

**З М І С Т**

*Актуальні проблеми управління людськими ресурсами і маркетингу*

Баєв К. А., Баєва О. В. Критерії ефективного використання матеріальних ресурсів і резервів	10
Балтачєва Н. А., Ганіч Л. В. Механізм управління трудовим потенціалом: методологічний аспект	13
Бєлявцев М. І., Бєспята М. М. Управління складською системою торговельних підприємств будівельного профілю Донецького регіону	16
Борданова Л. С. Соціально-економічні аспекти взаємодії молодіжного ринку праці та ринку освітніх послуг на регіональному рівні	20
Бунтовський С. Ю., Єськов А. Л. Мотивація технічного персоналу підприємств до інноваційної діяльності	23
Григорук П. М. Роль та складові інформаційної технології в процесі прийняття маркетингових рішень	26
Гриценко С. І. Розвиток логістичної інфраструктури в Україні	30
Дороніна О. А., Доможилкіна І. В. Система розвитку персоналу – пріоритет кадрової політики банківської установи	34
Дяків О. П., Слівінська Н. М. Портфоліо як метод самопрезентації студента на ринку праці	38
Єлісєєва Н. А. Управління плинністю кадрів в системі кадрового планування	40
Зарецька Є. В. Розвиток соціального страхування в Україні	43
Збрицька Т. П., Савченко Г. О., Макарчев О. О. Модернізація професійного розвитку персоналу у банках	47
Какодей А. О. Методи маркетингового управління екологічними ризиками	51
Калиниченко М. П. Методологічні проблеми стратегічного маркетингу	56
Кєндюхов О. В., Бєєнко О. Ю. Управління марочними активами в системі маркетингової діяльності підприємства	61
Клименкова О. В. Сучасні тенденції у розвитку людського капіталу	64
Костишина Т. А., Бєнях В. В. Моделі формування конкурентоспроможної оплати праці на підприємствах різних галузей споживчої кооперації України	68
Кошєлева Є. Г. Корпоративна соціальна відповідальність: поняття і класифікація	73
Ланська С. П., Шатоха О. Ю. Розвиток персоналу на безперервній основі як складова стратегічного управління людськими ресурсами	77
Ларичєва Г. В. Методика оцінки ефективності системи професійної підготовки в Україні	80
Лосєкова О. О. Адаптація моделей мотивації персоналу до організаційної культури морського порту	84
Лук'янченко Н. Д. Оцінка динаміки безробіття на регіональному ринку праці	87
Лубохинець Л. С. Проблема нагромадження людського капіталу в економіко-математичних моделях економічного зростання	91
Маковська Н. В. Практика використання зовнішнього і внутрішнього найму	96
Марценюк О. В. Моніторинг соціальної безпеки в рамках людського розвитку	98
Муромець Н. Є. Вплив структурного дисбалансу національного ринку праці на рух трудових потоків	100
Никифороенко В. Г. Прогнозування людського потенціалу регіону на засадах системної динаміки показників розвитку людських ресурсів	106
Новак І. М. Захист заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця	112
Омельченко В. Я., Омельченко Г. П. Розвиток системи інформаційної безпеки на ринку електронної логістики	114
Панченко І. В., Шаповалова О. В. Використання економічної діагностики привизначенні параметрів системи стимулювання персоналу	118
Подольський Р. Ю. Логістична система управління поданням документів у період вступної кампанії до ВНЗ України	122
Полянська Я. Л., Бібікова В. В. Оцінка формування трудового потенціалу України з урахуванням компетентнісного підходу	126
Прозорова І. В., Шєстопалова Л. В. Нові рішення в маркетингових комунікаціях	131
Рибалко В. М. Використання реперних значень в аналізі рівня зайнятості та рівня безробіття (на прикладі Донецького регіону)	134
Ровєнська В. В. Дослідження методів підготовки та оцінювання трудового потенціалу на підприємствах	138
Саєнко О. О. Аналіз попиту на освітні послуги ВНЗ IV рівня акредитації	141
Соколов Д. Є. Удосконалення системи соціального партнерства в Україні: можливості використання зарубіжного досвіду	146
Фєдорченко А. В. Маркетинг у сучасних теоріях фірми	150
Філахтова Т. В. Ретроспективи поняття «гідна праця»	154
Хромов М. І. Сучасний стан та проблеми розвитку людського капіталу Донецької області	157
Черноіванова О. Г. Особливості економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці Донецької області	162
Шаульська Л. В., Сєврюкова С. В. Демографічні чинники формування людського капіталу	165
Шафальюк О. К. Системні підходи у маркетингових дослідженнях і стратегічному прогнозуванні розвитку ринків	169
Шєвченко Г. М. Східний вектор інтеграції України в сучасних світогосподарських трансформаціях	173
Шилець О. С. Конкурентоспроможність людських ресурсів в системі соціально-трудових відносин в умовах глобальної кризи	176
Якимова Н. С. Дослідження сучасного стану профорієнтаційної роботи серед молоді Донецької області	179

### *Тенденції розвитку теорії та практики менеджменту*

Анісімов А.Є. Детермінанти формування інноваційної складової соціально-економічного розвитку держави та її регіонів	184
Беганська І.Ю. Управління процесом безперервної освіти в контексті забезпечення глобальної інформаційної безпеки	187
Безгін К.С., Гришина І.В. Аналіз основних концепцій управління змінами в організації	190
Бичков О.О. Інституційні аспекти регулювання розвитку підприємства	194
Боднарук О.В. Впровадження грейдуння як інноваційного підходу в розвитку нових систем оплати праці	197
Борисова С.Є. Заходи державного регулювання по виходу з кризи національних економічних систем	200
Денисенко І.А. Теоретичні основи інвестиційної привабливості аграрних підприємств	203
Денисова К.Ю. Сучасні тенденції глобальних трансформацій: глобалізація й транснаціоналізація	206
Іваненко Л.М. Маркетинговий менеджмент клієнтів: оцінка ефективності	209
Каленюк І.С., Гонта О.І. Перспективи утворення транскордонних консорціумів університетів	213
Кравець О.О. Концепція ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища	218
Кравченко В.О. Організаційна культура як складова розвитку персоналу	222
Леонова Г.Д., Жогова І.В., Зайцева А.М. Маркетингові принципи вибору системи обслуговування споживачів	226
Лісогор Л.С. Поліпшення якості трудового життя як напрям удосконалення процесу управління людськими ресурсами	229
Мартякова О.В. Соціально-економічний розвиток і інструменти партнерських відносин	233
Матвіїв М. Тенденції розвитку ринку послуг в Україні	238
Медведкін Т.С. Транснаціональний трансфер знань в умовах глобалізаційних зрушень	245
Медведкіна Є.О. Концепція й морфологія національної економічної системи та її регулювання	249
Мокій А.І., Щурко У.В. Духовні чинники соціально-економічного розвитку в умовах викликів глобалізації	252
Навка П.І. Концепція регулювання та розвитку сфери фізичної культури та спорту в ринкових умовах	256
Нікітіна М.Г. Перспективи гнучкої інтеграції	260
Прокопенко О.В., Криворучко Л.Б. Контролінг процесу розрахунків підприємства в іноземній валюті: доцільність впровадження	262
Ситник Н.І. Світоглядні засади креативної організаційної культури	265
Стреліна О.М. Теоретичні основи управління проектами на сучасному підприємстві	269
Ситник Л.С., Фірсов А. Вплив податкової реформи в Україні на фінансовий стан металургійного підприємства	273
Черніченко Г.О. Актуальність екологічної складової програм підготовки фахівців з економічних напрямів	277
Шульгіна Л.М., Мельничук В.М. Структура споживчої цінності товарів та шляхи її формування	279

### *Проблеми і перспективи розвитку підприємств в сучасних економічних умовах*

Ахновська І.О. Концепції управління затратами підприємства	284
Бандура М.В. Кризові дисбаланси та стратегічні детермінанти розвитку машинобудівних підприємств України	288
Бичкова О.В. Основні положення системно-функціональної теорії мотивації труда персоналу	292
Важинська В.В. Удосконалення маркетингової стратегії управління персоналом на підприємстві.	295
Воробйов В.М., Матюніна М.В. Результативність управління в інтегрованих корпоративних організаціях	298
Гончар О.І. Формування механізму управління трудовим потенціалом як складової економічного потенціалу підприємства	302
Гук О.В., Бояринова К.О. Управління економічним ризиком підприємства	306
Долгий А.О. Автоматизовані системи в регулюванні залізничного транспорту України	309
Домашенко М.Д. Формування показника комплексної оцінки рівня економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств	312
Захаров В.Я. Соціально-економічні проблеми реструктуризації підприємства	314
Калашников А.А., Суюнчев Е.У. Поняття і фактори фінансової стійкості комерційного банку	317
Лозюк В.Н. Методичний підхід оптимізації асортиментного портфеля торговельного підприємства	322
Орлов П.А. Проблеми підвищення соціальної відповідальності маркетингу в Україні	325
Пилипчук В.П., Бобрицька Н.Д. Маркетинг регіонів в процесі територіальної структуризації української економіки	327
Поляков Є.В. Підходи до визначення та компенсації морального збитку	331
Рассуждай Е.Я. Теоретико-методологічні засади інституційного забезпечення капіталізації вуглевидобувних підприємств	335
Ревенко С.А. Перспективи участі України в регіональних інтеграційних процесах	339
Рудницький А.О. Діагностика й оптимізація взаємозв'язку конкурентоздатності, економічної безпеки й відкритості економіки	342
Селіванова Ю.В. Проблемні аспекти методології бізнес-планування як головного орієнтиру стратегічного розвитку підприємства	346
Сисой Ю.В. Механізм управління платоспроможністю підприємства	351
Таранич А.В. Кластери підприємств як стратегія їх міжгалузевої регіональної інтеграції	355
Ткаченко А.М., Дмитренко О.П. Інноваційні підходи до відображення виробничих показників ВАТ “Запоріжсталь” згідно теорії великих хвиль Кондратьєва	358
Тодоров Т.І. Аналіз етнічної структури населення в Болгарії	361
Франчук В.І. Служба економічної безпеки акціонерного товариства як структурний підрозділ та суб'єкт безпеки	364
Чернікова Я.В. Механізм формування ринкової ціни на продукцію гірничодобувних підприємств з урахуванням особливостей вугільного ринку України	367
Щетиніна О.К., Палагута К.О. Проблеми оцінки інтелектуального капіталу підприємства	370
Щетинська Я.В. Сутність процесу соціалізації та соціальної економіки	373

# Вестник Донецкого национального университета

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ  
ОСНОВАН В 1997 ГОДУ

Серия В. Экономика и право

Спецвыпуск, том 1, 2011

## СОДЕРЖАНИЕ

### *Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга*

Баев К.А., Баева О.В. Критерии эффективного использования материальных ресурсов и резервов	10
Балтачеева Н.А., Ганич Л.В. Механизм управления трудовым потенциалом: методологический аспект	13
Белявцев М.И., Беспятая М.М. Управление складской системой торговых предприятий строительного профиля Донецкого региона	16
Борданова Л.С. Социально-экономические аспекты взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг на региональном уровне	20
Бунтовский С.Ю., Еськов А.Л. Мотивация технического персонала предприятий к инновационной деятельности	23
Григорук П.М. Роль и компоненты информационной технологии в процессе принятия маркетинговых решений	26
Гриценко С.И. Развитие логистической инфраструктуры в Украине	30
Доронина О.А., Доможилкина И.В. Система развития персонала – приоритет кадровой политики банковского учреждения	34
Дякив О.П., Сливинская Н.Н. Портфолио как метод самопрезентации студента на рынке труда	38
Елисеева Н.А. Управление текучестью кадров в системе кадрового планирования	40
Зарецкая Е.В. Развитие социального страхования в Украине	43
Збрицкая Т.П., Савченко Г.А., Макарьев А.А. Модернизация профессионального развития персонала в банках	47
Какодей А.А. Методы маркетингового управления экологическими рисками	51
Калиниченко М.П. Методологические проблемы стратегического маркетинга	56
Кендюхов А.В., Боенко Е.Ю. Управление марочными активами в системе маркетинговой деятельности предприятия	61
Клименкова О.В. Современные тенденции в развитии человеческого капитала	64
Костышьяна Т.А., Беньях В.В. Модели формирования конкурентоспособной оплаты труда на предприятиях разных отраслей потребительской кооперации Украины	68
Кошелева Е.Г. Корпоративная социальная ответственность: понятие и классификация	73
Ланская С.П., Шатоха О.Ю. Развитие персонала на непрерывной основе как составляющая стратегического управления человеческими ресурсами	77
Ларичева А.В. Методика оценки эффективности системы профессиональной подготовки в Украине	80
Лосикова Е.А. Адаптация моделей мотивации персонала к организованной культуре морского порта	84
Лукьянченко Н.Д. Оценка динамики безработицы на региональном рынке труда	87
Любохинец Л.С. Проблема накопления человеческого капитала в экономико-математических моделях экономического роста	91
Маковская Н.В. Практика использования внешнего и внутреннего найма	96
Марценюк О.В. Мониторинг социальной безопасности в рамках человеческого развития	98
Муромец Н.Е. Влияние структурного дисбаланса национального рынка труда на движение трудовых потоков	100
Никифорова В.Г. Прогнозирование человеческого потенциала региона на базе системной динамики показателей развития человеческих ресурсов	106
Новак И.Н. Защита заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя	112
Омельченко В.Я., Омельченко А.П. Развитие системы информационной безопасности на рынке электронной логистики	114
Панченко И.В., Шапалова О.В. Использование экономической диагностики при определении параметров системы стимулирования персонала	118
Подольский Р.Ю. Логистическая система управления подачей документов в период вступительной компании в вузы Украины	122
Полянская Я.Л., Бибикина В.В. Оценка формирования трудового потенциала Украины с учетом компетентного подхода	126
Прозорова И.В., Шестопалова Л.В. Новые решения в маркетинговых коммуникациях	131
Рыбалко В.Н. Использование реперных значений в анализе уровня занятости и уровня безработицы (на примере Донецкого региона)	134
Ровенская В.В. Исследование методов подготовки и оценкитрудового потенциала на предприятиях	138
Саенко О.А. Анализ спроса на образовательные услуги высшего учебного заведения IV уровня аккредитации	141
Соколов Д.Е. Совершенствование системы социального партнерства в Украине: возможности использования зарубежного опыта	146
Федорченко А.В. Маркетинг в современных теориях фирмы	150
Филактова Т.В. Ретроспективы понятия «достойный труд»	154
Хромов Н.И. Современное состояние и проблемы развития человеческого капитала Донецкой области	157
Чернованова О.Г. Особенности экономической активности и занятости молодежи на рынке труда Донецкой области	162
Шкульская Л.В., Сервюквоа С.В. Демографические факторы формирования человеческого капитала	165

Шафалюк О. К. Системные подходы в маркетинговых исследованиях и стратегическом прогнозировании развития рынков	169
Шевченко Г. М. Восточный вектор интеграции Украины в современных мирохозяйственных трансформациях	173
Шилец Е. С. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе социально-трудовых отношений в условиях глобального кризиса	176
Якимова Н. С. Исследование современного состояния профориентационной работы среди молодежи Донецкой области	179

### *Тенденции развития теории и практики менеджмента*

Анисимов А. Е. Детерминанты формирования инновационной составляющей социально-экономического развития государства и его регионов	184
Беганская И. Ю. Управление процессом непрерывного образования в контексте обеспечения глобальной информационной безопасности	187
Безгин К. С., Гришина И. В. Анализ основных концепций управления изменениями в организации	190
Бычков А. А. Институциональные аспекты развития предприятия	194
Боднарук О. В. Внедрение грейдирования как инновационного подхода в развитии новых систем оплаты труда	197
Борисова С. Е. Мероприятия государственного регулирования по выходу из кризиса национальных экономических систем	200
Денисенко И. А. Теоретические основы инвестиционной привлекательности аграрных предприятий	203
Денисова Е. Ю. Современные тенденции глобальных трансформаций: глобализация и транснационализация	206
Иваненко Л. М. Маркетинговый менеджмент клиентов: оценка эффективности	209
Каленюк И. С., Гонга Е. И. Перспективы образования трансграничных консорциумов университетов	213
Кравец Е. О. Концепция рыночного механизма управления качеством окружающей среды	218
Кравченко В. А. Организационная культура как составляющая развития персонала	222
Леонова Г. Д., Жогова И. В., Зайцева А. М. Маркетинговые принципы выбора системы обслуживания потребителей	226
Лисогор Л. С. Улучшение качества трудовой жизни как направление усовершенствования процесса управления трудовыми ресурсами	229
Мартякова О. В. Социально-экономическое развитие инструменты партнерства	233
Матвиив Н. Я. Тенденции развития рынка услуг в Украине	238
Медведкин Т. С. Транснациональный трансфер знаний в условиях глобализационных изменений	245
Медведкина Е. А. Концепция и морфология национальной экономической системы и ее регулирование	249
Мокий А. И., Щурко У. В. Духовные факторы социально-экономического развития в условиях вызовов глобализации	252
Навка П. И. Концепция регулирования и развития сферы физической культуры и спорта в рыночных условиях	256
Никитина М. Г. Перспективы гибкой интеграции	260
Прокопенко О. В., Криворучко Л. Б. Контролинг процесса расчетов предприятия в иностранной валюте: целесообразность внедрения	262
Сытник Н. И. Мировоззренческие основы креативной организационной культуры	265
Стрелина Е. Н. Теоретические основы управления проектами на современном предприятии	269
Сытник Л. С., Фирсов А. Влияние налоговой реформы в Украине на финансовое состояние металлургического предприятия	273
Черниченко Г. А. Актуальность экологической составляющей программ подготовки специалистов по экономическим направлениям	277
Шульгина Л. М., Мельничук В. Н. Структура потребительской стоимости товаров и пути ее формирования	279

### *Проблемы и перспективы развития предприятий в современных экономических условиях*

Ахновская И. А. Концепции управления затратами предприятия	284
Бандура М. В. Кризисные дисбалансы и стратегические детерминанты развития машиностроительных предприятий Украины	288
Бычкова О. В. Основные положения системно-функциональной теории мотивации труда персонала	292
Важинская В. В. Совершенствование маркетинговой стратегии управления персоналом на предприятии	295
Воробьев В. Н., Матюнина М. В. Результативность управления в интегрированных корпоративных организациях	298
Гончар О. И. Формирование механизма управления трудовым потенциалом как составляющей экономического потенциала предприятия	302
Гук О. В., Бояринова Е. А. Управление экономическим риском предприятия	306
Долгий А. А. Автоматизированные системы в регулировании железнодорожного транспорта Украины	309
Домашенко М. Д. Формирование показателя комплексной оценки уровня экономической безопасности внешнеэкономической деятельности машиностроительных предприятий	312
Захаров В. Я. Социально-экономические проблемы реструктуризации предприятия	314
Калашников А. А., Суюнчев Э. У. Понятие и факторы финансовой устойчивости коммерческого банка	317
Лозюк В. Н. Методический подход оптимизации ассортиментного портфеля торгового предприятия	322
Орлов П. А. Проблемы повышения социальной ответственности маркетинга в Украине	325
Пилипчук В. П., Бобрицкая Н. Д. Маркетинг регионов в процессе территориальной структуризации украинской экономики	327
Поляков Е. В. Подходы к определению и компенсации морального ущерба	331
Рассуждай Е. Я. Теоретико-методологические основы институционального обеспечения капитализации угледобывающих предприятий	335
Ревенко С. А. Перспективы участия Украины в региональных интеграционных процессах	339
Рудницкий А. О. Диагностика и оптимизация взаимосвязи конкурентоспособности экономической безопасности и открытости экономики	342
Селиванова Ю. В. Проблемные аспекты методологии бизнес-планирования как важнейшего ориентира стратегического развития предприятия	346
Сысой Ю. В. Механизм управления платежеспособностью предприятия	351
Таранич А. В. Кластеры предприятий как стратегия их межотраслевой региональной интеграции	355
Ткаченко А. М., Дмитренко А. П. Инновационные подходы к отображению производственных показателей ОАО «Запорожсталь» на основе теории больших волн Кондратьева	358
Тодоров Т. И. Анализ этнической структуры населения в Болгарии	361
Франчук В. И. Служба экономической безопасности акционерного общества как структурное подразделение и субъект безопасности	364
Черникова Я. В. Механизм формирования рыночной цены на продукцию горнодобывающих предприятий с учетом особенностей угольного рынка Украины	367
Щетинина Е. К., Палагута Е. А. Проблемы оценки интеллектуального капитала предприятия	370
Щетинская Я. В. Сущность процесса социализации и социальной экономики	373



