в рабочей силе, управлении, доле специалистов и с сравнительно невысоким для ЦЕС и СЮЕ соотношением женской и мужской безработицы.

Для стран, относящихся к *дальневосточной патриархально-корпоративной СЭМ*, характерен существенный разброс показателей. Уровень мужественности варьируется от 45 до 68. Крайними полюсами выступают Япония — 95 и Таиланд — 34. Отличия в доле женщин в управлении, среди специалистов и получаемом доходе подтверждают наличие соответствующих особенностей национальной культуры. Выравнивание доходов в Японии объясняется уравнительным характером распределения заработной платы. Сохраняется высокая разница в уровнях занятости среди мужчин и среди женщин. Высокий уровень вовлечения населения в экономическую жизнь характерен для Таиланда. Существенно ниже в этой стране разница уровней мужской и женской занятости. Минимальным и равным как для мужчин, так и для женщин остается уровень безработицы. Более высокий уровень мужественности культуры характерен для островных государств. Незначительное его преобладание в культуре Китая сопровождается небольшой долей женщин в управлении, значительной их долей среди специалистов, усредненными для региона показателями доли в получаемом доходе. Суммарный рейтинг Японии по участию женщин в экономике совпадает с рейтингом Германии.

Национальная культура Индии характеризуется уравновешенным сочетанием мужественности/женственности. Сбалансированность этого показателя, с одной стороны, подтверждается допущением женщин в высшие органы государственной власти (Индира Ганди), с другой — вступает в противоречие с низкой долей женщин в управлении, среди специалистов, в получаемом доходе. Объяснение этому можно найти в сохранении значения традиционного хозяйства, низкой доли городского населения, незавершенности индустриализации.

Особенность *мусульманских стран* — существенный разброс показателей дистанции власти, предотвращения неопределенности, высокий уровень коллективизма и сбалансированное соотношение в культуре мужественных и женственных черт при незначительном разбросе этого показателя. Даже в наиболее европеизированной Турции женщины представлены в управлении незначительно — сравнительно меньшая доля их в числе специалистов и в получаемом доходе. Уровень женской занятости значительно ниже соответствующих показателей среди мужчин. Уровень женской безработицы — выше уровня мужской.

Сочетание влияния католицизма и наследия местной культуры объединяет *страны Латинской Америки*. СЭМ этих стран существенно отличается как от либеральной СЭМ стран Северной Америки, так и от СЭМ католических СЮЕ. Низкий уровень индивидуализма стран, расположенных на тихоокеанском побережье и на севере континента, сочетается с относительно высокими показателями мужественности центрально-американских стран и более умеренными показателями Перу и Чили. Рост значимости этого показателя в культурах стран атлантического побережья дополняется уравновешенными показателями мужественности в Аргентине и Бразилии и некоторым преобладанием женственности в культуре Уругвая. Умеренная мужественность культуры Аргентины сочетается





с меньшей, по сравнению с другими странами континента, долей женщин в управлении и большей их долей в числе специалистов и доходах. Преобладание мужественности в культуре Эквадора сочетается с большей долей женщин в управлении, средней для стран континента их долей среди специалистов и меньшей в доходе. Уровень женской занятости в Венесуэле и Чили более чем в два раза выше соответствующих показателей среди мужчин, уровень женской безработицы существенно превышает уровень мужской.

Доминирование мужественных или женственных черт национальной культуры оказывает существенное влияние на особенности СЭМ стран мира. По мере становления и развития национальных экономик изменяются формы вовлечения женщин в хозяйственную жизнь при сохранении традиционных представлений об их роли и месте в социальной жизни. Тенденция к унификации форм хозяйствования сочетается с сохранением влияния гендерных особенностей национальных культур, сформированных под влиянием природно-климатических, религиозных факторов, особенностей исторического пути становления нации. В культурах католических стран, стран, расположенных в горной местности, вблизи экватора, англо- и немецкоязычных странах доминирует мужской тип поведения. В максимальной степени он выражен в культуре Японии. В культурах романских и мусульманских стран имеет место некоторое преобладание женского типа поведения. В максимальной степени он проявляется в культурах северных стран.

В соответствии с сокращением уровня экономической активности женщин промышленно развитые страны мира можно ранжировать на ССЕ (максимальная экономическая активность), страны с либеральной СЭМ, ЦЕС (СЭМ социально-ориентированной рыночной экономики), Япония (дальневосточная СЭМ), СЮЕ (французская, итальянская, иберийская СЭМ), формируемая православная СЭМ (Греция).

Изучение влияния гендерных факторов на формирование СЭМ стран мира служит основой определения институциональных форм экономической деятельности, в наибольшей степени соответствующих особенностям национальной культуры, определению особенностей национальной СЭМ Украины, совершенствованию кросскультурного взаимодействия в международных экономических отношениях.

**Литература:** 1. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства: Собр. соч. Т. 21 // Ф. Энгельс, К. Маркс, — 2-е изд. — С. 23 – 178. 2. Бебель А. Женщина и социализм. — М.: Госполитиздат, 1959. — 592 с. 3. Антология гендерной теории. — Мн.: Пропелеи, 2000. — 384 с. 4. Беккер Г. Экономика семьи // В кн.: Человеческое поведение: Экономический подход. Избранные труды по экономической теории. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — С. 381 – 487. 5. Женщина в экономике // Вопросы экономики. — 2000. — №3. — С. 46 – 151; Міжн. наук.-практ. конф. "Жінка і підприємництво". — Донецьк: ІЕП, 1999. — 208 с. 6. Кирилина В. Н. Гендерная концепция как фактор политических изменений // Вестн. МГУ. — Сер. 12 "Политика". — 2004. — №4. — С. 5 – 25. 7. Дегтярь Л. Процесс трансформации и положение женщин (на примере стран Центральной и Восточной Европы) // Вопросы экономики. — 2000. — №3. — С. 66 – 73. 8. Hofstede G. Cultures and organizations: software of the mind. — N.-Y.: McGraw-Hill, 2000. 9. Гхай Д. Достойный труд: понятие и показатели // Международный обзор труда. — Т. 142. — 2003. — №1 – 2. — С. 3 – 38.

УДК 331.2/.4

**Ястремська О. М.**

**Комаричина В. В.**

## **МЕТОДИ ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Today the problem of increasing the quality of work life is very actual. In the article the methods for improving the quality of work life of a personnel at the enterprise were proposed. These are the methods of humanism, democratization and increasing flexibility.*

На початку XXI століття одним із пріоритетних економічних ресурсів підприємства є людські. Питання максимального використання персоналу вивчалися науковцями з часу появи підприємств. Наприкінці XX століття світова наукова думка відносно мотивації люд-

© Ястремська О. М., Комаричина В. В., 2005



ських ресурсів поряд з матеріальними стимулами все більшого значення приділяє нематеріальним стимулам, тобто моральним, творчим, соціальним, соціально-психологічним. У зв'язку з цим у сучасних умовах підприємства повинні проводити таку внутрішню соціальну політику щодо свого персоналу, яка б підвищувала рівень якості трудового життя працівників, і саме цим обумовлена актуальність тематичної спрямованості даної статті.

Теоретичні підходи, що визначають якість трудового життя, були сформовані вже у 60 – 70 роках ХХ століття, однак мають велике значення й у наш час. Дослідженню якості трудового життя присвятили свої роботи такі вчені, як Л. Бабиніна [1], В. Веснін [2], Н. Горелов [3], А. Колот [4], Н. Мазаєва [5], М. Х. Мескон [6], Дж. Р. Хекман, Дж. Л. Саттл [7] та ін. Незважаючи на значну кількість наукових робіт, присвячених даній проблемі, питання щодо визначення поняття якості трудового життя, чинників, які впливають на нього, вимір його рівня, шляхи покращення тощо не є одноякісними, що вимагає продовження і поглиблення досліджень. Тому метою даної статті є подальший розвиток теоретичних положень стосовно визначення сутності та складових підвищення якості трудового життя персоналу підприємств.

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

Теорія "якості трудового життя" відноситься до теорій трудової мотивації інноваційного типу, що набувають усе більшого поширення та базуються на концепції людського капіталу. Поряд з теорією "якості трудового життя" виникли й такі теорії, як "теорія гуманізації праці", "теорія співучасті працівників", "збагачення змісту праці" тощо.

Головна відмінність теорії "якості трудового життя" від попередніх "теорій людських відносин" полягає у спрямованості на реалізацію творчого та освітнього потенціалу працівника, наданні можливостей щодо більшої автономії у праці, прийнятті участі в управлінні виробництвом, стимулюванні творчості у праці, забезпеченні підвищення її конкурентоспроможності" [8, с. 39].

Різні наукові школи для визначення практично цієї ж області діяльності використовують такі поняття, як "виробнича демократія", "участь на рівні цеху", "умови праці", "виробничі середовища та гуманізація праці" [3, с. 102].

Поняття "якості трудового життя" (quality of work life) введено ще в 1972 році на Міжнародній конференції, присвяченій проблемі трудових відносин, і полягає в наступному: якість трудового життя — це діяльність організації, спрямована на задоволення потреб її працівників шляхом утворення механізмів, за допомогою яких вони отримують повний доступ до процесу прийняття рішень, що визначають його життя на роботі [9].

Інше визначення дає Н. А. Горелов, який розглядає якість трудового життя не як діяльність організації, а як трудову діяльність робітника на підприємстві, яка сама по собі й за своїми результатами знаходиться у відповідності з визначеними та встановленими в трудовому законодавстві й в інших правових актах нормами, що спрямовані:

на надання робітникам можливостей повною мірою розвивати свої творчі здібності та раціонально їх використовувати в процесі змістовної праці, брати участь в управлінні виробництвом і прийнятті рішень;

на створення безпечних для життя й сприятливих для здоров'я умов праці, забезпечення відпочинку та вільного часу [3, с. 104].

Однак визначення, з яким доцільно погодитись, яке є найбільш лаконічним та комплексним за суттю, на погляд авторів, є таке, що пропонує М. Х. Мескон [6], Дж. Р. Хекман та Дж. Л. Саттл [7]: якість трудового життя — це ступінь задоволення важливих особистих потреб робітника завдяки діяльності в організації. Подібне визначення надається й в англо-російському тлумачному словнику "Менеджмент та економіка праці" [9].

Серед характеристик високої якості трудового життя можна визначити такі, як: справедлива винагорода за працю та оцінка їх особистих якостей, змістовність виконуваної роботи та її цікавість, забезпеченість роботою (тобто впевненість у майбутньому, без постійного страху звільнення та перспектива кар'єрного зростання), розвиток комфортних взаємовідносин з колегами, мінімальний контроль зі сторони керівництва, але наявний завжди, коли в ньому виникає необхідність, участь працівників у прийнятті рішень, що стосуються їх життя чи знаходяться в їх компетенції, а також відповідність робочого середовища санітарно-гігієнічним нормам і забезпеченість працівників засобами побутового та медичного обслуговування.

У результаті дослідження підприємств Харківської області було виявлено, що на більшості з них вищезазначені характеристики є незначними, неявними або використовуються тільки декілька з них. Це дає змогу зробити висновок про низький рівень якості трудового життя: недостатню міру врахування соціально-психологічних умов праці, прав

працівників, що викликає недоброзичливу атмосферу в колективі та, у свою чергу, приводить до негативних наслідків.

Таким чином, одним із головних напрямків розвитку промислових підприємств України повинно стати покращення якості трудового життя персоналу. Загальну мету реалізації цього напрямку можна визначити як розроблення та впровадження підприємствами такої політики управління людськими ресурсами, що спрямована на збільшення поваги до працівників та їх здоров'я, на створення можливостей для розвитку здібностей персоналу, на справедливе й безпристрасне відношення до всіх членів виробничого колективу.

У наукових роботах економістів та на підприємствах у ринково розвинутих країнах пропонується і запроваджується значна кількість методів підвищення якості трудового життя. Н. А. Горелов вважає, що всі вони в основному проводяться за трьома напрямками: "гуманізація праці", збільшення "гнучкості" та "демократизація" трудового життя. Гуманізація праці — це проведення заходів у сфері організації праці та її оплати, зміна структури управління, систем розділу та кооперації праці, що склалися на підприємстві; збільшення "гнучкості" трудового життя — це реорганізація робочого часу як у рамках робочого дня, тижня, року, так і протягом усього трудового життя індивіда; "демократизація" трудового життя полягає у створенні національного трьохстороннього (підприємці, робітники та держава) механізму регулювання соціально-трудова відносин, участь працівників в управлінні на всіх рівнях [3, с. 104].

Однак не всі науковці погоджуються з цим, так Н. В. Лазарева і Р. І. Михальова розглядають збільшення "гнучкості" та "демократизацію" трудового життя лише як методи гуманізації праці і дають наступне визначення: гуманізація праці — це створення таких умов на підприємстві, які б забезпечували найбільш повне пристосування технічних засобів виробництва до людини, високу змістовність праці робітника та його активну участь у вирішенні виробничих задач [11]. Таким чином, у зв'язку з цим доцільно розглядати гуманізацію праці як синонім "підвищення рівня якості трудового життя" працівників підприємства.

Серед методів гуманізації праці або підвищення якості трудового життя працівників необхідно звернути увагу на такі групи методів, як:

- методи справедливої оцінки та винагороди за працю;
- методи організації виробництва групами;
- участь у прийнятті рішень;
- зміна змісту виконуваної роботи;
- методи професійного навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання;
- методи покращення умов праці;
- методи використання гнучкого робочого часу;
- методи демократизації трудового життя.

Розглянемо детальніше ці групи методів. Так, методи справедливої оцінки та винагороди за працю відображають не тільки зв'язок між оплатою певного виду праці на різних підприємствах, а й у відношенні даної оплати до сплати інших видів праці. Поняття "співрозмірна винагорода за працю" пов'язане з тим, наскільки отриманий працівником дохід відповідає прийнятним у суспільстві стандартам добробуту та забезпеченості, а також відповідає уявам про добробут окремого працівника [12]. Справедлива винагорода за працю орієнтує підприємство на використання диференційованого підходу до оплати різних груп робітників, але виражається в принципі "рівна заробітна плата за рівні результати праці". У сучасних умовах далеко не всі промислові підприємства можуть запропонувати працівникам справедливую винагороду за працю, тому ця група методів використовується в незначній мірі.

Наступні методи "організації виробництва групами" не тільки задовольняють потреби людини належати до певної групи, що має загальні цілі, але й мають інші психологічні переваги, а також забезпечують кращий зв'язок оплати праці працівника з результатами його діяльності.

Участь працівників у прийнятті рішень дозволяє зробити працю більш цікавішою та такою, що задовольняє потреби персоналу, підвищує його відповідальність, бажання ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення та знижувати витрати.

До методів зміни змісту виконуваної роботи відносяться: метод максимально частішої зміни партій продукції, що дозволяє зробити деякі види діяльності менш монотонними й такими, що не втомлюють працівників (наприклад, у цехах механічної обробки); метод збільшення трудових функцій, який полягає у виконанні суміжних операцій, що дозволяє



розмаїтити роботу; метод чергування робочих місць при виконанні простих операцій, що є доцільним у складальному виробництві, переробній промисловості [3, с. 106].

Методи професійного навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання відносяться до методів підвищення якості трудового життя у зв'язку з тим, що реалізація трудового потенціалу робітника не можлива без його професійного зростання. Ця група методів передбачає: створення умов для підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівника, можливість просування у службовій діяльності в результаті признання його професійних успіхів; забезпечення постійного оновлення знань, забезпечення впевненості в майбутньому за рахунок постійної зайнятості та зростання доходу. Використання даної групи методів дає працівникам впевненість у майбутньому дні, можливість професійно удосконалюватись не тільки у вільний, але і в робочий час [11].

Методи покращення умов праці спрямовані на створення таких умов, які не шкодять його фізичному та психологічному здоров'ю. Атмосфера, що оточує працівника під час роботи, повинна спонукати його до більш повного використання своїх можливостей. Методи покращення умов праці включають навчання персоналу необхідним правилам безпеки. Вони спрямовані на зниження шуму, покращення освітлення тощо. В той час, коли значну частину людських ресурсів становлять жінки, ця група методів набуває, безумовно, великого значення, оскільки безпосередньо впливає на майбутнє здоров'я людства.

Значна увага в науковій літературі приділяється методам використання гнучкого робочого часу. Метою застосування цих методів є знаходження оптимального співвідношення між робочим часом та відпочинком. Цього можна досягти, використовуючи вільний робочий день, мінливий графік роботи, "альтернативний розклад" тощо. Застосування методу скороченого робочого дня передбачає фіксований його початок, але закінчення в залежності від виконання денної норми. Мінливий графік роботи полягає в самостійному визначенні часу початку і закінчення робочого дня. "Альтернативний розклад" передбачає самостійний вибір працівниками протягом тижня або місяця режимів робочого часу, що запропоновані адміністрацією. Серед цих методів є також метод, що передбачає чотири- або триденний тиждень, за умови виконання тижневого нормативу роботи протягом 3 – 4 днів [3, с. 107]. До групи цих методів слід віднести метод, що передбачає вільний вибір часу для обідньої перерви (тобто адміністрація встановлює 40 хвилин (годину) для обіду та відпочинку працівників, а робітник сам визначає час, коли його розпочати). Ця група методів покращення якості трудового життя є найбільш доцільною для працівників-жінок. Це пов'язано з тим, що найбільша частина відповідальності у вихованні дітей припадає саме на них. Використання проаналізованих методів дасть жінці більшу свободу при розподілі часу між працею та власним часом (сімейними обов'язками, вихованням дітей). Ця група методів є корисною не тільки для працівників, значні переваги отримає й підприємство: зниження кількості цілоденних прогулів, плинності кадрів, підвищення ефективності роботи персоналу та обладнання, покращення умов наймання.

Остання група методів покращення якості трудового життя з розглянутих у даній статті — це методи його демократизації. Основним з них є метод демократизації впровадження системи сумісних консультацій, організація так званих заводських рад, у які включається однакова кількість представників керівництва та персоналу. У таких радах може розглядатись значне коло питань: від отримання інформації до визначення перспектив розвитку підприємства на майбутнє [11].

Таким чином, проведені дослідження дозволяють зробити наступні висновки. Серед запропонованих у науковій літературі визначень поняття "якість трудового життя" доцільно звернути увагу на таке, що розглядає його як ступінь задоволення важливих особистих потреб працівників завдяки діяльності на підприємстві. Основними характеристиками якості трудового життя є справедлива винагорода за працю та оцінка їх особистих якостей, змістовність виконуваної роботи та її цікавість, забезпеченість роботою, розвиток комфортних взаємовідносин з колегами, мінімальний контроль зі сторони керівництва, але наявний завжди, коли в ньому виникає необхідність, участь працівників у прийнятті рішень, що стосуються їх життя і знаходяться в їх компетенції, а також відповідність робочого середовища санітарно-гігієнічним нормам та забезпеченість працівників засобами побутового та медичного обслуговування.

При формуванні соціальної політики підприємства на основі змін у структурі гендера доцільно звернути увагу на проведення таких методів покращення якості трудового життя, як методи професійного навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання, методи покращення умов праці та групи методів "гнучкого робочого часу".

Викладені результати дослідження є підґрунтям для подальшого розвитку переліку й сутності методів покращення якості трудового життя, для розроблення показників оцінювання його рівня, використання і розвитку кожного з методів на підприємстві.

**Література:** 1. Бабиніна Л. С. Совершенствование организации социального партнерства и оплата труда в условиях рыночной экономики: Учеб. пособ. — М.: ИПКлегрпром, 1993. — 252 с. 2. Веснін В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 2003. — 496 с. 3. Горелов Н. А. Политика доходов и качество трудовой жизни населения. — СПб.: Питер, 2003. — 656 с. 4. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 340 с. 5. Мазаева Н. Качество трудовой жизни — важная составляющая менеджмента персонала // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — №3. — С. 115 – 121. 6. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [Пер. с англ. — М.: Дело, 2002. — 704 с. 7. Hackman J. R. and Suttle J. L. Improving Life at Work. — Santa Monica, Calif.: Goodyear, 1977. — P. 4. 8. Семикіна М. В. Соціально-економічні мотивації праці: методологічні оцінки ефективності та принципи регулювання: Монографія. — Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. — 124 с. 9. Третяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и как обеспечить в сфере услуг / <http://www.megatavr.ru/> 10. Новый англо-русский толковый словарь "Менеджмент и экономика труда". — СПб.: Экономическая школа, 2004. — 576 с. 11. Лазарева Н. В. Роль гуманизации труда в повышении качества трудовой деятельности / Н. В. Лазарева, Р. И. Михалева // Сб. науч. трудов "Северо-Кавказский государственный технический университет." Серия "Экономика". — 2000. — Вып. 2. — С. 91 – 96. 12. Соловьев Р. М. Управление персоналом.: Учеб. для аспирантов / <http://dps.smrtilc.ru/>

УДК 316.346.2

**Іващенко Н. В.**

## СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

*The definition of the social risk is improved in the article. The classification of social risks in accordance with gender differences, which may be the basis for the building of social gender policy has been presented.*

На сучасному етапі вдосконалення соціально-економічного устрою нашого суспільства найбільш актуальною стає проблема соціальної незахищеності громадян внаслідок невирішеності проблем соціального ризику, який охоплює всі сфери життя людини. І хоча з ризиком інтуїтивно знайомий кожний, його якісний аналіз на рівні держави, з урахуванням гендерної специфіки, просто необхідний для формування ефективної соціальної політики.

Метою даної роботи є аналіз соціальних ризиків та визначення питання, чи поділяються вони за статевими ознаками, тобто, які з них у більшій мірі притаманні жіночій половині, а які — чоловічій.

Основними завданнями автор вважає вивчення гендерного аспекту соціальних ризиків та причини їх розподілу. Вирішення цього питання дозволить регулювати соціальну політику держави з метою мінімізації та перерозподілу соціальних ризиків.

Соціальний ризик різні вчені розглядають по-різному. Одні вважають, що соціальний ризик — це визнана суспільством подія в житті людини, настання якої призводить, з одного боку, до матеріального незабезпечення внаслідок втрати можливості брати участь в економічному просторі, а з іншого — до втрати нею деякого соціального компонента:

- соціальної дезорієнтації;
- зниження рівня самооцінки;
- усвідомлення власної соціальної недостатності;
- зниження адаптації до соціального середовища та ін. [1, с. 57].

Окремі вчені вводять поняття "соціально-економічного ризику", що є "потенційною соціальною (вимірюванню соціологічно) або економічною (вимірюванню економічними методами) ймовірністю виникнення несприятливих ситуацій і пов'язаних з ними наслідків" [2, с. 9].

© Іващенко Н. В., 2005





Для цілей даної роботи будемо вважати, що соціальний ризик — це невід’ємна характеристика будь-якої сфери життя або діяльності людини, яка викликана ймовірністю виникнення негативних подій, наслідками яких є економічні та соціальні збитки.

Запропонована автором класифікація соціальних ризиків за статевою ознакою подана в таблиці.

Таблиця

### Класифікація соціальних ризиків за статевою ознакою

	Чоловіки	Жінки
<b>I. Ризики, пов’язані з трудовою діяльністю</b>	1. Ризик втрати працездатності	1. Ризик втрати роботи
	2. Ризик неможливості знайти гідну роботу	2. Ризик неможливості зробити кар’єру
	3. Ризик управлінської діяльності	
4. Ризик пенсійного незабезпечення		
		5. Ризик безробіття
<b>II. Ризики, пов’язані з сімейним станом</b>	1. Ризик порушення взаєморозуміння в родині	1. Ризик різкої зміни соціального статусу: ризик материнства; ризик самостійного виховання дитини: а) ризик втрати годувальника; б) ризик розлучення
		2. Ризик моральної дезорієнтації
		3. Ризик помилкових життєвих цінностей

*Ризик втрати працездатності* через нещасний випадок та хворобу притаманний, звичайно, не тільки чоловікам, але саме для них цей ризик набуває максимальної актуальності. По-перше, це пов’язано з тим, що традиційні "чоловічі" галузі — видобувна та паливна промисловість, металургія і будівництво — займають перше місце за професійним травматизмом. А, по-друге, якщо ми звернемось до статистики, то чоловіки були відсутні на роботі у зв’язку з хворобами в 3,9% випадків, коли жінки — тільки 2,5% [3, с. 115].

*Ризик неможливості знайти гідну роботу* пов’язаний з тим, що традиційно чоловік є годувальником у родині, тому він повинен мати роботу з високим окладом, яку досить важко знайти, бо для цього треба мати високу кваліфікацію фахівця та багатий досвід. Дослідження вчених показують, що для жінки не так важливі матеріальні стимули, як соціальні гарантії.

*Ризик управлінської діяльності* зумовлений тим, що чоловіки частіше бувають на управлінських посадах, що потребує від них швидкого та ефективного прийняття рішень, які тягнуть за собою певний рівень відповідальності. Тому діяльність в умовах стресу призводить до постійного нервового напруження, що негативно відбивається на здоров’ї чоловіків.

*Ризик втрати роботи* притаманний, на перший погляд, працівникам незалежно від статі, але статистика свідчить протилежне. У статистичному щорічнику України вказано, що кількість звільнених працівників за всіма видами економічної діяльності у 2002 році склала 194,5 тисяч працюючих, з яких жінки — 115,7 тисяч, або 60% [4, с. 368]. Основні причини звільнення: для жінок на першому місці стоїть звільнення з економічних причин та за скороченням штатів — 36,5%, тоді як для чоловіків на першому місці — звільнення за власним бажанням — 42,8%. У той же час непрацевлаштованими після закінчення вищих навчальних закладів залишилось 18,1% жінок та 12,6% чоловіків [3, с. 131]. Тому можна зробити висновок, що жіноча робоча сила внаслідок низки соціальних особливостей на ринку праці стає другорядною.