# Bulletin of Donetsk National University

SCIENTIFIC JOURNAL

FOUNDED IN 1997

*Series C. Economics and Law*

Special issue, vol. 1, 2011

## CONTENTS

### *Actual problems of human resource management and marketing*

B a e v K . A . , B a e v a O . V . Criteria of the effective use of resources and reserves	10
B a l t a c h e y e v a N . A . , G a n i c h L . V . Mechanism of management by labour potential: methodological aspect	13
B y e l y a v t s e v M . I . , B e s p y a t a M . M . Warehouse management system of commercial enterprises of Donetsk region building profile	16
B o r d a n o v a L . Social and economic aspects of interaction of a labor market and the market of educational services at regional level	20
B u n t o v s k y S . , Y e s k o v A . Motivation of technical staff in the innovation	23
G r y g o r u k P . M . The role and components of information technology in decision-making marketing	26
G r i t s e n k o S . I . Development of logistics infrastructure in Ukraine	30
D o r o n i n a O . , D o m o z h i l k i n a I . System of the personnel development – a priority of personnel selection of banking establishment	34
D y a k i v O . , S l i v i n s k a y N . Portfolio as a method of self-presentation of the student on a labor market	38
E l i s e e v a N . A . Management of turnover of shots in system of personnel planning	40
Z a r e c k a y a E . Social insurance development in Ukraine	43
Z b r y t s k a T . P . , S a v c h e n k o G . A . , M a k a r c h e v O . O . Modernization of professional development of personnel in banks	47
K a k o d y e y A . O . Methods of marketing environmental risk management	51
K a l y n y c h e n k o M . P . Methodological problems of strategic marketing	56
K e n d y u h o v O . V . , B o y e n k o O . Y . Management of high-grade assets are already marketing company	61
K l i m e n k o v a O . Modern lines in development of the human capital	64
K o s t i s h i n a T . A . , B e n y a k h V . V . Models of formation of competitive payment at the enterprises of different branches of consumers' cooperative society of Ukraine	68
K o s h e l e v a E . G . Corporate social responsibility: the concept and classification	73
L a n s k a S . , S h a t o h a O . Staff development on continuous basis as a component of the strategic management of human resources	77
L a r i c h e v a A . V . Methods of assessing the effectiveness of the vocational training system in Ukraine	80
L o s i k o v a E . A . Adaptation of models of motivation of personnel to organized culture marine port	84
L u k y a n c h e n k o N . D . Assessment of the dynamics of unemployment in regional labor market	87
L y u b o h y n e t s L . S . The problem of accumulation of human capital in economic and mathematical models of economic growth	91
M a k o v s k a y a N . V . The use of internal and external recruitment	96
M a r t s e n y u k O . V . Monitoring of social security within the human development	98
M u r o m e t s N . E . The impact of the structural imbalance of the national labor market for the movement of migrant flows	100
N i k i f o r e n k o V . Forecasting of human potential of region on the basis of system dynamics of indicators of development of human resources	106
N o v a k I . Protection of wages in the case of insolvency of employer	112
O m e l c h e n k o V . Y a . , O m e l c h e n k o , A . P . The development of information security systems on the market e-logistics	114
P a n c h e n k o I . V . , S h a p a v a l o v a O . V . The use of economic status in determining the parameters of incentives for staff	118
P o d o l s k y R . Y u . Logistics Management System submission of documents during admissions to universities in Ukraine	122
P o l y a n s k a Y . L . , B i b i k o v a V . V . The evaluation of labour potential forming in Ukraine in the context of competitional approach	126
P r o z o r o v a I . V . , S h e s t o p a l o v a L . V . New decisions are in marketing communications	131
R y b a l k o V . The use of bench marks in the occupation level and rate of unemployment analysis (on an example of Donetsk region)	134
R o v e n s k a y a V . Research methods of preparation and evaluation of employment potential in the business	138
S a e n k o O . A . Analysis of the demand for educational services of a higher educational institution of the IV level of accreditation	141
S o k o l o v D . E . Improvement of social partnership in Ukraine: the integration of foreign experience	146
F e d o r c h e n k o A . V . Marketing in modern theories of a firm	150
F i l a k h t o v a T . V . Retrospectives the concept of "decent work"	154
K h r o m o v M . The modern condition and the problems of development the human capital in Donetsk region	157
C h e r n o i v a n o v a O . G . Features of economic activity and employment of youth in the labour market Donetsk region	162
S h a u l s k a L . V . , S e v r y u k o v a S . V . Demographic factors of human capital forming	165
S h a f a l y u k D . C . Systemic approaches to market research and strategic development of prediction markets	169
S h e v c h e n k o G . M . Eastern vector integration of Ukraine in the modern transformation world economy	173
S h i l e t s E . S . The competitiveness of human resources for social and labor relations in the global crisis	176

**Trends in Theory and Practice of Management**

A n i s i m o v A . E . Determinants of formation of innovative component of social and economic development of the state and its regions	184
B e g a n s ' k a I . Y . Management of continuing education in the context of global security information security	187
B e z g i n K . S . , G r y s h y n a I . V . Analysis of the basic concepts of management changes in the organization	190
B y c h k o v O . Institutional aspects of enterprises development	194
B o d n a r u k O . V . Introduction of grade as innovative approach in development of the new systems of payment of labour	197
B o r i s o v a S . E . State regulation of events to the crisis of national economic systems	200
D e n y s e n k o I . Theoretical bases to investment attractiveness agrarian enterprise	203
D e n i s o v a E . J . Modern trends of global transformation: globalization and transnationalization	206
I v a n e n k o L . M . Marketing management clients: assessment of effectiveness	209
K a l e n y u k I . S . , G o n t a O . I . Prospects for the formation of cross-border consortia of universities	213
K r a v e t s L . The concept of the market mechanism of quality management environment	218
K r a v c h e n k o V . Organizational culture as the component of development of the personnel	222
L e o n o v a G . D . , Z h o g o v a I . V . , Z a i t s e v A . M . Marketing principles of choice of customer service	226
L i s o g o r L . Improvement of the quality of working life as a main trend of the development of the process of human resource management	229
M a r t y a k o v a O . V . Socio-economic development tools and partnerships	233
M a t v i i v M . Trends in market services in Ukraine	238
M e d v e d k i n T . S . Transnational knowledge transfer in the changes globalization	245
M e d v e d k i n a E . A . Concept and morphology of national economic system and its control	249
M o k i y A . I . , S h c h u r k o U . V . Spiritual factors of social and economic development in the globalization challenges conditions	252
N a v k a P . I . The concept of regulation and the development of physical culture and sports in market conditions	256
N i k i t i n a M . G . Prospects for flexible integration	260
P r o k o p e n k o O . V . , K r y v o r u c h k o L . B . Controlling of the enterprise settlements process in foreign currency: expediency of implementation	262
S i t n i k N . I . Ideological basis of creative organizational culture	265
S t r e l i n a O . Theoretical bases by project management on modern enterprise	269
S y t n y k L . S . , F i r s o v A . Impact of a tax reform in Ukraine on the financial position of a metallurgical plant	273
C h e r n i c h e n k o G . A . Actuality of the environmental component of training programs on economic trends	277
S h u l g i n a L . , M e l n y c h u k V . The customer value structure and the ways of its formation	279

**Problems and prospects of businesses in the current economic conditions**

A k h n o v s k a y a I . O . Conceptions of enterprise expenses management	284
B a n d u r a M . V . Crisis disbalances and strategic determinants of development of machinebuilding enterprises of Ukraine	288
B y c h k o v a O . V . The systemic-functional theories of labour motivation of staff	292
V a z h i n s k a y a V . Perfection of marketing strategy of human resource management at the enterprise	295
V o r o b i e v V . N . , M a t y u n i n a M . The effectiveness of management in integrated corporate organizations	298
G o n c h a r O . The formation mechanism of labor as a potential component of the economic potential of enterprises	302
G u k O . V . , B o y a r y n o v a K . O . Management of enterprises economic risk	306
D o l g i y A . O . Automated system in railway transportation management in Ukraine	309
D o m a s h e n k o M . D . The formation of the indicator of the complex estimation of the level of economic safety of the foreign economic activity of machine-building enterprises	312
Z a k h a r o v V . Y . Socio-economic problems of the company's restructuring	314
K a l a s h n i k o v A . A . , S u y u n c h e v E . U . Concept of and factors of financial commercial bank	317
L o z y u k V . Methodical approaches of assortment portfolio optimization for trading company	322
O r l o v P . A . Problems of increasing the social responsibility of marketing in Ukraine	325
P y l y p c h u k V . , B o b r i t s k N . Marketing of regions in territorial structure of Ukraine's economy	327
P o l y a k o v E . V . Approaches to defining and indemnity of moral damage	331
R a s s u z h d a y E . Y . Theoretical and methodological principles of institutional support for the capitalization of mining companies	335
R e v e n k o S . A . Prospects for ukraine in regional integration processes	339
R u d n i t s k i y A . O . Diagnostics and optimization of the relationship of economic security and competitiveness of economic openness	342
S e l i v a n o v a Y . V . The problem aspects of business-planning methodology as a major guideline of enterprise's strategic development	346
S y s o y Y . Mechanism of management solvency of enterprise	351
T a r a n i c h A . Clusters of enterprises as strategy of their inter-branch regional integration	355
T k a t c h e n k o A . M . , D m y t r e n k o O . P . Innovation approaches to the display production performance of JSC "Zaporizhstal" according to the theory of large Kondratiev waves	358
T o d o r o v T . I . The analysis of Bulgarian population ethnic structure	361
F r a n c h u k V . I . Economic security service of the company as a structural unit and an subject of security	364
C h e r n i k o v a Y . V . Mechanism of forming of market price on products of mining enterprises taking into account features of coal market of Ukraine	367
S c h e t i n i n a O . K . , P a l a g u t a K . O . Problems of the intellectual capital of the enterprise estimation	370
S h c h e t y n s k a y a Y . The essence of the process of socialization and social economy	373



**Шановні викладачі, студенти,  
випускники!  
Щиро вітаю Вас з 45-річчям  
економічного факультету  
Донецького національного університету!**

Донецька область – потужний регіон, який у наступному році буде відзначати своє 80-річчя. Більш половини цього періоду істотний внесок у справу підготовки висококваліфікованих економістів і менеджерів вносить економічний факультет Донецького національного університету.

В Донецькій області мешкає майже 10 відсотків населення України. Наявність паливно-енергетичних і мінерально-сировинних ресурсів зумовила формування розвинутого промислового комплексу з високою концентрацією галузей важкої промисловості, створення виробничої, наукової і соціальної інфраструктури.

Донецький регіон тримає пальму першості в багатьох галузях економіки. В області виробляється понад п'ятої частини загальнодержавного обсягу промислової продукції. Донецька область посідає перші місця в Україні з виробництва основних видів промислової продукції, зовнішньоекономічної діяльності.

Для підвищення конкурентоспроможності національних виробників, економічного розвитку регіону та країни в цілому вельми важливе значення має рівень фахової підготовки, здатність забезпечити потребу економіки держави у кваліфікованих кадрах.

Як випускник економічного факультету Донецького національного університету, я відповідально підтверджую його високий авторитет у сфері економічної освіти не тільки у Донецькому регіоні, а й далеко за його межами! Випускники факультету – відомі фахівці у світі економіки. Очолюючи підрозділи міжнародних економічних організацій, торгових і дипломатичних місій, великі компанії в Україні та за кордоном, обіймаючи посади директорів підприємств у всіх секторах економіки регіону, працюючи в органах виконавчої та законодавчої влади національного та регіонального рівнів, вони підтвердили на практиці якість знань, що надаються високопрофесійним професорсько-викладацьким складом факультету.

Користуючись нагодою, дозвольте привітати керівництво, професорсько-викладацький склад, співробітників, студентів та випускників факультету з ювілеєм!

Бажаю успіхів та плідної роботи, творчого натхнення!

**Голова Донецької обласної державної адміністрації  
А.В. Шишацький**

## Шановні колеги, друзі!



2011 рік є знаменним для економічного факультету Донецького національного університету, бо 45 років тому почалося становлення наукових шкіл факультету, у витоків яких стояли справжні ентузіасти своєї справи. І саме цим людям ми повинні віддати шану за їх неупинне бажання створити такий осередок знань, який є гармонічною та невід'ємною частиною сучасного освітнього наукового простору України.

Економічний факультет відомий в університеті і далеко за його межами своїми інноваційними надбаннями та міжнародними зв'язками: за участю викладачів факультету при партнерстві із університетами Великобританії, Італії, Греції, Іспанії, Росії на його базі реалізовано 5 європейських освітніх проекти, тут вперше започатковано молодіжний захід – Міжнародній літні економічні школи, вперше в Україні відкрито європейську магістерську програму «Прикладна економіка», створено перші дистанційні курси англійською мовою, створено Українсько-британський Reach Out Центр як міст, що пов'язує бізнес, освіту та науку, відомі довгострокові наукові та навчальні зв'язки факультету з ВНЗ Болгарії, Сербії, Латвії, Литви, Молоди, Грузії та інших країн.

Економічний факультет є членом відомих міжнародних асоціацій у сфері бізнес-освіти – Центрально- та Східноєвропейської Асоціації розвитку менеджменту та Російській асоціації бізнес-освіти.

Факультет відомий своїми зв'язками з випускниками – на його базі створено першу в ДонНУ Асоціацію випускників. Дана форма співпраці надає додаткові можливості для організації практики студентів та їх подальшого працевлаштування.

За сорок п'ять років свого існування економічний факультет підготував більш ніж 20 тисяч економістів та управлінців високої кваліфікації для України, країн близького та далекого зарубіжжя. Викладачі та співробітники кафедр економічного факультету прагнули, прагнуть та будуть прагнути дати студентам як можна більш повні знання у різних економічних напрямках: менеджменті, міжнародній економіці, економіці підприємства, маркетингу, прикладній економіці, управлінні персоналом та економіці праці, розвитку та розміщенні виробничих сил, бізнес-адмініструванні.

Цей спеціальний випуск Вісника Донецького національного університету присвячено не тільки сорокап'ятиріччю економічного факультету. Він є надбанням спільної наукової думки фахівців Сходу і Заходу, Півдня і Півночі України, науковців країн СНД та країн далекого зарубіжжя, науковим джерелом, використовуючи зміст якого ми з Вами зможемо більше зробити корисного для процвітання України і її рівноправної інтеграції до світового співтовариства.

Плідної Вам подальшої праці! Хай Вам щастить!

В.о. ректора  
Донецького національного університету,  
д.е.н., професор

П.В. Єгоров



## Дорогие друзья!

45 лет назад экономический факультет Донецкого национального университета создавался для того, чтобы укрепить высококвалифицированными кадрами промышленно-производственный комплекс области и страны. В том же направлении мы работаем и сегодня, но задачи перед нами стоят новые и гораздо более сложные. Динамично меняющийся мир требует от системы образования непрерывного совершенствования процесса подготовки специалистов, характеристики которых максимально приближены к текущим и будущим потребностям экономики. Современная концепция деятельности экономического факультета как ведущего подразделения классического университета заключается в гармоничном сочетании учебной, научной, воспитательной работы для формирования конкурентоспособного специалиста с активной гражданской позицией. Сегодня мы с удовлетворением отмечаем, что наш долгий путь становления и развития стал основой замечательных достижений коллектива. Мы сформировали позитивный имидж экономического факультета ДонНУ в обществе, в регионе, который поддерживают наши выпускники, среди которых есть люди, известные в стране и мире и более 40 тысяч выпускников не столь знаменитых, но обладающих достаточным уровнем профессионализма и компетенций для того, чтобы своим ежедневным трудом на тысячах больших и малых предприятий, на государственной службе, в бизнесе обеспечивать эффективное развитие региона. Нам отраднo осознавать, что большинство наших именитых выпускников не только прославляют свою Alma Mater, но и находят возможность поддержать факультет и университет, для того, чтобы новые поколения квалифицированных специалистов достигали высоких результатов на пути прогрессивного развития экономики страны. Мы с благодарностью называем их имена: Раппопорт А.Н., Ахметов Р.Л., Янукович В.В., Анненков И.В., Шишацкий А.В., Чентуков Ю.И., Макарчев О.А., Поважный А.С., Нудьга И.Н., Мищенко С.Г., Степаненко В.Г., Волков Н.И. и многие, многие другие.

Важно подчеркнуть, что факультет всегда был включен в социально-экономическую, научную, хозяйственную жизнь региона и страны благодаря широкому и активному сотрудничеству с Донецкой областной государственной администрацией, областными и городскими советами народных депутатов, Институтом экономики промышленности НАН Украины, Институтом экономико-правовых исследований НАН Украины, Национальным институтом стратегических исследований, Донецкой торгово-промышленной палатой, Донецким областным центром занятости, промышленными предприятиями, коммерческими структурами, финансовыми учреждениями, вузами региона и страны. В последние годы сфера наших контактов значительно расширена за счет международного сотрудничества с университетами Великобритании, Испании, Греции, Сербии, Болгарии, России и других стран.

Экономический факультет сегодня предлагает полный цикл подготовки специалиста, включающий пять бакалаврских специальностей, семь магистерских программ, аспирантуру и докторантуру. Необходимое качество учебного процесса обеспечивают более 200 высококвалифицированных преподавателей, среди которых 70% - профессора и доценты. Признание и известность факультета, как в Украине, так и за ее пределами обеспечивают научные школы, в рамках которых ведутся фундаментальные и прикладные исследования, работают специализированные ученые советы по защите кандидатских и докторских диссертаций.

Все названное обеспечивает наше стабильное положение в конкурентной среде рынка образовательных услуг. Мы остаемся надежным престижным вузом и факультетом и, уверен, имеем достаточно сил, потенциала и амбиций для новых свершений.

С юбилеем!

**Декан экономического факультета  
Донецкого национального университета  
доктор экономических наук, профессор**

**Г.А. Черниченко**

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ І МАРКЕТИНГУ

УДК 658.8

### КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ І РЕЗЕРВІВ

**Баєв К.А.**, доцент кафедри маркетингу Донецького національного університету

**Басва О.В.**, заст. директора виробничо-будівельного підприємства «Докліспромбуд»

Актуальність теми. Для певного стану й ефективності функціонування маркетингової діяльності, виявлення матеріальних і трудових втрат і невикористаних ресурсів, а також вибору шляхів і методів щодо зниження цих втрат, мобілізації й використання виявлених резервів, необхідно ввести ряд характеристик і оцінок. Комплексний вплив маркетингу на економію та раціональне використання матеріальних ресурсів, а також виявлення резервів економії та умов їх реалізації залишаються важливими проблемами, що і визначає актуальність даної тематики.

Ступінь наукової розробки та вивчення проблем ефективного управління маркетинговою діяльністю і виявлення матеріальних і трудових резервів визначається високою науково-практичною потребою у цих дослідженнях. У роботах таких зарубіжних авторів, як Новиков Д.Т., Альбеков А.У., Степанов В.І., Інютіна К.В., Ліберман Є.Г., Баскін А.І., Гребньов Е.Т., Алфер'єв В.П., Гордон М.П., представлений всебічний аналіз аспектів даної проблеми щодо впливу маркетингової діяльності на раціональне використання та економію матеріальних ресурсів. Серед вітчизняних учених, які розглядають дані проблеми, слід виділити Омельченка В.Я., Белявцева М.І., Гаркушу В.Б., Амошу А.І., Лук'янченко Н.Д., Макагона Ю.В., Іванова Н.І., Бреславцева А.В.

Мета дослідження полягає у встановленні зв'язку і взаємозумовленості стану і розвитку маркетингової діяльності з витратами виробництва і втратами на різних стадіях руху товару і споживання засобів виробництва.

Об'єкт дослідження – виробнича інфраструктура України, функції маркетингу в частині визначення ефективності їх функціонування.

Предметом дослідження є виробничі резерви раціонального використання матеріальних і трудових ресурсів у сфері управління маркетинговою діяльністю, а також шляхи та джерела економії матеріальних ресурсів за рахунок підвищення ефективності функціонування маркетингу.

Маркетинг як концепція управління розробкою, виробництвом і реалізацією товарів і послуг, яких потребують споживачі, несе в собі системний підхід до розв'язання проблем отримання максимального ефекту для продуцента і споживача від продажу результатів праці з мінімальними комерційними ризиками і є в цій якості певним джерелом надходження грошових коштів, у тому числі і валюти на розрахункові рахунки підприємства.

Керівники підприємств змушені приймати господарські рішення в умовах невизначеності наслідків таких рішень, причому часом не стільки через недосконалість господарського механізму та суперечливість законодавства, що регулює функціонування цього механізму, скільки через брак економічних, комерційних знань та практичного досвіду роботи в нових умовах.

Діяльність усіх постачальників (безпосередніх виробників, комерційних організацій транспортних органів та інших учасників руху товару) слід оцінювати за рівнем (кількістю, якістю і надійністю) матеріального забезпечення безпосередньо виробничого процесу відповідно до його реальної потреби. Це головна, профілююча або, як її називають фахівці з управління, «установча мета» всіх господарських систем.

Розглянемо економічний зміст маркетингової діяльності для досягнення цієї мети, зокрема, її вплив на формування споживчої вартості засобів виробництва. Споживча вартість засобів виробництва – здатність задовольнити виробничу потребу в засобах праці та предметах праці. Отже, споживча вартість не є деяким абсолютом, властивим самим речам. Вона визначається такими факторами, як:

- комплекс задалегідь запрограмованих об'єктивних властивостей і параметр самої виробленої продукції;

- ставлення до цих властивостей певної групи споживачів, для яких хоча б одне з цих властивостей може виявитися корисним, тобто придатним для задоволення їх виробничої потреби. Чим більше об'єктивних властивостей і параметрів виявляються корисними для даного споживача, тим вища споживча вартість даного виду продукції.

Якщо в силу якихось причин та або інша продукція не в змозі задовольнити що виникає в даний період потреба, вона не може вважатися в даний період корисною, тобто розглядатися в даний час як споживча вартість. А це означає, що дійсно корисними, тобто реальними споживчими вартостями продукти праці стають за умови, якщо кількість, місце і час їх надходження кожного разу відповідають виробничій потребі, що реально в них виникає.

Продукція, віддалена від своїх споживачів, надлишкова за величиною або яка завчасно чи запізно надійшла і потреба в якій поки відсутня, може вважатися споживчою вартістю лише умовно, тобто в кращому випадку бути потенційно корисною. Щоб перетворити цю потенційну споживчу вартість у реальну, необхідно направити продукцію в потрібне місце, у потрібний час і в потрібній кількості, у повній відповідності просторово-часовим величинам виникаючих потреб. Якби просторово-часові і параметри обсягів виробництва збігалися з тими ж параметрами споживання засобів виробництва, то проблема трансформації потенційних споживчих вартостей у реальні практично не виникала б.

Економічна відокремленість підприємств призвела до роз'єднаності технологічно пов'язаних процесів за їх місцем, часом, режимом і ступенем інтенсивності. Цьому сприяє виникнення об'єктивної тенденції до зміцнення замовних норм і збільшенню партій поставки і транспортування. Такий розвиток сучасних тенденцій в економіці притаманний не лише Україні, але й розвиненим країнам світу де, зокрема, встановилася практика обмеження мінімальних розмірів, наприклад, партій металопродукції, які металургійні підприємства погоджуються постачати на загальних підставах.

Разом з тим, виявляється інша протилежна тенденція, а саме: розширення номенклатури споживаної продукції супроводжується одночасним зменшенням обсягів споживання за більшістю асортиментних позицій. Це пояснюється розвитком технічного прогресу, виникненням наукомістких підприємств, які вимагають величезну кількість матеріалів і комплектуючих виробів у малих кількостях. Така тенденція виявляється на підприємствах автомобільної промисловості, машинобудування, завдяки ускладненню їхньої продукції за рахунок залучення складних систем з їх управління. Одночасно виникає аналогічна проблема при ремонті зазначених виробів.

У сфері матеріального виробництва створюється основна маса продукції виробничо-технічного призначення з наперед заданими характеристиками і параметрами, які розраховані на певне коло споживачів. Тим самим виробництво забезпечує

матеріально-речову основу споживчої вартості засобів виробництва, їх потенційну корисність. Це – головна необхідна умова формування споживчої вартості. Комерційна діяльність забезпечує другу – додаткову умову формування реальної вартості. А саме, вона здійснює зберігання і доставку готових продуктів в потрібний час, в потрібне місце і в потрібній (тобто відповідно до певних періодів потреби) кількості.

Отже, і діяльність усіх постачальників (безпосередніх виробників, комерційних організацій, транспортних органів та інших учасників руху товару) слід оцінювати за рівнем (кількістю, якістю і надійністю) матеріального забезпечення безпосередньо виробничого процесу відповідно до його реальної потреби. Якщо цей результат не досягнуто, то підприємства зазнають втрат, які можна поділити на дві великі групи.

До першої групи входять втрати, які економічно вимірні й порівнювані з витратами на комерційну діяльність, тобто пов'язаними з рухом товарів продукції від її виробників до споживачів.

До цієї групи входять додаткові витрати підприємств-споживачів, викликані:

- перебудовою виробництва підприємств-споживачів на прискорений випуск продукції при запізнілому надходженні запланованого матеріалу в рамках необхідного періоду (оплата простоїв робітників і простою устаткування при відсутності матеріалу, передчасний знос обладнання та оплата надурочних робіт при запізнілому надходженні матеріалу);

- усуненням виробничого браку, ремонтом або доведенням продукції, що випускається силами самих виробників (доведення до запланованих параметрів, характеристик, вимог ДСТУ та ін). Зазначені втрати можуть виявлятися у вигляді втрат як живої (додаткова трудомісткість), так і матеріальної праці (додаткові витрати сировини, матеріалів, комплектуючих виробів і т. п., на доведення продукції, ремонт, заміну деталей).

До другої групи належать збитки, не порівнювані або важко порівнювані з витратами щодо руху товару продукції та попередження цих втрат. Такі втрати виникають за рахунок:

- неповного або несвочасного випуску і постачання споживачам-суміжникам продукції або погіршення її якості (потужності, надійності, термінів експлуатації, споживчих властивостей і характеристик).

На відміну від першої групи втрат, які піддаються вимірюванню економічної (а в решті решт і вартісної) оцінки і локалізуються в рамках конкретних підприємств, що зазнають труднощі в матеріальному забезпеченні, друга група втрат від недопоставки практично не піддається вимірюванню та економічній оцінці з двох основних причин.

По-перше, порушення зобов'язань з постачання (кількості, якості, асортименту, комплектності, термінів поставки) може негативно відбитися на значній кількості інших підприємств. При цьому економічний збиток підприємств від такої «ланцюгової реакції» в більшості випадків непередбачуваний.

По-друге, цілий ряд наслідків порушення постачань продукції відповідно до укладених договорів не можуть бути визначені й виміряні за допомогою економічних оцінок і показників, оскільки не мають вартісної форми, а виражаються за допомогою соціальних, наукових, культурних, політичних та інших зовнішньоекономічних критеріїв.

Нормально функціонуючій маркетинговій діяльності можна вважати такий її стан, при якому забезпечується повне і своєчасне матеріальне забезпечення виробництва всіма необхідними матеріалами в кожен даний момент засобами виробництва. При порушенні цього параметра її функціонування, тобто відхилення від кінцевої мети, виникають прямі втрати порівнювані або не порівнювані з витратами від маркетингової діяльності. При порушенні другого параметра, тобто перевищенні фактичних витрат над плановими, виникають непрямі втрати, що чітко фіксуються на всіх стадіях руху товару.

У процесі руху товару засобів виробництва реальні втрати від дефіциту виникають перш за все в господарських системах, представлених виробничими підприємствами – споживачами продукції. Ці втрати виникають при порушенні договірних зобов'язань з поставок у результаті як неповного, невчасного і некомплектного забезпечення виробництва, так і при безперервному забезпеченні виробництва всіма необхідними матеріалами, але ціною додаткових витрат підприємств. Проте додаткові втрати від невчасних і неповних постачань можуть нести і інші господарські системи-учасники руху товару. Ці втрати виражаються у формі сплати штрафів або відшкодування збитків за завдану шкоду на подальшій стадії руху товару, якщо господарська система в результаті недоотримання необхідної продукції або транспортних засобів для її відправки не зуміла в свою чергу забезпечити своєчасне відвантаження і доставку цієї продукції споживачам в такій же мірі. В цьому випадку співвідношення сум сплачених і одержаних штрафів і інші санкції якоюсь мірою характеризує як загальний збиток споживачів від порушення процесу руху товару на його різних етапах, так і провину кожного підприємства-постачальника і торгово-посередницьких фірм в допущенні цього збитку.

Уявімо процес руху товару в найбільш узагальненому вигляді економіко-математичною моделлю, що відображає таку постановку завдання ефективності функціонування маркетингу.

Щодо 4-х груп об'єктів, що беруть участь в русі товару (постачальників – і; споживачів – j; проміжних торгових баз і складів – k; асортименту продукції – g) визначається матеріальний потік (обсяги одночасних відвантажень  $U_{ijg}$ ,  $U'_{ikg}$ ,  $U''_{kfg}$ ,

обсяги постачань і перепостачань  $X_{tig}$ ,  $X'_{IKG}$ ,  $X''_{kfg}$ ; розміри запасів  $V_{ig}$ ,  $V'_{kg}$ ,  $V''_{jg}$ ). Залежно від прийнятої системи обмежень у моделі розглядаються 2 варіанти руху товару:

а) за умови повної збалансованості виробничих ресурсів і потреби, а також строгої рівномірності процесів руху товарів;

б) при повній збалансованості виробничих ресурсів з потребою і порушення рівномірності процесів руху товару на її різних етапах (у кожному з 4-х об'єктів).

При цьому, потужністю і-го постачальника не може ( $M_i$ ) бути перевищена

$$\sum_i^n P_{ig} (\sum_i^m X_{ijg} + \sum_i^m X_{ikg}) \leq M_i,$$

Де  $P_{ig}$  – витрати ресурсів і-го постачальника на виготовлення одиниці g-го асортименту (виду) продукції;

Потреба j-го споживача ( $N_{jg}$ ) у g-м продукті або задовольняється повністю і тоді

$$\sum_i^m X_{ijg} + \sum_k^2 X''_{kfg} = N_{jg},$$

або ця рівність порушується шляхом недопостачань і перепостачань підприємствам-споживачам.

З іншого боку на постачальницько-збутові бази і склади завозиться стільки ж продукції, скільки вивозиться протягом планового періоду і в окремі проміжки, і тоді

$$\sum_i^m X'_{ikg} = \sum_k^2 X''_{kfg} \leq E_{kg},$$



де  $E_{kg}$  – пропускна здатність матеріально-технічної бази.

Якщо ж ця умова порушується, то

$$\sum_i^m X'_{ikg} < \sum_k^2 X_{kfg},$$

що означає порушення строгої рівномірності постачань підприємств-виготовлювачів у канали руху товарів.

Для забезпечення безперервності руху товару, без урахування стохастичних чинників, обсяг одноразового відвантаження можна поррахувати за відомою формулою Уїлсона:

$$U_{ijg} = \sqrt{\frac{2SX_{ijg}}{P_{jg}}} \geq H; \quad U'_{ikg} = \sqrt{\frac{2S'X'_{ikg}}{P_{jg}}}; \quad U''_{kfg} = \sqrt{\frac{2S''X''_{ikg}}{P_{jg}}}$$

де S – постійні витрати на одне постачання;

P – витрати на зберігання одиниці продукції;

H – транзитна норма постачання;

У цьому випадку рівень запасів, що утворюється на різних етапах руху товару, буде дорівнювати (без урахування порушень договорів постачання і планів перевезень)

$$V_{ig} = \frac{1}{2} \left( \sum_i^m U_{ijg} + \sum U'_{ikg} \right);$$

$$V'_{kg} = \frac{1}{2} \sum_i^m U_{ikg}; \quad V_{jg} = \left( \sum_i^m U_{ijg} + \sum_k^2 U''_{kfg} \right)$$

При першому варіанті руху товару, тобто нормальному функціонуванні маркетингової діяльності, мінімізується функція:

$$\sum_i^m Z_{ig} \left( \sum_s^m X_{ijg} + \sum_i^m X'_{ikg} \right) + \sum_i^m C_{ijg} X_{ijg} + \sum_i^m C'_{ikg} X'_{ikg} + \sum_k^2 C''_{kfg} X''_{kfg} + \sum_i^m P_{ig} V_{ig} + \sum_k^2 P'_{kg} V'_{kg} + \sum_j^2 P''_{jg} V''_{jg} \rightarrow \min$$

де  $Z_{ig}$  - вартість виробництва одиниці g-ої продукції і-м постачальником;

$C_{g}$  - вартість доставки одиниці g-ої продукції.

Проте при другому варіанті, тобто непропорційному матеріальному потоці, структура витрат і їх загальний обсяг розширюється за рахунок додаткових (умовних) втрат від дефіциту, тобто від недопостачань ( $\Pi_{\mu}$ ) і перепостачань ( $\Pi_{\mu}$ ) за формулами:

$$\Pi_{\mu} = \left( \sum_i^m X'_{ikg} - \sum_k^2 X''_{kfg} \right) J_{ikg} + \left[ N_{jg} - \left( \sum_i^m X_{ijg} + \sum_k^2 X_{kji} \right) \right] L_{jg};$$

де  $L_{ikg}$  - умовні втрати від дефіциту у маркетингових організаціях на одиницю g-го виду продукції при її недопостачанні або невчасному постачанні на бази і склади;

$L_{jg}$  – втрати від дефіциту у споживача на одиницю g-го виду продукції при її недопостачанні або невчасному постачанні від постачальників і зі складів і баз.

$$\Pi_{\mu} = \left( \Delta V_{ig} + \Delta V'_{kg} + \Delta V''_{jg} \right) f_g,$$

де  $\Delta V_g$  - запаси наднормативної і зайвої продукції, утворені в результаті перепостачань або нерівномірних постачань продукції;

$f_g$  – питомі витрати, пов'язані з утворенням, зберіганням і реалізацією наднормативних і зайвих запасів g-го виду продукції.

Для підвищення повноти і безперервності забезпечення виробництва залучаються додаткові продуктивні сили і в тому числі матеріальні витрати.

Разом з тим, при будь-якому рівні наявних продуктивних сил, закріплених за системою маркетингу, є значні резерви управління цими продуктивними силами, у тому числі і матеріальні резерви. Залежно від джерел і шляхів їх утворення матеріальні резерви управління поділяються на:

– матеріальні резерви у сфері матеріального виробництва, що виникають при недостатньо повному і точному розв'язанні завдань формування ресурсів, потреби і матеріального забезпечення виробництва;

– матеріальні резерви у сфері обігу за рахунок: неповного і неточного розв'язання завдань із скорочення оборотних коштів (матеріального потоку продукції виробничо-технічного призначення у вигляді сукупних запасів на всіх стадіях руху товару) за рахунок скорочення втрат засобів виробництва в процесі їх зберігання і доставки (транспортування, навантаження, розвантаження, перевалки, сортування, комплектації) і ін. за рахунок недостатньо раціонального використання засобів праці і предметів праці, необхідних для забезпечення руху товару продукції виробничо-технічного призначення.

Дослідження впливу чинників на економію матеріальних ресурсів показало, що в даний час найбільш вагомий вклад в економію вносять вживання матеріалів поліпшеної якості й підготовлених до вжитку, а також заміна дорогих матеріалів дешевшими.

Критерієм ефективного використання ресурсів і резервів є:

- розширення технологічних можливостей підприємства;
- підвищення продуктивності забезпечуючих служб;
- скорочення транспортно-заготівельних і адміністративно-управлінських витрат;
- скорочення величини запасів і витрат по їх вмісту;
- скорочення часу звернення продукції;
- підвищення якості продукції;



- скорочення відходів і комплексне їх використання;  
– вживання прогресивних матеріалів.

При аналізі технології виробництва виробів необхідно враховувати, що вони можуть бути виготовлені різними технологічними способами. У зв'язку з цим витрати на виробництво будуть різні. Ця особливість приводить до того, що і-й виріб може бути виготовленим j-ми варіантами.

В цьому випадку важливо побудувати модель балансу витрат і випуску виробів з врахуванням різних технологічних способів виробництва і розрахувати комплексні витрати на кінцеву продукцію.

#### РЕЗЮМЕ

В статті для определения состояния и эффективности, управления маркетинговой деятельностью, выявления материальных и трудовых потерь и неиспользованных резервов, а также выбора путей и методов по снижению этих потерь, мобилизации и использования выявленных резервов предложены новые характеристики и оценки материальных и трудовых резервов.

**Ключевые слова:** маркетинг, материальные ресурсы, резервы, потребительская стоимость, дополнительные затраты, критерии эффективности.

#### РЕЗЮМЕ

У статті для визначення стану та ефективності, управління маркетинговою діяльністю, виявлення матеріальних і трудових втрат і невикористаних резервів, а також вибору шляхів і методів щодо зниження цих втрат, мобілізації і використання виявлених резервів запропоновано нові характеристики та оцінки матеріальних і трудових резервів.

**Ключові слова:** маркетинг, матеріальні ресурси, резерви, споживча вартість, додаткові витрати, критерії ефективності.

#### SUMMARY

In the article for determination of the state and efficiency, management, exposure of material and labour losses and untapped backlogs, marketing activity, and also the choice of ways and methods in relation to the decline of these losses, mobilization and drawing on the disclosed reserves new descriptions and estimations of material and labour backlogs are offered to.

**Keywords:** marketing, material resources, backlogs, consumer cost, additional expenses, criteria of efficiency.

УДК 331.522

#### МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

**Балтачєсва Н.А.**, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

**Ганіч Л.В.**, асистент кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Формування в Україні ринкових відносин свідчить, що вирішення проблем підвищення продуктивності трудової діяльності, посилення зацікавленості працівників в забезпеченні стабільного розвитку підприємства і його конкурентоспроможності неможливо на базі колишніх, традиційних підходів і методів. Як на мікро-, так і на макрорівні одним із керованих факторів є трудовий потенціал. Від того, наскільки раціонально він буде використаний з урахуванням усіх факторів, які впливають на процеси його збереження і відтворення, формування і використання, значною мірою залежить якість виробленої продукції, а також конкурентоспроможність всієї економіки.

Питання управління трудовим потенціалом знайшли відображення у працях відомих вітчизняних науковців-економістів: Бажана І. [1], Богині Д. [2], Грішнєвої О. [3], Долішного М. [4, 5], Злупка С. [4], Кіма М. [6], Оникієнка В. [7], Шаульської Л. [8], Шевчука Л. [9] та інших.

Ураховуючи значущість і цінність досліджень названих авторів, необхідно відзначити, що не дістали достатнього відображення в економічній літературі такі важливі питання, як оптимізація механізму управління трудовим потенціалом на державному, регіональному та виробничому рівнях з урахуванням сучасних соціально-економічних умов.

*Метою статті є* удосконалення методологічних підходів до механізму управління трудовим потенціалом регіону.