*Ризик неможливості зробити кар’єру* пов’язаний з патріархальним устроєм суспільства, в якому вважається, що керівник-чоловік кращий за керівника жіночої статі. Серед причин можна назвати наступні:

- 1) чоловіку легше знайти спільну мову з іншими керівниками-чоловіками;
- 2) він швидше може приймати ефективні рішення;
- 3) чоловік має раціональне мислення, що більш підходить для ефективного керування, ніж жіноче емоційне сприйняття, та ін.

*Ризик професійної нереалізованості* виходить з того, що жінка, крім її професійних обов’язків, ще є матір’ю дітей та жінкою чоловіка. Деякі філософи стверджують, що сучасне суспільство є одномірним, тобто людина може досягти якихось значних результатів



тільки в якійсь одній царині, тому жінці, яка є доброю господаркою для своєї родини, може не вистачити зусиль ще й для професійного зростання.

*Ризик пенсійного незабезпечення* має декілька джерел існування. По-перше, жінка, яка займалася господарством і не працювала, буде мати мінімальну пенсію; по-друге, рівень пенсій у жінок взагалі нижче, ніж у чоловіків; по-третє, існує ризик самотності, так як серед чоловіків пенсійного віку дуже висока смертність: у 60 років на 1 000 жінок приходиться 711 чоловіків, а в 70 років — тільки 436 чоловіків [4, с. 369].

*Ризик безробіття* не є специфічним "жіночим" ризиком, але для жінок він стоїть найбільш гостро: у 2003 році в загальній кількості безробітних 64% склали жінки [4, с. 427]; якщо попит на робочу силу у 2002 році склав 123,9 тисяч чоловік, то жінок було потрібно тільки 27,9 тисяч, або 22% [4, с. 426]. Серед факторів, які зумовлюють жіночий напрямок ризику безробіття, можна виділити:

1) період економічної активності у жінок суттєво нижче;

2) має місце фактичне руйнування соціальної інфраструктури — скоротилося дошкільне виховання, знижується доступність безкоштовної освіти та медицини, що якнайбільше відбивається на жіночій половині. Це пов'язано, по-перше, з тим, що переважна більшість працівників соціальної сфери є жінки, а, по-друге, оскільки соціальна сфера орієнтована, в першу чергу, на підтримку дітей, інвалідів та літніх людей, її деградація виштовхує останніх у сферу материнської й жіночої опіки, що обмежує професійно-соціальну мобільність жінок;

3) якщо подивитись на розподіл робочої сили, то можна побачити, що на підприємствах видобувної галузі працюють переважно чоловіки, тоді як в оброблюваній промисловості переважно жінки. Тому якщо промислова політика країни має сировинну спрямованість, що ми бачимо на прикладі України, то зайнятість жінок за цей період в індустріальному секторі скоротилася у 2 рази [5]. При цьому жіноча праця перерозподіляється в торгівлю та сферу обслуговування з невисоким рівнем кваліфікації кадрів, що призводить до загальної втрати кваліфікації.

До другої категорії, пов'язаної з сімейним становищем людини, відносяться наступні ризики:

*Ризик порушення взаєморозуміння в родині*, причиною якого є висока зайнятість чоловіків, яка зводить до мінімуму можливість спілкування з близькими. Наприклад, чоловік більше часу проводить на роботі, наслідком чого є більша кількість емоцій, тому, приходячи додому, вже не має ані сил, ані бажання переказувати свій робочий день. І через певний період часу в нього створюється ілюзія, нібито його зовсім не розуміють вдома, не те що на роботі. Цей ризик також справедливий до жінок, якщо ситуація діаметрально протилежна.

*Ризик різкої зміни соціального статусу* може бути поділений на два:

ризик материнства (мається на увазі ситуація, коли материнство є небажаним станом на даний момент);

ризик самостійного виховання дитини, який, у свою чергу, може бути поділений на наступні два:

1) ризик втрати годувальника внаслідок нещасливого випадку;

2) ризик розлучення.

*Ризик моральної дезорієнтації* пов'язаний із можливими та неминучими проблемами виховання дітей (хвороби, капризи), тому що коли у жінки хворіє дитина або хто-небудь із близьких, то вона не може ні про що думати, крім їх найскорішого одуження. А у зв'язку з тим, що генофонд нації характеризується комплексом негативних характеристик і кожне наступне покоління володіє меншим потенціалом здоров'я, ніж попереднє, що призводить до збільшення частоти захворювань, то це деморалізує жінок.

*Ризик помилкових життєвих цінностей* є особливо актуальним для жінок. За стереотипом, на першому місці в ієрархії цінностей чоловіка стоїть робота, а у жінки — сім'я. Наприклад, якщо жінка обирає як найважливішу життєву цінність зробити кар'єру або заробляти великі гроші, то це завжди за рахунок того, що в сім'ї господаркою буде хтось інший. І це може призвести до життєвого розчарування, коли, зробивши велику кар'єру, жінка розуміє, що краще б вона народила й виховала багато дітей.

Проаналізований у статті матеріал дозволяє зробити наступні висновки:

1. Розглядаючи питання соціального ризику, можна констатувати, що жінка є менш соціально захищеною, ніж чоловік.

2. Чим гірше працює соціальна сфера та чим вище частка національного виробництва сировинного характеру, тим менше свободи занять та вибору для жінок.



3. Внаслідок масштабного жіночого безробіття починає домінувати домашнє господарство, що свідчить про відсталість суспільства та жіночого сектора економіки.

4. Наведена класифікація ризиків за статевою ознакою представляє практичний інтерес та може стати основою для розробки гендерної соціальної політики з метою перерозподілу та можливої мінімізації соціальних ризиків.

**Література:** 1. Лєпа В. В. Управління соціальним ризиком (на прикладі Донецької області). Автореферат канд. дис. — Донецьк: Юго-Восток, 2002. — 20 с. 2. Лисиця Н. М. Соціально-економічний ризик як стимул розвитку ринку праці / Н. М. Лисиця, Ю. С. Горайнова // Економіка розвитку. — Харків: ХДЕУ. — 2003. — С. 9–11. 3. Економічна активність населення України 2003. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2004. — 436 с. 4. Статистичний щорічник України 2002. — К.: Державний комітет статистики України, 2003. — 764 с. 5. Экономика и социальная политика: гендерное измерение. — М.: Академия, 2002. — 288 с.

**Яковенко К. В.**

УДК 331.104-055

## **ЖІНКА-КЕРІВНИК: ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*On the basis of the analysis' received results during the questionnaire design meaningful factors influencing on management's efficiency by the personnel with the gender features' account are exposed.*

Управління персоналом підприємства базується на використанні менеджерами будь-якої ланки певних видів стильової поведінки, які зумовлені певною сукупністю чинників: внутрішніх та зовнішніх, особистісних і таких, що обумовлені тією чи іншою ситуацією, яка виникає в ході їх діяльності. Дія цих чинників сприяє створенню атмосфери діяльності трудового колективу, забезпечуючи якість його праці.

Важливим моментом у ході дослідження якості трудового життя колективу, вивчення морального клімату, що панує в ньому, є врахування гендерних особливостей у процесі управління персоналом щодо виконавця управлінських функцій, тобто керівника.

Вивченню проблем управління персоналом, особливостей створення сприятливого морального клімату в колективі приділяли увагу багато вчених, серед яких, наприклад, А. Л. Гапоненко й А. П. Панкрухин [1], Г. В. Щекин [2], Е. Ф. Іпатов, К. М. Левківський та В. В. Павловський [3], Н. И. Кабушкин [4]. Деякі з науковців-теоретиків і практиків під час дослідження цих питань звертали увагу на гендерні особливості, серед них Г. С. Никифоров [5], І. С. Клецина [6] та ін. У своїх дослідженнях вчені звертали увагу на вивчення питань комунікацій, формальних і неформальних зв'язків, конфліктів та управління ними, а також питань, що стосуються культури організації й управління соціальним розвитком взагалі, тобто комплексу проблем, вирішення яких є визначальним у створенні сприятливого морального клімату діяльності колективу та ролі в ньому керівника.

Метою даного дослідження є виявлення гендерних особливостей у процесі управління персоналом на основі узагальнення результатів проведеного анкетування.

Дуже часто процес управління розглядався вченими як такий, що не має чіткої різниці для керівників чоловічої та жіночої статі. Але останнім часом, звертаючи все більшу увагу на не повністю використаний жіночий ресурс у керівництві, вчені-теоретики й практики все частіше звертаються до вивчення місця та ролі жінки в управлінні, досліджуючи особливості жіночої поведінки в ході здійснення своїх функцій.

У межах даного дослідження приділена увага вивченню особливостей управління та, зокрема, питанню робочого клімату в колективі, факторів, що створюють атмосферу для його діяльності, з огляду на використання жіночого ресурсу в управлінні, тобто коли в ролі керівника виступає жінка.

Підґрунтям раціональної побудови процесу управління, вибору ефективного, адекватного даній конкретній ситуації стилю керівництва й створення на його основі сприятливих умов для праці колективу є врахування низки факторів, що впливають на даний процес.

© Яковенко К. В., 2005

Серед них слід виділити наступні: психологічні, фізіологічні, розумові та інтелектуальні, соціальні, зокрема, соціальний статус керівника, тобто наявність чи відсутність у нього сім'ї, а також такий важливий фактор, без врахування якого неможливий правильний підбір того чи іншого стилю управління, як характер і специфіка завдань колективу, а саме ступінь їх важливості. Окрім того, досліджуючи вплив таких факторів, потрібно враховувати, що сила їх впливу змінюється в залежності від того, хто є керівником: чоловік чи жінка.

Перелічені фактори були запропоновані респондентам під час здійснення анкетування. Слід зазначити, що представлена низка факторів по-різному сприймається опитуваними жіночої й чоловічої аудиторії.

Серед запропонованого переліку перше місце за впливом на діяльність жінки-керівника у представників жіночої статі зайняли розумові й інтелектуальні здібності, що відмітили 57,89% опитуваних осіб. Друге місце належить фактору "соціальний статус" — 11,4%. Третє місце розділили психологічні й фізіологічні фактори — по 10,53%, але при подальшому дослідженні виявилось, що все ж пріоритет у виборі опитувані віддали психологічним факторам, і, нарешті, останнім за значенням фактором був обраний "характер й специфіка завдань колективу (ступінь їх важливості)" — 9,65%.

Для чоловічої аудиторії пріоритетність факторів щодо їх впливу на діяльність жінки-керівника була визначена наступним чином. Як і жінки, на перше місце чоловіки поставили фактор розумових та інтелектуальних здібностей, що склало 59,26%, що на 1,37% більше відповідного показника жіночої аудиторії. На відміну від жіноцтва, наступним впливовим фактором чоловіки обрали психологічний — 22,22%, що на 11,69% більше значення відповідного показника, обраного жінками. Третє місце в системі чоловічого оцінювання зайняли завдання колективу, їх характер та специфіка — 11,11%, що на 1,46% більше відповідного показника, оціненого жінками. Далі за рейтингом впливу ними був визначений соціальний статус жінки-керівника — 7,41%, що на 3,9% менше, ніж за оцінками жінок. Останній фактор — фізіологічний — за шкалою найбільшого пріоритету не одержав позитивної оцінки в опитуваних чоловіків та подальше дослідження його впливу довело досить вагому значимість фізіологічних особливостей жінки-керівника в процесі вибору нею тієї чи іншої стратегії своєї поведінки в ході виконання управлінських функцій.

При більш детальному дослідженні впливу окремих факторів на поведінку жінки-керівника були отримані наступні результати. І жінки, й чоловіки найбільш значимим психологічним фактором вважають міжособові стосунки в процесі роботи: серед жінок їх обрали 55,26% респондентів, серед чоловіків — 59,26%. До того ж представники обох статей віддали перевагу раціональному аспекту відносин: жінки — 59,65%, чоловіки — 66,67%, на противагу емоційному: жінки — 40,35%, чоловіки — 33,33%. Решта респондентів — 44,74% жіночої й 40,74% чоловічої аудиторії — віддали перевагу особистісним психологічним якостям жінки-керівника, тобто особливостям сприйняття нею подій. Раціоналізм сприйняття жінки одержав домінують і в чоловічому, і в жіночому оцінюванні: жінки — 70,18%, чоловіки — 74,07%, емоційність сприйняття була оцінена лише 29,82% жінок і 25,93% чоловіків.

Подальше дослідження впливу розумових та інтелектуальних якостей на поведінку жінки-керівника дало змогу отримати наступні результати. Серед жіноцтва пріоритет одержав досвід роботи, його було обрано 50,88% опитуваними, 40,35% віддали перевагу знанням і лише 8,77% респондентів схильні до думки, що найважливішим у даному випадку фактором є наявність творчих здібностей. Чоловіча ж аудиторія по-іншому оцінила силу пріоритету цих складових розумового й інтелектуального потенціалу жінки-керівника. Так, з дещо меншим відривом у відсотках, на відміну від опитуваного жіноцтва, на перше місце чоловіками була поставлена наявність знань жінки-управлінця — 40,74% респондентів; наступним за вагомістю, на думку чоловіків, виявився факт наявності досвіду роботи жінки-керівника — 33,33%, творчим здібностям віддали перевагу 25,93% чоловіків-респондентів.

Більш детальне вивчення впливу фізіологічних факторів принесло наступні результати. Більше третини жіноцтва (37,72%) й більш ніж половина опитуваних чоловіків (51,85%) вважають, що серед сукупності фізіологічних чинників, саме зовнішній вигляд є вирішальним для жінки-керівника при побудові нею стратегії своєї діяльності. Далі думки представників кожної статі розділилися: стану здоров'я як найвагомішому факторові віддали перевагу 32,46% жінок і 22,22% чоловіків. Перевагу ж такому фактору, як вік, віддали 29,82% жінок і 25,93% чоловіків. Другим у ланцюгу пріоритетів респондентів-жінок за фактором зовнішнього вигляду розташувався фактор "стан здоров'я", третім — "вік жінки-керівника". У респондентів-чоловіків, навпаки, на другому місці виявився фактор віку, "стан здоров'я" з відносно невеликим відривом (3,71%) зайняв третє місце.

Проведений аналіз дав змогу дійти висновку, що уявлення чоловіків і жінок про жіночу керівну роль та вплив на її здійснення ряду факторів хоча й збігається за окремими позиціями, але разом з тим має відмінності. Безперечно перевагу серед множини фак-



торів одержав інтелектуальний потенціал жінки-керівника, її розумові здібності, а саме: наявність твердих знань, досвіду роботи, схильність до творчості (хоча вагомість останньої більшою мірою була оцінена чоловічою половиною, з чого можна зробити висновок, що жінки більше, ніж чоловіки, не впевнені в наявності власного творчого потенціалу). Соціальний статус, що передбачає наявність або відсутність сім'ї у жінки-керівника, як фактор, який впливає на вибір нею характеру своєї поведінки, по-різному був оцінений представниками кожної статі, причому, на думку жінок, він має більшу значимість для вибору ними стилю управлінської поведінки, ніж на думку чоловіків. Цей факт свідчить про недооцінення значимості сім'ї чоловіками, адже, за результатами досліджень, жінки, що мають сім'ю, є більш чутливішими, морально врівноваженими й прагнуть створити сприятливий для роботи клімат у колективі, оскільки їх сім'ї підтримують жінок-керівників, є гарним підґрунтям для створення в них доброзичливого настрою й відповідного ставлення до своїх підлеглих. Відсутність же сім'ї на терені внутрішнього невдоволення, що породжене незмогою реалізувати себе в якості дружини, матері, може викликати відповідну поведінку такого керівника, яка проявлятиметься в упередженому ставленні до своїх підлеглих, і, навіть, супроводжуватиметься проявами нервових зривів, агресії й ін.

Одним з найбільш вагомих факторів, що є визначальними при виборі поведінки жінок-керівників, є психологічний, причому, як жіноцтвом, так й чоловіками наголошено на першочерговості міжособових стосунків у колективі перед особистісними якостями керівника, хоча розрив між ними складає трохи більше 10% у жінок і близько 19% у чоловіків. В обох випадках, у власних міркуваннях чоловіків і жінок, спостерігається пріоритет раціоналізму над емоційними проявами, що спростовує деякі наукові погляди про надемоційність жінок при виконанні керівної ролі. Пріоритет міжособових стосунків над особистісним сприйняттям свідчить про те, що жіночі управлінські кадри велику увагу приділяють характеру відносин між членами колективу й враховують їх при побудові своєї поведінки, корегуючи її в залежності від настрою підлеглих, приймаючи до уваги раціональний аспект стосунків, тобто враховуючи їх працьовитість, наполегливість, відданість своїй справі й відповідальність за її результати.

Досліджуючи вплив окремих факторів на процес управління жінки-керівника й їх взаємозв'язок зі створенням сприятливого морального клімату трудового колективу, важливо з'ясувати: чи впливають у цілому на атмосферу у колективі гендерні особливості. З цією метою респондентам було поставлене запитання: "Чи залежить моральний клімат в колективі від статі керівника?" 66,67% респондентів-чоловіків та 30,7% жінок відмітили пряму залежність; 46,49% жінок і 18,52% чоловіків відповіли "залежить у деякій мірі" і 22,81% жінок та 14,81% чоловіків схилилися до думки про відсутність впливу на робочий клімат колективу статі керівника. З тих, хто визнає існування такої залежності, 51,14% опитуваних серед жінок і 52,17% серед чоловіків вважають, що підвищенню морального настрою підлеглих сприяє чоловік-керівник, а 48,86% жінок та 47,82% чоловіків віддають першість жінці-керівнику. Хоча різниця в оцінках ролі керівників кожної статі в створенні ними сприятливого морального клімату в колективі й існує, все ж вона не надто значна, що говорить про поступове подолання в людській свідомості стереотипних уявлень щодо непристосованості жінок до керівної ролі. В дослідженнях професійної кар'єри жінок з'ясовано, що "... для жінок влада, звання, гроші, статус не є самодостатніми, абсолютними цінностями (як для чоловіків); для жінок у поняття гарної роботи й успішної кар'єри обов'язково входить фактор добрих і цікавих міжособистісних взаємовідносин на роботі, тобто те, що називається гарним мікрокліматом у колективі" [7, с. 161].

Від того, який моральний клімат панує в колективі (сприятливий чи несприятливий), залежить ступінь ефективності виконання виробничих завдань. З'ясування впливу статі керівника на ефективність виконання завдання дозволяє зробити наступні висновки. Більшість жіноцтва (49,12%) вважає, що якість виконуваної роботи, її ефективність не залежить від того, хто є керівником: чоловік чи жінка, чоловіки ж, навпаки, в переважній меншості схиляються до такої думки (25,92%). Вони вважають таку залежність цілковою (37,04%) або ж "у деякій мірі" (37,04%). 14,04% опитуваних жінок підтримують ідею такої залежності і 36,84% не виключають її існування. Серед тих, хто підтверджує існування цієї залежності, 85% чоловіків і 60,34% жінок вважають, що ефективності виконання завдання сприяє чоловік-керівник, і лише 39,66% жінок та 15% чоловіків вважають, що саме жінка-керівник сприяє ефективності виконання завдань підлеглими. Цей факт свідчить про недостатню впевненість жіноцтва в їх впливі на підлеглих та про значний ступінь недовіри в даному питанні відносно жінок з боку їх колег-чоловіків.

Для переважної більшості опитаної аудиторії не має значення, хто є їх безпосереднім керівником (таку відповідь дало 69,3% опитаних жінок і 62,96% опитаних чоловіків), але для деяких з них цей факт все ж має значення. Так, 33,33% чоловіків та 25,44%



жінок у якості свого безпосереднього керівника хотіли б бачити чоловіка, значно менший відсоток респондентів зробив свій вибір на користь жіночого ресурсу в керівництві (5,26% жінок та 3,71% чоловіків). Така ситуація говорить про певне панування стереотипу про невідповідність жінок керівним посадам.

Щодо складу керівництва організації, відділу з позицій гендеру думки опитуваних розподілились таким чином. Більшість жінок (46,49%) і чоловіків (44,44%) підтримали ідею рівного представництва обох статей в управлінській структурі. Для 22,22% чоловіків та 21,05% жінок даний факт не має значення. 9,65% жінок і 7,41% чоловіків бажають бачити в складі свого керівництва лише чоловіків, тоді як 14,82% чоловіків і лише 1,76% жінок хотіли б працювати в колективі, керівництво якого повністю представлено жінками. 21,05% жінок та 11,11% чоловіків не змогли однозначно відповісти на це запитання, оскільки в процесі їх трудової діяльності не виникало ситуацій, які б нашоували на роздуми про значущість або переваги статевого складу керівного апарату. Такі дані говорять про наступне: оскільки чоловіки більше ніж їх колеги-жінки хотіли б бачити своє керівництво як "жіноче" в повному складі, то саме в жіночій свідомості присутні моменти невпевненості в представниках своєї статі й недовіри до них, прихильності до застарілих поглядів на місце й роль жінки в управлінні персоналом підприємства.

Таким чином, проведений аналіз результатів анкетування показав існування певної різниці в поглядах жінок і чоловіків на відмінності в створенні ефективного робочого клімату в колективі, очолюваним жінкою або чоловіком-керівником. Значення виділених факторів відрізняється в залежності від статі респондентів. Такі погляди потрібно враховувати при подальшому працевлаштуванні трудових ресурсів (оскільки більша частина охопленої аудиторії — це особи віком до 30 років, що мають значні потенційні можливості працевлаштування). При прийомі на роботу на посади керівників (як жінок, так і чоловіків) серед претендентів доцільно проводити анкетування, де в якості ключових питань необхідно включати фактори, що зумовлюють вибір поведінки керівника й створення ним сприятливого клімату для продуктивної діяльності підлеглих та їх внутрішнього задоволення.

Робочий клімат, що базується на активній комунікативній політиці (формальних і неформальних зв'язках), створенні атмосфери довіри, відвертості між членами колективу та їх керівником і безпосередньо між самими членами колективу, є важливою передумовою побудови сприятливої культури організації (організаційної, корпоративної культури), яка, у свою чергу, спрямована на проведення активної соціальної політики, а значить, покращення умов життя й праці людей, їх добробуту. Для підприємств таке "управління інтересами і через інтереси людей" [2, с. 533] принесе бажані економічні результати діяльності.

**Література:** 1. Теория управления: Учебник / Под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. — М.: Изд. РАГС, 2003. — 560 с. 2. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика: Монография. — К.: МАУП, 2000. — 576 с. 3. Ипатов Е. Ф. Психология управления в бизнесе: Навч. посібник / Е. Ф. Ипатов, К. М. Левківський, В. В. Павловський. — Харків – Київ: НМЦВО, 2003. — 320 с. 4. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: Учеб. пособие. — Мн.: Новое знание, 2000. — 336 с. 5. Психология менеджмента / Под ред. проф. Г. С. Никофорова. — Харьков: Гуманитарный центр, 2002. — 556 с. 6. Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Клециной. — СПб.: Питер, 2003. — 480 с. 7. Лавриненко Н. В. Женщина: самореализация в семье и обществе (Гендерный аспект). — К.: ВИПОЛ, 1999. — 172 с.

УДК 316.346.2 (477)

**Галашова Е. Г.**

## **НОВАЯ ГЕНДЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ И ПУТИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УКРАИНЕ**

*In the article participation of women in Ukrainian life that steadily augments is studied. There are certain obstacles for this: it is necessary to overcome invisible barriers for promotion — a glass ceiling and walls — new gender policy of world scale.*

Последнее десятилетие XX и начало XXI века ознаменовались кардинальными изменениями в тендерной политике Украины. Все большим становится участие женщин в экономической, политической и культурной жизни страны. Этому способствует их

© Галашова Е. Г., 2005



финансовая и психологическая самостоятельность, становление украинской женщины как лидера и активизации их роли в бизнесе. В настоящее время активность женщин реализуется через их участие в деятельности общественных организаций и благотворительных фондах. За время независимости Украинского государства женское движение приняло широкий размах. В аппаратах центральных органов исполнительной власти большинство работников составляют женщины, среди государственных служащих 68% приходится на женское население [1]. Количество женщин-депутатов в высшем законодательном органе власти увеличилось и приближается к среднему мировому показателю представленности женщин в парламентах — 10%. Сегодня женщины начинают активно осваивать сферу малого и среднего бизнеса. Так, 36% фонда малого бизнеса ЕБРР (до 10 тыс. долларов США) выдано женщинам.

Однако социологический опрос, проведенный по регионам, показал, что отношение к женщинам-управленцам имеет двусмысленное восприятие. Конструирование гендерного пространства идет через преодоление стереотипов. Так, представление о женских карьерах формируется, что называется, "от противного": в сравнении или противопоставлении мужским карьерам, личной жизни и семье [2].

Таким образом срабатывает целый комплекс стереотипов:

женщина способна внести значительно меньший "человеческий капитал" в работу организации;

женщина, вследствие своих психологических особенностей, не может руководить делом так хорошо, как это способен сделать мужчина;

вследствие специфики половой коммуникации, женщина не может так эффективно набирать нужный опыт, необходимый для продвижения по служебной лестнице;

обязанности женщины относительно семьи и дома не позволяют ей эффективно реализоваться в профессиональной или общественной деятельности.

Опыт европейских стран показывает, что эти основные стереотипы относительно задействования женщин вне дома присущи и высокоразвитым обществам. Так, мужчины Германии почти в 99% случаев разделяют вышеприведенные мысли. 50% мужчин Великобритании признают справедливость приведенных соображений. А вот американцы составляют редчайшее исключение. Они признают полное равенство мужчин и женщин в процессе профессиональной самореализации [3]. Таким образом, возникает необходимость в формировании новой гендерной стратегии мирового масштаба, векторами которой являются: новые поведенческие образцы, формы гендерного взаимодействия в "частной сфере" (в отношении к гражданским бракам, реализации семейных стратегий поведения и т. д.), а также в "публичной" сфере (планирование карьеры, приобретение статуса бизнес-леди).

Бизнес-леди — это самый популярный тип деловой женщины, который по современным представлениям может быть:

- 1) creator, к которому относится ограниченное число женщин;
- 2) наемный управляющий, менеджер;
- 3) собственник.

Для успешного продвижения по служебной лестнице бизнес-леди необходимо преодолеть невидимые барьеры, препятствующие ее продвижению, а именно "стеклянный потолок" и "стеклянные стены" [3]. Понятие "стеклянный потолок" было предложено Линн Мартин в середине 1970-х годов в США. Он может существовать на различных уровнях, в зависимости от того, насколько успешно женщины продвигаются вверх в организационных структурах управления. Женщинам крайне трудно пробиться в стратегические области, такие, как разработка новых видов продукции, финансовая схема, а затем вверх — до директорских постов в пирамидальной структуре, характерной для крупных организаций (рис. 1).

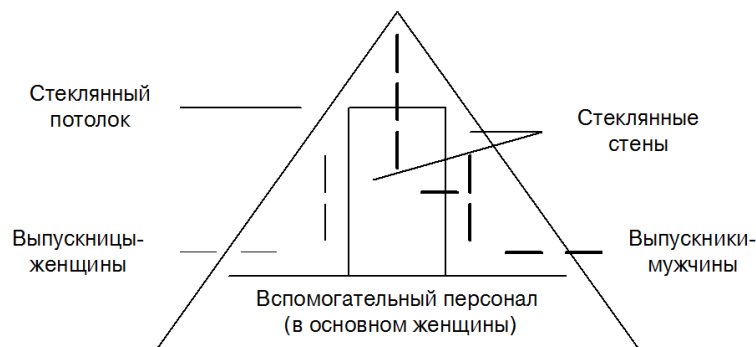


Рис. 1. "Стеклянный потолок" и "стеклянные стены" в организационной пирамиде



Результаты исследования демонстрируют преодоление прозрачных стен и потолка в направлении освоения "мужского" пространства, границы которого в сфере трудовых отношений определяются достаточно четко.

**Литература:** 1. Здравомыслова Е. Социальное конструирование гендера: феминистская теория / Е. Здравомыслова, А. Темкина. — Харьков: ХЦГИ, 2001. — 200 с. 2. Пушкарева Н. Гендерные исследования: рождение, становление, методы и перспективы в системе исторических наук. — СПб.: Женщины. Гендер. Культура; М.: МЦГИ, 2000. — 560 с. 3. [www.spersona.ru](http://www.spersona.ru) 4. [www.gender.ru](http://www.gender.ru)

УДК 658:316.346.2

**Алексеева Т. І.**

**Серпухов М. Ю.**

## СТРАТЕГІЯ КАЙЗЕН ДЛЯ УСПІШНИХ ЗМІН У ГЕНДЕРНІЙ ПОЛІТИЦІ

*The traditional differentiation by gender changes to new positions of male and female behavior in social surrounding. Kaizen strategies for successful gender politic change.*

На сучасному етапі трансформування економіки України більшість підприємств мають проблеми, пов'язані з ефективністю управління. Неефективне управління призводить до негативних наслідків та ускладнює стан суб'єкта господарювання. Тому актуальність теми обумовлюється об'єктивним підґрунтям для існування ефективного гендерного управління та відповідністю внутрішнього стану суб'єкта господарювання зовнішньому оточенню.

Метою роботи є розробка стратегії успішних змін в організації на основі суспільної трансформації відносин між чоловіками та жінками. Кожному індивіду притаманні власні риси суспільної поведінки, які характеризують його як особистість. Починаючи свій життєвий шлях та протягом нього, людина прагне до самореалізації в тій чи іншій формі. Умови для самореалізації створює суспільство. Основною з таких умов є можливість самореалізації засобами використання своїх трудових здібностей, які полягають у доцільній діяльності людей зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб окремої людини, підприємства або суспільства взагалі. Тому при формуванні стратегії підприємства потрібно враховувати суспільні зміни на основі змін у структурі гендеру.

У сучасному суспільстві традиційна диференціація статевих ролей переживає поступовий процес руйнування старих і становлення нових моделей жіночого й чоловічого рольового поведіння. Поступово руйнуються стереотипи суспільства відносно можливості вибору та оволодіння певної професії, яка раніше була притаманна тільки одній статі. З'являються нові, більш необхідні професії, скорочуються інші. Успішне та ефективне управління полягає в урахуванні суспільних змін у структурі гендеру при формуванні стратегії підприємства. Якщо стратегія підприємства не враховує тенденції зовнішнього оточення підприємство поступового, то з розвитком нових тенденцій вона починає не відповідати зовнішньому оточенню, що й призводить до зниження ефективності діяльності підприємства.

При розгляді підприємства як цілісної економічної системи, яка складається з внутрішнього та зовнішнього оточення і його взаємодії, потрібно формувати стратегію розвитку, що в змозі досягти відповідності внутрішнього та зовнішнього оточення. Необхідність гендерних змін обумовлюється суспільною трансформацією. Для врахування всіх факторів суспільних змін будується багатофакторна гендерна модель, у якій всебічно враховуються фактори зовнішнього та внутрішнього оточення (таблиця).

© Алексеева Т. І., Серпухов М. Ю., 2005

## Фактори впливу гендерних змін на оточення підприємства

<b>Зовнішнє оточення</b>	<b>Наслідки</b>
1. Руйнування стереотипів	Перерозподіл робочої сили
2. Зміна суспільних норм	
3. Статева зміна структури працездатного населення	Заміна гендерного співвідношення ринку праці
4. Поява нових професій	Зміна професійної структури ринку праці
5. Підготовка та перепідготовка нових кадрів	
6. Вплив фактора моди	
<b>Внутрішнє оточення</b>	<b>Наслідки</b>
1. Зміна організаційної структури підприємства	Удосконалення управління підприємством
2. Продуктивність праці, фізичні можливості	Урахування гендерного впливу при формуванні складу підприємства
3. Адаптація до умов праці	Формування гендерних пріоритетів
4. Внутрішні цілі підприємства та персоналу	

Для врахування факторів впливу гендерних змін на оточення підприємства та побудову стратегії розвитку доцільно використовувати концепцію кайзен. Стратегія кайзен становить постійні вдосконалення стратегії підприємства, з реалізацією якої підприємство постійно розвивається. Для реалізації успішних змін у гендерній політиці та формування ефективної стратегії розвитку, використовуючи концепцію кайзен, підприємство має можливість забезпечити постійні зміни, спрямовані на вдосконалення своєї діяльності за всіма аспектами. Застосування запропонованої багатофакторної моделі повинно мати постійний системний характер. При цьому особлива увага надається впливу гендерного фактора на структуру підприємства та формування гендерних пріоритетів.

Наукова новизна полягає у застосуванні стратегії кайзен для успішних змін у гендерній політиці підприємства, що дозволить формувати відповідну стратегію розвитку та підвищити ефективність діяльності організації.

Таким чином, використовуючи концепцію кайзен, підприємство має можливість адекватно реагувати на зміни в гендерній політиці та формувати відповідну стратегію розвитку з урахуванням змін.

**Література:** 1. Іранська О. М. Сучасні аспекти аналізу гендерної проблематики // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції "Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві". — К.: ПЦ "Фоліант", 2004. — 72 с. 2. Берн Ш. Гендерна психологія. — СПб.: Прайм-Еврознак, 2001. — 320 с. 3. Коленсо М. Стратегія кайзен для успешных организационных перемен. — М.: ИНФРА-М, 2002. — XIV. — 160 с.

**Бондаренко М. В.**

УДК 316.346.2

**Затейщикова О. О.**

## СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*Modern problems of working women and possible ways for their solution are considered in the theses. Determination of a woman's role as labor resource in a contemporary society is the purpose of the research. The draft of a social protection program for women at an enterprise is proposed.*

У сучасних умовах для нашої країни особливого значення набуває пошук нових шляхів підвищення соціально-економічної ефективності діяльності підприємства. Одним з таких шляхів є покращення якості роботи персоналу, що полягає у використанні нових ресурсів управління, які складають потенціал гендерних відносин. Гендер, або соціальна стать, — це комплекс соматичних, репродуктивних, соціокультурних та поведінкових характеристик, які забезпечують індивіду особистий, соціальний та правовий статус чоловіка і жінки [1].

© Бондаренко М. В., Затейщикова О. О., 2005



Слід відзначити, що питання гендерної політики в Україні є мало дослідженими. На сьогодні цією проблемою в більшій мірі займаються психологи, ніж економісти та менеджери. Разом з тим вплив гендерних відмінностей суттєво відбивається на результатах діяльності підприємств, тому вивчення цієї проблеми є актуальним і для керівників.

Питання гендерної політики досліджувались у працях таких вітчизняних науковців, як К. Б. Левченко, С. Айвазова, Т. Клименкова, О. Вороніна, Т. Мельник, А. О. Блинова, Л. Ф. Удотова та ін.

Метою дослідження є визначення ролі жінки та її трудового вкладу в сучасному суспільстві.

Досягненню поставленої мети сприяє вирішення наступних завдань: вивчення проблем працюючих жінок, теоретичне обґрунтування формування соціальних програм захисту жінок на підприємстві.

Актуальність проблем гендерної політики, зокрема гендерної рівності, має висвітлення у відповідних законодавчих та нормативних актах, які мають комплексний характер і охоплюють багато сфер суспільного життя. Так, згідно з Указом Президента України "Про підвищення соціального статусу жінок в Україні", головною метою стратегічних дій стосовно жінок є створення більш сприятливих умов для забезпечення жінкам рівних з чоловіками можливостей брати участь у політичному і суспільному житті держави.

Необхідно зауважити, що в рамках Програми розвитку ООН обчислюється індекс людського розвитку, побудова якого базується на положеннях концепції людського розвитку, до яких належать: рівність, продуктивність, сталість та розширені можливості. Значну увагу при розрахунку цього показника приділяють урахуванню гендерного фактору, який виявляє соціально-економічні розбіжності у становищі жінок і чоловіків у суспільстві [2].

Незважаючи на високий рівень демократизації в нашій країні, гостро стоїть питання стосовно забезпечення рівних можливостей для кожного члена суспільства. Особливо це стосується жіночої частини населення, яка зазнає значних труднощів при прийнятті на роботу, отриманні належного заробітку, становленні професійної кар'єри тощо. Таким чином, спектр можливостей жінок вибирати шляхи і засоби підвищення якості свого життя значно менший, ніж у чоловіків. Так, за статистичними даними, заробітна плата жінок складає близько 70% від заробітної плати чоловіків. Робочий тиждень жінок, які працюють у народному господарстві, довший, ніж у чоловіків, за рахунок праці вдома. Жінки, які мають у середньому більш високий рівень освіти, ніж чоловіки, займають менш престижні та оплачувані посади; серед управлінців складають меншість, а на вищому рівні майже не репрезентативні взагалі. Жінки мають більше проблем, ніж чоловіки, при звільненні (їх частка серед звільнених дорівнює 62,6%), так і при прийнятті на роботу: вони складають 45% від усіх працевлаштованих службою зайнятості [3]. Жінки частіше стикаються з приниженням на робочих місцях (створення стресових ситуацій, обмеження в інформаційних засобах, повноваженнях, психологічний тиск тощо) [4].

Виникають також проблеми порушення законодавства стосовно умов праці жінок. Недосконала технологія, важка фізична праця, використання устаткування, що не відповідає умовам безпеки, шкідливі та небезпечні умови праці характерні для великої кількості промислових і сільськогосподарських підприємств. В Україні залишається високим рівень професійної захворюваності серед працівників, у тому числі серед жінок [1].

Таким чином, весь комплекс проблем жінок у значній мірі впливає на стан здоров'я, працездатність, трудову активність жінок, тим самим зменшуючи рівень мотивації до праці.

Викладене вище свідчить про необхідність пильної уваги до жінок, які працюють, зокрема до жінок репродуктивного віку. На думку авторів, важливим на сьогоднішній день є реформування системи соціального захисту жінок на підприємстві шляхом впровадження програм, які дозволяють жінкам продовжувати працювати після народження дітей, отримувати задоволення від роботи та забезпечити принцип рівних можливостей.

До складу соціальних гендерних програм доцільно віднести наступні положення: отримання консультацій по телефону, що стосуються піклування за членами сім'ї (виховання дитини, доглядання людей похилого віку); встановлення гнучкого робочого дня; використання дистанційної праці (можливість працювати вдома та доглядати за дитиною), надання медичної допомоги вагітним жінкам, матеріальної допомоги при народженні дитини.

Підбиваючи підсумки зробленого огляду, можна сказати, що, хоча конституційні принципи гендерного демократизму відкривають в Україні великі можливості для утвердження політики гендерної рівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, жінки ще не мають рівних з чоловіками можливостей щодо участі у соціально-економічному житті країни. Проте для встановлення реальної рівноправності зміни у становищі й статусі жінок мають бути пов'язані з вирішенням проблем працюючих жінок, зокрема через впровадження соціальних програм.



Наукові результати дослідження полягають у формуванні теоретичних передумов дослідження гендерних питань та обґрунтуванні необхідності використання соціальної програми захисту жінок на підприємстві.

**Література:** 1. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління. Монографія. — Харків: Вид. Нац. унів. внутр. справ, 2003. — 344 с. 2. Удотова Л. Ф. Соціальна статистика: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 376 с. 3. Становление профессиональной карьеры женщины: историко-философский, социологический и психологический аспекты // Материалы Междунар. науч.-практ. конф., Харьков, 28 февраля 2003 г. — Харьков: Изд. НУА, 2003. — 156 с. 4. Скавитина А. В. Проблемы притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — №5. — С. 118 – 126.

**Миронова О. М.**

УДК 331.108.2:316.6

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЕЛЕМЕНТИ АНТИКРИЗОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*The article deals with the analysis of social and psychological elements of activity on conditions of anti recessionary management of enterprises.*

Антикризова діяльність підприємства неодмінно супроводжується перетвореннями всіх сфер менеджменту, ключова роль у цьому процесі належить персоналу. В сучасній економічній літературі велику увагу приділяють проблемам гендерної політики на підприємствах, яка у свою чергу великою мірою залежить від існуючої в організації корпоративної культури, що визначається як "сукупність неформальних процедур, що преважують в організації, чи як переважна філософія щодо того, що найкраще дозволить досягти організаційних цілей" [1, с. 370]. У діяльності підприємства наявність певної корпоративної культури може призвести як до позитивних, так і негативних наслідків, що свідчить про важливість урахування людського фактору в антикризовому менеджменті. Необхідність акцентування уваги на цих проблемах підтверджують роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних авторів: В. Гриньової, Л. Дафта, Е. Короткова, Т. Лепейко, В. Немцова, В. Пономаренка, О. Пушкаря, А. Стрікланда, А. Томпсона, О. Тридіда та ін.

Незважаючи на розвиток теорії антикризового менеджменту, досі недослідженими залишаються соціально-психологічні аспекти процесів, що відбуваються на підприємствах. Тому метою даного дослідження є виявлення та аналіз соціально-психологічних елементів діяльності в умовах антикризового менеджменту підприємства.

Під час впровадження антикризових заходів на підприємстві важливу роль відіграє ефективне управління персоналом, задля якого, насамперед, необхідне створення відповідної корпоративної культури підприємства, яку в економічній літературі визначають по-різному:

філософія та цінності, особливі методи вирішення проблем і прийняття рішень, своя ділова практика, свій кодекс цінностей, а також особлива система внутрішніх взаємовідносин [2];

система матеріальних та духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою... [3];

провідна місія компанії; базові філософські, соціальні та соціально-економічні цінності й цілі організації; особливості ділових взаємодій між членами організації; система правил спілкування та поведінки для всіх співробітників; соціально-психологічна атмосфера; характеристика та спрямованість ділових конфліктів; рівень задоволеності працівників своєю працею, положенням у компанії й перспективою кар'єрного зростання [4].

На думку автора, в умовах антикризового менеджменту корпоративну культуру підприємства слід розглядати з огляду на соціально-психологічні елементи управління персоналом:

соціально-психологічний клімат (СПК) організації, який залежить від цільових установок колективу, його згуртованості, стабільності, а також відповідності кожного працівника вимогам усього колективу, їх моральної й матеріальної задоволеності своєю працею та рівня прихильності своїй організації. Керівництву доцільно проводити аналіз та виявляти, який саме рівень СПК існує на підприємстві — несприятливий, напружений, нормальний чи сприятливий;

комунікаційні зв'язки в колективі, які забезпечують функціонування підприємства, зокрема в умовах виходу з кризи. Виділяють три рівні комунікаційних зв'язків — низький, середній та високий;

© Миронова О. М., 2005

відношення до змін персоналу підприємства. Слід враховувати поділ персоналу на групи залежно від ставлення до змін: ті, хто активно чи пасивно опираються змінам та пасивно чи активно захищають зміни;

рівень конфліктності. З соціально-психологічної точки зору, на виникнення існуючих конфліктних ситуацій впливають наступні стилі поведінки персоналу [5, с. 431]: конкуренція, співробітництво, компроміс, уникання та поступливість. Тому менеджерам підприємства необхідно враховувати їх при впровадженні заходів стосовно запобігання або подолання конфліктів;

соціальна активність, яка проявляється в бажанні членів персоналу здійснювати будь-які дії щодо покращення ситуації на підприємстві або в процесі прийняття управлінських рішень. У рамках цього аспекту необхідно враховувати такі типи соціальної активності, як інертність, активна пасивність, пасивна активність та активність.

Виокремлення та аналіз вищеперерахованих соціально-психологічних елементів антикризової діяльності слід проводити методом анонімного анкетування всього персоналу підприємства. Отримані дані, оброблені за допомогою кластерного аналізу, дозволять розподілити всіх членів персоналу на такі групи: "творці", "виконавці", "окозамилювачі" та "руйнівники". Подальше дослідження планується проводити в напрямку розробки рекомендацій щодо управління цими групами персоналу на різних етапах антикризового менеджменту.

---

**Література:** 1. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент. Навч. посібник / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань. — К.: ТОВ УВПК "ЕксОб", 2001. — 560 с. 2. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учеб. для вузов / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 576 с. 3. Спивак В. А. Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001. — 352 с. 4. Самоукина Н. Антикризисное управление компанией. — СПб.: Питер, 2003. — 192 с. 5. Державне управління і менеджмент: Навч. посібник у таблицях і схемах / За заг. ред. д. е. н., проф. Г. С. Одінцової. — Харків: ХарPI УАДУ, 2002. — 492 с.

УДК 316.346.2

**Гарбар О. М.**

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СВІТЛІ УКРАЇНСЬКОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

*The article is devoted to the problems of gender policy in Ukraine and also to the methods of its effective realization.*

Гендерна політика — це комплексна цілеспрямована діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій щодо ліквідації усіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві. Гендерна рівність — правовий принцип, який включає в себе законодавче закріплення рівних прав суб'єктів незалежно від статі, а також систему юридичних та інших гарантій щодо реалізації рівноправності чоловіків і жінок [1].

На сьогоднішній день для України пріоритетним завданням є входження до Європейського Співтовариства. При реалізації необхідних для цього економічних та політичних реформ не слід забувати про гендерну складову демократичних перетворень, що є однією з вимог для вступу до нього. Щоб активізувати діяльність щодо інституалізації гендерних перетворень у державі, автор вважає, що треба, перш за все, використовувати напрацьований досвід Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді спільно з міжнародними й неурядовими організаціями, а також стимулювати процеси демократизації, євроінтеграції та ліквідації усіх форм дискримінації в суспільстві, в тому числі й гендерної.

Враховуючи відсутність уваги до цієї проблеми в Україні, можна констатувати відсутність знань про ідеологію та політику Європейського Співтовариства щодо досягнення

---

© Гарбар О. М., 2005





гендерної рівності не тільки у широкого українського загалу, а й у багатьох політиків та вчених. При орієнтації України на європейські цінності цей аспект проблеми абсолютно зникає, що негативно відображається на процесах управління формуванням гендерної політики в Україні.

На жаль, рівні права жінок і чоловіків, які проголошуються Конституцією України та численними міжнародними правовими документами, не є реальністю. У США жінкам належить більше 50% коштів, що обертаються в країні, на них виписані 65% рахунків, у їх руках зосереджено 57% цінних паперів, 74% будинків, на них припадає 88% загальної купівельної спроможності. Що ж до України, то її сучасний діловий ринок не спроможний створити такий прошарок підприємців, яких називають "business women".

В Україні жінки володіють більш ніж 27% бізнесу, наймають 25% робочої сили, складають 55% тих, що навчаються, близько 25% заробляють більше чоловіків у родині із двома працюючими. Частка жінок на міністерських посадах тільки за останнє десятиліття подвоїлася — з 3,4 до 6,8%. Наведені дані підтверджують помітне зростання участі жінок в економічному житті і дозволяють прогнозувати перспективні зрушення в цьому напрямку. Незважаючи на все це, реальність жорстока: в останні роки спостерігається тенденція до збільшення різниці в рівнях заробітної плати осіб різної статі. Так, у 1995 році середньомісячна заробітна плата жінок становила 83,2% середньомісячної заробітної плати чоловіків; у 1999 році — 73,3%; 2000 році — 70,1%; 2001 році — 69,1%.

Що ж до органів влади, можемо спостерігати такі статистичні дані:

у північних країнах закріплена 30 – 40-відсоткова квота для жінок в органах влади. У Норвегії, наприклад, виборчий закон говорить, що представники однієї статі не можуть займати більш ніж 60% місць у парламенті;

в Україні відомі такі імена, як Тимошенко, Кужель, Станік, але це лише виключення, а не належне правило. Чисельність жінок — депутатів у вищому законодавчому органі нинішнього скликання — 28 чоловік, що складає 5,1% загальної чисельності депутатів. Проведений в Інституті соціально-економічних стратегій аналіз дозволяє стверджувати, що в нашій політиці й економіці склалася гендерна асиметрія, яка призвела до схованої дискримінації жінок у сфері керування. Так, середній світовий рівень представленості (участі) жінок у парламентах складає 10%. У Швеції частка жінок у парламенті досягає 42,7%, Фінляндії — 33,5%, у Данії, Норвегії, Нідерландах — 36 – 37% [2].

Важливою подією стало прийняття 11 січня 2005 р. Закону України "Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації", що спрямований на забезпечення рівних прав, свобод жінок і чоловіків та створення умов для їх реалізації в усіх сферах життя суспільства, утвердження державних гарантій щодо формування паритетних відносин між жінками і чоловіками як умови сталого розвитку громадянського суспільства. Але, оскільки цей Закон є першою спробою врегулювати гендерні нерівності в Україні, в ньому є багато недоліків, над якими треба детально працювати [3].

Автор вважає, що для забезпечення ефективної реалізації гендерної політики в Україні необхідним є здійснення системи таких політико-правових та організаційних заходів:

1. Розробка та прийняття концептуального забезпечення формування й розвитку гендерної політики в Україні з дотриманням європейських стандартів шляхом інтегрування гендерної політики в усі галузі життя; проведення змін у нормативно-правовому забезпеченні здійснення гендерної політики в Україні.

2. Проведення змін в інституціональному забезпеченні координування процесами розробки та впровадження гендерної політики в Україні.

3. Розповсюдження стратегічних європейських документів щодо гендерної рівності; впровадження у навчальні програми підготовки та перепідготовки кадрів органів державного управління; вивчення основних принципів європейської політики досягнення гендерної рівності; проведення семінарів та конференцій з питань гармонізації європейського й українського національного законодавства щодо гендерної рівності; проведення соціологічних, правових та політологічних досліджень із зазначених вище питань.

---

**Література:** 1. Вудвард Алісон Е. На шляху до гендерної рівності // Рада Європи. — Страсбург, 2002. — С. 17. 2. Gender Mainstreaming. Fact Sheet. December, 2002. — Strasbourg: Council of Europe, 2002. — P. 2. 3. Торкельсдотір Е. Коментарі до проекту Закону України "Про державні гарантії рівних прав та можливостей чоловіків і жінок" / Е. Торкельсдотір, В. Неубауер // Рукопис. — 2003. — С. 1. 4. www.gender.kiev.ua Левченко К. Б., доктор юридичних наук, Радник Міністра внутрішніх справ України з прав людини та гендерних питань.



## ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМП'ЮТЕРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

*The paper presents a number of peculiarities concerning gender aspects of computer-mediated communication. The comparative analysis of Russian and English electronic texts is conducted. The data obtained have revealed some differences and some similarities between male and female electronic styles.*

Виникнення інформаційних технологій, а особливо поява Інтернету, привела до певних змін мови, що обслуговує цю сферу. Ці мовні зміни настільки масштабні й глобальні, що деякі лінгвісти вже говорять про виникнення мережної або ж електронної мови, особливо стосовно англомовного суспільства (див. поява термінів: *e-language*, *e-talk*, *wired-style*, *geekspeak*, *netspeak*, *Internet language* та ін. [1; 2]. Англійський лінгвіст Девід Кристал у своїй останній книзі "Мовна революція" одним із факторів (і, на його думку, найбільш значущих), які привели до революційних перетворень у мові, назвав саме виникнення Інтернету [3, с. 64]. Тому сьогодні є необхідним всебічне вивчення лінгвістичних аспектів електронної комунікації.