Управління трудовим потенціалом необхідно здійснювати з урахуванням його функцій в суспільстві, серед яких доцільно виділити такі:

- взаємодію людей (взаємний обмін результатами праці);
- соціальну потребу суспільства в працівниках необхідної якості;
- соціальну орієнтацію особи (для того, щоб бути затребуваним на ринку праці, треба враховувати потреби в працівниках певної якості, тобто необхідних суспільству професії, кваліфікації, інноваційних і творчих здібностей);
- формування бази для оцінки соціальної значущості особи.

Як і будь-який процес управління, управління трудовим потенціалом передбачає наявність об'єкта і суб'єкта.

Під об'єктом управління в системі управління трудовим потенціалом слід розуміти демографічні й соціально-економічні відносини з приводу його формування, розподілу і використання.

Суб'єктами управління трудовим потенціалом є управляючі елементи системи в особі органів державної влади та органів управління трудовим потенціалом на різних рівнях, а також в суспільному і приватному секторах економіки.

Для здійснення управління з реалізації його мети діє механізм управління, що являє сукупність органів управління, які використовують певні принципи, засоби, методи, важелі та стимули управлінської дії.

Важливе місце в механізмі управління займають основні функціональні (планування і прогнозування, організація діяльності, координація управлінських дій, мотивація, облік, контроль і аналіз існуючої системи та її елементів) і забезпечуючі (кадрова, науково-технічна, правова, фінансова, матеріально-технічна, інформаційна та інші) підсистеми.

Щодо механізму управління трудовим потенціалом під методами доцільно розуміти способи управління всіма стадіями відтворення трудового потенціалу. Ці методи складаються з таких основних груп: адміністративно-розпорядливі, соціально-економічні, соціально-психологічні. Особливу актуальність на сучасному етапі, як на державному, так і на регіональному рівні набуває проблема оптимального поєднання активних і пасивних методів регулювання. В умовах трансформаційного процесу пріоритетними стають активні (стимулювання підприємництва, створення нових робочих місць, організація громадських робіт, розвиток пільгового професійного навчання і перекваліфікація незайнятих) над пасивними (пряма бюджетна допомога і підтримка працездатних безробітних, встановлення мінімального розміру заробітної плати, освітніх стандартів за рівнями освіти, законодавче регулювання умов праці, в тому числі найму, звільнення і використання робочої сили тощо).

Розробка плану розвитку трудового потенціалу починається з визначення необхідної чисельності трудових ресурсів (рис. 1), яка виявляється на підставі аналізу потреби підприємств, установ, організацій в робочій силі.

На основі інформації про стан здоров'я і рівень освіти зайнятого в економіці населення здійснюється визначення його необхідної чисельності. Розвиток ринку охорони здоров'я, соціально-культурного забезпечення, як невід'ємних сфер формування необхідного трудового потенціалу регіону має бути заснованим на обласних соціальних стандартах, які виробляються регіональними органами управління. Крім того необхідно вжити заходи щодо координації обсягів і профілів підготовки кадрів в установах середньої і вищої освіти.

Прогнозування величини трудового потенціалу починається з аналізу соціально-демографічної ситуації в регіоні. Інформація про статеву-вікову структуру працездатного населення, рівні народжуваності, смертності, міграції, тенденції в зміні рівня освіти і стану здоров'я населення дозволяє оцінити динаміку розвитку трудових ресурсів в довгостроковій перспективі. Тому методика визначення величини трудового потенціалу повинна дозволити не тільки оцінювати його кількісні та якісні характеристики, але і прогнозувати динаміку в різні періоди часу в майбутньому. Прогноз дозволяє відповісти на питання, в якому ступені в процесі планування розвитку трудового потенціалу слід орієнтуватися на такі джерела, як залучення частини незайнятого працездатного населення і механічний приріст населення.

Далі визначаються можливості формування необхідного трудового потенціалу шляхом зіставлення його потрібної і прогнозованої величин. Це дозволяє об'єктивно оцінити ступінь забезпеченості економіки регіону трудовими ресурсами, робити висновок про достатність та ефективність використання трудового потенціалу. Якщо баланс досягнутий, то розробляється план розвитку трудового потенціалу регіону.

У разі виявлення недостатності (надмірності) трудового потенціалу визначаються перспективні напрями впливу на його величину. Збалансованість передбачуваного розвитку сфери прикладання праці і прогнозованої величини трудового потенціалу може бути досягнута через:

- 1) регулювання міграційних процесів і закріплення в регіоні працездатного населення;
- 2) оптимальне залучення до процесу праці молоді, що закінчує навчальні заклади системи освіти;
- 3) цілеспрямований вплив на репродуктивні плани і репродуктивні установки населення;

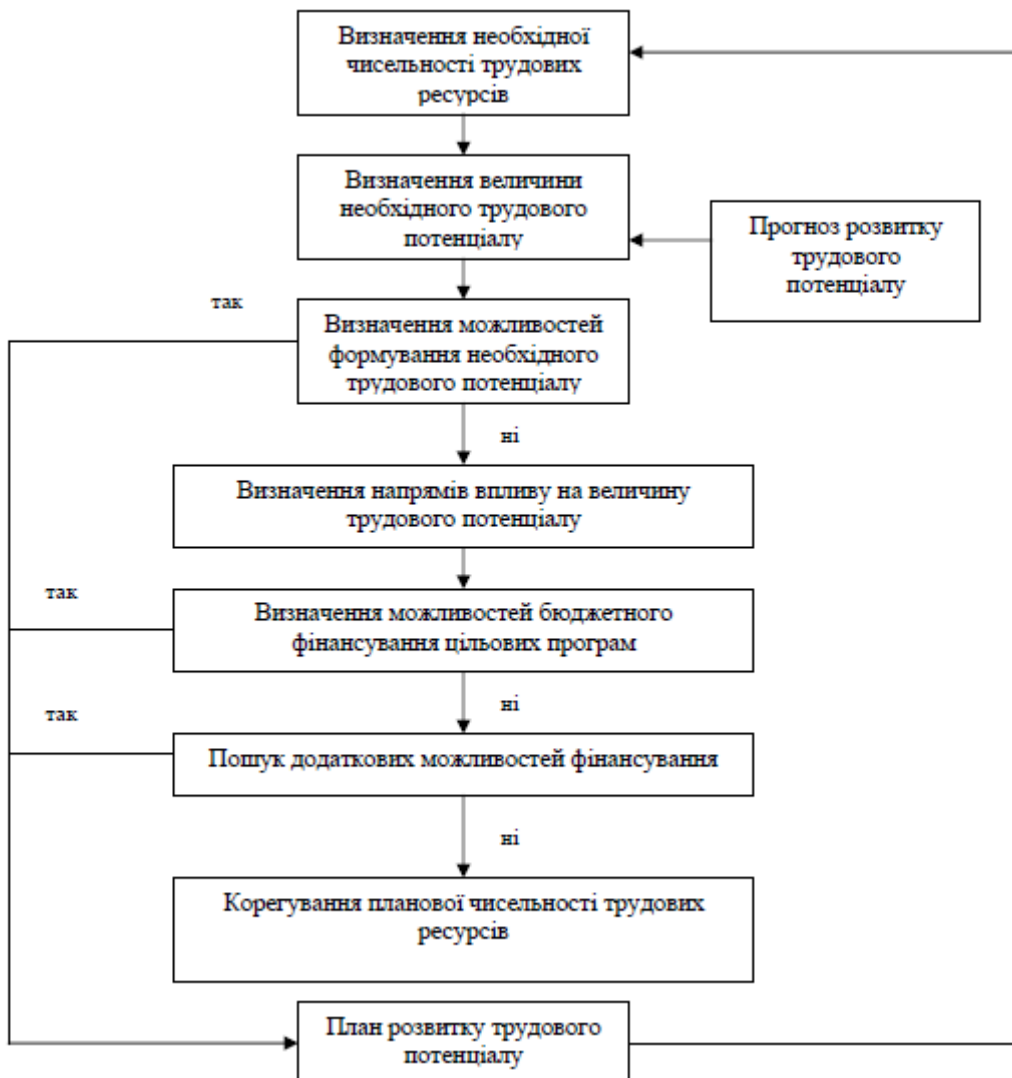


Рис. 1. Алгоритм формування трудового потенціалу регіону

4) зниження рівня захворюваності, травматизму, інвалідності економічно активного населення, збереження суспільного здоров'я тощо.

Визначення пріоритетних напрямів корегуючої дії доцільно проводити з урахуванням матриці диференціації цілей управління на стадії формування трудового потенціалу регіону.

Після того, як визначено основні напрями корегування регіональної політики в сфері трудового потенціалу здійснюється оцінка бюджетних можливостей фінансування цільових програм. У разі, якщо необхідні фінансові ресурси є в наявності, розробляється план розвитку трудового потенціалу регіону. Якщо ресурсів недостатньо, необхідно передбачити механізм

перерозподілу коштів на управління трудовим потенціалом на стадії формування, якій забезпечує диференційований розподіл ресурсів, що направляються на фінансування цільових програм.

В умовах обмеженості бюджетних можливостей регіону все частіше додатковим джерелом фінансування цільових програм сприяння формуванню трудового потенціалу є позабюджетні джерела. Йдеться про кошти державних позабюджетних фондів, спонсорські кошти, допомогу громадських організацій і представників бізнесу. Якщо пошук додаткових джерел фінансування виявиться успішним, то можна переходити до розробки плану розвитку трудового потенціалу регіону. У протилежному випадку здійснюється корегування планової чисельності трудових ресурсів і на цій основі визначається скорегована величина необхідного трудового потенціалу, а потім весь цикл повторюється знову.

У механізмі управління важлива роль відводиться ринку праці з його маркетинговою службою та інституційним забезпеченням. Ринок праці в умовах трансформації економічної системи виконує функцію обороту робочої сили, проте в реальній дійсності ця функція не виконується, особливо щодо молоді, соціально незабезпечених працездатних громадян. Звідси, необхідно посилити, активізувати інституційне забезпечення функціонування ринку праці.

Подальший аналіз стану трудового потенціалу на стадії його розподілу також дозволяє виявити чинники, які позитивно або негативно впливають на розподіл трудового потенціалу в регіоні, що вимагає регулюючих управлінських дій у разі їх негативного впливу на стан трудового потенціалу. На нашу думку, розробці заходів щодо усунення впливу того або іншого чинника, наприклад, соціально-економічного (зниження обсягів виробництва і, як результат, вивільнення персоналу), має передувати обґрунтування доцільності ухвалення того або іншого управлінського рішення, наприклад, інвестування коштів в створення нових робочих місць.

Отже, необхідно виявити існуючу на ринку праці залежність між попитом на працівників і рівнем безробіття, тобто оцінити ступінь відповідності попиту і пропозиції. Виходячи з цього, слід рекомендувати міському (обласному) центру зайнятості здійснювати прогноз зміни безробіття внаслідок зміни попиту на працю в регіоні в цілях обґрунтованої пропозиції управлінських заходів.

З метою обґрунтованого управління попитом і прогнозування ситуації на регіональному ринку необхідно виявити залежність між елементами попиту на працівників і пропозицією (кількістю безробітних).

У зв'язку з цим пропонується після виявлення ступеня гнучкості попиту і пропозиції на ринку праці, в тому числі в окремих його сегментах, на наступному етапі виявляти існуючий характер попиту на трудовий потенціал конкретного сегменту ринку праці. Все це додатково дозволить виявити причини невідповідності оскільки, наприклад, можливою є наявність відповідності трудового потенціалу потребам, але з погляду деяких характеристик товару ця відповідність не дотримується, що впливає на ступінь гнучкості (відповідності) попиту і пропозиції. Таким чином, необхідно виявити причини невідповідності, які знаходяться не тільки на боці пропозиції, але і на боці попиту і констатувати не просто наявність спадаючого або зростаючого попиту на трудовий потенціал, а розглядати і виявляти попит з погляду його різновидів, що використовуються в практиці маркетингу (від'ємний, відсутній, прихований, сезонний, повноцінний, надмірний, нерациональний, спадаючий). Це дозволить виявити причини наявних диспропорцій на ринку праці в рамках виявлених сегментів і здійснити розробку конкретної програми дій для кожного із станів попиту.

Діагностика стану трудового потенціалу на стадії використання припускає виявлення чинників, що обумовлюють ступінь його використання в суспільному виробництві в регіоні. Важливою частиною діагностики і аналізу стану трудового потенціалу на стадії використання є аналіз його адекватності необхідному рівню, тобто ступені його відповідності потребам підприємства й інтересам кожного працівника. Для цього доцільним є проведення атестації працівників і робочих місць (посад), в результаті якої виявляються надмірності й дефіцит тих та інших. Одночасно аналізується стан внутрішнього ринку праці по категоріях персоналу виходячи з його професійної, функціональної і соціальної структури з метою визначення відповідності облікового складу працівників необхідній кількості робочих місць і посад. При цьому визначаються можливості звернення на регіональні ринки праці для заповнення вакансій і працевлаштування тих, хто вивільняється у зв'язку зі структурними змінами підприємства (створення, перетворення і ліквідація підрозділів), освоєнням виробництва нових видів продукції, застосуванням новітньої техніки і технологій, зняттям з виробництва продукції, що не має попиту, зміною форм власності і системи управління підприємством.

Усі ці напрями можуть бути реалізованими за умови підтримки підприємств при здійсненні відповідних заходів шляхом створення і цілеспрямованого використання спеціальних фондів, сформованих із коштів фондів страхування на випадок безробіття, розвитку підприємства, освіти і соціального забезпечення, а також регулювання оподаткування і надання пільгових кредитів.

Управління використанням регіонального трудового потенціалу включає широкий спектр заходів:  
розробка програм зайнятості на рівні підприємств відповідно до програм розвитку виробництва;  
укладання багатосторонніх договорів служби зайнятості, підприємств, громадських організацій, регіональних органів про взаємне регулювання проблем розподілу і використання трудового потенціалу;  
моніторинг соціально-економічної ситуації, попиту і пропозиції робочої сили, оплати праці;  
соціально-економічний аналіз факторів, що детермінують динаміку зайнятості і безробіття, заробітної плати, інвестицій тощо;

аналіз стану домогосподарств, їх бюджетів, структури зайнятості в сім'ї, домашньому і підсобному господарстві;  
розвиток внутрішньовиробничого навчання, перекваліфікації персоналу, сприяння підприємствам в підготовці персоналу на виробництві (визначення мінімальних нормативів витрат підприємств на навчання персоналу, податкові пільги);  
здійснення на підприємствах випереджаючого навчання працівників, що знаходяться під загрозою звільнення, з урахуванням кон'юнктури регіонального ринку праці, сприяння роботодавцям в реалізації такого навчання з боку служби зайнятості, навчальних закладів;  
оновлення кадрів за рахунок молодих фахівців, здійснення додаткового стимулювання для їх залучення;  
сприяння вторинній зайнятості, самозайнятості населення, яке працює за основним місцем працевлаштування в режимі неповної зайнятості, знаходиться у відпустках без збереження заробітної плати;  
сприяння безробітним, які організують власну справу, через надання пільг з оплати вартості ліцензії, податкових пільг, надання кредитів із заниженою ставкою відсотка;  
сприяння швидкому працевлаштуванню висококваліфікованих фахівців, що є безробітними, з метою збереження їх кваліфікації.

Заключний етап в системі управління пов'язаний з оцінкою ситуації, що склалася в регіоні у сфері трудового потенціалу, в результаті реалізації всіх вищезгаданих дій, які створюють систему управління. Оцінку необхідно проводити за показниками рівня і якості життя.

Для ефективного здійснення наведеного алгоритму управління трудовим потенціалом необхідно передбачити етап зворотного зв'язку (оцінки управління трудовим потенціалом), – тобто створити засоби і механізм оцінки реального стану трудового потенціалу в регіоні.

Таким чином, запропонований алгоритм управління трудовим потенціалом регіону дозволяє забезпечити відтворення трудових ресурсів певної кількості і якості відповідно до потреб економіки.

Механізм управління трудовим потенціалом має виходити з чіткого розмежування владних функцій і правової компетенції між рівнями територіальної системи.

**РЕЗЮМЕ**

В статье рассмотрены методологические подходы к формированию, развитию и использованию трудового потенциала региона с учетом состояния регионального рынка труда, здоровья и уровня образования населения.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудовой потенциал, рынок труда, спрос, предложение рабочей силы.

**РЕЗЮМЕ**

У статті розглянуто методологічні підходи до формування, розвитку і використання трудового потенціалу регіону з урахуванням стану регіонального ринку праці, здоров'я і рівня освіти населення.

**Ключові слова:** трудові ресурси, трудовий потенціал, ринок праці, попит, пропозиція робочої сили.

**SUMMARY**

Methodological approaches to forming, development and use of region labour potential taking into account the regional market condition of labour, health and level of education of population are considered in the article.

**Keywords:** labour resources, labour potential, labour-market, supply, demand of labour force.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

- 1.Бажан І.І. Сутність категорії «трудоий потенціал» та її економічна природа / І.І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – №1(20). – С. 69-73.
- 2.Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект / Д.П. Богиня. – Львів, 1992. – 104 с.
- 3.Гришнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
- 4.Долишній М.І. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика / М.І. Долишній, С.М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.
- Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / Отв. ред. М.И. Долишний. – К.: Наукова думка, 1986. – 228 с.
- 5.Ким М.М. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М.М. Ким. – Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
- 6.Онiкiєнко В.В. Основні тенденції формування трудових ресурсів і зайнятості населення України в довготривалій перспективі /
- 7.В.В. Онiкiєнко // Зайнятiсть і ринок праці. – К.: РВПС України НАН України. – 1998. – Вип. 8. – С. 48-58.
- 8.Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л.В. Шаульська. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.
- 9.Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т. Шевчук. – Львів: ІРД НАН України, 2003. – 489 с.

УДК 005:339.173(477.62)

**УПРАВЛІННЯ СКЛАДСЬКОЮ СИСТЕМОЮ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ**

**Бєлявцев М.І.**, к.е.н., професор, завідувач кафедри маркетингу Донецького національного університету

**Бєспята М.М.**, к.е.н., старший викладач кафедри маркетингу Донецького національного університету

Вступ. Ринкова діяльність торговельних підприємств будівельного профілю безпосередньо пов'язана з продажем будівельної продукції, тому для безперерйного задоволення попиту необхідно створювати запаси готової продукції. Ця обставина викликає необхідність управління як обсягами закупівель, так і обсягами товарних запасів на складах підприємства.

Однією із основних задач ефективного руху матеріальних ресурсів, яка вирішується за допомогою інструментів логістики, є оптимізація рівня матеріальних запасів на складах підприємств, встановлення розміру партії поставок та їх періодичності з метою мінімізації логістичних втрат.

Актуальні питання логістичного управління висвітлено в працях С. Криківського, О.М. Тридіда, М.А. Окландера [1, 2]. Я.І. Слейко формулює узагальнюючі стохастичні рівняння фінансових потоків виробничо-комерційної системи в цілому, без урахування особливостей її господарської діяльності [3]. У дослідженнях М.Я. Постама [4] адаптовано класичну модель зберігання П.А. Морана для випадку неперервного часу діяльності логістики товарних потоків торговельного підприємства. В цій моделі склад із надходженнями та виробничими витратами витрачаннями запасів матеріальних ресурсів аналізується з точки зору моделі водосховища, що дозволяє визначити оптимальний розмір партії поставок матеріальних ресурсів (товарів) у випадку, коли інтервали між сусідніми поставками є випадковими процесами. Подібна ситуація спостерігається і під час управління надходженнями та витратами запасів будівельних та інших матеріалів шляхобудівельними підприємствами, проте проблеми управління складською мережею з точки зору системного підходу ще не набули належного поширення в теорії та практиці логістичного й фінансового управління торговельними підприємствами, в тому числі і будівельного профілю.

Метою дослідження є визначення оптимальної кількості дистрибуторських центрів (складів) будівельного підприємства торговельного профілю у механізмі формування рейтингу конкурентоспроможності та моделювання логістичних управлінських технологій, спрямованих на підвищення ефективності зазначених суб'єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження із обґрунтуванням одержаних результатів. Для визначення оптимальної кількості дистрибуторських центрів (складів) торговельного, перш за все треба оцінити, яким чином зміна кількості складів впливає на величину тих або інших витрат і втрат.