Категорія *гендеру* може здобувати певну специфічність саме в електронній комунікації. Так, при опосередкуванні електронним середовищем деякі гендерні особливості комунікації можуть проявлятися інакше, або ж нейтралізуватися, або виникають її нові форми, які не фіксуються при звичайному мовному спілкуванні [4; 5]. Якими методами це можна зафіксувати й у рамках якої теоретичної моделі можлива їх більш поглиблена й всебічна інтерпретація?

Зазначимо, що якщо проблема гендерних особливостей англомовного електронного дискурсу вже розробляється понад 10 років (практично з початку 90-х років минулого сторіччя), то роботи з вивчення гендерної складової російськомовного Інтернету у вітчизняному мовознавстві з'явилися тільки останнім часом (рік або два тому) [6 – 15]. У царині ж гендерних теорій більш ніж лінгвістична складова виявилися вивчені психологічні й соціологічні особливості електронного спілкування [16 – 19]. Цьому сприяв ряд факторів:

мовна географія Інтернету (більша частина Інтернету все ще обслуговується англійською мовою, хоча фахівці стверджують, що в XXI столітті половина Інтернету буде складатися з китайських сайтів [2, с. 288]);

часовий фактор (російськомовний Інтернет і власне лінгвогендерологія СНД з'явилися набагато пізніше);

відсутність належної методологічної бази, що дозволяє найбільш ефективно досліджувати в сукупності як гендерну, так і лінгвістичну складову віртуальної реальності;

і деякі інші причини.

Більш того, при виділенні магістральних лінгвістичних підходів до аналізу категорії "гендер" може бути додане й вивчення гендерних аспектів електронної комунікації й мови Інтернету. У даного напрямку більші перспективи як у плані розробки гендерних теоретичних моделей, "придатних" для роботи в кіберпросторі, так і в області практичних додатків (наприклад, створення ефективної моделі електронної комунікації з урахуванням гендерної складової може бути вкрай цікавим для оптимізації комунікативних моделей або крос-культурного вивчення управлінських практик).

Щодо вивчення гендерного параметра в електронній комунікації, на думку автора, сприяв і ряд інших причин. Відомо, що електронна комунікація є однією з різновидів (форм) масової комунікації [20, с. 32], а саме в масовій комунікації найбільш очевидні та або інша акцентуація й динаміка гендерного параметра й пов'язаних з ним гендерних стереотипів [21].



Тому при розгляді взаємозв'язку гендерного параметра й електронної комунікації проблемні питання, поставлені А. В. Кириліною [22 – 24] щодо ролі гендера в інтра-і екстралінгвістичній реальності, можуть бути цілком застосовні й до електронної комунікації:

1. Як віртуальна реальність впливає на процеси мовного конструювання гендера та їхню динаміку?
2. Що в мовному конструюванні гендерної віртуальної ідентичності найбільш стабільно, а що ні?
3. Що і як міняється в конструюванні гендера залежно від формату електронної комунікації?
4. Які теоретичні моделі репрезентації гендерного фактора найбільш ефективно можуть працювати в просторі електронної комунікації й чому?
5. Які дані для дослідження віртуальної свідомості й культури дає гендерний підхід?
6. Як відбиваються культурна експансія (наприклад, англійської або ж китайських мов в Інтернеті) і процеси глобалізації на гендерному параметрі в структурі віртуальної мовної особистості?

---

**Література:** 1. Crystal, D., *Language and the Internet*. — Cambridge: Cambridge University Press, 2001. 2. Thurlow, C., *The Internet and Language // Concise Encyclopedia of Sociolinguistics*, Elsevier, 2001. 3. Crystal, D., *The Language Revolution*. — Cambridge: Poliy Press, 2004. 4. Palomares, N. A., Gender Schematicity, Gender Identity Salience, and Gender-Linked Language Use // *Human Communication Research*. — 2004. — №4. — Vol. 30. 5. Rodino, M., Breaking out of Binaries: Reconceptualizing Gender and its Relationship to Language in Computer-Mediated Communication // *Journal of CMC* 3 (3). — 1997. 6. Горошко Е. И. Изучение электронного дискурса в судебном речеведении // *Зб. наук.-практ. мат. конф. "Теорія та практика судової експертизи і криміналістики"*. — Харків: Право, 2004. — Вип. 4. 7. Горошко Е. И. Гендерные особенности русскоязычного Интернета // *Зб. наук. праць "Наукові записки Луганського національного університету"*. Вип. 5. Т. 3. Серія "Філологічні науки". — Луганськ: Альма-матер, 2004. 8. Компанцева Л. Ф. Гендерные основы Интернет — коммуникации в постсоветском пространстве. — Луганск: Альма-матер, 2004. 9. Соколинская Е. Г. Сравнительный анализ электронного дискурса синхронной и асинхронной коммуникации в аспекте гендерной репрезентации (на материале русскоязычных чатов и русской секции LIVEJOURNAL) // *Зб. наук. праць "Наукові записки Луганського національного університету"*. Вип. 5. Т. 3. Серія "Філологічні науки". — Луганськ: Альма-матер, 2004. 10. Goroshko, O. Ig., Gender Aspects in Learning by Distance versus Traditional in English for Special Purposes // *Вісник національного університету ім. В. Каразіна. Серія "Філологія"*. — 2004. — №635. 11. Goroshko, O. Ig., Gender Aspects of Computer Mediated Communication // *Зб. наук. праць "Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти"*. Вип. 6 (10). — Харків: НТУ "ХПИ", 2004. 12. Goroshko, O. Ig., Linguistic Peculiarities of English and Russian Web-texts // *Linguistica Computazionale*. — Italy: Piza University, 2004. 13. Goroshko, O. Ig., Gender Perspectives: Increasing Diversity for Information Society Technology (Conference Abstracts). — Bremen, 2004. 14. Goroshko, O. Ig., Sokolinskaya, H. G., Gender Differences in Net-speak // *Культура народів Причорномор'я. Межвузовский центр Крыма*. — 2002. — №33. 15. Goroshko, O. Ig., Sokolinskaya, H. G., Some Features of Chat Discourse // *The USSE Messenger*. — Kharkiv: Konstanta, 2003. 16. Арестова О. Н. Гендерные аспекты деятельности в Интернете / О. Н. Арестова, А. Е. Войскунский // *Гуманитарные исследования в Интернете*. — М.: Владос, 2001. 17. Мышенкова Е. С. Гендерные и возрастные аспекты использования Интернета. Курсовая работа. — Мн., 2000. 18. Мышенкова Е. С. Гендерный аспект коммуникации в Интернет-среде. Дипломная работа. — Мн., 2002. 19. Perry, L. A. & Perry, T. T., Gender Differences in Internet Use: Do they Exist — <http://www.google.com>. 20. Галичкіна Е. Н. Специфика компьютерного дискурса на английском и русском языках. Дис.... канд. филол. наук. — Астрахань, 2001. 21. Кирилина А. В. Проблемы гендерного подхода в изучении межкультурной коммуникации // *Гендер как интрига познания*. — М.: Рудомино, 2002. 22. Кирилина А. В. Новый этап развития отечественной лингвистической гендерологии // *Мат. междунар. науч. конференции "Гендерные исследования и гендерное образование в высшей школе"* Иваново, 25 – 26 июня 2002 г.: В 2 ч. Ч. II "История, социология, язык, культура", Иваново, 2002. 23. Кирилина А. В. Исследование гендера в лингвистических научных дисциплинах // *Мат. междунар. науч. конференции "Гендерные образования в системе высшей и средней школы: состояние и перспективы"*, Иваново, 24 – 25 июня 2003 г. — Иваново, 2003. 24. Кирилина А. В. Современное состояние гендерных исследований в российской лингвистике // *Beitrag des Gender-Blocks zum XIII. Internationalen Slavistenkongress in Ljubljana* 15. — 21. August 2003. — Munchen, 2003. 25. Морган К. Половые различия в применении технологий / К. Морган, М. Морган // *Гуманитарные исследования в Интернете*. — М.: Владос, 2001. 19. Perry, L. A. & Perry, T. T., Gender Differences in Internet Use: Do they Exist — <http://www.google.com>.

## ДІАГНОСТИКА МОТИВАЦІЇ ЖІНОЧОЇ ПРАЦІ

*In the article method of diagnostics and expediency of its application are investigated at research of system motivation with the account of gender aspect*

Одним із найбільш важливих питань управління персоналом на підприємствах є спонукання працівника до ефективної діяльності з метою досягнення як власних цілей, так і цілей підприємства. Перед керівниками стоїть складна проблема — розробити дієву систему мотивації (механізм мотивації), яка б враховувала потреби та інтереси працівників даного підприємства. Крім цього, останні дослідження показують, що врахування гендерних відмінностей дозволяє актуалізувати значні ресурси управління, які знаходяться в особистісному потенціалі гендерних відносин. Розробці будь-яких заходів повинно передувати визначення проблеми, причини проблеми, істотних зв'язків, можливостей розв'язання проблеми та можливих напрямків подальших дій. Метод діагностики дозволяє поєднати всі ці етапи. Тому можна стверджувати, що теоретичне й практичне дослідження проблем мотивації за допомогою методу діагностики та гендерного підходу є актуальним.

Проблема вдосконалення систем мотивації на підприємствах України зараз є досить актуальною і привертає увагу багатьох науковців, серед яких Д. Богиня [1], Г. Дмитренко [2], А. Колот [3], В. Гриньова [4], М. Семикіна [5], І. Пономарьов [6], С. А. Сурков [7] та ін. У тому числі гендерний підхід до мотивації персоналу розглядають М. Дороніна [8], О. Кисельова [9], О. Баєва [10] та ін. Однак, незважаючи на велику кількість публікацій і досягнення певних результатів, ця проблема й досі залишається невирішеною і потребує подальших наукових пошуків.

На погляд авторів, одним із найбільш важливих питань є пошук ефективних інструментів для отримання інформації про стан мотивації, адже не маючи точних даних про наявність проблеми і про її причини, не можна прийняти правильного рішення щодо необхідних змін і, звичайно, впроваджені заходи будуть неефективними. Автори пропонують застосовувати для цього метод діагностики. Метою статті є обґрунтування доцільності використання методів діагностики при дослідженні мотивації та їх апробації на підприємствах Харківської області.

Розглянемо перш за все сутність категорії "діагностика" і можливість її застосування для оцінки системи мотивації. Хоча "діагностика" медичний термін, його широко використовують в економіці, техніці, психології, соціології. Виходячи з аналізу літератури, діагностику можна визначити як:

- 1) процес отримання інформації про стан об'єкта, розпізнавання причин проблем [11];
- 2) засіб здійснення цього процесу (сукупність методів і засобів, за допомогою яких здійснюється оцінка) [12; 13];
- 3) спеціальний напрямок діяльності (наукова дисципліна) [14].

Становить інтерес взаємозв'язок категорій, які часто розглядають як синоніми: "діагностика", "дослідження", "встановлення діагнозу". А. М. Сухов і А. А. Деркач [15, с. 343] пропонують розділяти ці поняття наступним чином. Термін "дослідження" використовувати, коли мова йде про фундаментальне вивчення наукових проблем. Коли ж мова йде про прикладні дослідження, які покликані вирішувати практичні задачі (розпізнавання явища, описання його характеристик, виявлення причин і побудова прогнозу), то доцільніше використовувати категорію "діагностика". А встановлення діагнозу є кінцевим етапом діагностики як процесу.

Виходячи з наведених визначень, під діагностикою мотивації будемо розуміти визначення сутності та розпізнавання причин проблем підприємства у сфері мотивації працівників на основі всеохоплюючого аналізу, із застосуванням певного набору принципів та методів його проведення. Діагностика потребує вибору певних джерел інформації, її збору та обробки з використанням відповідних методів аналізу, підготовки заходів для успішного вирішення проблем. Концептуально схема класифікації джерел і способів отримання інформації зображена на рис. 1.

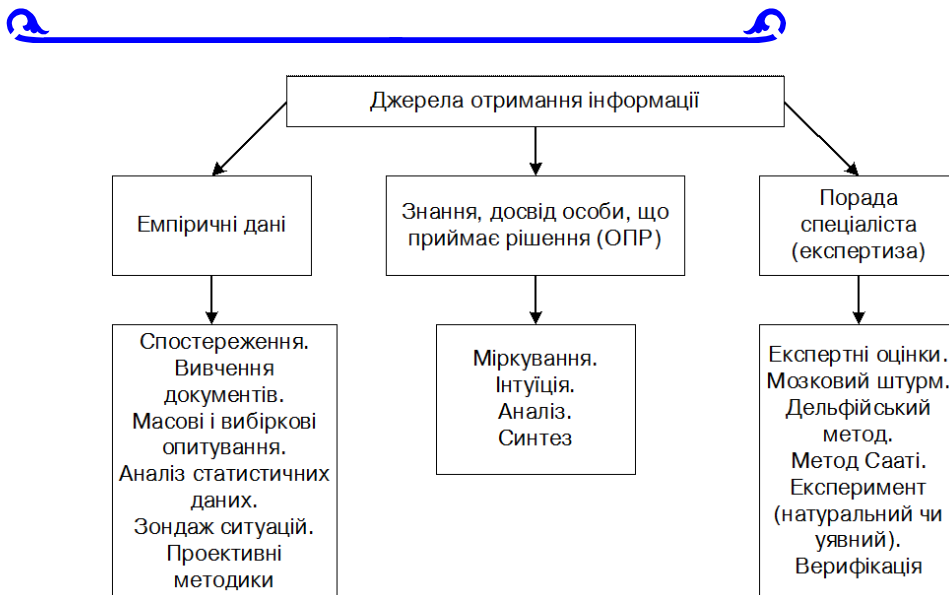


Рис. 1. Класифікація джерел і способів отримання інформації

І. Пономарьов відзначає необхідність балансу трьох складових вимірювання: управлінського, дослідницького і технологічного [6, с. 72]. Управлінського — у вигляді контролю об'єкта вимірювання та наявності засобів впливу. Дослідницького — у вигляді більш глибокого проникнення в сутність явища і його вимірювання. Технологічного — у формалізованих, точних та ефективних інструментах вимірювання.

У соціально-психологічній практиці вже досить поширеним є застосування діагностичного підходу до оцінки людських ресурсів (перш за все профдіагностика). В зарубіжній і вітчизняній літературі описано багато методів соціопсиходіагностики, але провідне місце серед них належить методам опитування (анкетування, інтерв'ю). Підґрунтям для застосування тієї чи іншої методики є певні її переваги у визначенні тієї чи іншої сторони досліджуваного об'єкта. Так, для виявлення усвідомлених спонук людської діяльності, як правило, використовують методи прямого підходу, які передбачають використання в якості матеріалу для наукового аналізу судження опитуваного про власну поведінку, власну думку, коли він прирівнює один із запропонованих варіантів до власного рішення. Вибір конкретних методів та методик збору інформації визначається характером проблем і завдань, на якому в даний момент вирішується те або інше діагностичне завдання, часом, відведеним на етап діагностики, та ін. Будь-який метод може представляти неточну інформацію, якщо він неправильно вживається. Проведення діагностичного обстеження, як правило, вимагає використання батареї методик, формування яких визначається цілями діагностики, ситуацією обстеження, трудомісткістю методик та ін.

Для проведення дослідження діагностики трудової мотивації жіночої поведінки були обрані наступні методи та методики, зображені на рис. 2.

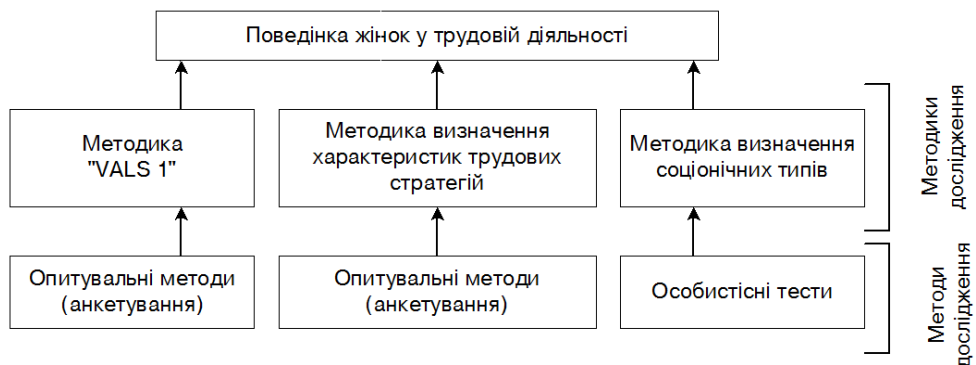


Рис. 2. Методики та методи дослідження поведінки жінок у трудовій діяльності

Перевагою обраних методів дослідження, а саме анкетування та особистісних тестів, є те, що, по-перше, вони дозволяють зібрати велику кількість даних, що важливо для

методу діагностики, й, по-друге, легкі в обробці інформації у зв'язку зі своєю упорядкованістю. Позитивна ж сторона методик полягає в тому, що вони всі вирізняють й "умовно" називають певні групи однорідних представників, що дає можливість співвіднесення й порівняння поведінки жінок з вивченими типопредставниками, без цього використання методу діагностики було б недоцільним.

В управлінських дослідженнях точна соціально-психологічна діагностика є основою будь-яких змін (концептуальних, структурних, змістовних), адже необхідно впевнитися, що в результаті нововведень об'єкти змінюються в дійсно необхідному напрямку. Для цього потрібно проводити заміри за суто значимими, сутнісними показниками. Діагностика передбачає, що отримані за її допомогою результати будуть співвідноситися або з певною системою відліку, або порівнюватися між собою. У зв'язку з цим можна говорити про два типи діагнозу:

діагноз на основі констатації наявності чи відсутності певної ознаки (тоді отримані дані співвідносяться з нормою чи певним критерієм);

діагноз, який дозволяє знаходити місце індивіда чи групи на "осі континуума" за вираженістю тих чи інших якостей. Для цього отримані дані порівнюють, досліджуваних ранжують за ступенем представлення тих чи інших показників, введення показника високого, середнього і низького рівня розвитку явища шляхом порівняння даних з критерієм.

Хоча отримання достовірної інформації про факти, відношення, мотиви при такому підході ускладнюється в результаті можливого приховування чи перекручування, цей недолік може бути певною мірою усунений за умови правильного конструювання анкети, підборі питань.

У практиці діагностування теорія вимірювання вже досить добре зарекомендувала себе і має широке застосування. Існує ряд вимог, яким повинні відповідати вимірювання: точність, надійність та якість.

Виходячи з цього, було проведено дослідження колективу "Харківського відділу керування ощадних банків" за допомогою методу діагностики, який дозволив отримати наступні результати: інформацію про рівень задоволеності колективу, який є одним із критеріїв якості системи мотивації, а також загальні характеристики (типи кар'єри, інтерес, мета в роботі, негативні сторони роботи відповідно до визначених типів жінок), що подані в табл. 1, 2.

Таблиця 1

**Загальна характеристика поведінки жінок відділу бухгалтерії "Харківського відділу керування ощадних банків"**

Назва психотипу	Інтерес, ціль у роботі	Негативна сторона роботи	Пріоритетна оцінка	Тип кар'єри	Тип жінок	Кількість людей
Соціальний тип	конкретна допомога колезі, знайомому	настирливість у наданні послуг	1) оцінка ближнього оточення; 2) самооцінка	соціальна кар'єра	сімейно орієнтовані жінки	20
Гуманітарний тип	процес спілкування з оточенням	неякісне вирішення завдання	1) суспільне визнання; 2) самооцінка	суспільна кар'єра		8
Дослідницько-концептуальний тип	якість процесу і результату	порушення термінів вирішення завдання	1) самооцінка; 2) оцінка колег	професійна кар'єра	професійно орієнтовані жінки	7
Виробничо-технологічний тип	досягнення конкретного виробничого результату	досягнення мети за будь-яку ціну	1) самооцінка; 2) оцінка вищого керівництва	адміністративна кар'єра		5

Більшість психодіагностичних методик описують людину за допомогою набору параметрів, який прийнято називати "профіль особистості". Використання даної методики дозволило побудувати профіль відділу бухгалтерії "Харківського відділу управління Ощадбанку", поданий у табл. 2.



## Профіль відділу бухгалтерії "Харківського відділу управління Ощадбанку"

Характеристики	Оцінка характеристик від 1 (недостатнє забезпечення) до 5 (добре забезпечення)				
	Абсолютно незадоволений	Незадоволений	Не зовсім задоволений	Задоволений	Абсолютно задоволений
Політика адміністрації щодо бізнесу				3,7	
Політика адміністрації щодо персоналу фірми			3,0		
Умови праці				4,0	
Заробітна плата		2,0			
Додаткові пільги		2,3			
Соціальна політика			3,3		
Відносини з керівництвом, стиль керівництва				4,0	
Відносини з колегами				4,3	
Можливість досягнення успіху на роботі				3,6	
Можливість просування в службовій діяльності			3,3		
Інформованість про справи фірми				3,8	
Визнання і схвалення результатів роботи				3,8	
Високий ступінь відповідальності				3,9	
Можливість творчого та особистого зростання			3,0		
Впевненість у майбутньому, гарантія зайнятості, стабільність			2,7		

Отримані результати свідчать, що найбільше жінки відділу задоволені відносинами з колегами, керівництвом, умовами праці, менше за все рівнем матеріального винагородження (заробітною платою, пільгами). Працівники невпевнені у майбутньому, не зовсім задоволені політикою адміністрації щодо персоналу фірми, соціальною політикою, можливістю просування в службовій діяльності та можливістю творчого й особистого зростання. Загалом можна стверджувати, що на підприємстві працівники не зовсім задоволені працею (середній бал 3,4). Вирішення даної проблеми можливе шляхом виділення найбільш значимих факторів і забезпечення задоволення відповідних потреб.

Проведення соціопсиходіагностики не є самоціллю, а спрямоване на виявлення і вивчення соціально-психологічних проблем з метою розробки й реалізації заходів щодо їх вирішення. Автори пропонують проводити діагностику для того, щоб отримати достовірну інформацію для розробки програми мотивації на підприємстві [16].

**Література:** 1. Богиня Д. П. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. — 2001. — №3. — С. 3 – 10. 2. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарарова, Т. М. Максименко. — К.: МАУП, 2002. — 248 с. 3. Колот А. М. Мотивация персонала. Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 336 с. 4. Гринева В. Н. Теоретические и методические основы мотивации труда персонала / В. Н. Гринева, В. П. Пигарев // Управление персоналом. — 2003. — №1. — С. 16 – 27. 5. Семикіна М. В. Индикатори економічної та соціальної ефективності мотивації праці // Актуальні проблеми економіки. — 2004. — №10 (40) — С. 181 – 189. 6. Пономарев И. П. Мотивация работой в организации. — М.: Едиториал УРСС, 2004. — 220 с. 7. Сурков С. А. Работа с персоналом как средство повышения эффективности организации // Управление персоналом. — 2003. — №7. — С. 40 – 43. 8. Дороніна М. С. Методологічні передумови дослідження поведінки жінки на ринку праці / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова // Економіка розвитку. — 2004. — №3 (31). — С. 56 – 59. 9. Киселева Е. Гендерный подход к мотивации персонала // Управление персоналом. — 2003. — №6. — С. 21 – 22. 10. Баева Е. Мужчина и женщина: два полюса в кадровом менеджменте // Персонал. — 2004. — №9. — С. 75 – 78. 11. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учеб. пособие / Под ред. Ю. М. Жукова. — М.: Аспект Пресс, 2004. — 256 с. 12. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Монографія / В. С. Пономаренко, О. М. Трідід, М. О. Кизим. — Харків: Вид. дім "ІНЖЕК", 2003. — 328 с. 13. Пищулин Н. П. Социальное управление: Теория и практика: Учеб. пособие в 2-х кн. Кн. 2. — М.: Академкнига, 2003. — 452 с. 14. Введение в психодиагностику: Учеб. пособие / Под ред. К. М. Гуревича. — М.: Академия, 2000. — 192 с. 15. Социальная психология. Учебник / Под ред. А. Н. Сухова, А. А. Деркача. — М.: Академия, 2003. — 600 с. 16. Лугова В. М. Методичні підходи до розроблення програми мотивації праці персоналу підприємства // Матеріали міжнар. наук. конфер. молодих учених і студентів "Молодь України і соціально орієнтована економіка". — Харків: ХНАДУ, 2004. — С. 138.



## ГЕНДЕРНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ КОММУНИКАТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ В БИЗНЕС-КОММУНИКАЦИЯХ

*The article deals with the problem of gender as a determinative factor of communicative strategies in business communication. The main approaches to the gender problem in business communication are outlined. It is underlined that the communicating process and its results are mostly determined by gender roles. Communicative strategies and gender myths are also described.*

Одной из актуальных проблем бизнес-коммуникаций как разновидности социальных коммуникаций, ограниченных сферой бизнеса, является их гендерная обусловленность, которая проявляется в отношении субъектов деятельности к бизнесу, в подходах и способах решения проблем, в применении стратегий и тактик делового общения. Эта тема стала актуальной в силу изменившейся роли женщины в современных социокультурных и экономических условиях. Основное противоречие заключается в восприятии друг друга субъектами процесса коммуникации (делового общения, переговоров), которое проявляется в распределении ролей, в выборе стиля и способа ведения переговоров, достижении коммуникативных целей.

Гендерные роли — набор культурных ожиданий, определяющих те модели поведения, которым должны следовать представители каждого пола [1, с. 408]. Гендерные роли оказывают первостепенное влияние на взаимодействие и взаимосвязи индивидов в разнообразных ситуациях, в том числе и бизнес-коммуникациях.

По мнению исследователей гендерных проблем, в современном украинском обществе достижения женщины в бизнесе (как впрочем и в любой другой сфере деятельности) во многом обусловлены ее настроенностью на успех. Реализация себя в бизнесе может рассматриваться как форма "культурной трансгрессии", как способ перехода гендерных границ и утверждения своего права на гендерную свободу [2, с. 77].

Важным элементом в изучении гендерной обусловленности делового общения являются мотивы выбора сферы бизнеса как рода занятий. Это — доминирующий фактор ведения деловых коммуникаций (как опосредованных СМК, так и непосредственного взаимодействия), в частности в выборе и применении коммуникативных стратегий субъектами делового общения (которыми являются и мужчины, и женщины).

Выбор коммуникативных стратегий основан на восприятии ситуации субъектами бизнес-коммуникаций, целями, которые каждый из них ставит перед собой, а также отношением к оппоненту.

К основным коммуникативным стратегиям относят [3, с. 29]:  
манипуляционную стратегию;  
конвенциональную стратегию;  
презентационную стратегию.

Рассматривая коммуникативные стратегии как программу управляющих воздействий, можно выделить четыре типа коммуникативных стратегий:

- 1) стратегию информирования;
- 2) стратегию убеждения;
- 3) диалоговую стратегию;
- 4) стратегию достижения согласия.

По мнению исследователей [2, с. 72], поведение женщин обусловлено мотивами самоутверждения, самореализации, стремлением к комфорту и финансовой независимости, однако бизнес-леди иначе воспринимают как саму структуру бизнеса, так и свое место в нем. В ситуации "высокой неопределенности", риска, экстремальности, наряду с маскулинной стратегией конкурентного лидерства женщины выбирают более продуктивные и гибкие стратегии планирования, "сотрудничества", "компромисса" и др. "Они более толерантны и в отношении нелегитимированных в культуре способов получения знания, основанных не на логике и рациональности, а на интуиции, сенсорике и т. д., что можно интерпретировать как "трансгрессивный культурный прагматизм" [1].

Существующие гендерные стереотипы относительно женщин в бизнесе проявляются в так называемых "антифеминистских" мифах. Эти мифы, которые актуальны в на-



шем обществе, обуславливают различия в восприятии друг друга субъектами деловой коммуникации, а также в выборе ими коммуникативных стратегий.

К наиболее распространенным мифам относят:

"бизнес — неженское дело";  
медико-биологический миф;  
художественно-публицистический миф;  
миф психологический;  
"эгоизм и самопожертвование";  
эвристический.

Таким образом, рассматривая гендерную обусловленность бизнес-коммуникаций, правомерно выделять феминную и маскулиную модель поведения, в основе которой лежат гендерные различия в принятии решений, отношении к кризисным ситуациям, коммуникативных стратегиях и тактиках.

**Литература:** 1. Елсуков А. Н. Социология: Учеб. пособие для студентов вузов / А. Н. Елсуков, Е. М. Бабосов; [Под общ. ред. А. Н. Елсукова. — 4-е изд., стереотип. — Мн.: Тетра-Системс, 2003. — 544 с. 2. Суковатая В. А. Бизнес-леди: миф и реальность // Социс. — 2002. — №11. — С. 72 – 79. 3. Капустина Е. Г. Коммуникативные стратегии: понятие и типология // Материалы международной научно-практической конференции "Социальные коммуникации: новое в науке, образовании, технологиях". — СПб.: Роза мира, 2004. — 276 с.

**Ястремська О. О.**

УДК 331.36

## **ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ**

*In the article factors of influence on the career's growth process of working women and different kinds of attitudes to the given problem are investigated from the part of women and men.*

Жінки становлять більшу половину населення України, крім того, близько 52% працюючих. Але вони не займають у відповідній їх чисельності кількості ключових посад в органах державного управління, місцевого самоврядування, на підприємствах. Причини такого становища полягають в економічній, соціальній, культурній та інших сферах. З метою їх комплексного аналізу та взаємозв'язку, прийняття відповідних управлінських рішень доцільно продовжити дослідження проблеми кар'єрного зростання працюючих жінок з урахуванням особливостей сьогодення. Це підтверджує актуальність тематичної спрямованості статті.

Питання управління кар'єрним зростанням персоналу підприємств досліджувалися багатьма вченими [1 – 5], серед яких Е. В. Маслов [2], Е. В. Охотский [3], А. Я. Кибанов [4] та ін. Однак недостатньо уваги в наукових публікаціях приділялося аналізу чинників, які сприяють кар'єрному зростанню з урахуванням тендерних відмінностей, дослідженню ставлення до цієї проблеми жінок і чоловіків. Тому виникає об'єктивна необхідність у продовженні досліджень цієї проблеми.

Метою даної статті є представлення результатів дослідження чинників, що впливають на процес кар'єрного зростання з урахуванням тендерних особливостей.

Під кар'єрним зростанням у даній статті розуміється посадове просування, послідовність займаних посад, робочих місць, положення в колективі [1, с. 272]. Кар'єрне просування є важливим мотиваційним фактором, який сприяє підвищенню ефективності результатів роботи та досягненню високої якості трудового життя працюючих на підприємстві. Для повного використання трудового потенціалу жінок необхідно здійснювати заходи щодо планування їх кар'єри, що полягають у прогнозуванні й управлінні просуванням. Важливість управління кар'єрою підтверджується тим, що в основному на підприємствах промисловості України на середньому та вищому рівнях управління представництво жінок є незначним, у той час як їх рівень освіти і кваліфікації є не нижчим, а інколи й вищим, ніж у працюючих чоловіків. Тому врахування гендерних проблем в управлінні персоналом дозволить звільнити приховані резерви підприємств за рахунок раціональної побудови процесу управління персоналом.

З метою визначення чинників, які впливають на кар'єрне зростання, було проведено опитування, результати якого подано у таблиці.

© Ястремська О. О., 2005

Чинники позитивного впливу на процес кар'єрного зростання

Чинник	Питома вага відповідей у загальній кількості, %	
	жінки	чоловіки
Наявність сім'ї	8	11
Вища освіта	19	14
Прихильність начальника	14	13
Добрі стосунки в колективі	13	10
Можливість підвищення кваліфікації	17	18
Стан здоров'я	11	8
Особистісні якості	16	19
Випадковість, збіг обставин	2	7
Разом	100	100

Аналіз чинників позитивного впливу на кар'єрне зростання дозволяє зробити висновки про їх відмінність на думку жінок і чоловіків. Для жінок найважливішим є наявність вищої освіти, а для чоловіків — особистісні якості. Добрі стосунки в колективі і прихильність начальника жінки цінують вище, ніж чоловіки. В той же час наявність сім'ї для них здійснює менш позитивний вплив, що пов'язане з додатковими обов'язками в побуті. Чоловіки залишають більше місця випадковостям щодо свого кар'єрного зростання.

Узагальнюючи отримані відповіді, можна зробити висновок, що жінки більше уваги звертають на власний професіоналізм, міжособові стосунки та стан здоров'я, а чоловіки — на особистісні якості, можливість подальшого навчання, підтримку керівника та сім'ї, тобто розраховують більше на власні сили, в той час як жінки — на підтримку оточення.

Визначені чинники доцільно враховувати в процесі управління персоналом, розмежовуючи їх вплив на працюючих за гендерними ознаками. Це дозволить здійснювати такий підхід до мотивування працівників, який здатний гармонізувати інтереси підприємства і кожного працівника, а також впливати на результати роботи, підвищуючи їх якісні й кількісні параметри за рахунок зростання ефективності роботи персоналу на нових посадах, які є очікуваними для працівників різних статей і соціальної орієнтації.

Представлені результати досліджень є основою для подальшого вдосконалення процесу управління персоналом підприємств у напрямку розвитку методичного забезпечення з оцінювання впливу чинників внутрішнього й зовнішнього середовища на кар'єрне посадове просування працюючих з урахуванням гендерних особливостей.

**Література:** 1. Десслер Гари. Управление персоналом: Учеб. пособие по экон. направлениям и спец. / Пер. с англ.; [Под общ. ред. Ю. В. Шленова. — М.: ЗАО "БИНОМ", 1997. — 432 с. 2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / П. В. Шеметов (ред.). — М.: ИНФРА-М, 2003. — 312 с. 3. Гусева А. С. Служебная карьера: Учеб.-метод. пособие / А. С. Гусева, В. А. Иглин, Б. В. Лытов; [Под общ. ред. Е. В. Охотского. — М.: ОАО Изд. "Экономика", 1998. — 304 с. 4. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. А. Багкаяева, И. Е. Ворожейкин; [Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 296 с. 5. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.

УДК 316.346.2

**Резникова Е. А.**

## АНАЛИЗ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ И В УКРАИНЕ

*The article is devoted to analysis of gender tendencies of development at micro and macro level. Different forms and methods of carrying out the gender policy in the developed countries are studied. In production activity of develop countries the woman's place at the management positions in Ukraine is analized.*

В современных условиях развития техники, технологии и организации производственно-хозяйственной деятельности возможности по созданию новых конкурентных преимуществ в значительной мере исчерпаны, поэтому одним из важнейших факторов



развития предприятия становится интеллектуальный потенциал персонала предприятия. Существенной составляющей этого персонала является женщина, значение которой в экономической жизни общества сильно занижено. Поэтому необходимым является формирование такой политики, которая повышала бы статус женщины в социально-экономической жизни общества, способствовала гармоничному развитию ее профессиональной деятельности, реализовывая интересы женщины как на макро-, так и на микроуровне.

Именно на рубеже XXI века стали проводиться многочисленные исследования роли женщины в различных сферах деятельности как одной из трудоактивных его составляющих.

Анализ ряда источников позволил выявить, что проблемам гендерной политики посвящены работы ученых: Р. Бейлза, Р. Байдоти, О. Н. Козловой, Т. Парсонса, Р. Коллинза, М. М. Малышевой, П. Норриса, Н. Чодороу, Ж. Хардинга и др.

Анализ и исследование практических аспектов различных сторон социально-экономической деятельности женщин позволил выявить, что правительства многих развитых стран на государственном уровне формируют политику по устранению гендерного неравенства, так как традиционные предрассудки влекут за собой потерю творческого потенциала общества вследствие того, что женщины не допускаются в определенные сегменты экономики, им не позволяется приобрести статус производителей новых знаний. В Америке феминистические инициативы активно поддерживаются общественностью и различными фондами, такими, как фонды Форда и Рокфеллера. В некоторых американских университетах проводятся лекции по теории феминизма, что способствует теоретическому осмыслению идей феминизма. Европейские государства, осуществляя либеральную политику, пытаются разрешить гендерную проблему как в сфере производства, так и науки. Однако "национальная политика большинства европейских государств содержит гораздо более скромный набор мер, направленных на доступ и продвижение женщин в сферу научных исследований" [1, с. 117].

Одним из важных направлений по поиску решения данной проблемы является постоянное ее обсуждение и практические меры по реализации Комитетом ЕС, парламентским Комитетом по правам женщин, парламентским Комитетом по исследованиям и энергии. В результате дискуссий важная часть "пятого корпуса программ" ("Fifth Framework Programme") стран ЕС, занимающаяся помощью гражданам, целенаправленно осуществляет политику достижения равноправия женщин в различных сферах деятельности. Кроме того, в ряде стран ЕС осуществляется сеть междисциплинарных исследований ("NOI ♀ SE"), программы обмена "ERASMUS", создание Европейского Журнала Женских Исследований и др. Такие государства, как Германия, постоянно способствуют продвижению женщин по карьерной лестнице, особенно в государственных структурах благодаря различным социально-экономическим программам. Некоторые политические фонды, такие, как Heinrich — Böll — Stiftung, Fridrich — Naumann — Stiftung, активно поддерживают женщин, обучающихся в университетах, а также занимающихся научной деятельностью [2; 3].

Таким образом, целый комплекс разных институтов в развитых странах стремится преобразовать систему гендерных ролей, способствуя тем самым достижению женщинами более высокого социального статуса как в обществе в целом, так и на предприятиях. Вышесказанное обосновывает актуальность темы исследования.

Целью данной статьи является сравнительный анализ гендерных особенностей в развитых странах и в Украине.

Для достижения цели в статье предлагается последовательные решения следующих задач:

- 1) анализа уровня изучения проблемы в развитых странах и в Украине;
- 2) исследования населения Украины с ученой степенью (докторов и кандидатов наук);
- 3) определения соотношения женщин и мужчин с ученой степенью как показателя интеллектуального потенциала страны;
- 4) мониторинга динамики повышения квалификации населения с учетом гендерных отличий;
- 5) выявления гендерных приоритетов в перспективе развития интеллектуального потенциала предприятия.

В Украине на уровне государства и общественности мало внимания уделяется формированию эффективной гендерной политики. Хотя роль женщины в социально-экономической жизни общества значима, о чем свидетельствует высокий удельный вес женщин в численности населения страны и более высокий их образовательный ценз (48% работающих женщин имеют высшее образование и лишь 34% мужчин).

Важным гендерным показателем является уровень образованности населения, так как именно через обучение происходит процесс профессиональной социализации. Исследование выявило, что наиболее показательными данными, отображающими гендерный



срез в нашем обществе, является количество докторов и кандидатов наук, доля женщин среди них, а также динамика этих процессов. На нижеприведенных графиках в соответствии с данными Государственного комитета статистики Украины отображено процентное изменение числа женщин кандидатов наук и докторов в 2000 – 2003 годах по сравнению с 1995 годом [4] (рис. 1).

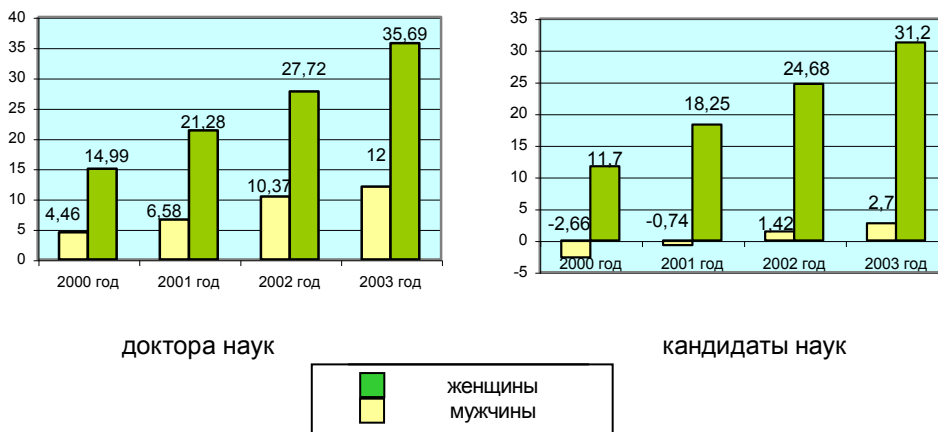


Рис. 1. Динамика численности женщин и мужчин докторов и кандидатов наук, в %-ом соотношении

На основе графического анализа выявлен устойчивый рост числа женщин кандидатов и докторов наук, причем темп роста количества докторов (35,69% с 1995 – 2003 г.) более высок, чем темп роста численности кандидатов наук (31,2% с 1995 – 2003 г.). В соответствии с аналогичными данными у мужчин кандидатов наук наблюдается тенденция более низкого роста. В 2003 году этот показатель составил 12% и 2,7% для докторов и кандидатов наук соответственно, что на 23,69% и 28,5% ниже, чем такие же данные у женщин с ученой степенью. Повышается роль женщин в общем числе лиц, имеющих ученые степени, о чем свидетельствуют результаты, приведенные на следующих графиках (рис. 2).

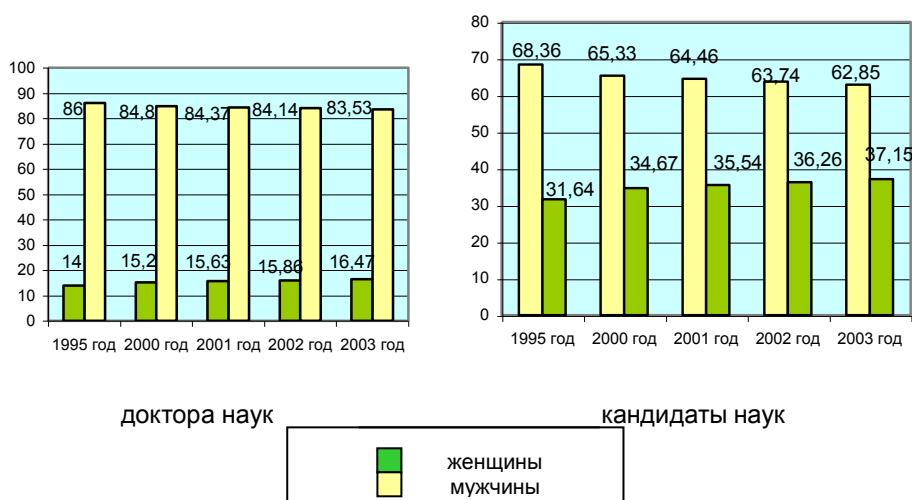


Рис. 2. Удельный вес женщин докторов и кандидатов наук в общей численности, защитивших докторские и кандидатские диссертации

Анализируя полученные данные, можно констатировать рост доли кандидатов наук женщин за восемь последних лет на 5,51%, которая составила в 2003 году 37,15% от общего количества человек, защитивших докторские и кандидатские диссертации. Следовательно, наметилась четкая тенденция в снижении численности мужчин не только кандидатов наук, но и докторов (в 1995 – 2003 гг. доля мужчин в общей численности лиц,



имеющих ученую степень, сократилась на 5,51% у кандидатов наук и 3,58% у докторов наук). Доля женщин увеличилась на 2,47%.

Таким образом, в течение 1995 – 2003 годов значительно возросла численность женщин, имеющих ученые степени, причем темп роста количества женщин докторов наук более высок, чем кандидатов наук. Однако в общей численности лиц, защитивших докторские и кандидатские диссертации, рост доли женщин кандидатов наук более значителен по сравнению с докторами наук.

Аналогичная тенденция наблюдается и в европейских странах. Например, в Англии от четырех до десяти процентов от общего числа профессоров являются женщины. Поэтому для улучшения своего имиджа многие Университеты (например, Оксфорд, Гарвард) стремятся приглашать на работу профессором-женщин.

Заслуживает внимание изучение процесса формирования гендерной политики на микроуровне. Одними из показателей, наиболее ярко отражающих гендерную парадигму в различных странах мира, является количество женщин, занимающих руководящие позиции на предприятиях. Тенденции карьерного роста в разных странах различны. В стране, где наиболее развито феминистическое движение, — США уже в 1986 году по данным Бюро статистики Министерства труда 35% всех руководящих постов на предприятиях занимали женщины, а в соответствии с обзорами фирмы "Hidrik & Stragls", наблюдающей за менеджерами, в списках "Fortune 500" и "Service 500" 83% постов вице-президентов и других высших постов занимали женщины [5].

Исследования, проведенные профессором Юджином Дженкингом о женщинах-руководителях, выявили, что в более традиционных, медленно развивающихся отраслях женщин не допускают к управлению предприятиями. Однако в более динамичных сегментах экономики, где традиционные подходы ведения бизнеса не приносят успеха, женщины занимают ведущие позиции [5].

В Германии по данным Института немецкой экономики в последнее время значительно возросло число женщин, которые сами, являясь руководителями фирм, занимаются предпринимательской деятельностью.

По сравнению с 1995 годом в 2003 году количество таких женщин в общей численности предпринимателей возросло с 9% до 14,7% [6]. Возможно, это является следствием того, что в данной стране все еще сохраняется тенденция более низкооплачиваемой женской работы. В соответствии с данными федеральной статистической службы в таких отраслях, как производство, торговля, банковское дело женщины зарабатывают на 22% меньше своих коллег мужчин, в связи с тем, что мужчинам делегируются более обширные полномочия [7].

В Украине еще не преодолены андроцентричные стереотипы, в соответствии с которыми "женщина — мать, а не личность, обладающая моральной автономией и независимостью" [8, с. 21]. Анализируя данные, полученные в результате опроса 915 сотрудников 87 крупных и более 53 небольших украинских предприятий, можно констатировать, что женщин среди руководителей этих предприятий практически нет. Исключения составляют Ровенская кондитерская фабрика и несколько фирм, где руководителями являются женщины. При анализе краткосрочных форм, формы повышения квалификации этих сотрудников, среди которых экономисты, бухгалтера, экологи, выявлено, что доля женщин в 2004 году в общей численности обучавшихся составила 68%, в том числе среди бухгалтеров — 92,4%, экономистов — 73,5%, экологов — 83,4% (рис. 3).

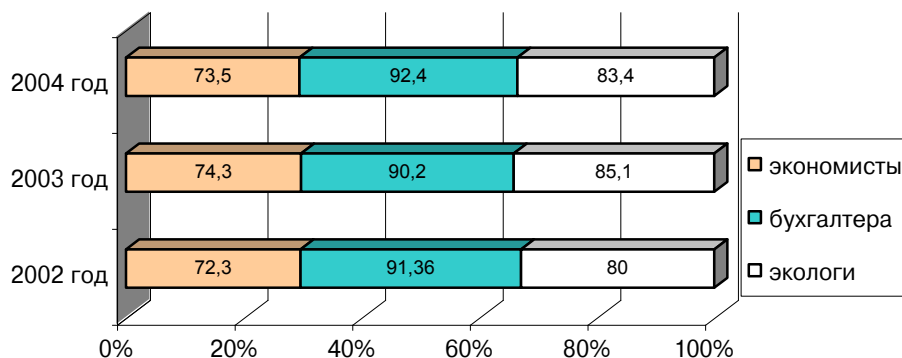


Рис. 3. Доля женщин, принимавших участие в краткосрочных курсах повышения квалификации, в %-ом соотношении



Данные, полученные в результате исследования, свидетельствуют об активной роли женщины в производственном процессе. Тем не менее, "активность" женщины, представленная в руководстве предприятиями, показывает, что лишь немногие доходят по карьерной лестнице до постов заместителей директоров, директоров, вице-президентов, президентов, оставаясь лишь средним звеном компании — начальниками традиционно женских бухгалтерских, экономических, финансовых и реже экологических служб. Такая тенденция вполне закономерна, так как в соответствии с данными Комиссии по предоставлению равных возможностей (ООН) женщины преобладают (более 60%) в 44 профессиях, а мужчины в 138.

Таким образом, развитые страны проводят целенаправленную политику по преодолению гендерного неравенства и более активной роли женщин в жизни общества. Их правительства регулируют этот процесс с помощью различных социально-экономических методов и вместе с общественностью страны добились значительных успехов. В Украине проблемы гендера лишь в последние годы начали привлекать внимание представителей государственных органов и стали предметом анализа и дискуссии, в том числе среди населения.

На микроуровне в развитых странах женщины достаточно широко представлены в руководстве предприятиями различных сфер деятельности. Видно из статистических данных, что роль женщин в экономической жизни страны высока. В статье получило дальнейшее развитие изучение динамики интеллектуального потенциала с учетом гендерных приоритетов. Женщины более активно повышают свою квалификацию, о чем свидетельствует динамика роста числа докторов и кандидатов наук, их доля в количестве лиц, защитивших докторские и кандидатские диссертации, а также численность женщин, принимавших участие в краткосрочных курсах повышения квалификации. Однако, несмотря на активное участие женщин во всех сферах жизни, их роль в управлении предприятиями и обществом намного ниже.

---

**Литература:** 1. Малышева М. Политика финансирования науки в зеркале гендерной асимметрии // Гендерные исследования. — №2 (1/1999): Харьковский центр гендерных исследований. — М.: Человек & Карьера, 1999. — 300 с. 2. [www.boell.de](http://www.boell.de) 3. Батлер Джудит. Феминизм под любым именем. Интервью с Розы Байдотти // Гендерные исследования. — №2 (1/1999): Харьковский центр гендерных исследований. — М.: Человек & Карьера, 1999. — 300 с. 4. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) 5. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 704 с. 6. [www.dnb.ddb.de](http://www.dnb.ddb.de) 7. [www.destatis.de](http://www.destatis.de) 8. Гапова Е. Гендерные политики в национальном дискурсе // Гендерные исследования. — №2 (1/1999): Харьковский центр гендерных исследований. — М.: Человек & Карьера, 1999. — 300 с.

УДК 316.346.2

**Лисица Н. М.**

**Мартыненко М. В.**

## **ЖЕНЩИНА И МУЖЧИНА КАК ТРУДОВОЙ РЕСУРС В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

*The article deals with gender varieties, which can be considered as the component of analyzing labor resources in contemporary society. Decision making models of the managers that should be based on gender variables, to allow choosing the adequate strategies are studied.*

Изучение психологических особенностей мужчин и женщин, различий в их моделях поведения и восприятия окружающей действительности важно не только для исследования личностных характеристик отдельных индивидов, но и общества в целом. Роль мужчины и женщины в современной общественной среде претерпевает серьезные изменения, что является причиной повышенного внимания ученых и исследователей к данной проблеме. Большое влияние на формирование определенных психологических установок на диф-

---

© Лисица Н. М., Мартыненко М. В., 2005



ференцированное восприятие людей в зависимости от их пола оказывают сложившиеся стереотипы, определяющие социальные нормы, которым должны соответствовать мужчины и женщины. Формирование различных моделей поведения в зависимости от половой принадлежности обусловлено не только биологически, но и социально. Начало дифференциальной социализации иногда можно пронаблюдать еще до рождения ребенка, примером чего служит желание родителей и окружающих знать, кто же родится мальчик или девочка, так как от этого во многом будут зависеть и особенности дальнейшего воспитания.