Розглянемо структуру витрат на транспортування. При збільшенні числа складів вартість доставки на них товарів зростає, оскільки збільшуються кількість поїздок і сукупна величина пробігу транспорту. Оскільки ця залежність не прямолінійна, то витрати на доставку ростуть повільніше, ніж збільшується відстань.

Інша частина транспортних витрат – доставка товарів з складів – із збільшенням кількості складів знижується. Це відбувається унаслідок різкого скорочення пробігу транспорту.

Сумарні транспортні витрати (функція, рис. 1) при збільшенні кількості складів в системі збуту, як правило, убувають.

Збільшення кількості складів вабить скорочення зони обслуговування окремого складу, а значить, і розміру запасу на ньому. Проте запас на окремому складі скорочується не так швидко, як зона обслуговування, і в результаті сумарний запас в системі збуту зростає (функція  $f_2$ ).

Перша причина цього – необхідність містити страховий запас. За наявності декількох складів страховий запас, в загальному випадку, необхідно створювати на кожному складі. Скорочення складської мережі приводить до концентрації страхового запасу і загального зниження потреби в ньому. Очікувану економію розраховують за допомогою закону квадратного кореня, згідно якому розмір страхового запасу і сума витрат по його змісту зростають пропорційно кореню квадратному з числа складів.

Інша причина зростання сумарного запасу полягає в тому, що потреба складів в деяких групах будівельних товарів при зменшенні зони обслуговування може опинитися нижче за мінімальні норми, по яких товар одержують самі склади. Це змусить завозити дану групу на склади в кількості, що перевищує потребу, що також спричинить за собою зростання розміру запасу. Є і інші причини того, що при збільшенні кількості складів сукупний розмір запасу в системі збуту збільшується.

При збільшенні кількості складів витрати на експлуатацію одного складу знижуються, а ось сукупні витрати на зміст всього складського господарства зростають (функція  $f_2$ ). Це пов'язано з так званим «ефектом масштабу»: при зменшенні площі складу експлуатаційні витрати, що доводяться на 1 кв. м, збільшуються. Наприклад, в торгівлі при зменшенні площі складу з 10,5 тис. кв. м до 1,5 тис. кв. м, тобто в 7 разів, експлуатаційні витрати зменшуються всього лише в 5,25 разу. Якщо замість одного складу використовувати сім (загальна площа залишається тією ж – 10,5 тис. кв. м), то експлуатаційні витрати збільшаться в 1,4 разу.

Залежність величини питомих експлуатаційних витрат від розміру складу (сфера торгівлі будівельними товарами) приведена у табл. 1.

Таблиця 1

Залежність експлуатаційних витрат від розміру складу

Складська площа тис. кв. м	Експлуатаційні витрати на 1 кв. м складу, умовні грошові одиниці
1,5	60
3	53
5,75	49
10,5	45
13	39

Тут також діє «ефект масштабу», тому при збільшенні кількості складів крива витрат на управління складською системою робиться пологішою (функція  $f_4$ ).

Обов'язковою умовою ефективного функціонування системи збуту, що має декілька складів, є автоматизація управління. За відсутності комп'ютерної системи крива витрат на управління може прийняти абсолютно інший вигляд, тобто збільшення кількості складів спричинить за собою різке збільшення витрат на систему управління складським господарством.

При скороченні кількості складів середня відстань до обслуговуваних пунктів зростає (функція  $f_5$ ). Залежність падіння обороту складу від відстані до споживача повинна відстежуватися службою маркетингу. Ця залежність може носити різний характер.

Сукупні витрати на функціонування складської системи (крива  $F$ ) визначають шляхом складання всіх приведених на рис. 2.

Абсциса мінімуму кривої сукупних витрат (проекція на вісь "X") являє і показує оптимальну кількість складів в системі збуту.

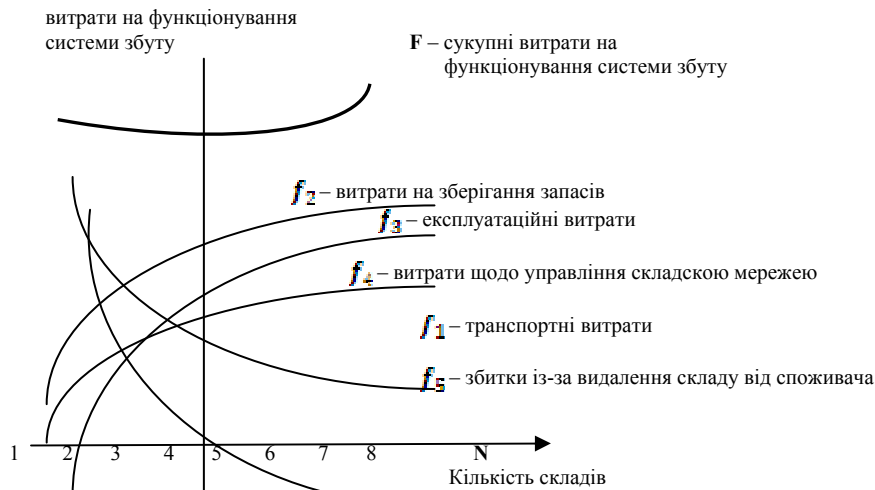


Рис. 2. Залежність сукупних витрат на функціонування системи збуту від кількості складів

Слід зазначити, що в Західній Європі в роздрібній торгівлі спостерігається тенденція скорочення кількості складів. При цьому, не дивлячись на зростання транспортних витрат, в цілому за системою розподілу відбувається економія засобів, особливо за рахунок скорочення страхових запасів [5].

При виборі місця для розміщення складу оптимальним вважається той варіант, який забезпечує мінімум сумарних витрат на будівництво і експлуатацію складу, а також на транспортні витрати по доставці і відправці вантажів.

Завдання розташування складу набуває актуальності за наявності розвинутої транспортної мережі, оскільки інакше рішення, швидше за все, буде очевидним. Наприклад, якщо на території району є тільки дві пересічні магістралі, уздовж яких розташовані всі споживачі, то склад доцільно розмістити на перетині цих магістралей.

Існують різноманітні методи оптимізації логістичних систем. Якнайкращим серед них вважається топологічний аналіз на основі теорії графів. Проте в літературі по логістиці останніх років перевага віддається іншим, простішим, але менш ефективним

методам, які дають дуже приблизні результати. Так, деякі з них абсолютно не враховують транспортну забезпеченість території, тобто конфігурацію і якість шляхів сполучення.

В цьому відношенні теорія графів вигідно відрізняється від інших методів. При цьому враховуються показники «зв'язності» доріг, їх доступності (центральної), а також положення щодо головних магістралей.

Це особливо важливо для автомобільного транспорту, де існує розділення автодоріг на декілька категорій, кожна з яких характеризується певними логістичними можливостями (швидкість руху, час доставки і т.п.).

Визначимо найвигідніше місцезоташування складу за допомогою теорії графів. Перетини доріг називають вершинами графа, а відрізки доріг між цими вершинами – ребрами графа. Число ребер, що належать вершині, іменують ступенем вершини.

Кращі місця для розміщення логістичних терміналів (складів) – це ті «вершини» транспортної мережі, в яких сходиться найбільше число доріг. Наприклад, для графа, зображеного на рис. 3, кращий показник «зв'язності» має вершина *d*, оскільки у неї 4 ребра (тобто ступінь вершини *d* рівний чотирьом). Потім по убаванню пріоритетності слідує вершини *a*, *z*, *e*, *g*, у яких по 3 ребра. Решта вершин має гірші показники – по 2 ребра.

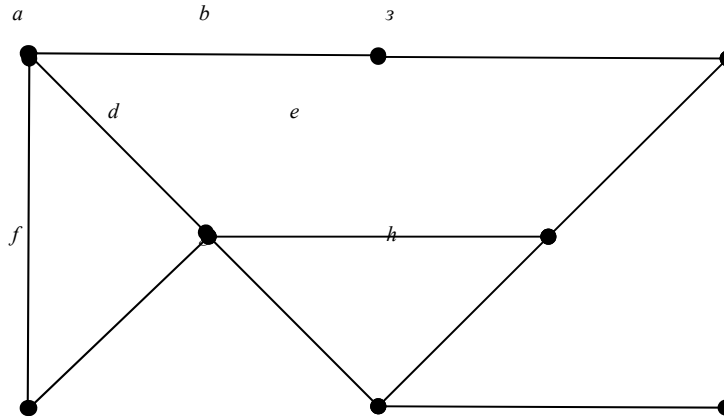


Рис. 3. Визначення ступенів «зв'язності» вершин графа

Важливо враховувати, що вершини зв'язані дорогами різної якості. Тому доцільно не тільки визначити показник «зв'язності», але і дати оцінку ребрам, взявши до уваги можливу швидкість руху транспорту. Наприклад, ребра, відповідні дорогам із швидкістю руху 80 км/год, оцінимо в один бал, а ребра із швидкістю руху 40 км/год — в 0.5 бали. Тоді є можливість підрахувати приведені ступені вершин по формулі:

$$\bar{P}(x) = \sum_{U_{XK}} K_{UK} \tag{1}$$

де  $\bar{P}(x)$  – приведений ступінь вершини *X*;

$K_{UK}$  – коефіцієнт (оцінка) ребра *U*, в балах;

$U_{XK}$  – безліч ребер, що належать вершині *X*.

Приведені ступені вершин точніше визначають їх «зв'язність» в порівнянні із звичайним показником ступеня. Таким чином, логістичні термінали слід розміщувати не просто в тих вершинах логістичної мережі, де сходиться найбільше число доріг, а там, де ці дороги кращої якості.

Детальніший топологічний аналіз транспортної мережі здійснюється за допомогою показників доступності (центральної). Ці розрахунки ґрунтуються на складанні матриці найкоротших відстаней між всіма парами вершин графа. Так визначаються топологічно мінімальні відстані між заданою вершиною і іншими вершинами логістичної мережі.

Таблиця 2

Матриця найкоротших відстаней

i \ j	Пункти (вершини) логістичної мережі								Індекс абсолютної доступності ( $M_i$ )	Пріоритетність вершини
	a	b	c	d	e	f	g	h		
a	0	1	2	1	2	1	2	3	12	III
b	1	0	1	2	2	2	3	2	13	IV
c	2	1	0	2	1	3	2	1	12	III
d	1	2	2	0	1	1	1	2	10	I
e	2	2	1	1	0	2	1	2	11	II
f	1	2	3	1	2	0	2	3	14	V
g	2	3	2	1	1	2	0	1	12	III
h	3	2	1	2	2	3	1	0	14	V

Наприклад, для вершини *a* графа, що розглядається нами, сусідами першого рангу будуть вершини *b*, *d*, *f* (їх відокремлює від вершини *a* тільки одне ребро); сусідами другого рангу – вершини *z*, *e*, *g* (їх відокремлюють від вершини *a* два ребра); сусідом третього рангу – вершина *h*.

Підраховуємо, яка кількість ребер пов'язує *i*-ю вершину з рештою пунктів мережі, і заносимо ці значення у відповідні рядки матриці. Так, вершину *b* пов'язує з вершиною *a* одне ребро, з вершиною *z* – одне ребро, з вершиною *d* – два ребра і т.д. Потім підсумовуємо дані значення для кожної строчки матриці і одержуємо індекс абсолютної доступності (центральної) кожної вершини –  $M_i$ .

Чим менший цей показник, тим більше вигідним з погляду топологічної доступності є положення  $i$ -ї вершини в логістичній мережі. Як видно з табл. 2, найбільш вигідне положення має пункт  $d$  ( $M_d = 10$ ), найменше вигідне – пункти  $f$  і  $h$  ( $M_f$  і  $M_h$  рівні 14).

Показник ступеня вершини  $P(x)$  і індекс абсолютної доступності  $M_x$  неоднаково оцінюють положення пунктів в логістичній мережі. Наприклад, згідно індексу, положення пункту  $e$  вигідніше, ніж пунктів  $a$ ,  $z$  і  $g$ ; положення пунктів  $f$  і  $h$  є гіршим в порівнянні з пунктом  $b$ , тоді як показник ступеня вершини  $P(x)$  така тонкість розкрити не в змозі.

Далі треба оцінити положення пунктів логістичної мережі щодо головних доріг. Зробимо це на прикладі простої моделі мережі, що включає дві категорії доріг – магістралі і дороги місцевого значення (рис. 4).

Складемо матрицю, в якій проходження магістралей через певну вершину логістичної мережі фіксуватимемо відповідною цифрою. Наприклад, пункти  $a$ ,  $d$ ,  $z$  знаходяться на перетині двох магістралей, означає, в осередки "а; а", "d; d" і "z; z" матриці запишемо цифру "2". Вершину  $a$  з точками  $b$ ,  $z$ ,  $d$ ,  $g$  сполучає одна магістраль, тому у відповідні осередки запишемо цифру "1". А ось з точками  $e$ ,  $f$ ,  $h$  вершина  $a$  не зв'язана безпосередньо ніякими магістралями, тому вкажемо цифру "0".

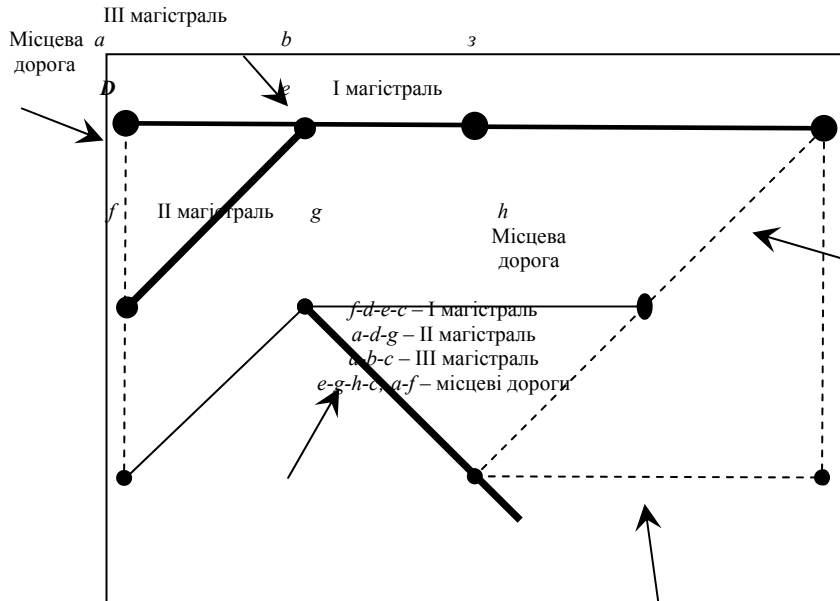


Рис. 4. Топологічна модель логістичної мережі з дорогами різних категорій

Таблиця 3

		Матриця магістралей									
i \ j	Пункти (вершини) логістичної мережі								Сума елементів	Пріоритетність вершини	
	a	b	z	d	e	f	g	h			
a	2	1	1	1	0	0	1	0	A=6	II	
b	1	1	1	0	0	0	0	0	B=3	IV	
z	1	1	2	1	1	1	0	0	C=7	I	
d	1	0	1	2	1	1	1	0	D=7	I	
e	0	0	1	1	1	1	0	0	E=4	III	
f	0	0	1	1	1	1	0	0	F=4	III	
g	1	0	0	1	0	0	1	0	G=3	IV	
h	0	0	0	0	0	0	0	0	Y=0	V	

Виконаємо такі розрахунки і для інших вершин логістичної мережі (табл. 3). Потім підсумуємо цифри в кожній строчці матриці, щоб оцінити положення кожного пункту логістичної мережі щодо головних доріг (магістралей). Чим більша одержана цифра, тим краще положення вершини.

Видно, що якнайкращі показники з урахуванням виходу на головні дороги має не тільки пункт  $d$  (як впливає з табл. 3), але і, що декілька несподівано, пункт  $c$ . В той же час один з претендентів на розміщення логістичного терміналу, пункт  $e$ , виходячи з принципу геометричного центру території, має значно гіршу оцінку.

Таким чином, при формуванні стратегічних напрямів маркетингової діяльності щодо управління складською системою торговельних підприємств будівельного профілю за допомогою теорії графів побудована топологічна модель логістичної мережі, використання якої на практиці дозволить визначити найвигідніше місцерозташування складу; забезпечити своєчасні поставки будівельної продукції; сформувати календарний графік закупівель товару в постачальників, а, отже спланувати необхідний обсяг фінансових ресурсів у той або інший момент часу.

**РЕЗЮМЕ**

В данной статье рассмотрены стратегические направления маркетинговой деятельности в управлении складской системой торговых предприятий строительного профиля, рассмотрено влияние изменения количества складов на величину затрат, построена топологическая модель логистической сети с помощью теории графов.

**Ключевые слова:** транспортные затраты, страховой запас, строительная продукция, месторасположение склада, конкурентоспособность.



**РЕЗЮМЕ**

У даній статті розглянуто стратегічні напрями маркетингової діяльності щодо управління складською системою торгівельних підприємств будівельного профілю; розглянуто вплив зміни кількості складів на величину витрат; побудована топологічна модель логістичної мережі за допомогою теорії графів.

**Ключові слова:** транспортні витрати, страховий запас, будівельна продукція, місцерозташування складу, конкурентоспроможність.

**SUMMARY**

In this article strategic directions of marketing activity are considered in relation to the management by the ware-house system of point-of-sale enterprises of building type; influence of change of amount of compositions is considered on the size of charges; built topology model of logistic network by the graphs theory.

**Keywords:** transporting expenses, insurance supply, building products, site of storage, competitiveness.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Криківський Є, Прикладні аспекти системи управління запасами // Логістика: проблеми і рішення. – 2008. – №3. – С. 20-31.
2. Окландер М. Проблеми формування маркетингової системи країни. – К.: Наукова думка, 2002. – 167 с.
3. Єлейко Я.І., Музичук А.А. Деякі характеристики фінансових потоків // Фінанси України. – 2006. – №7. – С. 138-144.
4. Постам М.Я. О влиянии теории управления запасами на развитие логистики // Логистика: проблемы и решения. – 2007. – №3. – С. 76-81.
5. Huff D.L. Defining and Estimating a Trade Area // Journal of Marketing. — 1964. — №28. — Pp. 34—38.

**УДК 331.5**

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

**Борданова Л.С.,** здобувач Донецького національного університету

На сучасному етапі суспільного розвитку освіта стає найважливішою сферою людської діяльності, яка знаходиться в тісному зв'язку з іншими галузями суспільного розвитку. Задоволення потреб людини і суспільства у високоякісних освітніх послугах національною системою освіти залежить від розмірів державної фінансової підтримки і підтримки з боку бізнесу, що дозволяє підняти її на якісно новий рівень, який визначається потребою економічного розвитку країни. У зв'язку із загостренням ситуації на ринку праці через економічну кризу зросла актуальність досліджень в області ринку освітніх послуг на макроекономічному і мікроекономічному рівні крізь призму молодіжного ринку праці, тому що саме ринок праці є природним регульовальником ринку освітніх послуг. При цьому, ринок освітніх послуг повинен обов'язково взаємодіяти з роботодавцями, оскільки професійні навчальні заклади є учасниками ринку освітніх послуг, а сама система освіти органічно вбудована в систему ринкових відносин. Ефективність ринку освітніх послуг виявляється лише через ринок праці, де зосереджений професійно-кваліфікаційний потенціал молодих спеціалістів і де відбувається їх професійна самореалізація.

Питання становлення і розвитку молодіжного ринку праці розкриті в працях Н.Анішиної, Д. Верби, Т. Засць, В. Кравченко, Л.Лісогор, Н.Лук'яченко, І.Петрової, В.Петюха та інших вітчизняних науковців. Однак, сучасні тенденції розвитку національної економіки обумовлюють доцільність розробки та використання нових підходів щодо вивчення ринку праці, забезпечення ефективної зайнятості населення, в тому числі молоді.