Отношения, складывающиеся между мужчинами и женщинами, коллегами по работе, оцениваются на уровне асимметрии/симметрии. Однако ориентация на успех деятельности предприятия предполагает, что возможно не столько исследование ритуалов взаимоотношений на уровне коллега — коллега, начальник — подчиненный, сколько причинно-следственные связи, приводящие к взаимопониманию, сотрудничеству или конфликту.

Целью данной статьи является обоснование необходимости учета гендерной принадлежности при анализе трудовых ресурсов предприятия. Для достижения цели в статье предлагается решение следующих задач: проанализировать возможности интеллектуального потенциала юношей и девушек в построении карьеры; обосновать взаимозависимость интеллектуального потенциала, гендерной принадлежности и карьеры; определить возможные стратегии мужчин и женщин как трудового ресурса в современном украинском обществе.

Любой менеджер по работе с персоналом обязан учитывать гендерную принадлежность сотрудника предприятия, наряду с социально-психологическими особенностями и уровнем профессиональной подготовки. Тем более, что практика демонстрирует особое внимание руководителей к полу сотрудника. Подтверждением тому служат эксплицитные и имплицитные ограничения при приеме на работу. Так, предпочтение отдают мужчинам и юношам даже при приеме на работу на те должности, где гендерная принадлежность при наличии профессиональных данных не должна служить барьером при принятии решения в пользу работника. Это определяется как эксплицитное ограничение. Имплицитные ограничения наблюдаются, когда при приеме на работу девушек им явно дают понять, что в случае увеличения семьи и необходимости отпуска по уходу за ребенком, предприятие не гарантирует сохранения рабочего места. Из 140 опрошенных респондентов (70 юношей и 70 девушек) 45 респондентов девушек ответили, что вынуждены были отказаться от устройства на работу по профессии, получаемой по окончании ВУЗа в связи с перспективой рождения ребенка. Подобные случаи зарегистрированы в банках, коммерческих негосударственных предприятиях. Возможность возникновения потенциальных проблем трудоустройства у женщин из-за рождения ребенка подтверждается и данными проведенных исследований. Так, среди выпускников 2004 года соотношение женатых и неженатых юношей составляло в среднем 1:14, а среди выпускников 2005 года — 1:28. Аналогичные показатели среди девушек в 2004 году составили 1:5, а в 2005 — 1:7 (рис. 1).

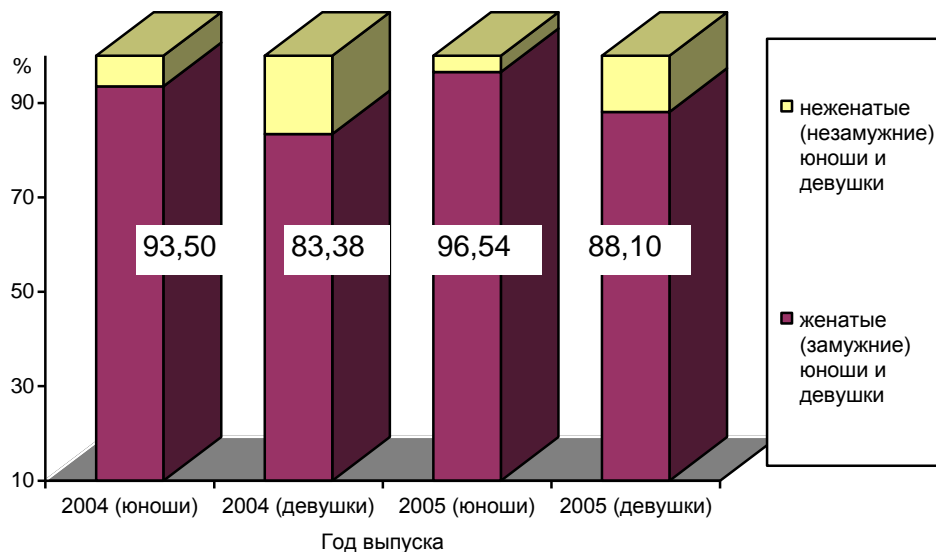


Рис. 1. Динамика соотношения, отражающего семейное положение выпускников ХНЭУ

При этом в 2004 году имели детей только 3,5% юношей и 8% девушек, а в 2005 году подобные показатели уже составили 1,5% и 3,5% (рис. 2).

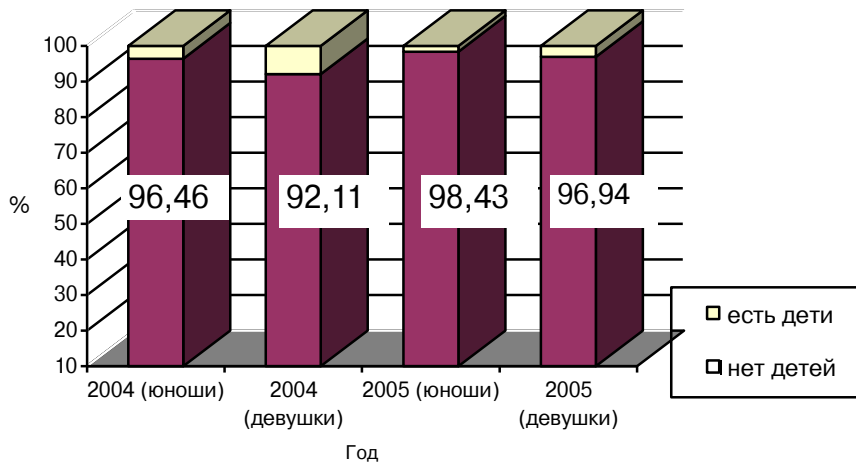


Рис. 2. Динамика соотношения выпускников ХНЭУ, имеющих/не имеющих детей на момент проведения опроса

Приведенные цифры в большей степени показательны скорее для оценки перспектив женской карьеры, чем мужской, что обусловлено общеизвестными ограничениями, накладываемыми традиционной женской ролью в обществе. К таким ограничениям относятся следующие: работающая женщина продолжает нести бремя домашних забот и ответственности за детей; в работе женщины обычно ниже по статусу, чем мужчины; женщины гораздо реже занимают должности, предполагающие контроль над ресурсами и определение того, какие цели фирма будет преследовать и каким способом.

Количество исследований, посвященных ограничениям, накладываемым традиционной мужской ролью в обществе, на сегодняшний день ограничено. По имеющимся данным на структуру ролевых норм мужчины оказывают влияние следующие сложившиеся общественные стереотипы: норма статуса, связанная с общественными ожиданиями от мужчин поведения, направленного на завоевание определенного статуса и уважения окружающих; норма твердости, отражающая ожидания от мужчины проявлений умственной, эмоциональной и физической твердости в соответствующих ситуациях; норма антиженственности, предполагающая ожидание от мужчин избегания стереотипно женских занятий и видов деятельности.

Стремление мужской половины опрошенных студентов соответствовать приведенным нормам, то есть выглядеть компетентными и знающими, успешными на работе с целью повышения своей социальной ценности подтверждается и полученными в результате опроса данными об уровне компьютерной грамотности и работы во время обучения. В современных условиях уровень подготовки студентов в области информационных технологий является одним из тех факторов, который, наряду со степенью владения иностранными языками, оказывает существенное влияние на успешность трудоустройства и карьерного роста. На рис. 3 и 4 представлены данные, характеризующие различия между юношами и девушками в уровнях знаний в сфере информационных технологий и иностранных языков.

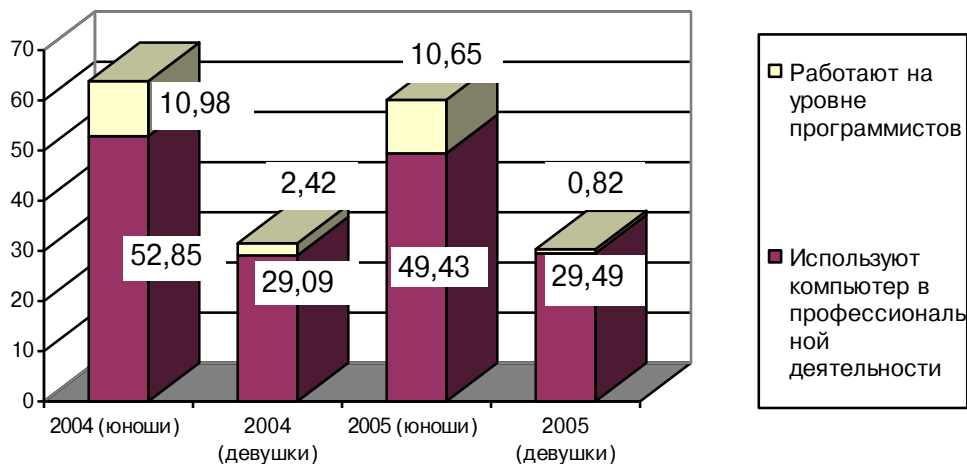


Рис. 3. Уровень владения компьютером студентов ХНЭУ

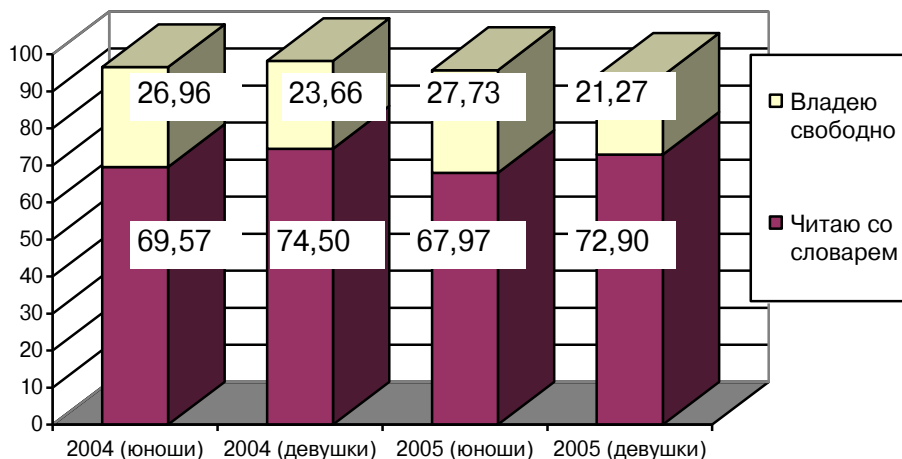


Рис. 4. Уровень владения иностранными языками студентов ХНЭУ

Стремление совмещать работу и учебу также в большей степени присуще юношам, что еще раз подтверждает действенность гендерных ожиданий и их влияние на поведение мужчин и женщин (рис. 5).

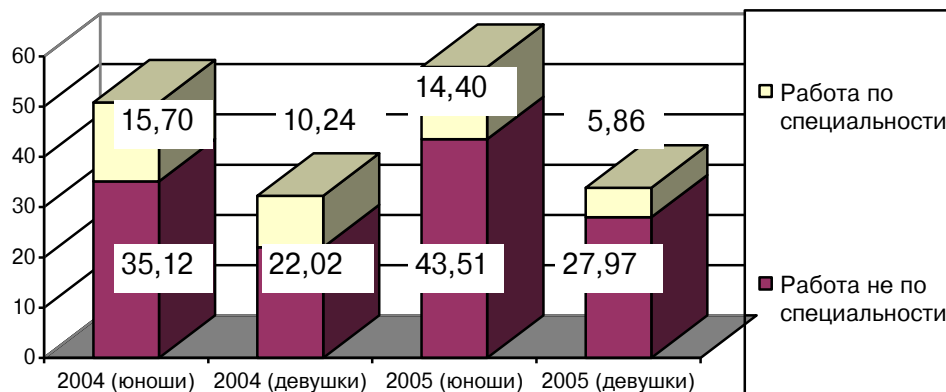


Рис. 5. Динамика соотношения студентов ХНЭУ, работающих во время обучения по специальности/не по специальности

Несоответствие мужчин и женщин ожидаемым от них моделям поведения может послужить причиной возникновения определенных психологических препятствий как в процессе их общения с окружающими, так и в процессе формирования адекватной самооценки и социализации. Вследствие такого несоответствия может возникнуть гендерно-ролевой конфликт, модель которого была предложена О'Нилом в 1990 году. Эта модель включает в себя 6 паттернов: ограничение эмоциональности — трудность в выражении своих собственных эмоций или отрицание права других выражать эмоции; гомофобия — боязнь гомосексуалов, включая стереотипы о последних; социализация контроля, власти и соревнования; ограничение сексуального поведения и демонстрация привязанности; навязчивое стремление к соревнованию и успеху; проблема с физическим здоровьем, возникающая из-за неправильного образа жизни.

Этот конфликт отражается как во внутриличностной, так и в межличностной сфере. Тревожность, депрессия, снижение самооценки, стресс, проблемы в отношениях, конфликты на работе, физическое и сексуальное насилие — все это возможные результаты гендерно-ролевого конфликта. Экономисты, социологи и психологи давно соотносят исследования интеллектуального потенциала, гендерных характеристик и потенциального карьерного роста. Интеллектуальный потенциал и карьерный рост неоднократно соотносили ученые разных специальностей, однако, вопрос о том, какова роль гендерных особенностей в построении корреляционных связей последних и суть развивающейся или застывшей гендерной доминанты, ставится впервые.

В результате анкетирования студенческой молодежи экономического университета можно выдвинуть гипотезу, что юноши более ориентированы на формирование карьеры, в то время как девушки стремятся к достижению стабильности и получению знаний, позволяющих обеспечить гетерогенность трудовой деятельности. Показатели потенциала карьерно-



го роста могут быть разделены на несколько групп, а именно: объективные и субъективные, явные и латентные. К объективным показателям следует отнести степень активности в профессиональной, научной, общественной деятельности, гетерогенность интересов (а именно: навыки работы с компьютером, знание иностранных языков, обучение в других ВУЗах или на других факультетах) и уровень знаний. К субъективным показателям относятся социально-психологические особенности: социальное происхождение, коммуникативность, эмоциональность, рациональность, стремление к риску. Явные показатели — это общекультурная эрудиция, организаторские способности, инициативность, дисциплинированность, способность к лидерству, внимательность. К латентным показателям относятся умения самостоятельно углублять знания, способность быстро усваивать информацию, направленность на успех.

Вышеназванные качества как показатели ориентации на успешную карьеру уже изучались учеными [1], что позволило определить эмпирически зафиксированные типы выпускников экономического ВУЗа и сделать кластерный анализ [2].

Однако вышеназванный анализ не предполагал изучение доминант по гендерному признаку. Сравнительный анализ самооценки выпускников экономического университета позволяет назвать определенный перечень доминант на основе гендерных различий. У девушек доминирует способность действовать в разнообразных ситуациях, образование, квалификация, умения и навыки, опыт, энергия, отношение к работе, успех в отношениях с потребителями, поставщиками, местными сообществами, способности создавать бренды, торговые марки, имидж организации. Юноши демонстрируют умения к выполнению проектов, патентов, ноу-хау, авторских прав, компьютерных систем, обогащению организационной структуры, культуры организации. Обращает на себя внимание тот факт, что структура интеллектуального потенциала варьируется в зависимости от гендерной принадлежности, что свидетельствует о том, что менеджер по управлению персоналом должен ставить задачи, ориентируясь на следующие стратегии управления персоналом, которые могут быть условно названы "женские стратегии" и "мужские стратегии".

Женские стратегии: активной коммуникативности и демонстративности; имидж-брендовая; отношения окружающих.

Мужские стратегии: реализации на практике; технологической грамотности; авторства, как доказательства самостоятельности.

В статье получил дальнейшее развитие анализ гендерных предпочтений при изучении трудовых ресурсов в современном обществе. В заключение следует отметить, что в работе с персоналом предприятия, в выборе стратегий развития предприятия, предполагающих и социальную политику предприятия, гендерные предпочтения должны быть предметом пристального внимания руководителей. Принятие решений на всех уровнях менеджмента основывается на паттернах, усвоенных как в процессе первичной социализации личности, так и вследствие вторичной социализации.

---

**Литература:** 1. Кислова О. М. Соціально-психологічна диференціація студентів економічного ВНЗ / О. М. Кислова, Н. М. Лисиця, О. В. Скориніна // Вісник Харківського національного педагогічного університету. — Харків: ХНПУ. — 2004. — Ч. 1. — Вип. 13. — С. 85 – 91. 2. Лисица Н. М. Стратегии формирования экономической элиты / Н. М. Лисица, О. Н. Кислова, О. В. Скорынина // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право). — К.: Книжкове видавництво НАУ. — 2004. — Вип. 1 – 2. — С. 569 – 577.

УДК 33:316 (075)

**Хижняк Л. М.**

## **АКТИВНО АДАПТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

In the article on the base of monitoring data quality indicators on which fixed gender inequality in the conditions of the transition to the market relations (example, inhabitants of the region) are given.

При переходе к рыночным отношениям население постсоциалистических стран демонстрирует успешные адаптационные стратегии, которыми в различной степени овладевают представители отдельных социальных и социально-демографических групп, что актуализирует проведение политики равноправия, в том числе гендерного.

---

© Хижняк Л. М., 2005



"Адаптация населения страны к меняющимся условиям развития общества, последствиям научно-технического и социального прогресса" рассматривается Т. И. Заславской в качестве важной функции экономико-социологической структуры трансформирующегося общества [1, с. 331]. В этих условиях наличие гендерных асимметрий — "объективная закономерность, проявляющаяся в диспропорции удельного веса мужчин и женщин в конкретных сферах их жизнедеятельности (политике, экономике, образовании и т. д.) и отражающая явное или скрытое неравенство мужчин и женщин по признаку пола" [2, с. 82 – 83]. Следует согласиться с мнением Г. Силласте о том, что гендерная асимметрия имеет свои количественные и качественные характеристики, меняющиеся в зависимости от конкретных социальных условий. Программа "Отчет о человеческом развитии" ПРООН (с 1995 г.) предложила два индекса — гендерный индекс развития и индекс измерения доверия к женщине, которые успешно применяются при проведении межстрановых сравнений [3, с. 44]. И все же ученые и практики отмечают дефицит гендерной информации, что затрудняет принятие качественных решений по проведению государственной политики, которая обеспечивала бы равные права и возможности для обоих полов и преодоление патриархальных гендерных стереотипов о естественных ролях женщин и мужчин. По мнению автора, понятие "гендерная информация", которое дает Н. В. Грицяк [3, с. 43], нуждается в уточнении. Относить к гендерной только такую информацию об общественно-политическом и социально-экономическом положении женщин и мужчин в стране, которая разработана на основе гендерной статистики, вряд ли правомерно, так как качественные гендерные индикаторы активно разрабатываются также в гендерной социологии. При проведении региональной гендерной политики целесообразно, по мнению автора, опираться на данные мониторингов актуальных проблем жизнедеятельности населения отдельных территориальных громад, фокусируя внимание на восприятии мужчинами и женщинами процессов социально-экономического реформирования страны и региона и изменений собственного положения.

Цель статьи — выявить качественные параметры, по которым проявляется гендерное неравенство при переходе населения к активно адаптивной модели поведения в условиях рыночных отношений.

Адаптация различных групп нашего общества к рыночной экономике, в ходе которой произошло углубление имущественного неравенства и дифференциации по материальному положению, проходит через основные этапы: а) осознание своей бедности и незащищенности; б) поиски путей избавления от обнищания или от его угрозы; в) овладение новыми моделями поведения, способными избавить от обнищания. По данным мониторинга, проведенного с участием автора Социологической лабораторией Харьковского национального университета им. В. Н. Каразина и Консалтинговым агентством "Виват" (в мае 2004 г. в Луганском регионе опрошено 1200 жителей в возрасте старше 18 лет, выборка районированная, квотная со случайным отбором респондентов, представляет население старше 18 лет по полу, возрасту и образованию), часть жителей этого региона, осознав свою жизненную неустроенность, вступила на путь поиска выхода из создавшейся ситуации, однако овладение новыми моделями поведения большинству не удается. Отчасти это объясняется неразвитостью рыночных конкурентных отношений и предпринимательской среды. Поэтому все еще актуальна для респондентов проблема выживания, возникшая на первом этапе перехода к рынку, когда вследствие государственных мер по либерализации экономики уровень жизни населения резко снизился. Реализация выживания у разных категорий населения разная: для одних — нищенствование, для других — деньги любой ценой. Но во всех случаях доминирующей стала установка на материальную сторону жизни.

Ухудшение материального положения большинства жителей оказалось не временным явлением, а превратилось в длительный период. Как следствие, у населения начинают закрепляться минималистские социально-психологические установки на уровень жизни. Предпочтение многие отдают способу жизни, в основе которого лежат модели минимальных возможностей в различных сферах — в социально-трудовой, досуговой, жилищно-бытовой. Такая ситуация настораживает, поскольку делает трудно прогнозируемым социальное поведение значительной массы уставших, подавленных, неудовлетворенных людей, которые вряд ли надолго смирятся со своей обездоленностью.

Данные социологов свидетельствуют, что социальное положение, профессиональная занятость, специфика труда влияют на характеристики доминирующего настроения личности [4, с. 508]. Мужчины и женщины среди работающего населения Луганского региона представлены неравномерно: первых больше среди рабочих (особенно высококвалифицированных), а вторых — среди специалистов. Однако самооценки социального статуса не выявляют гендерных различий. В экономическом плане мужчины находятся



в несколько лучшем положении, чем женщины: у них стабильнее занятость и, соответственно, они чаще имеют постоянный доход, о чем свидетельствует больший удельный вес имеющих полную занятость среди мужского населения, по сравнению с женским (64% и 51% соответственно).

Только 54% опрошенных определились со своей принадлежностью к тому или иному социальному классу (5% — сделали это с уверенностью и 49% — с некоторой долей сомнения). Для 46% респондентов характерно состояние маргинальности: 27% не смогли отнести себя к определенному социальному классу и еще 19% вообще затруднились что-либо ответить по этому вопросу. Такое положение в значительной мере предопределяет экономический потенциал населения, то есть социально-экономические возможности, которые имеются у различных социальных групп и которые они могут задействовать для повышения своей экономической мобильности (движения по лестнице доходов), самообеспечения и саморазвития.

Мониторинг показал, что на Луганщине экономический потенциал населения имеет характеристики, обуславливающие не только трудности в адаптации значительного числа людей к рыночным отношениям, но и затрудняющие повышение экономической мобильности и экономической активности. Среди респондентов доминируют те, чье нынешнее материальное положение остается крайне неудовлетворительным. Субъективные самооценки показывают, что доля "нищих" и "нуждающихся" составляет 77%. Тревожит то, что в эти группы входят занятые в общественном производстве, имеющие при этом низкий уровень вознаграждения за свой труд. Экономический потенциал преобладающей части населения определяется уровнем заработной платы на работе по найму (наемные работники составляют почти две трети респондентов).

Подавляющее большинство населения не имеет ни собственного капитала, ни бизнеса, ни доступа к присвоению государственных благ, ни прибыли от капиталовложений или недвижимости. Однако растет число тех, кто хотел бы заняться предпринимательством, вложить свободные денежные средства в организацию или расширение собственного бизнеса, творить свою судьбу.

В ходе мониторинга выявлены следующие качественные параметры, по которым проявляется гендерное неравенство.

*Оценка материального положения семьи.* Материальное положение своей семьи подавляющее большинство респондентов оценили крайне низко: около 77,3% ответов сосредоточены в поле двух суждений, представляющих ту или иную степень бедности: у 24% респондентов "денег не хватает на самое необходимое" и 53% опрошенных всю зарплату расходуют на продукты и покупку недорогих необходимых вещей. При этом женщины более склонны к драматизации своего бедственного материального положения: среди них большая доля тех, кто считает себя нищим, по сравнению с мужчинами (28% и 18% соответственно).

*Факторы тревожности.* Материальное благополучие выступает фактором тревоги всех без исключения возрастных и социальных групп. Желание иметь стабильный высокий доход высказывается большинством опрошенных, как теми, кто только готовится вступить в трудовую жизнь, так и теми, кто ее закончил или заканчивает. Проблемы условий жизни, связанные с бытом (37%), во многом уступают по значимости проблемам материальным и связанным с состоянием здоровья. Бытовая неустроенность вызывает дискомфорт в большей степени у женщин (42% ответов, для сравнения среди мужчин — 33%), возможно, в силу того, что обеспечение повседневной бытовой жизни семьи ложится преимущественно на их плечи. Среди женщин, по сравнению с мужчинами, выше обеспокоенность состоянием своего здоровья, социальной незащищенностью, возможностью получения образования и повышения квалификации, конфликты в семье. Мужчин же несколько больше волнует невозможность найти подходящую работу и отсутствие внимания, заботы со стороны окружающих.

*Восприятие респондентами своих жизненных проблем и перспектив.* В зависимости от оценки опрошенными того, как складывается в целом жизнь их семей, население региона можно условно разделить на три группы: 1. "**Группа терпеливых жителей**" составляет наиболее многочисленную прослойку (56%). Сюда отнесены те, кто отметил позицию "жить трудно, но можно терпеть". 2. "**Группа адаптированных жителей**". В нее вошли те, кто считает, что "жизнь складывается неплохо" (24% ответов). 3. "**Группа риска**". В нее вошли те, кто в ходе опроса отметил позицию "жить крайне трудно, дальше терпеть невозможно". Таких респондентов около (15%). Мужчины оказались более приспособленными к происходящим переменам, чем женщины: в группе адаптированных жителей их 35% и 25% соответственно. В то же время по степени выраженности терпения по отношению к жизненным невзгодам мужчины и женщины практически не отличаются



друг от друга, однако в группе риска доля женщин в 2,2 раза выше (соответственно 18% и 8%). Мужчины более оптимистично смотрят в будущее, по сравнению с женщинами: 34% из них уверены, что в ближайшие 3 – 4 года их жизнь как-то улучшится (среди женщин такое мнение разделяет 22%). В среде женщин больше тех, кто находится в ожидании ухудшения своего положения (22% женщин и 13% мужчин соответственно).