Метою даної статті є вивчення причин розбалансування ринку освітніх послуг і молодіжного ринку праці регіону та розробка заходів, щодо ліквідації дисбалансу між професійною освітою і ринком праці молоді в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці молоді та ринок освітніх послуг займають центральні позиції у всій структурі сегментації ринків, оскільки в центрі кожного з них знаходиться людина, а процеси, що відбуваються на цих ринках, мають позаекономічний характер. Тому політика збалансованості молодіжного ринку праці та ринку освітніх послуг повинна виходити з пріоритетів національного розвитку. В свою чергу, професійна освіта повинна відповідати вимогам ринку праці, бути гнучкою, швидко перебудовуватися до попиту на робочу силу, що постійно змінюється, забезпечувати привабливість окремих спеціальностей, яких потребує ринок.

У сучасній молоді відсутні чіткі орієнтири у виборі професії внаслідок слабкої інформованості про стан молодіжного ринку праці і реальний рівень оплати праці працівників різних професій. Це загострює протиріччя між молодіжним ринком праці та ринком освітніх послуг, оскільки виникають суттєві розбіжності між попитом та пропозицією на них.

На етапі комерціалізації вищої освіти доступність отримання освіти для вельми «посередніх» студентів призводить до зниження її якості на фоні завищених професійно-кваліфікаційних вимог, що пред'являються роботодавцями на фоні високої диференціації в оплаті праці працівників, відсутності регулювання чисельності і структури прийому студентів на роботу. Таким чином, в Донецькому регіоні існує гостра невідповідність обсягів і структури підготовки кадрів перспективному попиту на молодіжному ринку праці. Вирішити цю проблему можливо шляхом врегулювання цих параметрів в установах професійної освіти, оскільки саме в системі освіти закладаються параметри збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці молоді. Регулювання повинне починатися з рівнів професійної освіти, груп спеціальностей і напрямів підготовки, форм оплати навчання, оскільки баланс між попитом і пропозицією на ринку праці повністю залежить від оптимальності структури професійної освіти, яка вимірюється мірою її адекватності перспективним потребам економіки в кваліфікованій робочій силі. Ефективність існування ринку освітніх послуг залежить від удосконалення структури професійної підготовки кадрів і виявляється лише через систему зайнятості населення, тому систему професійної освіти необхідно підігнати під попит на ринку праці молоді для досягнення збалансованості між ними.

Політика держави в сучасних умовах має бути спрямована на вдосконалення механізму соціального партнерства між установами професійної освіти і роботодавцями з метою підвищення привабливості та престижу робочих професій. Також при правильно виробленій відповідній політики держави вона має право впливати на динаміку ринків праці і освіти у напрямі їх конвергенції.

В реалізації діалогу ринків освіти і праці важливо розуміти, що успішність працевлаштування випускників вищого навчального закладу визначається ефективністю організації навчально-виховного процесу, його спрямованістю на практичні технології, які важливі на молодіжному ринку праці, а також успішністю та якістю знань студентів, їх професійним потенціалом,



здатним до реалізації в умовах жорсткої конкуренції [1, с.181].

Розвиток ринку освітніх послуг направлений на задоволення потреб населення в здобуванні професійної освіти, яка згодом на ринку праці або не застосовується, або використовується лише частково, що сприяє розвитку безробіття серед молоді, яка здобула освіту (рис.1).

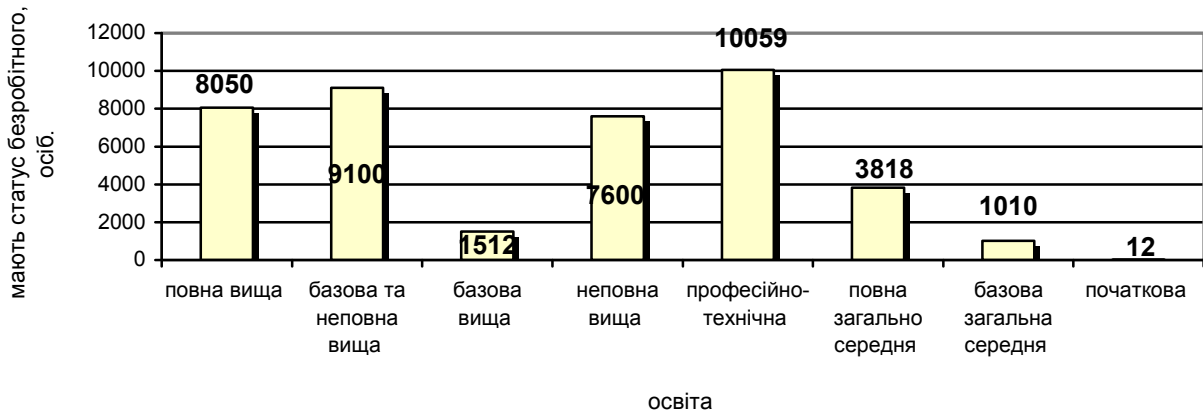


Рис. 1. Розподіл безробітних за рівнем освіти в Донецькій області на кінець 2010 року [2]

Протягом останніх 20 років відбулася помітна автономізація системи вищої професійної освіти, пов'язана ні з чим не регульованим підстроюванням під запити населення. Молодь прагнула здобути лише престижну освіту. Процеси реструктуризації в економіці і, перш за все, в промисловості ніяк не впливали на функціонування вузів і їх профілізацію. З переходом до ринку були зруйновані механізми цілеспрямованого регулювання, прогнозування і планування підготовки кадрів по мірі зрушень в національній виробничій системі.

Тому для ефективної взаємодії молодіжного ринку праці і ринку освітніх послуг на регіональному рівні необхідне втручання у функціонування освітніх установ з боку об'єднань роботодавців і конкретних компаній. Якщо об'єднання роботодавців візьмуть на себе формування сприятливого правового і економічного клімату у сфері впливу на освітню систему і підвищення її якості, то взаємодія окремих компаній з установами освіти сприятиме поліпшенню якості ринку освітніх послуг. Головна проблема дисбалансу молодіжного ринку праці і ринку освітніх послуг полягає в тому, що вимоги до якості робочої сили формуються на ринку праці, а реалізуються – на ринку освітніх послуг шляхом підготовки молодих фахівців всіх категорій (рис.2). При цьому саме ринок праці молоді, формуючи попит і пропозиції на кваліфіковані кадри, стає інструментом підтримки якості робочої сили при первинній підготовці.

Пропозицію на молодіжному ринку праці формують вищі та професійно-технічні навчальні заклади, які виходять зі специфічним товаром – випускником, що задовольняє потреби економіки у кваліфікованих кадрах. Цей товар вважається специфічним, оскільки в процесі його «створення» бере участь не тільки навчальний заклад, але й безпосередньо сам випускник і все його оточення [3, с.69]. Однією з найважливіших характеристик взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці є рівень концентрації ВНЗ. Інтегральним показником впливу ВНЗ на ринок праці регіону є його частка на цьому ринку. Тому для визначення рівня концентрації Назарко С.О. пропонує коефіцієнт ринкового використання частки ринку праці молоді вищими навчальними закладами, що дозволяє підрахувати суму часток ВНЗ на певному ринку [3]:

$$K_{PB} = \frac{\sum_{K=1}^m Q_K}{\sum_{K=1}^m Q_K + \dots + \sum_{j=1}^n Q_j}, \quad (1)$$

де  $\sum_{K=1}^m Q_K$  - кількість випускників (всі форми навчання) певного ВНЗ;

$\sum_{K=1}^m Q_K + \dots + \sum_{j=1}^n Q_j$  - загальна кількість випуску всіма ВНЗ.

У зв'язку з цим, коефіцієнт надає можливість охарактеризувати структуру молодіжного ринку за розмірами випуску фахівців ВНЗ регіону.

Розрахуємо коефіцієнт ринкового використання частки ринку праці молоді на прикладі Автомобільно-дорожнього інституту державного вищого навчального закладу "Донецький національний технічний університет" (АДІ ДВНЗ ДонНТУ) м. Горлівка III-IV рівня акредитації. Кількість випускників (спеціалістів) даного вузу денної форми навчання складає за 2009-2010 навчальний рік 310 осіб, заочної форми навчання – 273 особи [4]. Загальна кількість випускників ВНЗ III-IV рівня акредитації Донецького регіону за 2009-2010 навчальний рік складає 38,1 тис.осіб [2], отже:

$$K_{PB} = \frac{583}{38100} = 0.0153.$$

Проведені розрахунки показали, що коефіцієнт ринкового використання частки ринку праці молоді Донецької області АДІ ДВНЗ ДонНТУ складає 0,0153, що дає можливість побачити рівень концентрації взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці. Перевага даного коефіцієнта полягає в тому, що при його розрахунку інформація про розподіл часток ринку праці між ВНЗ регіону дозволить проаналізувати структуру ринку праці молоді, його конкурентоздатність, а також визначити позиції конкретного ВНЗ [3, с.69].

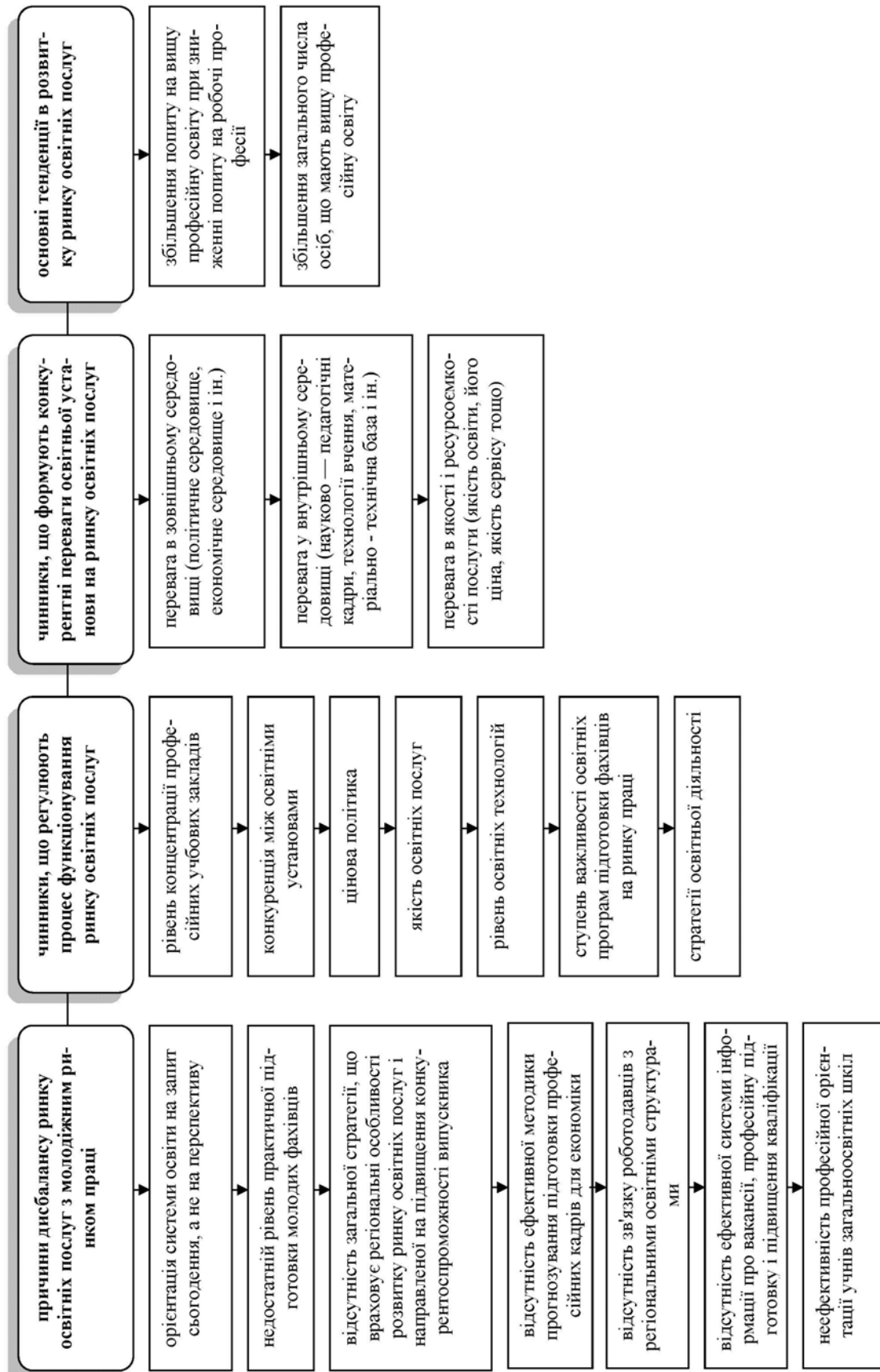


Рис.2 Основні чинники, що визначають особливості функціонування ринку освітніх послуг регіону

Проблема взаємодії молодіжного ринку праці та вищої школи – одна з найскладніших в сучасному суспільному розвитку не лише в Україні, але й у всьому світі. У розвинених країнах, таких як США, Японія, країни Західної Європи існують законодавчо закріплені державні пріоритети у сфері підготовки та зайнятості фахівців з вищою освітою, що реалізуються у формі довгострокових державних програм. Суттєвий вплив на взаємодію вищої освіти і ринку праці молоді спричиняє держава, фінансуючи підготовку фахівців шляхом помірною скорочення державних витрат на професійну освіту за умови посилення державного контролю. Організація державного фінансування залежно від результатів діяльності вузів (наприклад, підвищення якості освітнього процесу, рівня працевлаштування випускників за фахом) сприяє зближенню інтересів вузів і роботодавців. У розвинених країнах вузи беруть активну участь у працевлаштуванні своїх випускників, розвиваючи контакти і програми співпраці з підприємствами і організаціями. Плідно працюють спеціальні підрозділи вузів з питань планування і супроводу кар'єри, працевлаштування, підтримки і зміцнення зв'язків між випускниками. На основі контракту між компанією-працедавцем і агентством з підбору тимчасового персоналу студенти і випускники зарубіжних вузів не відмовляються від тимчасової зайнятості для здобуття необхідного досвіду роботи.

Висновки. В умовах зростання чисельності молодих фахівців, на яких відсутній попит з боку ринку праці, для зменшення напруженості на молодіжному ринку праці доцільне часткове повернення до системи державного розподілу молодих фахівців, що здобули освіту за рахунок бюджетних коштів. Вищі навчальні заклади повинні брати безпосередню участь в працевлаштуванні своїх випускників, розвиваючи контакти і програми співпраці з підприємствами і організаціями. Виробнича та переддипломна практика на підприємствах не повинна носити формальний характер, а повинна давати можливість працевлаштуватися молодому спеціалісту після закінчення навчального закладу. Перелічені заходи будуть сприяти зростанню рівня працевлаштування випускників професійних навчальних закладів та поліпшенню стану ринку праці молоді.

#### **РЕЗЮМЕ**

В статье рассмотрены аспекты адаптации системы высшего образования к требованиям молодежного рынка труда Донецкого региона. Предложен комплекс мероприятий, направленных на ликвидацию дисбаланса между рынком образования и молодежным рынком труда.

**Ключевые слова:** молодежь, рынок труда, услуги образования, аспекты.

#### **РЕЗЮМЕ**

У статті розглянуті аспекти адаптації системи вищої освіти до вимог молодіжного ринку праці Донецького регіону. Запропоновано комплекс заходів, направлених на ліквідацію дисбалансу між ринком освіти і молодіжним ринком праці.

**Ключові слова:** молодь, ринок праці, освітні послуги, аспекти.

#### **SUMMARY**

In the article the aspects of adaptation of the system of higher education are considered to the requirements of youth market of work Donetsk region. The complex of measures directed on liquidation disbalance between the market of education and the youth market of work is offered.

**Key words:** youth, labour market, services of education, aspects.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Нікітіна І.В. Взаємодія ринку освіти і ринку праці як стратегічна складова науково-технологічної сфери національної безпеки України: гендерний аспект/ І.В. Нікітіна, Ю.В. Нікітін // Актуальні проблеми економіки. – №9. – 2009. – С.180-188.
2. Офіційний сайт Донецької обласної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.
3. Назарко С.О. Системний підхід як методологія регулювання регіонального ринку освітніх послуг вищої школи / С.О. Назарко// Економіка та держава. Міжнародний науково-практичний журнал. – №5. – 2010. – С.67-70.
4. Офіційний сайт АДІ ДВНЗ Дон НТУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.adi.donntu.edu.ua>.

УДК 331.108:330.341.1

#### **МОТИВАЦІЯ ТЕХНІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Бунтовський С.Ю.**, старший викладач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету  
**Ськов А.Л.**, зав. кафедри економіки підприємства Донбаської державної машинобудівної академії

Постановка проблеми. Україна знаходиться на такому етапі розвитку ринкових відносин, коли інноваційність стає стратегічним фактором економічного зростання. Фундаментальні зміни зовнішнього середовища та умов господарювання, суттєве загострення конкуренції на світових ринках потребують постійної диверсифікації виробництва, впровадження нових технологічних процесів, прогресивних форм організації праці на базі технічного переозброєння виробництва, активного використання сучасних інформаційних технологій. Без таких нововведень неможливо забезпечити конкурентоспроможність продукції та успіх підприємства на внутрішньому та зарубіжному ринках. Проте при усій важливості й безумовній необхідності розвитку інноваційної діяльності в останні роки в Україні в цьому напрямі спостерігається складна ситуація, що обумовлює необхідність подальшого розвитку наукових досліджень у цій сфері господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, виділення невирішеної проблеми. Основи сучасних концепцій використання інновацій як найважливішого чинника досягнення конкурентних переваг виробництва, заохочення працівників до творчої, продуктивної праці закладено науковими трудами таких відомих зарубіжних учених, як І. Ансофф, Д. Врум, Ф. Герцберг, Д. Друкер, А. Маслоу, А. Файоль, К. Хайос, Х. Хекгаузен, Й. Шумпетер, результати досліджень яких займають гідне місце у світовій науці. Різноманітні аспекти цієї проблематики отримали відображення в наукових публікаціях, провідних вітчизняних науковців та практиків – Д. Богині, В. Геєця, О. Грішної, О. Ськова, Г. Дмитренка, А. Колота, Н. Лук'яченко, Г. Назарової, О. Новікової, В. Панкова, М. Семікіної, Г. Скударя, Л. Федулової, Л. Шаульської, М. Якубовського та інших. Водночас деякі з теоретичних та науково-прикладних питань щодо розвитку інноваційної активності працюючих залишаються невирішеними.

В умовах теперішньої економічної кризи, коли багато господарських проблем, у тому числі й питання активізації інноваційної діяльності підприємств не одержують на державному рівні належного вирішення, практична реалізація цієї задачі по суті перекладається на мікрорівень. Тому проблема управління розвитком інноваційної праці на виробничому рівні, мотивації

працюючих до активізації інноваційної діяльності набуває особливу практичну значимість. Насамперед це стосується працівників – носіїв інноваційного потенціалу, тобто тих, хто проявляє ініціативу і творчий підхід до роботи, здатен продукувати інноваційні ідеї, інжинірингові інновації, хто безпосередньо пов'язаний із розробкою та виготовленням унікальної наукоємної продукції, освоєнням прогресивних технологій.

Мета статті – обґрунтування актуальності та напрямів удосконалення мотивації технічного персоналу підприємств до розвитку інноваційної праці.

Результати дослідження. Об'єктивна необхідність посилення інноваційного характеру виробничої діяльності в сучасних економічних умовах обумовлює особливу значущість проблеми активізації творчої участі працюючих в реалізації стратегічних завдань інноваційного розвитку промислових підприємств. Для того щоб здійснювати інноваційні перетворення у виробництві, персонал підприємства повинен усвідомлено підтримувати заходи щодо реалізації інноваційної стратегії, активно включатися у цей процес і не чинити опору інноваційним нововведенням. Тому надзвичайно важливо забезпечити у трудових колективах атмосферу підтримки інноваційної діяльності, підвищення престижу працівників-інноваторів. У свою чергу, це обумовлює необхідність формування дієвої системи інноваційно-кадрового менеджменту, однією з найважливіших складових якої повинна бути система заохочення персоналу, гнучкого поєднання матеріальних та нематеріальних чинників підвищення зацікавленості працівників у нарощуванні інноваційного потенціалу підприємства.