*Жизненная позиция.* Опрошенные жители области демонстрируют свою сильную зависимость от внешних факторов и недостаточную уверенность в своих силах. Распределение ответов респондентов на вопрос: "От чего, прежде всего, зависит то, как складывается ваша жизнь?" показывает, что мужчины более ориентированы на собственные возможности, тогда как женщины в большей мере ощущают давление внешних обстоятельств: 55% опрошенных мужчин и 65% женщин склонны все происходящее в их жизни объяснять тем или иным влиянием внешних обстоятельств.

*Ориентации личности на улучшение своего социального положения.* Распределение респондентов по активной позиции в вопросе улучшения либо укрепления своего социального положения показывает: лишь 24% опрошенных (30% мужчин и 18% женщин) занимают активную жизненную позицию, пытаются самостоятельно изменить или укрепить свое социальное положение. Треть опрошенных (35% среди мужчин и 31% женщин) предпринимают некоторые шаги в этом направлении, но только в ситуации, когда для этого складываются благоприятные условия. Каждый четвертый респондент (30% мужчин и 20% женщин) занимают выжидательную позицию: ничего не предпринимают, считая, что для этого пока не созданы необходимые условия. Часть опрошенных (15%) занимают выраженную пассивную позицию, указывая, что они не имеют ни возможностей, ни желания что-либо делать с целью улучшения своего положения (среди мужчин таких 11%, тогда как среди женщин — 18%).

*Владение респондентами отдельными коммуникативными навыками.* Коммуникативные навыки рассматриваются нами как значимый личностный ресурс. Интеграции населения в новую жизнь во многом способствует владение коммуникативными навыками, которые позволяют использовать возможности "новой экономики" и реализовывать свои способности. Почти 72% опрошенных умеют водить автомобиль, каждый второй — работать на компьютере, 14% — может работать, общаться с помощью Интернета, 9% — общаться на иностранном языке. Среди мужчин большее распространение получили умение водить автомобиль (90% и 38% соответственно), работать в Интернете (14%), тогда как женщины в большей мере владеют навыками работы на компьютере (соответственно 77% и 37% ответов) и общения на иностранном языке (12% и 8%). Таким образом, разными видами коммуникативных навыков мужчины и женщины владеют в различной степени.

Как показывают результаты мониторинга, добиваются улучшения своей жизни, как правило, представители тех групп, которые активно овладевают новыми видами и методами экономической деятельности. Активно адаптивная модель поведения населения с переходом к рыночным отношениям становится наиболее оптимальной, так как отдающие ей предпочтение занимают жизненную позицию, в которой главным становится умение наращивать и использовать свой личностный ресурс. Гендерные различия, которые проявляются при переходе к активной адаптивной модели поведения населения в условиях рыночных отношений, обусловлены личностным ресурсом мужчин и женщин, их жизненной позицией и степенью овладения отдельными коммуникативными навыками. Мужчины, по сравнению с женщинами, в большей мере склонны к активным действиям, укрепляющим либо повышающим их социальное положение. Соотношение социально активных мужчин и женщин составляет 30% и 18% соответственно, соотношение ситуативно активных — 35% и 31%, соотношение ситуативно пассивных — 20% и 30%, соотношение пассивных выглядит как 11% и 18%. Хотя меньшую часть респондентов можно отнести к социально активному элементу, именно эти люди выражают готовность взять в свои руки свою судьбу, именно для них необходимо создавать необходимые условия с тем, чтобы они смогли самостоятельно воспользоваться экономическими и политическими свободами, которые открывает демократический путь развития общества.

---

**Литература:** 1. Заславская Т. И. Социальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. — М.: Дело, 2002. — 568 с. 2. Силласте Г. Г. Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы // Социс. — 2004. — №9. — С. 77 – 85. 3. Грицяк Н. В. Міжнародна методологія вимірювання гендерної рівності // Статистика України. — 2004. — №3. — С. 41 – 45. 4. Куликов Л. В. Детерминанты удовлетворенности жизнью / Под ред. В. Ю. Большакова // Общество и политика: Современные исследования, поиск концепций. — СПб.: Изд. Санкт-Петербургского университета, 2000. — С. 476 – 510.

## ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ НА КАЧЕСТВО ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

*This article is devoted to gender aspect in management at the enterprises. The result of testing revealed that men and women could take the decisions and they analyze any information differently, according social character or psychology twist.*

Социально-экономические преобразования, которые происходили в 90-х годах прошедшего века на территории постсоветского пространства, заставили руководителей выработать новую стратегию предпринимательства, которая основывается на четырех принципах: гибкость, быстрота, дружеские отношения, сосредоточенность на целях предприятия [1, с. 7]. Коренным образом изменилась вся система управления организацией, которая существовала в социалистическом обществе.

Экономика в нашей стране развивается в направлении, ведущем к конкурентным формам функционирования. В этих условиях возрастает роль управления "человеческими ресурсами" в системе факторов, обеспечивающих эффективность хозяйствования. Сначала конкуренция сосредоточилась вокруг технологии, затем сдвинулась в сферу маркетинга и планирования, совершенствования общения с потребителями. В настоящее время конкуренция активизировалась в сфере управления "человеческими ресурсами". Именно этот фактор станет решающим в деле выживания и успеха организации.

Менеджер при выполнении своих обязанностей на предприятии принимает множество решений, иногда спонтанно, интуитивно или обдуманно, — во многом это зависит от психологических и гендерных особенностей личности. Немаловажную роль в организации процесса принятия управленческих решений играют уровень квалификации, стаж работы менеджера, возраст и другие социологические показатели.

В настоящее время гендерным отличиям в организации процесса работы управленческого персонала предприятия уделяется недостаточно внимания, хотя этот фактор оказывает значительное влияние на качество принимаемых решений, так как мужчина и женщина по-разному могут воспринимать, анализировать и использовать информацию. Это свидетельствует об актуальности темы исследования.

Исследования многих отечественных и зарубежных специалистов в области менеджмента и психологии управления показали, что человеческий фактор является определяющим при осуществлении хозяйственной деятельности организации (предприятия, компании). Данной проблемой занимались в разные времена многие ученые, среди них М. Х. Мэскон, М. Н. Герчикова, П. Ф. Друкер, К. Родлер, Э. Кирхлер, З. Миколайчик, В. А. Василенко, Б. В. Овчинников и т. д. В научных исследованиях ХНЭУ также активно разрабатывается данное направление, в частности необходимо отметить таких ученых, как В. Н. Гринева, М. С. Доронина, Н. М. Лисица, Л. М. Хижняк, Е. Н. Ястремская и т. д.

Целью данной статьи является исследование влияния гендерных отличий психологических типов менеджеров и мотивационных стимулов на качество принятия управленческих решений.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:  
выделены гендерные отличия в области мотивации трудовой деятельности;  
исследованы возможности рационализации распределения ролей в руководящей группе с учетом гендерных особенностей социотипов;  
выявлены особенности использования социотипов на различных уровнях принятия управленческих решений с учетом гендерного фактора.

На сегодняшний день роль женщины в экономике Украины постоянно возрастает. Проанализировав статистические данные, с уверенностью можно отметить, что женщины будут составлять большую половину трудового потенциала государства.

С. Ю. Барсукова и В. В. Радаев выделяют три этапа вовлечения женщины в общественное производство [2, с. 67 – 69].



Послевоенный период на Западе ознаменовался резкой активизацией данного процесса. На этом этапе оценка влияния этого феномена на трансформацию роли женщин в экономике государства была наполнена оптимизмом. Во второй половине 1950-х годов этот оптимизм граничил с эйфорией. Советская практика этого периода породила идеологию "семья без быта". Начиная с 1970-х годов, от данной эйфории не осталось и следа, и женщина выходит на арену общественной жизни страны как полноправный ее член.

Несмотря на то, что на сегодняшний день женщина фактически имеет абсолютно равные права с мужчиной, опыт показывает, что очень незначительный процент руководящих должностей на предприятиях Украины занимают женщины.

Существует масса объяснений данного феномена.

1. Низкие мотивационные стимулы на предприятии для женщины, то есть более низкая заработная плата и социальные выплаты по сравнению с мужчиной.

2. При приеме на работу предпочтение отдается мужчинам, чтобы исключить необходимость дополнительных расходов на оплату декретных отпусков, больничных по уходу за ребенком и т. д.

3. Обремененность женщины ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей, что ограничивает возможности ее выхода на работу во внеурочное время, поездок в длительные командировки и т. д.

4. Консервативные взгляды на роль женщины в семейных отношениях, в результате чего мужья часто сдерживают карьерный рост своих жен.

Данные исследования специалиста в области психологии управления Элиса Игли показали, что гендерный фактор оказывает значительное влияние на стиль руководства. Женщина использует демократичный стиль поведения, который направлен на установление межличностных отношений между руководителем и подчиненными, чаще вовлекает их в процесс принятия решений. Мужчины в должности руководителя — автократы. Они предпочитают делать только то, что нравится им, не прислушиваясь к мнению других, особенно если это подчиненные.

Для повышения эффективности управления предприятием необходимо также учитывать гендерные различия в мотивационных аспектах. Для мужчин на рабочем месте главным является соперничество между собой, тогда как для женщин более мотивирующими стимулами являются проявление внимания со стороны руководства, материальная помощь, предоставление внеочередного отпуска, комфорт рабочего места [3, с. 79].

Квалифицированный руководитель должен разбираться в мотивах трудовой активности подчиненных ему людей и, поставив перед ними те или иные производственные цели или задачи, раскрывать перспективы каждого не в противоречии с субъективными мотивами. От правильного выделения мотивов зависит действенность стимула, потому что если мотив — внутренний побудитель действия работника, то стимул — внешний. А действовать он будет лишь в том случае, если не противоречит состоянию внутреннего побудителя.

При исследовании и оптимизации этих регуляторов необходимо не упускать из виду, что социально-психологические явления в условиях коренного преобразования общества меняются не так быстро, как политические и экономические, и, чаще всего, достаточно сильно определяются национальным менталитетом и состоянием социальной и тендерной группы, к которой принадлежит человек. Поэтому в данном исследовании использована система мотиваторов трудового поведения, состоящая из следующих составляющих: дисциплина, долг, привычка, солидарность, интерес.

Все перечисленные мотиваторы не действуют в одиночку. Задача руководителя коллектива — выделить типы их сочетаний и влияние на трудовое поведение.

Для проведения исследования трудовых коллективов ряда предприятий г. Харькова была разработана специальная анкета, которую предложили заполнить работникам самой системы управления предприятием. Группы респондентов состояли из 15 – 20 человек. Каждый из них давал оценку своих мотивов по 10-бальной шкале: 0 — мотив отсутствует, 10 — мотив ярко выраженный. В таблице приведены обобщенные оценки системы мотивов для мужчин и женщин на исследуемых предприятиях.

Таблица

**Средние оценки трудовых мотивов работников на предприятиях**

Мотив	Условные обозначения	Мужчины	Женщины
Дисциплина	ДА	5,54	4,6
Долг	ДГ	7,53	1,3
Привычка	П	2,04	7,0
Солидарность	С	2,65	3,9
Интерес	И	6,65	4,1



Как видно из таблицы, на предприятиях для мужчин наиболее развиты трудовые мотивы "долг" и "интерес". Средняя оценка степени их проявления составила соответственно по данным обследования 7,53 и 6,65 балла. Достаточно развитым является также мотив "дисциплина", средняя оценка которого 5,54. Наиболее часто встречающаяся оценка мотивов "долг" и "интерес" — 10 баллов, а мотива "дисциплина" — 8 баллов. Разброс этих оценок, тем не менее, существенен: от 0 до 10 баллов. Наименее развит у менеджеров-мужчин мотив "привычка", его средняя оценка составила 2,04, а наиболее часто встречается оценка — 0. Слабо развит мотив "солидарность", его средняя оценка не достигает 3 баллов и чаще всего встречается оценка 0.

Для женщин наиболее высокую оценку получил мотив "привычка" (7,0 баллов), за ним следует с небольшой разницей оценка мотива "дисциплина" — 4,6 балла и "интерес" — 4,1. Мотив "солидарность" получил среднюю оценку 3,9 балла. Практически не действует мотив "долг" — его оценка составила всего 1,3 баллов, "дисциплина" и "солидарность" составили от 0 до 10 баллов, "интерес" — от 0 до 8 баллов, а "долг" — от 0 до 5 баллов.

Сравнение результатов обследования позволило сделать следующие выводы. Оценки трудовых мотивов менеджеров-мужчин выше, чем менеджеров-женщин, и разброс оценок также выше. Для каждой из групп проявилась своя система мотивов, получивших более высокие оценки. Для повышения трудовой отдачи мужчин-менеджеров необходимо использовать такие мотивы, как "долг" и "интерес", а для женщины-менеджера более мотивирующими являются "привычка", "дисциплина", "интерес".

На процесс принятия управленческих решений влияют так же особенности психологического типа личности менеджера. Швейцарский психолог К. Т. Юнг на основе собственных наблюдений разработал типологию, основываясь на различных способах восприятия окружающего мира. Он выделил 4 пары предпочтений.

1. "Экстраверт – Интроверт": способ пополнения запасов эмоциональной энергии из внешнего и внутреннего мира.
2. "Рациональный – Иррациональный": способ взаимодействия с внешним миром — продуманность или импровизация.
3. "Ощущение – Интуиция": способ сбора информации — ориентировка на существующие условия или на перспективы.
4. "Мышление – Эмоции": способ принятия решения — руководство логикой или чувствами [4, с. 9].

Юнговская типология в приложении к оценке управленческого стиля мышления содержит характеристики 4 типов:

- сенсорно-логический;
- интуитивно-логический;
- сенсорно-чувствующий;
- интуитивно-чувствующий.

Дальнейшее развитие теории Юнга привело к появлению новой науки — соционики, в которой с учетом параметра экстраверсия-интраверсия каждый из предложенных типов конкретизируется 4 соционическими типами, имеющими свою специфику [5 – 7].

Функция принятия решений — единственная из всех, которая зависит от гендерных особенностей. Большая часть мужчин принимают решения так, как это свойственно мыслительному типу, и такое же число женщин относится к чувствующему типу. Казалось, противоположности притягиваются, однако когда речь идет об управлении предприятием, основой которого является выбор, принятие и реализация решения, начинаются серьезные проблемы, основой которых является психологические и половые различия [5, с. 76].

Исследования, проведенные на ряде предприятий г. Харькова, показали, что 46% мужчин-менеджеров — к логико-сенсорному и сенсорно-логическому типам, которые по своей природе склонны к тотальному контролю и волевому давлению; 37% женщин-менеджеров — к интуитивно-логическому и логико-интуитивному типам, которые способны обеспечивать инновационный характер менеджерской деятельности в условиях развития рыночных отношений. Из этого следует, что мужчины наиболее эффективны и успешны в бизнесе, где требуется соблюдение установленных правил, где действует жесткая иерархическая структура управления. Женщины наиболее эффективны в таких сферах общественной жизни, как наука, телекоммуникации, банковское дело, где главным условием существования и развития является применение не только установленных правил, но и интуиции [6, с. 184 – 193].

Идеального руководителя нет и быть не может. Вопрос можно поставить так: годится ли данный человек, обладающий определенным набором психологических свойств, для выполнения задач того или иного рода? Из множества качеств соционика может прогнозировать такие, как воля, напористость, динамичность и ряд других. Наряду с этими качествами профессиональной является также склонность к решению стратегических





либо тактических задач, фронтальному или иерархическому лидерству, умение устанавливать деловые контакты, проявлять деловую активность, организовывать людей, избегать конфликтных ситуаций, достигать компромиссов.

Важно отметить, что каждый из членов коллектива играет двойную роль. Первая роль — чисто функциональная, вытекающая из содержания должностных обязанностей. Вторая, так называемая "роль в группе", гораздо менее очевидна, однако именно она важна для успешности деятельности коллектива. В соционике выделяется восемь таких ролей. Они включают в себя все необходимые компоненты совместной деятельности. Распределение ролей должно соответствовать личностным характеристикам человека, что позволит избежать ситуации, в которой член группы должен был бы выполнять непосильную для него роль.

Психологические типы, наиболее распространенные среди мужчин-менеджеров, способны выполнять роли на практическом уровне. Сенсорно-логические и логико-сенсорные экстраверты выполняют роль "председателя", сфера их интересов — главным образом постановка целей и задач. Он должен обладать здравым умом, но блестящего интеллекта от него не требуется. Он уточняет цели и задачи группы, идентифицирует вопросы, которые необходимо обсудить, и определяет приоритеты, но не пытается управлять дискуссией. Он обобщает мнение высказавшихся и формирует мнение группы.

Логико-сенсорные и сенсорно-логические интроверты выполняют в группе роль "практика-организатора", который преобразует принятые решения и выработанные стратегии в четко очерченные, конкретные и реальные формы. Он классифицирует цели и достигает их в рациональной последовательности. Создать ему серьезные помехи может только внезапное изменение планов, так как он склонен теряться в неустойчивых быстро меняющихся ситуациях. Он работает эффективно, методично и систематически, но иногда ему не хватает гибкости, он не восприимчив к спекулятивным, неформальным идеям, не имеющим видимого, непосредственного отношения к решаемой задаче.

Наиболее распространенные психологические типы среди женщин-менеджеров в большей степени эффективны на познавательном уровне совместной деятельности. Интуитивно-логические и логико-интуитивные экстраверты обычно выполняют роль "новичка со свежим взглядом", который предлагает группе оригинальные идеи, мысли, предложения. Его гораздо больше интересуют фундаментальные проблемы и крупные вопросы, чем детали. Более того, он нередко упускает из виду детали и совершает ошибки по своей невнимательности. Однако именно от "новичка" исходит свежая идея, выводящая группу на новый этап деятельности.

Логико-интуитивные и интуитивно-логические интроверты, которые также наиболее распространены среди менеджеров-женщин, способны выполнять в группе роль "Советник /судья/". В хорошо сбалансированной руководящей группе высокий коэффициент интеллектуальности требуется только от "новичка со свежим взглядом" и "Советника /судьи/", но, в отличие от первого, второй должен быть флегматичным и хладнокровным. Его вклад в общее дело заключается во взвешенном и беспристрастном анализе, а не в выдвижении творческих идей. Вряд ли он выступит с оригинальным предложением, но зато именно он, скорее всего, не даст коллективу увлечь себя неразумным планом и пойти по неправильному пути. Он медлителен в принятии решений, не любит чтобы его торопили, всегда просит времени на всесторонне обдумывание вопросов, но это самый объективный и беспристрастный ум во всем коллективе. Одно из наиболее важных его достоинств — умение поглощать, осваивать, интерпретировать и критически оценивать огромное количество сложных печатных материалов, способность анализировать проблемы и оценивать суждения и предложения других. Его суждения почти никогда не бывают ошибочными.

Следовательно, при формировании руководящей группы и предоставлении менеджером свободы в принятии управленческих решений необходимо учитывать не только их профессиональные качества, но и психологические особенности.

Конкретный руководитель относительно легко решает одни проблемы и относительно сложно — другие. Поэтому полезно ознакомиться не только с ролями, но и типами принимаемых руководителями решений.

В соционике выделяют 4 уровня управленческих решений, которые требуют разных способностей и навыков.

Уровень первый /рутинный/. Здесь руководитель ведет себя в соответствии с имеющейся программой, почти как компьютер. В его задачу входит распознавание ситуации и разрешение ее по заложенной программе. Такие ситуации должны быть предсказуемыми. Функция руководителя заключается в том, чтобы "почувствовать" и идентифицировать ситуацию, а затем взять на себя ответственность за начало определенных действий.

Для успешного решения подобного рода ситуаций руководитель должен обладать способностью чувствовать их, уметь трактовать имеющуюся программу действий в соответствии со сложившимися условиями, проявлять решительность в обеспечении эффективных действий в нужное время, действовать логично.



Руководитель, правильно воспринимающий ситуацию, делающий верные выводы и разумно действующий, добивается того, чего от него ждут. На этом уровне не требуется творческого подхода, поскольку все процедуры заранее предписаны.

Уровень второй /селективный/. На этом уровне необходима инициатива и свобода действий, однако в определенных границах. Здесь руководитель оценивает достоинства целого круга возможных решений и старается выбрать из некоторого числа хорошо отработанных альтернативных наборов действий те, которые лучше всего подходят к данной проблеме. Для такого рода решений необходимо обладать умением выбирать направление действий с максимальной вероятностью, чтобы оно оказалось приемлемым, экономичным, эффективным.

Уровень третий /адаптационный/. На этом уровне встречаются дополнительные трудности, так как здесь необходимо выработать творческое решение, которое в определенном смысле может быть абсолютно новым. Обычно имеется набор проверенных возможностей и некоторые новые идеи. Успех руководителя в решении этого типа проблем будет зависеть от его личной инициативности и способности сделать прорыв в неизвестное. Подобные решения дают ответ на проблемы, которые могли существовать и ранее, но в иной конкретной форме. Иначе говоря, руководитель ищет решение известной проблемы.

Уровень четвертый /инновационный/. Эти проблемы наиболее сложны в том плане, что они требуют особых способностей. Для их решений нужен новый подход. Чаще всего такой проблемой может быть та, которую плохо поняли ранее, и для ее решения необходимы абсолютно новые представления и методы. Могут возникать и другие проблемы, решение которых требует создания новой отрасли науки или технологии.

Соционические типы наиболее распространенные среди менеджеров-мужчин, более рационально используются на рутинном и селективном уровнях. Для адаптационного и инновационного уровней принятия решений необходимы качества, которыми обладают типы, преобладающие среди женщин-менеджеров.

Оптимальным вариантом является тот, когда руководитель может успешно реализовать себя на всех четырех уровнях. Однако это довольно редкий случай, предполагающий очень высокую квалификацию и наличие необходимых способностей.

Таким образом, полученные теоретические обобщения и практические исследования показали, что стратегическим ресурсом, обеспечивающим повышение качества процесса принятия управленческих решений, может стать рационализация использования психологических и мотивационных тендерных особенностей персонала.

---

**Литература:** 1. Миколайчик Зофья. Решение проблем в управлении. Принятие решений и организация работ / Пер. с польского. — Харьков: Изд. "Гуманитарный центр", 2004. — 472 с. 2. Барсуков С. Ю. Легенда о гендере. Принципы распределения труда между супругами в современной городской семье / С. Ю. Барсуков, В. В. Радаев // Мир России. — 2000. — №4. — С. 67 – 69. 3. Ястремська О. М. Тендерний аспект в управлінні персоналом підприємства // Управління розвитком. — 2005. — №1. — С. 79 – 82. 4. Гуленко В. В. Соционика для руководителя. Введение в соционику / В. В. Гуленко, А. В. Молодцова. — Кн. I. — 2-е изд. — К.: МЗУУЦ, 1993. — 128 с. 5. Креггер О. Типы людей / О. Креггер, Дж. Тьюсон. — М.: Изд. "Персей – Вече – Аст", 1995. — 542 с. 6. Овчинников Б. В. Ваш психологический тип / Б. В. Овчинников, К. В. Павлов, И. М. Владимировна. — СПб.: Изд. "Андреев и сыновья", 1994. — 240 с. 7. Аугустинавичюте А. Соционика. Психотипы. Тесты. — СПб.: Изд. "Москва", 1998. — 416 с.

УДК 331.336

**Боркова Н. В.**

## ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

*The article is devoted to the basic gender features of women's style of management. Attention is paid to such organizational factor as a gender attributes of subordinates team, and its influence on the changes of styles of management, both women and men managers.*

На сучасному етапі соціально-економічних перетворень необхідною умовою ефективної діяльності підприємств є перехід до адекватних моделей та ефективних методів

© Боркова Н. В., 2005



управління. Для їх пошуку й реалізації потрібне вирахування гендерної складової. Актуальність дослідження гендерних аспектів обумовлена:

по-перше, демографічними факторами — відзначається перевага жіночого населення, у даний час частка жінок в Україні складає 53,6% і очікується її зростання в майбутньому. До того ж жінки представляють 62% українського електорату, помітно впливають на суспільний вибір;

по-друге, значним збільшенням питомої ваги жінок на вищих керівних посадах та посадах, що вимагають високої професійної кваліфікації (в Австралії, Канаді та США приблизно 43% [1, с. 26]). У більших порівняно з Україною країнах збільшилась кількість жінок-керівників на нижчих та середніх рівнях управління;

по-третє, суттєвим впливом на діяльність підприємства, організації постаті керівника, його морально-етичних позицій, індивідуального стилю управління.

Вчені і практики приділяють значну увагу дослідженням питань гендерних особливостей у стилях управління, серед них можливо відзначити таких вітчизняних та зарубіжних науковців: В. І. Герчиков, О. С. Гвоздева, І. В. Грошев, О. К. Самарцева, Т. О. Фоміна, А. Є. Чирикова, О. Н. Кричевська, І. О. Тюрина, Г. Ложкін, J. D. Rosener, С. Gilligan, G. H. Dobbins, S. J. Platz, K Klenke та ін.

Аналіз останніх наукових робіт [2 – 16] розкриває особливості жіночого менеджменту, в центрі уваги знаходяться характеристики стилю управління та фактори, які знаходяться в тісному взаємозв'язку з ним, а значить і впливають на прояв тих чи інших його відмінностей: соціально-психологічна структура особистості керівника, ціннісні орієнтації, управлінські ситуації (конфлікт, прийняття рішень, ризик, кризи та ін.).