Однак на практиці ці питання поки ще не отримали ефективного вирішення, і стан України характеризується низькою інноваційністю. Так, за даними, які наведено на сайті Держкомстату України, питома вага виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП країни в останні роки поступово знижується: якщо в 1996 р. цей показник становив 1,3%, в 2000 р. – 1,16%, в 2004 р. – 1,19%, то в 2009 р. він становив всього 0,95%, а в 2010 р. – 0,9%. Питома вага підприємств, які займаються інноваціями, хоча й зросла з 12,8% в 2009 р до 13,8% в 2010 р., однак це найбагатше ніжче, ніж в 2000 р., коли цей показник становив 18%.

Неухильно знижується питома вага обсягу реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі промислового виробництва: якщо в 2002 р. цей показник становив 7%, то в 2009-2010 р. відповідно, 4,8% та 3,8%. Практично не змінюється кількість нових видів техніки, які впроваджено у виробництво: на протязі 2000-х років їх було впроваджено у виробництво 650-880 на рік, в 2010 р. – 663. Серед чинників, що суттєво мірою перешкоджають розвитку інноваційної активності суб'єктів господарської діяльності є недостатня державна фінансова підтримка інноваційних процесів. Як свідчить практика, основним джерелом фінансування інноваційної діяльності протягом тривалого часу є власні кошти підприємств. За рахунок державного бюджету обсяг фінансування інновацій на протязі останніх років був занадто малим: у 2006 р. – 1,9%, 2007 р. – 1,3%, 2008 р. – 2,8%, 2009 р. – 1,6%.

Ефективність національної економіки, її конкурентоспроможність та інноваційний потенціал формуються перш за все в індустріальних регіонах України. Особливу значимість інноваційний розвиток має для таких індустріальних регіонів, як Донецька область, результати діяльності промислових підприємств якої суттєво впливають на конкурентоспроможність країни. Проте рівень інноваційної активності суб'єктів господарювання області останніми роками має тенденцію до зниження. Так, якщо у 1998 р. інноваційною діяльністю займалося 151 промислове підприємство Донецької області, або 19,6% їх загальної кількості, то у 2000 р., відповідно, 109 підприємств, або 13,5%, у 2004 р. – 92, або 11,6%, у 2007 р. – 82, або 10,4%, у 2008 р. – 83, або 10,5%, а у 2009 р. – 80%, або 9,6% [1, с.270]. При цьому, як підкреслюють спеціалісти, необхідно прийняти до уваги, що сьогодні у більшості вітчизняних підприємств залишається лише один спосіб вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі – освоювати й впроваджувати нові технології [2, с. 28].

В науковій літературі сформувалось два підходи до інновацій: широкий та вузький. При широкому підході інновації – це всілякі зміни, впровадження нових чи удосконалених рішень у техніку, організацію, процес збуту продукції. Вузьке розуміння поняття «інновації» зводиться частіше всього до впровадження нових виробів та технологій [3, с. 26, 30]. Критика наведених вище «традиційних» (технічного та технологічного підходів) отримала відображення в обґрунтуванні третього підходу до визначення категорії «інновація» – економічного, у відповідності з яким економічне зростання неможливе без науково-технічного прогресу та урахування соціальних аспектів інноваційних процесів [4, с. 128]. Ці висновки, безумовно, справедливі, оскільки в сучасних умовах господарювання неможливо відділити інноваційний процес від процесу соціального перетворення виробничих структур, тому що саме людський фактор грає вирішальну роль в нарощуванні такого підходу має особливу значущість для великих машинобудівних підприємств, таких, наприклад, як АТ «НКМЗ», орієнтованих на випуск унікальних машин та устаткування. Загальна чисельність працюючих в акціонерному товаристві – 13,4 тис. чоловік, у тому числі 2,9 тис. інженерно-технічного персоналу, із них – 1,3 тис. працівників конструкторських та технологічних підрозділів підприємства. Від інноваційної активності саме цієї категорії спеціалістів у першу чергу залежить практична реалізація інноваційної моделі розвитку виробництва, випуск наукоємної продукції, забезпечення її конкурентоспроможності на внутрішньому та світовому ринках індустріальної техніки.

Проблема формування у трудовому колективі атмосфери підтримки інноваційних перетворень безпосередньо пов'язана з питанням удосконалення системи мотивації персоналу до активізації інноваційної діяльності. Особливого значення набуває проблема розробки ефективних стимулів розвитку інноваційної діяльності працівників конструкторських та технологічних підрозділів промислових підприємств – потенційних носіїв інновацій. Як відмічає генеральний директор акціонерного товариства «Новокраматорський машинобудівний завод» (АТ НКМЗ) Г. Суков, серед робітників інженерних служб саме інженер-конструктор та інженер-технолог завжди були і залишаються інтелектуальним ядром підприємства і стратегічно важливою складовою нематеріальних активів. В них закладено творчий потенціал, креативність, здатність створювати нову продукцію, яка є конкурентоспроможною на ринках [5, с. 77].

Необхідність посилення уваги та підвищення дієвості стимулювання саме цієї категорії працівників промислових підприємств підтверджується також результатами експертних та соціологічних досліджень, проведених за участю авторів. За висновками респондентів, в умовах переходу на інноваційну модель розвитку при формуванні механізму стимулювання інноваційної праці необхідна більш чітка орієнтація на людину-новатора [6].

Застосування у корпоративному менеджменті такого підходу має особливу значущість для великих машинобудівних підприємств, таких, наприклад, як АТ «НКМЗ», орієнтованих на випуск унікальних машин та устаткування. Загальна чисельність працюючих в акціонерному товаристві – 13,4 тис. чоловік, у тому числі 2,9 тис. інженерно-технічного персоналу, із них – 1,3 тис. працівників конструкторських та технологічних підрозділів підприємства. Від інноваційної активності саме цієї категорії спеціалістів у першу чергу залежить практична реалізація інноваційної моделі розвитку виробництва, випуск наукоємної продукції, забезпечення її конкурентоспроможності на внутрішньому та світовому ринках індустріальної техніки.

В процесі проведення дослідження за даною проблематикою було розроблено науково-методичні рекомендації щодо стимулювання інноваційної активності працівників

конструкторських та технологічних підрозділів машинобудівного підприємства, які використані спеціалістами відділу організації праці та заробітної плати Новокраматорського машинобудівного заводу при підготовці та впровадженні в корпоративну систему оплати праці «Положення про преміювання конструкторських та технологічних підрозділів в АТ НКМЗ за створення та освоєння нової техніки і технологій». Згідно Положення, для посилення зацікавленості в активізації інноваційної праці преміювання цієї категорії персоналу АТ НКМЗ здійснюється диференційовано: за створення та освоєння проектів нової техніки за укладеними контрактами; за роботи з технічного переозброєння виробництва; за розробку та застосування нових технологічних процесів, впровадження нового технологічного устаткування, інструменту і оснащення.

Преміювання працівників конструкторських та технологічних підрозділів підприємства, які беруть участь у створенні та освоєнні проектів нової техніки за укладеними контрактами, здійснюється у двох напрямках: за інжинірингові розробки унікальної продукції, яка не має аналогів у світовій практиці, а також за створення унікальних наукоємних машин, устаткування та технологічних комплексів, які розроблено на підприємстві вперше, користуються високим споживчим попитом, визначають імідж

підприємства та поширюють можливість його присутності на ринках збуту, але мають аналоги у світовій практиці. Розмір преміального фонду за створення та освоєння проектів нової техніки визначається шляхом відсоткового відрахування від вартості контракту. Коефіцієнти відсоткового врахування від вартості укладеного контракту за інжинірингові розробки унікальної продукції, яка не має аналогів, вищі, ніж за розробки унікальної продукції, яка має аналоги у світовій практиці.

Преміальний фонд для заохочення працівників, які беруть участь у роботах з технічного переозброєння підприємства, формується у розмірі 2% від собівартості виготовлення устаткування, яке використовується на технічне оновлення виробництва. У такій спосіб вирішується важлива триєдина задача: по-перше, стимулюється виконання у повному обсязі запланованого обсягу робіт з технічного переозброєння та модернізації виробництва, по-друге, включено до переліку нової техніки, що затверджується спеціальним наказом по заводу; по-друге, мотивується забезпечення повного освоєння інвестицій, які було виділено на ці цілі; по-третє, контролюється неперевищення планового кошторису витрат (собівартості робіт).

Для преміювання працівників технічних підрозділів підприємства, які беруть участь у розробці та застосуванні нових технологічних процесів, впровадженні нового високотехнологічного устаткування, інструменту та оснащення, формується преміальний фонд у розмірі 20% від суми отриманого економічного ефекту.

При розподілі загальної суми преміальних фондів за створення і освоєння нової техніки і технологій перевага у розмірах відсоткового відрахування від загального обсягу кожного з фондів надається тим структурним підрозділам підприємства, які несуть основне навантаження за тим чи іншим напрямом інноваційної діяльності. Наприклад, за створення та освоєння проектів нової техніки, інжинірингові розробки унікальної продукції перевага надається відділам головного конструктора, за роботи з технічного переозброєння підприємства – відділам головного технолога, головного металурга або головного зварника. Інші суми преміальних фондів розподіляються між цехами основного виробництва та функціональними службами заводу з урахуванням їх сприяння у створенні та освоєнні нової техніки і технологій.

В структурних підрозділах підприємства розподіл премій між працівниками – безпосередніми виконавцями робіт здійснюється залежно від трудового внеску та рівня результативності інноваційної праці кожного з них. Для забезпечення об'єктивності розподілу премій серед працівників конструкторських та технологічних підрозділів в АТ НКМЗ розроблено та впроваджено матрицю багатоаспектної оцінки рівня результативності їх роботи. Для кожної професійної групи персоналу матриця уточнюється та конкретизується з урахуванням специфічних особливостей відповідної діяльності.

Для посилення зацікавленості персоналу підприємства у розвитку творчої, ініціативної праці важливо, щоб матеріальні стимули цільового заохочення були доповнені комплексом нематеріальних методів стимулювання. До них слід віднести такі заходи, як залучення інженерно-технічних робітників до прийняття управлінських рішень щодо нарощування інноваційного потенціалу виробництва, можливість підвищення професійної кваліфікації, відповідність роботи творчим та професійним здібностям працівника, можливість участі у науково-технічних конференціях, перспектива кар'єрного зростання, суспільне визнання трудових заслуг (нагороди, подяки, почесні звання). Однією з ефективних форм винагороди за працю є також розробка дієвого соціального пакету.

Як свідчить досвід АТ НКМЗ, комплексне впровадження в корпоративний менеджмент сукупності трьох складових елементів механізму мотивації персоналу – матеріальних методів стимулювання, нематеріальних методів стимулювання та соціального пакету суттєво підвищує зацікавленість технічного персоналу підприємства у нарощуванні інноваційного потенціалу виробництва. Підтвердженням корисності впровадження методики стимулювання інноваційної активності працівників конструкторських та технологічних підрозділів АТ НКМЗ є факт зростання випуску конкурентоспроможної продукції, кількості поданих раціоналізаторських пропозицій, питомої ваги наукоємної продукції в обсязі продажу.

Висновки. Необхідність посилення інноваційної діяльності визначалась в Україні багатьма постановами та законодавчими актами, що регламентують трансформаційні зміни в економіці, однак, як свідчить господарська практика, ця надзвичайно важлива задача, з рішенням якої безпосередньо пов'язані проблеми переходу до інноваційної моделі розвитку, не отримала реальної реалізації. Досвід АТ НКМЗ наочно показує, що шляхом розробки та впровадження в корпоративний менеджмент дієвих матеріальних стимулів і методів нематеріальної мотивації працівників конструкторських та технологічних підрозділів підприємства можливо суттєво посилити зацікавленість інженерно-технічного персоналу у розвитку інноваційної праці. Такий досвід заслуговує розповсюдження на підприємствах промислового комплексу України.

## **РЕЗЮМЕ**

В статті проаналізовано состояние инновационной деятельности в Украине, аргументирована необходимость и обоснованы направления совершенствования мотивации технического персонала к инновационному труду.

**Ключевые слова:** предприятие, технический персонал, мотивация, стимулы, инновационный труд, конкурентоспособность.

## **РЕЗЮМЕ**

У статті проаналізовано стан інноваційної діяльності в Україні, аргументовано необхідність та обґрунтовано напрями удосконалення мотивації технічного персоналу до інноваційної праці.

**Ключові слова:** підприємство, технічний персонал, мотивація, стимули, інноваційна праця, конкурентоспроможність.

## **SUMMARY**

The article analyzes the state of innovation activity in Ukraine, justified the need and justify ways of improving the motivation of technical staff for innovative work.

**Key words:** enterprise, technical personnel, motivation, incentives, innovation, competitiveness.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Статистичний щорічник Донецької області за 2009 рік / Держкомстат України. Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2010. – 510 с.
2. Федулова Л. Перспективи інноваційно-технологічного розвитку України / Л. Федулова // Економіка України. – 2008. – № 7. – С. 24-36.
3. Ландик В.И. Инновационная стратегия предприятия: проблемы и опыт их решения / В.И. Ландик. – К.: Наукова думка, 2003. – 364 с.
4. Остропольська Є.В. Розвиток соціальної складової інноваційних процесів як чинник соціально-економічного зростання економіки України / Є.В. Остропольська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 2. – С. 127-136.
5. Суков Г.С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монография. / Г.С. Суков, И.Я. Тупик. – К.: КНЕУ, 2008. – 232 с.
6. Активізація інноваційної діяльності: організаційне правове та соціально-економічне забезпечення: монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром.-ті. – Донецьк, 2007. – 328 с.

## РОЛЬ ТА СКЛАДОВІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ МАРКЕТИНГОВИХ РІШЕНЬ

Григорук П.М., докторант кафедри автоматизованих систем і моделювання в економіці Хмельницького національного університету

Використання функцій маркетингу дозволяє активно пристосовувати виробництво до змінюваних вимог ринку, забезпечувати збут товарів, отримувати прибуток за рахунок збільшення обсягів продажів і дії на споживчу. Основою для ухвалення ефективних маркетингових рішень може служити лише повна і достовірна інформація про стан функціонування підприємства і зовнішнього середовища, а також знання основних економічних законів і принципів управління.

Широке впровадження засобів комп'ютерної техніки в усі сфери діяльності людини розпочало процес інформатизації суспільства, який охарактеризувався інтенсивним виробництвом і використанням інформації як суспільного продукту. Вона забезпечила інтенсифікацію всіх сфер економіки, прискорення науково-технічного прогресу, інтелектуалізацію всіх видів людської діяльності, розвиток творчого потенціалу членів суспільства. Інформація стала одним з найважливіших ресурсів суспільства, без якого неможливе успішне управління функціонуванням жодного із суб'єктів господарювання. За підрахунками фахівців, її обсяг зростає удвічі кожних 2-3 роки [1]. З одного боку, це позитивно впливає на точність та надійність розрахунків в процесі підготовки управлінських рішень, а з іншого призводить до скорочення часу, який відводиться на повне і вірне опрацювання даних, і, як наслідок, до зростання імовірності прийняття хибних або неефективних рішень.

Наведені причини зумовили використання комп'ютерів не лише як інструментів для проведення обчислень, але і як могутніх засобів для збереження даних з метою їх подальшої автоматизованої обробки. Це призвело до розуміння важливості завдань, пов'язаних з накопиченням даних і отриманням з них нової інформації та нових знань, і, як наслідок, появи нових підходів щодо їх опрацювання. На зміну індустріальній економіці, основаній на використанні природних ресурсів, приходить економіка знань, яка основана на інформаційному ресурсі. Інформаційні системи, інформаційні і комунікаційні технології стають одними з найбільш важливих складових ефективного управління в умовах зростання обсягів внутрішніх та зовнішніх інформаційних потоків. Свідченням цього є включення до розрахунку індексу економіки знань – комплексного показника, що характеризує стан розвитку економіки, основаної на знаннях, для різних країн та регіонів світу, групи показників, які відображають ступінь розвитку інформаційної та комунікаційної інфраструктури [2].

Успішна реалізація маркетингової діяльності підприємства також значною мірою залежить від ефективного використання його інформаційного потенціалу. Він є основою інформаційного забезпечення цієї діяльності і прийняття ефективних управлінських рішень. Як зазначено в [3], для гарного рішення необхідно 90 % інформації і 10 % натхнення.

Використання сучасних комунікаційних технологій, і в першу Інтернет, з одного боку практично знімає просторове обмеження на доступ до сховищ даних, а з іншого дозволяє отримувати нові дані в інтерактивному режимі безпосередньо від головних учасників ринку – споживачів.

Дослідження проблем розвитку інформаційного забезпечення маркетингової діяльності підприємств зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Л. В. Балабанова, Г. Л. Багієв, Р. Баззел, Р. Браун, А. В. Войчак, Л. В. Бобков, С. П. Голубков, Ж.-Ж. Ламбен, С. Моріарті, А. Ф. Павленко, Н. С. Пінчук, Т. О. Примака, Г. Черчил та інші.

Однак питання особливостей використання інформаційних технологій у процесі формування маркетингових рішень на даний час не є повністю дослідженими.

Метою даної статті є визначення складових інформаційної технології місця і ролі на кожному з етапів прийняття маркетингових рішень.

Інформаційне забезпечення маркетингової діяльності підприємства являє собою сукупність інформації за всіма аспектами цієї діяльності, сучасних інформаційних технологій, методів і моделей аналізу та подання інформації.

Головною метою інформаційного забезпечення маркетингової діяльності є створення системи взаємозалежних і взаємодоповнюючих показників, які дозволяють одержувати необхідну і достатню кількісну і якісну характеристику досліджуваних об'єктів для вироблення ефективного маркетингового рішення.

Основою прийняття маркетингового рішення є маркетингова інформація. Вона являє собою систематизований набір кількісних і якісних характеристик ринкового середовища, отриманих в ході дослідження процесу обміну результатами суспільно корисної діяльності і взаємодії всіх суб'єктів ринкової системи. Маркетингова інформація є продуктом взаємодії даних, які отримуються в результаті маркетингового дослідження та методів їх опрацювання, які розглядаються в контексті цієї взаємодії. Головним джерелом маркетингових даних є маркетингове дослідження.

Слід відзначити важливу властивість інформації – її динамічність. Тобто, вона існує досить нетривалий термін часу – рівно стільки, скільки триває взаємодія даних та методів під час її створення, споживання та перетворення. Як тільки ця взаємодія завершується, знову утворюються дані, але подані вже в іншій формі. В даному випадку має місце інформаційний процес, який являє собою цикл утворення інформації з даних і збереження її у вигляді нових даних. Інформація існує досить нетривалий термін часу, але інформаційний процес триває стільки, скільки існують носії інформації.

Зазвичай виділяють такі складові інформаційного процесу: збір, накопичення, зберігання, передачу та опрацювання даних. Застосування сучасних комп'ютерних засобів для отримання інформації в ході спостереження за діяльністю об'єкта, збору даних, їх ресстрації, передачі по каналах зв'язку призвело до подальшого поглибленого вивчення інформаційних процесів і необхідності використання інформаційної технології для підготовки маркетингових рішень (рисунок 1). Інформаційна технологія – це сукупність методів, виробничих процесів та програмно-технічних засобів, об'єднаних у технологічний ланцюжок, що забезпечує виконання інформаційних процесів з метою підвищення їхньої надійності та оперативності і зниження трудомісткості ходу використання інформаційного ресурсу [4]. Нами далі цей термін буде використовуватись в якості сімейства технологій, кожна з яких відрізняється від іншою тим, який саме з інформаційних процесів в ній є домінуючим і яким методам та засобам надається перевага.