Однак недостатньо дослідженими з точки зору гендерних особливостей є організаційні фактори, які позначаються на стилях управління як жінок, так і чоловіків-керівників, а саме: тип підприємства, його розмір, ієрархічний рівень, демографічний склад колективу. Отже, в контексті потреби розгляду цих питань дана стаття присвячена впливу соціально-статевих особливостей взаємовідносин та їх проявів у колективі, де окрема частина підлеглих є чоловіки, а керівник — жінка чи навпаки.

Мета статті полягає в з'ясуванні особливостей, що в сукупності характеризують "жіночий стиль" управління, виявленні умов та чинників, які впливають на їх прояв.

Одним із базових факторів у прояві гендерних особливостей стилів управління керівників вважаються психологічно-особистісні характеристики. Виходячи з уявлення про особистість керівника як про певну цілісність, індивідуально-психологічні характеристики якої в дійсності невід'ємні від ділових якостей, необхідним є порівняння цих характеристик та якостей у залежності від статі керівника. Зокрема, Т. П. Хохлова [2] відмітила такі особливості в аналізі ділових і психологічних якостей: потреба в емоційних стимулах у жінки підвищена, у чоловіка знижена; дія вербального заохочення у жінки збудлива, у чоловіка розслаблююча; реакція на критику у жінки спокійна, у чоловіків агресивна; об'єкт уваги у жінки — форма, у чоловіка — зміст; спостережливість і точність у жінки підвищені, у чоловіка знижені; характер у жінки відкритий, у чоловіка замкнутий; поведінка у жінки емоційна, у чоловіка стримана; орієнтованість на проблеми у жінки поточна, у чоловіка перспективна; спосіб подолання перешкод у жінки — хитрість, спритність, у чоловіка — інтелект, сила; основа рішень у жінки — чуттєвість, у чоловіка — безпристрасність; ставлення до інших у жінки гнучке, у чоловіка прямолінійне та ін.

Усі ці та інші особливості приводять до формування специфіки "жіночого стилю" в управлінських ситуаціях, у першу чергу, яка торкається взаємовідносин з персоналом.

Багато авторів акцентують на тому, що жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника-чоловіка. Жінка більш тонко реагує на морально-психологічний клімат у колективі, спирається на технологію "знаків уваги": виявляє більшу емпатію, чуйність у розумінні душевного стану і моральних колізій особистості, має здібність розуміння мови тіла, нюансів бесід. Також жінка-керівник заохочує ініціативність, запрошує до участі в прийнятті рішень підлеглих, ділиться владою, досвідом і інформацією, тобто проводить "політику відкритих дверей", надихає й широко використовує особистий вплив, працюючи для своєї команди і з ними [3, с. 149]. Таким чином, спостерігається тенденція до більш інтерактивного, взаємодіючого керівництва.

Виходячи з цих позицій, жінок-керівників часто ототожнюють з керівниками, що застосовують трансформаційні методи управління [4, с. 9; 5]. Однак дослідження М. Hackman, А. Н. Furniss, М. Hills, Т. J. Paterson показали, що трансформаційний стиль управління пов'язаний як і з фемінними, так і з мускулінними характеристиками, тобто є гендернозбалансованим [4, с. 9].

Необхідно відзначити той факт, що чимало досліджень, характеризуючи особливості при порівнянні стилів управління жінок і чоловіків стосовно персоналу, не беруть до уваги

такий організаційний фактор, як статева приналежність команди, та його вплив на зміну стилів управління, як жінок-керівників, так і чоловіків-керівників. У дійсності гендерна пропорція членів управлінського складу і команди підлеглих часто збігається, оскільки трудовий ринок є високозагребованим за статевою ознакою. Гендерний поділ праці й дотепер зберігає за собою міцні позиції: спостерігається тенденція, що жінки-керівники частіше керують галуззю з домінуванням жінок, а чоловіки-керівники — з домінуванням чоловіків.

Druskat у результаті проведеного дослідження відзначив, що стиль управління жінок-керівників не залежно від статевого складу колективу мав характеристики, які відповідають трансформаційному стилю управління, на відміну від стилю управління чоловіків. Також автор стверджує, що в ситуації, де жінки-керівники є правилом, а не виключенням, немає потреби слідувати типово чоловічому стилю управління і вони вільно використовують той стиль, який краще відповідає їм [6, с. 118].

Під час дослідження Gardiner і Tiggeman опитали 60 жінок і 60 чоловіків-керівників, у результаті було встановлено, що жінки-керівники були більш орієнтовані на завдання, кінцевий результат у колективі, де більша кількість підлеглих були чоловіками, і на взаємовідносини в жіночому колективі [7, с. 310].

С. Johnson виявила при використанні поведінкового спостереження, що чоловіки та жінки-керівники застосовували подібні стилі управління за умови ідентичної їм статі у підлеглих. Коли підлеглі мали протилежну стать, то і чоловіки, і жінки-керівники були більш орієнтовані на завдання, кінцевий результат. У самооцінках і оцінках підлеглих цей взаємодіючий гендерний ефект відносно орієнтації на завдання, кінцевий результат не був знайдений [8, с. 209].

М. А. Jolson, А. J. Dubinsky, L. B. Comer, F. J. Yammarino [9, с. 38 – 50] більш детально розглянули це питання, дослідивши комбінації керівник — підлеглий стосовно статі: чоловік-керівник/чоловік-підлеглий, жінка-керівник/чоловік-підлеглий, жінка-керівник/жінка-підлеглий і, нарешті, чоловік-керівник/жінка-підлеглий.

У випадку чоловік-керівник/чоловік-підлеглий спостерігається ситуація, в якій керівник приймає на себе роль наставника, ділячись професійними знаннями і досвідом, робота виконується спільно, оскільки згодом формуються обставини довіри та поваги, стиль керівника стає все більш демократичним. І керівник, і підлеглий відрізняються високою ефективністю. Таким чином, у цьому випадку керівник високоорієнтований як на взаємини, так і на завдання.

У випадку жінка-керівник/чоловік-підлеглий спостерігається прихильність до жорстких методів управління, акцентуючи на дисципліні, однак, заохочується ініціатива й участь в ухваленні рішень (можна сказати, що відносно підлеглих-чоловіків стиль управління має демократичну спрямованість). Також авторами був зроблений висновок, що, якщо здійснювався з боку жінки-керівника надмірний контроль за роботою, це спричиняло негативну реакцію у чоловіків-підлеглих та могло призвести до конфлікту. Ці перешкоди, на думку авторів, виникають або від недоліку рівноваги між статями, або через відносну недосвідченість роботи в чоловічій комерційній культурі.

Жінка-керівник у жіночому колективі — це керівник з високою орієнтацією на службовця, що відіграє роль месії: надихаючи і повсюдно підтримуючи всіх членів команди, тим самим посилюючи їх здібності. Особливість — адекватний зворотний зв'язок, здатність встановлення унікальних відносин з клієнтами.

Чоловік-керівник з жінками-підлеглими — високоорієнтований на завдання, спостерігаються бюрократичні методи управління, чітке дотримання правил і політики. Але й простежується тенденція до відходу від стилю "команди-контролю" у "чистому вигляді".

А. Є. Чирикова, О. Н. Кричевська лише частково торкнулися співвідношення статі керівника, управлінської команди, персоналу і зміни стилю управління. Зроблено висновок, що персонал фірми, як чоловіки, так і жінки, демонструють задоволеність жіночим керівництвом на фоні більш низької задоволеності членів управлінської команди. Особливістю є те, що жіночі технології відрізняються не залежно від статі тих і інших раціональністю та послідовністю й орієнтовані на "гуманний менеджмент" лише частково [10, с. 56].

Отже, можна зробити припущення та погодитися з А. Є. Чириковою, що жінки-керівники частіше застосовують комбіновані і проміжні стилі на відміну від чоловіків, що, як правило, залишаються прихильниками певної моделі керування, не змішуючи її з технологіями іншого типу.

На думку автора статті, "жіночий" стиль управління пов'язаний не з більшою його демократичністю, як прийнято вважати, а скоріше з високою соціально-психологічною компетентністю жінок-керівників. Це виявляється, в першу чергу, в ефективній взаємодії з оточуючими її людьми в системі міжособистісних відносин, в умінні орієнтуватися в соціальних ситуаціях, правильно визначати особистісні особливості й емоційні стани інших



людей, вибирати адекватні способи поведінки з ними і реалізувати ці способи в процесі взаємодії. Також репертуар "жіночого стилю" управління включає змішані технології керівництва, як з направленістю на взаємовідносини, інтереси персоналу, так і з орієнтацією на інтереси діла, результат, але з використанням жорстких стандартів його виконання.

Також бачимо, що такий організаційний фактор, як гендерний склад робочого навколишнього середовища, ймовірно торкнеться поведінкових стилів як чоловіків, так і жінок-керівників. Отже, поєднавши особливості стилів управління жінок та чоловіків-керівників, які проявлялися в ході поданих досліджень у залежності від демографічного складу команди підлеглих, була розроблена матриця, яка наведена на рисунку.

#### Стать підлеглих

	жіноча	чоловіча
жіноча	стиль управління з направленістю на взаємовідношення та інтереси персоналу	стиль управління з направленістю як на взаємовідношення, інтереси персоналу, так і на інтереси діла
чоловіча	стиль управління з направленістю на інтереси діла	стиль управління з направленістю як на інтереси діла, так і на взаємовідношення, інтереси персоналу

Рис. Матриця стилів управління з урахуванням гендерних складових

Запропонована матриця впливу статі колективу на поведінкові стилі керівників вимагає більш чіткого, глибокого вивчення в подальшому як для розкриття тенденцій використання управлінських технологій у різних умовах у ході здійснення керівництва, так і для практичного вирішення гендерних проблем в управлінні.

Також, автор вважає доцільним для подальшого розвитку даної області досліджень проводити більш детальний розгляд організаційних факторів для доповнення теоретичних основ управління з урахуванням гендерного аспекту.

**Література:** 1. Зубченко Л. А. Обзор зарубежных публикаций по социальной статистике: о роли и месте женщин в экономике и общественно-политической жизни разных стран // Вопросы статистики. — 2000. — №3. — С. 26 – 27. 2. Хохлова Т. П. Выявление гендерных аспектов менеджмента — фактор повышения эффективности управления // Менеджмент в России и зарубежом. — 2001. — №2 // <http://www.cfin.ru> 3. Lisa Mainiero Ph. D. The Longest Climb // Psychology Today. — 1999. — November/December. — P. 148 – 150. 4. Marloes L. van Engen, Tineke M. Willemsen. Gender and leadership styles: A review of the past decade, 1999. — 22 p. // <http://www.cir.ru> 5. Mikael Carlson Kamil Karpeta Emil Svensson Christopher Weaver. Women and Leadership, 1999 // <http://www.student.euv-frankfurt-o.de> 6. Druskat V. U. Gender and transformational and transactional leadership in the Roman Catholic Church // Leadership Quarterly. — 1994. — №5. — P. 99 – 119. 7. Gardiner M. Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male — and female — dominated industries / M. Gardiner, M. Tigge-man // Journal of Occupational and Organizational Psychology. — 1999. — №72. — P. 301 – 315. 8. Johnson C. Gender and formal authority // Social Psychology Quarterly. — 1993. — №56. — P. 193 – 210. 9. Jolson M. A. Follow the leader / M. A. Jolson, A. J. Dubinsky, L. B. Comer, F. J. Yammarino // Marketing Management. — 1997. — №5. — P. 38 – 50. 10. Чирикова А. Е. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ "Я" / А. Е. Чирикова, О. Н. Кричевская // Социологические исследования. — 2000. — №11 — С. 45 – 56. 11. Ложкин Г. Руководитель-мужчина, руководитель-женщина / Г. Ложкин, Н. Дорошенко // Персонал. — 2002. — №2. — С. 47 – 52. 12. Самарцева О. К. Мужчина и Женщина: менеджмент в сфере бизнеса / О. К. Самарцева, Т. А. Фомина // Социологические исследования. — 2000. — №11. — С. 57 – 62. 13. Rosener J. D. Ways women lead: The command-and-control leadership style associated with men is not the only way to succeed // Harvard Business Review. — 1990. — November/December. — №68. — P. 119 – 125. 14. Dobbins G. H. Sex differences in leadership: How real are they? / G. H. Dobbins, S. J. Platz // Academy of Management Review. — 1986. — №11. — P. 118 – 127. 15. Klenke K. Meta-analytic studies of leadership: Added insights or added paradoxes // Current Psychology: Developmental, Learning Personality, Social. — 1993. — №12. — P. 326 – 343. 16. Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний // Социологические исследования. — 2003. — №1. — С. 73 – 82.

# Довідка про авторів

**Снісаренко О. Б.** — аспірант Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського "ХАІ"

**Романовська Ю. А.** — асистент Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

**Ревенко О. В.** — аспірант ХНЕУ

**Гулякін Є. І.** — викладач ХНЕУ

**Піддубна А. І.** — аспірант ХНЕУ

**Горовий Д. А.** — викладач ХНЕУ

**Біккузін К. В.** — студент ХНЕУ

**Пономаренко О. О.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

**Шевченко Л. С.** — студент ХНЕУ

**Кротенко М. М.** — аспірант ХНЕУ

**Голофасєва І. П.** — аспірант ХНЕУ

**Чистякова А. В.** — студент ХНЕУ

**Зубчинська Н. М.** — аспірант ХНЕУ

**Тридід С. О.** — аспірант ХНЕУ

**Лугова В. М.** — викладач ХНЕУ

**Ковальова В. І.** — викладач ХНЕУ

**Доронін А. В.** — канд. екон. наук, докторант ХНЕУ

**Ларіна К. В.** — викладач ХНЕУ

**Юлегіна І. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

**Маркова Н. С.** — аспірант ХНЕУ

**Івашова Н. В.** — аспірант Сумського державного університету

**Тищенко Д. О.** — аспірант ХНЕУ

**Гільорме Т. В.** — аспірант Українського державного хіміко-технологічного університету

**Приятельчук О. А.** — асистент Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**Бондаренко В. Л.** — канд. екон. наук, доцент Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля



**Повітчан В. В.** — начальник планово-економічного відділу Науково-технічного спеціального конструкторського бюро "Полісвіт"

**Петросянци К. В.** — аспірант ХНЕУ

**Бондаренко А. С.** — канд. екон. наук, доцент Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

**Телевний В. В.** — студент ХНЕУ

**Затула О. В.** — студент ХНЕУ

**Бабасєв А. З.** — студент Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету

**Єрмоленко О. А.** — аспірант ХНЕУ

**Фоменко А. О.** — магістр Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

**Ільїнкова О. М.** — аспірант ХНЕУ

**Верезубова Т. А.** — канд. екон. наук, доцент Білоруського державного економічного університету

**Кастюкевич А. М.** — студент Білоруського державного економічного університету

**Сорока А. І.** — студент Білоруського державного економічного університету

**Гольцяєва Л. А.** — аспірант ХНЕУ

**Карпова В. В.** — здобувач ХНЕУ

**Садчиков С. О.** — аспірант ХНЕУ

**Узун Д. Д.** — здобувач Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського "ХАІ"

**Ананьїна О. В.** — викладач ХНЕУ

**Астахова К. В.** — аспірант Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"

**Острозерхова Г. В.** — аспірант ХНЕУ

**Світличний С. О.** — студент Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"

**Міщенко В. В.** — аспірант ХНЕУ

**Гонтовий А. В.** — аспірант ХНЕУ

**Корецька-Гармаш В. О.** — аспірант Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

**Новікова Н. І.** — канд. екон. наук, ст. викладач Донецького юридичного інституту МВС України

**Возненко Н. І.** — аспірант ХНЕУ



**Карпов Л. М.** — здобувач ХНЕУ  
**Паршутін А. Л.** — студент ХНЕУ  
**Русецький А. А.** — здобувач ХНЕУ  
**Бєлікова Ю. В.** — аспірант Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна  
**Юрченко В. В.** — аспірант ХНЕУ  
**Полякова Я. О.** — канд. екон. наук, викладач ХНЕУ  
**Липов В. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Ястремська О. М.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Комаричина В. В.** — аспірант ХНЕУ  
**Іващенко Н. В.** — викладач ХНЕУ  
**Яковенко К. В.** — аспірант ХНЕУ  
**Галашова Є. Г.** — студент ХНЕУ  
**Алексєєва Т. І.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Серпухов М. Ю.** — студент ХНЕУ  
**Бондаренко М. В.** — канд. екон. наук, викладач ХНЕУ  
**Затєйщикова О. О.** — аспірант ХНЕУ  
**Миронова О. М.** — аспірант ХНЕУ  
**Гарбар О. М.** — студент Київського національного економічного університету  
**Горошко О. І.** — докт. філол. наук, професор Національного технічного університету "ХПІ"  
**Лугова В. М.** — аспірант ХНЕУ  
**Ковальова В. І.** — аспірант ХНЕУ  
**Менделєва О. В.** — аспірант Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна  
**Ястремська О. О.** — студент ХНЕУ  
**Резнікова О. О.** — аспірант ХНЕУ  
**Лисиця Н. М.** — докт. соц. наук, професор ХНЕУ  
**Мартиненко М. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Хижняк Л. М.** — докт. соц. наук, професор ХНЕУ  
**Сушко Л. М.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Котиш О. М.** — аспірант ХНЕУ  
**Боркова Н. В.** — здобувач ХНЕУ

# Зміст

<b>Снісаренко О. Б.</b> Оцінка ефективності інноваційних проектів .....	5
<b>Романовська Ю. А.</b> Інноваційна складова організаційно-економічного механізму розвитку стратегічного потенціалу підприємства.....	6
<b>Ревенко О. В.</b> Оцінка стратегічного потенціалу підприємства як метод визначення напрямів інноваційного розвитку .....	7
<b>Гулякін Є. І.</b> Управління якістю інформації як спосіб підвищення ефективності прийняття рішень щодо впровадження інновацій.....	8
<b>Піддубна А. І.</b> Системна обумовленість проблеми управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства .....	8
<b>Горовий Д. А.</b> Інформаційні ресурси як запорука розвитку інноваційної діяльності підприємства .....	9
<b>Біккузін К. В.</b> Оцінювання інвестиційного ризику в інноваційних проектах .....	10
<b>Пономаренко О. О., Шевченко Л. С.</b> Економічне зростання і перспективи інноваційного розвитку.....	12
<b>Кротенко М. М.</b> Комунікативний процес як елемент інноваційної діяльності підприємства.....	13
<b>Голофаєва І. П.</b> Напрями і можливості інноваційного розвитку управління маркетинговою діяльністю .....	14
<b>Чистякова А. В.</b> Стимулювання інноваційної активності персоналу як необхідна умова розвитку підприємств в Україні.....	15
<b>Зубчинська Н. М.</b> Елементи робочого місця, що формують його імідж .....	16
<b>Тридід С. О.</b> Соціально-економічна оцінка рівня життя населення регіону .....	17

<b>Лугова В. М., Ковальова В. І. Гендерні аспекти корпоративної культури і мотивація праці.....</b>	<b>18</b>
<b>Доронін А. В. Проблеми оновлення і розвитку менеджменту.....</b>	<b>19</b>
<b>Ларіна К. В. Використання концепції синергізму в стратегічному маркетингу промислових підприємств.....</b>	<b>20</b>
<b>Юлегіна І. В. Стан інноваційної діяльності у промисловості Харківської області.....</b>	<b>21</b>
<b>Маркова Н. С. Вплив організаційної культури на процес управління знаннями інноваційного підприємства.....</b>	<b>23</b>
<b>Івашова Н. В. Ринково-орієнтована стратегія як ключовий фактор забезпечення інноваційного конкурентного розвитку підприємства.....</b>	<b>25</b>
<b>Тищенко Д. О. Вплив якісного рівня інновації на ринковий успіх підприємства в довгостроковій перспективі.....</b>	<b>26</b>
<b>Гільорме Т. В. Структура мотиваційного чинника як складової соціального забезпечення корпоративної культури підприємства.....</b>	<b>27</b>
<b>Приятельчук О. А. Пріоритети інноваційної діяльності у сфері управління на підприємствах України.....</b>	<b>28</b>
<b>Бондаренко В. Л. Врахування ризикової природи інновацій у їх фінансовому плануванні на підприємстві.....</b>	<b>29</b>
<b>Повітчач В. В. Ефективне управління витратами на НДДКР — основа інноваційної діяльності підприємства.....</b>	<b>31</b>
<b>Петросянц К. В. Критерії вибору оптимальної системи оподаткування.....</b>	<b>33</b>
<b>Бондаренко А. С. Державна політика у сфері оподаткування інноваційної діяльності.....</b>	<b>34</b>
<b>Телевний В. В. Оподаткування інноваційних підприємств.....</b>	<b>35</b>
<b>Затула О. В. Особливості оподаткування прибутку малих інноваційних підприємств.....</b>	<b>36</b>



<b>Бабаєв А. З.</b> Інноваційна діяльність підприємств у Вінницькій області.....	37
<b>Єрмоленко О. А.</b> Інноваційний процес в АПК України.....	39
<b>Фроменко А. О.</b> Фінансове забезпечення інноваційної діяльності підприємств.....	40
<b>Ильинкова А. Н.</b> Инновационная модель предприятия – инструмент информационной экономики.....	41
<b>Верезубова Т. А., Кастюкевич А. Н.</b> Проблемы налогообложения инновационной деятельности в Республике Беларусь.....	42
<b>Верезубова Т. А., Сорока А. И.</b> Совершенствование финансового планирования на Клецком консервном заводе.....	45
<b>Гольтяева Л. А.</b> Планирование инновационной деятельности на предприятиях коммунальной сферы.....	46
<b>Карпова В. В.</b> Внедрение на предприятии в качестве финансовой инновации налогового планирования.....	47
<b>Садчиков С. А.</b> Современная концепция корпоративной культуры в условиях инновационной деятельности.....	48
<b>Узун Д. Д.</b> Особенности наукоемкого высокотехнологичного производства как составной части инновационного пути развития Украины.....	49
<b>Ананьина Е. В.</b> Корпоративная культура в инновационном менеджменте.....	50
<b>Астахова Е. В.</b> Формирование корпоративной культуры института непрерывного образования.....	51
<b>Островеерхова Г. В.</b> Корпоративная культура как определяющий фактор инновационной деятельности.....	52
<b>Светличный С. А.</b> Корпоративная культура: взгляд социолога.....	53
<b>Мищенко В. В.</b> Конкурентоспособность машин производственного назначения и ее определяющие факторы.....	54

<b>Гонтовой А. В.</b> Теоретические аспекты маркетинга социальных услуг.....	55
<b>Корецкая-Гармаш В. А.</b> Венчурное финансирование инновационной деятельности на предприятии.....	56
<b>Новикова Н. И.</b> Совершенствование управления инновационной деятельностью на угольном предприятии.....	57
<b>Возненко Н. И.</b> Инновационные подходы к определению понятия "логистические системы".....	58
<b>Карпов Л. Н.</b> Понятие и сущность налоговых рисков.....	59
<b>Паршутин А. Л.</b> Государственное регулирование инновационной деятельности предприятий.....	60
<b>Русецкий А. А.</b> Оценка влияния показателей внешней и внутренней сред на экономическую эффективность инвестиционного проекта.....	61
<b>Беликова Ю. В.</b> Формирование гендерных идентичностей рекламой как способ реализации гендерной политики.....	65
<b>Юрченко В. В.</b> Гендерные особенности формирования трудовой мобильности на рынке труда Харьковского региона.....	66
<b>Полякова Я. А.</b> Формирование социальной политики промышленного предприятия на основе гендерных принципов в период нестабильного развития.....	70
<b>Астахова Е. В.</b> Гендерные трансформации института образования и науки.....	76
<b>Липов В. В.</b> Мужественность/женственность национальной культуры как фактор формирования социально-экономических моделей стран мира.....	79
<b>Ястремська О. М., Комаричина В. В.</b> Методи покращення якості трудового життя персоналу промислових підприємств.....	83
<b>Іващенко Н. В.</b> Соціальні ризики: гендерний аспект.....	87
<b>Яковенко К. В.</b> Жінка-керівник: чинники впливу на процес управління персоналом.....	90



<b>Галашова Е. Г.</b> Новая гендерная стратегия и пути ее реализации в Украине.....	93
<b>Алексеева Т. И., Серпухов М. Ю.</b> Стратегія кайзен для успішних змін у гендерній політиці.....	95
<b>Бондаренко М. В., Затеїщикова О. О.</b> Сучасні проблеми працюючих жінок та можливі шляхи їх вирішення.....	96
<b>Миронова О. М.</b> Соціально-психологічні елементи антикризової діяльності підприємства.....	98
<b>Гарбар О. М.</b> Гендерна політика у світлі української євроінтеграції.....	99
<b>Горошко О. І.</b> Гендерні особливості комп'ютерної комунікації.....	101
<b>Лугова В. М., Ковальова В. І.</b> Діагностика мотивації жіночої праці .....	103
<b>Менделева О. В.</b> Гендерная обусловленность коммуникативных стратегий в бизнес-коммуникациях.....	107
<b>Ястремська О. О.</b> Чинники впливу на процес кар'єрного зростання: гендерний аспект .....	108
<b>Резникова Е. А.</b> Анализ гендерных особенностей в развитых странах и в Украине .....	109
<b>Лисица Н. М., Мартыненко М. В.</b> Женщина и мужчина как трудовой ресурс в современном обществе.....	113
<b>Хижняк Л. М.</b> Активно адаптивная модель поведения населения региона в условиях рыночных отношений: гендерный аспект .....	117
<b>Сушко Л. Н., Котыш Е. Н.</b> Влияние гендерных особенностей на качество процесса принятия управленческих решений.....	121
<b>Боркова Н. В.</b> Гендерні проблеми в управлінні персоналом .....	125