Метою інформаційної технології є виробництво інформації для її аналізу людиною і прийняття рішення для виконання дій. Застосування її в управлінні дозволяє здійснювати за допомогою апаратних і програмних засобів переробку розрізаних вихідних даних у надійну оперативну інформацію механізми прийняття рішень з метою досягнення оптимальних економічних параметрів об'єкта управління. Але слід враховувати, що застосування різних технологій переробки інформації до одного ж інформаційного ресурсу можна отримати і різні інформаційні продукти, а отже, і різні маркетингові рішення.

Отже, далі інформаційна технологія нами буде розглядатись в контексті прийняття маркетингового рішення.

На сьогоднішній день комп'ютеризація та використання інформаційної технології є незамінними, оскільки дають можливість оптимізувати і раціоналізувати управлінську функцію в маркетингу за рахунок застосування нових засобів збору,

передачі і перетворення інформації, збільшення її аналітичних і прогностичних можливостей, що є необхідним для оперативного ухвалення рішень.

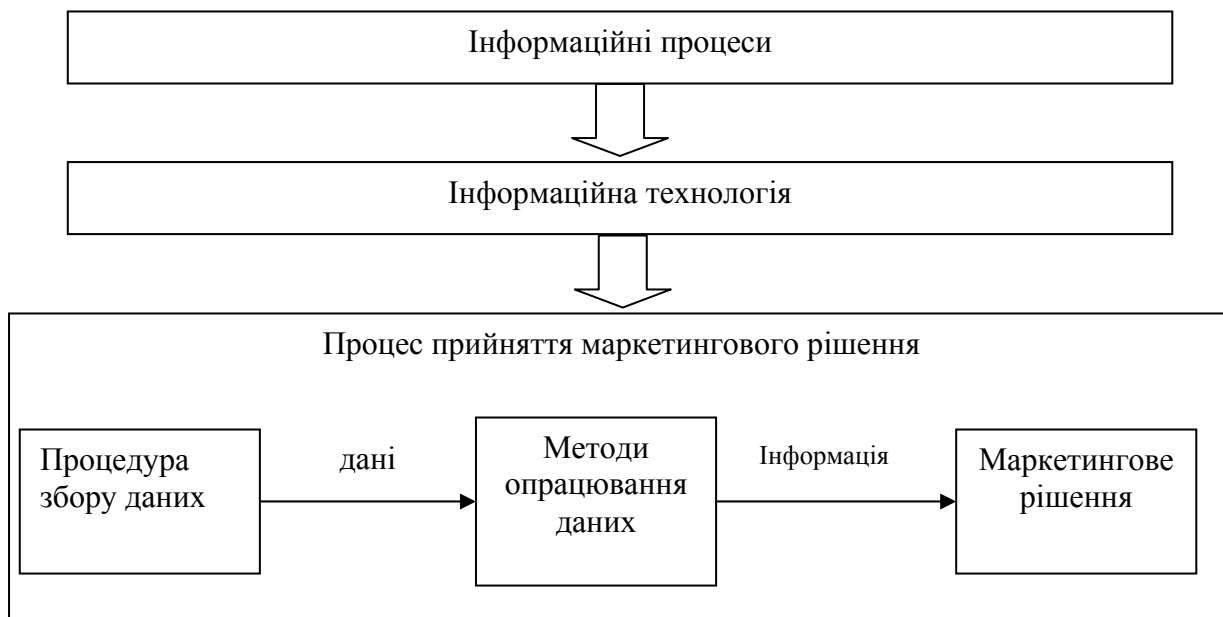


Рис. 1. Місце інформаційної технології в процесі прийняття маркетингового рішення

Враховуючи значні обсяги інформації, які необхідно переробити при виробленні маркетингового рішення, а також складність алгоритмів управління, реалізація інформаційної технології здійснюється в рамках автоматизованої інформаційної системи управління маркетингом. Програмні продукти, на базі яких створюють автоматизовані інформаційні системи, являють собою інструментарій інформаційної технології.

Інформаційна технологія являє собою функціональну компоненту інших різновидів технологій, наприклад, виробничих, організаційних, соціальних, і виконує роль їх інтелектуального ядра. Використання інформаційної технології дозволяє значно підвищити ефективність вказаних технологій, зменшує витрати інших видів ресурсів в процесі вироблення рішення. Процес прийняття маркетингового рішення нами буде розглядатись в широкому сенсі і містити стадії підготовки рішення, власне його прийняття і реалізації рішення.

Таблиця 1

Складові інформаційної технології в процесі прийняття маркетингового рішення\*

Етап формування маркетингового рішення	Завдання, що вирішуються на даному етапі	Складові інформаційної технології
Формулювання проблеми	виявлення цілей; визначення припущень; побудова обмежень; формулювання гіпотези щодо можливого рішення; виявлення критеріїв досягнення цілей;	технологія експертного опрацювання даних.
Виявлення чинників, що характеризують зовнішнє та внутрішнє середовище	вибір показників, оцінювання стану внутрішнього та зовнішнього середовища; оцінювання ризиків та невизначеності;	технологія експертного опрацювання даних.
Збір необхідних даних	вибір методів вимірювання даних; вибір способів та методів збору даних;	технологія збору даних; технологія кодування даних; технологія зберігання даних.
Опрацювання даних і одержання з них корисної інформації	вибір методів отримання інформації;	Технології опрацювання даних: експертної обробки даних; первинної обробки даних; інтелектуального аналізу даних Data Mining; візуального аналізу даних Visual Mining; аналізу текстової інформації Text Mining.
Підготовка та ухвалення рішення	визначення альтернатив; узгодження альтернатив з обраними критеріями; ухвалення рішення;	Технології підготовки рішення: економіко-математичного моделювання; підтримки прийняття рішень.
Розробка і впровадження плану	розробка основних заходів щодо реалізації рішення; визначення виконавців та відповідальних осіб;	технологія експертного опрацювання даних.
Оцінювання результатів реалізації рішення	оцінювання ступеня досягнення цілей; оцінювання ефективності прийнятого рішення за визначеними критеріями;	технологія оцінювання ефективності прийнятого рішення.

Примітка: \* – Розроблено автором на основі [1, 5]

З іншого боку, інформаційна технологія також складається з різноманітних технологій, спрямованих на розв'язання завдань, що виникають на різних етапах формування та прийняття маркетингового рішення. Існує досить велике різноманіття поглядів на виділення етапів процесу прийняття маркетингового рішення. З огляду на технології отримання, опрацювання та використання даних і формування інформаційного забезпечення нами виділено сім етапів цього процесу.

В таблиці 1 наведені етапи, основні завдання кожного етапу та відповідні технології, що орієнтовані на вирішення поставлених завдань. Звернемо увагу на те, що в таблиці представлені лише ті технології, результатом використання яких є дані або інформація. Технологічне, організаційне, правове та інші види забезпечення управлінської діяльності в даному випадку залишаються поза нашою увагою.

Як випливає з таблиці 1, найбільш технологічно насиченими є третій та четвертий етапи, безпосередньо пов'язані з формування інформаційного забезпечення маркетингового рішення. Фактично, на них і реалізується інформаційна технологія опрацювання даних. Реалізація складових інформаційної технології на рівні методів та моделей представлено в таблиці 2.

Таблиця 2

Модельний інструментарій складових інформаційної технології\*

Складові інформаційної технології	Методи та моделі, що складають технологію
Технологія експертного опрацювання даних	експертні методи обробки даних; методи, що базуються на інтуїції.
Технологія збору даних	методи шкалювання; методи збору даних; методи проведення маркетингового дослідження; методи отримання даних зі сховищ даних.
Технологія кодування даних	методи кодування даних.
Технологія зберігання даних	методи створення OLTP –систем; методи створення OLAP –систем.
Технологія первинної обробки даних	методи первинної обробки даних; SWOT-аналіз; бенчмаркінговий аналіз; методи очищення та коректування даних; методи робастного статистичного оцінювання; методи виявлення зв'язків між показниками.
Технологія інтелектуального аналізу даних Data Mining	методи кореляційно-регресійного аналізу; методи стиснення ознакового простору; методи кластеризації та групування; методи багатомірного шкалювання; методи нечіткої логіки; генетичні алгоритми.
Технологія інтелектуального аналізу даних Visual Mining	методи 2D/3D візуалізації; методи геометричних перетворень; методи, орієнтовані на піксели; методи ієрархічних образів.
Технологія інтелектуального аналізу даних Text Mining	методи контекстного пошуку документів; методи категоризації документів; методи кластеризації документів; методи визначення ключових понять; методи автоматичного анотування; методи пошуку асоціативних зв'язків.
Технологія підтримки прийняття рішень	методи генерування альтернатив; експертні методи прийняття рішень; методи прогнозування; методи дослідження операцій; методи імітаційного моделювання.
Технологія оцінювання ефективності прийнятого рішення	методи побудови інтегральних показників ефективності маркетингових рішень; методи економічних індикаторів; методи фінансового аналізу; методи статистичного аналізу

Примітка: \* – Розроблено автором

Таблиці 1 та 2 не претендують вичерпність стосовно питань, що розглядаються і наведені з метою ілюстрації поглядів автора на досліджувану проблему.

Структура інформаційної технології та взаємодія її складових в процесі прийняття маркетингового рішення представлена на рисунку 2.

В наведеній схемі окрім інформаційної технології слід відзначити ще два види технологічної підтримки процесу прийняття маркетингового рішення: комунікаційні технології та технології захисту інформації. Вони з одного боку також є складовими інформаційної технології, оскільки приймають активну участь в інформаційному забезпеченні процесу прийняття рішення. З іншого боку, вони реалізують окремі завдання в рамках автоматизованої інформаційної системи, тому і винесені у вигляді самостійних складових.

Комунікаційні технології забезпечують циркуляцію даних в рамках автоматизованої інформаційної системи. До її основних складових можна віднести:

- інтернет та інтранет-технології передачі даних;
- технології автоматизованого документообігу;
- мережеві технології розподіленого опрацювання даних.

Вони забезпечують обмін даними та інформацією між всіма учасниками процесу вироблення маркетингового рішення.

Важливу роль в інформаційному обміні відіграє технологія захисту даних від різноманітних зовнішніх та внутрішніх загроз. Під загрозою безпеки розуміється дія або подія, яка може привести до руйнування, спотворення або несанкціонованого використання інформаційних ресурсів, включаючи інформацію, що зберігається, передається і обробляється, а також програмні і



апаратні засоби [6]. В таблиці 3 представлені основні складові технології захисту інформації від загроз її спотворення та несанкціонованого доступу і методи їх реалізації.

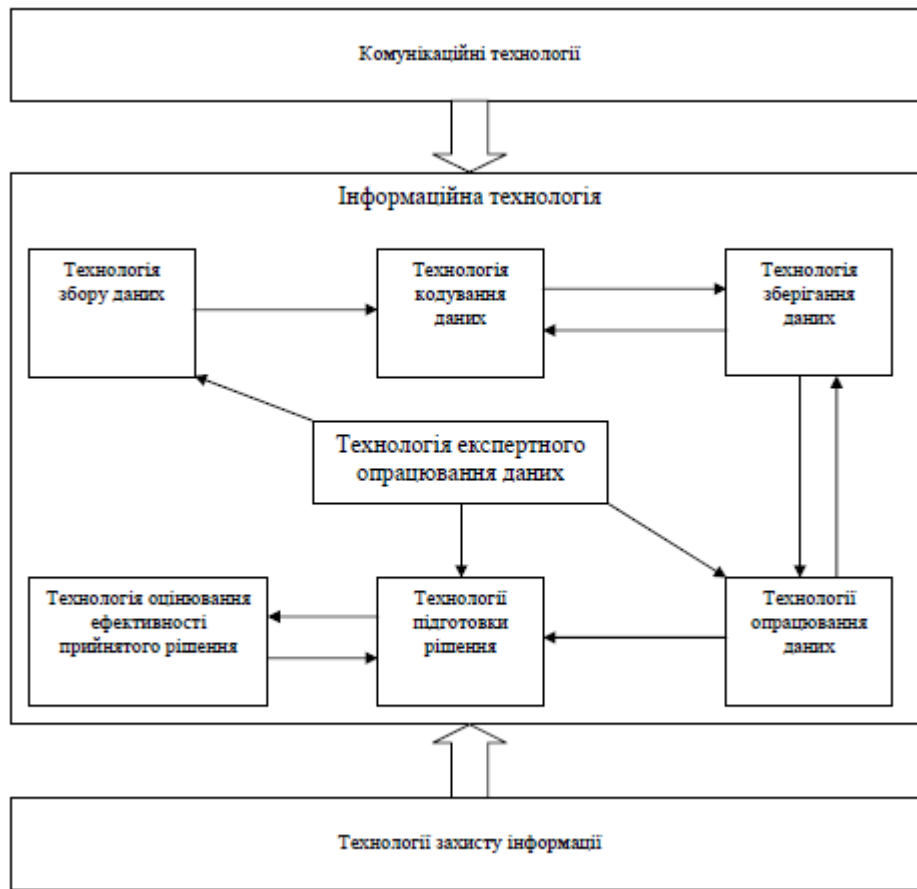


Рис. 2. Структура та взаємодія складових інформаційної технології прийняття маркетингового рішення

Таблиця 3

Складові технології захисту інформації\*

Складові технології захисту інформації	Методи захисту
Захист даних від несанкціонованого доступу	Розмежування доступу до даних; Захист даних від їх підміни та модифікації.
Захист даних в комунікаційних системах	Використання криптографічних методів ; Використання захищених протоколів передачі даних; Використання захищених каналів передачі даних
Захист юридичної значущості електронних документів	Використання цифрового підпису.
Захист конфіденційної інформації від витіку по каналах побічних електромагнітних випромінювань і наведень	Використання режимних засобів запобігання використанню засобів ресстрації електромагнітних сигналів; Екранування приміщень; Використання технічних засобів, що понижують інтенсивність інформативних випромінювань устаткування.
Захист даних від комп'ютерних вірусів і інших небезпечних дій по каналах розповсюдження програм	Застосування "імуностійких" програмних засобів, захищених від несанкціонованої модифікації; Використання спеціальних програм-аналізаторів, що здійснюють постійний контроль за виникненням відхилень в діяльності прикладних програм, періодичну перевірку наявності інших можливих слідів вірусної активності; Використання апаратних засобів контролю за роботою інформаційної системи.
Захист від несанкціонованого копіювання і розповсюдження програм і цінної комп'ютерної інформації	Встановлення парольного захисту; Перевірка звернення до пристроїв зберігання ключа і ключових дискет; Блокування налагоджувальних переривань; Перевірка унікальних характеристик комп'ютера.
Контроль цілісності програмного забезпечення	Використання програм контролю цілісності; Використання внутрішньо програмних засобів (метод контрольних сум).

Примітка: \* – Розроблено автором на основі [6]

При захисті комерційної інформації, як правило, використовуються будь-які існуючі засоби і системи захисту даних від несанкціонованого доступу, але в кожному випадку слід реально оцінювати важливість даних, що захищаються, і збиток, який може нанестись їх втрата. Чим вище рівень захисту, тим він дорожчий.

Отже, ефективність маркетингової діяльності підприємств залежить від ряду факторів, в числі яких особливе місце займає процес ухвалення маркетингових рішень. При цьому доводиться враховувати велику кількість чинників зовнішнього і

внутрішнього середовища, які схильні до швидких змін. Все це призводить до зростання обсягів інформації, яку необхідно опрацювати в процесі підготовки рішення. Дана обставина додає виняткову важливість розробці і впровадженню раціональних методів і правильної організації процедур ухвалення маркетингових рішень, серед яких суттєву роль відіграє використання інформаційної технології опрацювання даних і створення на її основі автоматизованих інформаційних систем. В статті розглянуті складові інформаційної технології, їх роль при вирішенні завдань, що виникають на кожному з етапів прийняття маркетингових рішень, а також моделі та методи, які становлять інструментальне наповнення технології. Також в статті приділена увага технології захисту інформації як невід'ємному доповненню до інформаційної технології.

Проте сама по собі інформаційна технологія не може бути єдиним інструментом в досягненні поставлених цілей при прийнятті маркетингових рішень. Важливим, але недостатньо вивченим питанням є дослідження впливу на якість ухвалюваних маркетингових рішень індивідуальних якостей осіб, що входять до групи ухвалення рішень. Також слабо вивчені динамічні аспекти маркетингових рішень, хоча багато які з них, наприклад ті, що стосуються асортиментної політики, цін, просування продукції тощо утворюють ланцюги взаємозв'язаних в часі дій. Складність імовірнісної оцінки альтернатив та високий ступінь невизначеності при ухваленні маркетингових рішень робить процес їх вивчення і оцінки аналітичними методами украй складним.

Наведені аспекти підкреслюють складність проблематики ухвалення маркетингових рішень навіть за умов використання сучасних інформаційних технологій.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрено понятие информационной технологии, обоснована ее роль в принятии маркетингового решения. Выделены составляющие информационной технологии и их роль на каждом из этапов принятия маркетингового решения. Описан модельный инструментальный каждой составляющей. Особое внимание уделено технологии защиты информации как необходимого инструмента информационного обмена в процессе принятия решения. Определены направления дальнейших исследований в данной области.

**Ключевые слова:** данные, информационный ресурс, информационная технология, принятие маркетингового решения, модельный инструментальный.

#### РЕЗЮМЕ

В статті розглянуто поняття інформаційної технології, обґрунтовано її роль в прийнятті маркетингового рішення. Виділено складові інформаційної технології та їх призначення стосовно вирішення завдань кожного етапу прийняття маркетингового рішення. Описано модельний інструментарій кожної складової. Особлива увага приділена технології захисту інформації як необхідного інструменту інформаційного обміну в процесі прийняття рішення. Визначені напрямки подальших досліджень в даній галузі.

**Ключові слова:** дані, інформаційний ресурс, інформаційна технологія, прийняття маркетингового рішення, модельний інструментарій.

#### SUMMARY

The article deals with the concept of information technology to prove its role in making marketing decisions. Components of information technology and their purpose on the tasks decision of each marketing decisions acceptance stage are selected. The model tools of every component is described. Particular attention is paid to information technology protection as a necessary instrument for informative exchange in the decision making process. Directions of subsequent researches in this area are determined.

**Keywords:** data, information resource, information technology, marketing decision making, model tools.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Барсегян А. А. Технологии анализа данных: Data Mining, Visual Mining, OLAP / А. А. Барсегян, М. С. Куприянов, В. В. Степаненко, И. И. Холод. – 2-е изд., перераб. и доп.-СПб. : БХВ-Петербург, 2007. – 384 с.: ил.+ CD-ROM. – ISBN 5-94157-991-8.
2. Индекс экономики знаний – информация об исследовании [Электронный ресурс] / [б/а]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/knowledge-economy-index/knowledge-economy-index-info>. – Назва з екрану.
3. Баззел Р. Информация и риск в маркетинге: пер.с англ. / Р. Д. Баззел, Д. Ф. Кокс, Р. В. Браун. – М.: Финстатинформ, 1993. – 96 с. – Загл. на доп.тит.листе : Marketing research and information systems. – ISBN 5-7166-0021-2 (в мягком пер.).
4. Информационные технологии [Электронный ресурс] / [б/а]. – Режим доступа: <http://technologies.su/>. – Назва з екрану.
5. Романов А. А. Системный подход к принятию маркетинговых решений [Электронный ресурс] / А. А. Романов. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/2010/11/08/pri-njatije-marketingovykh-reshenij.html>.
6. Информационные технологии в маркетинге: Учебник для вузов / Г. А. Титоренко, Г. Л. Макарова, Д. М. Дайитбегов и др.; Под ред. проф. Г. А. Титоренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 335 с. – ISBN 5-238-00154-1.

УДК 658:65.012.34

#### РАЗВИТИЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В УКРАИНЕ

Гриценко С.И., профессор кафедры маркетинга Донецкого национального университета

*Постановка проблемы.* Логистическая инфраструктура является связующим звеном между производством и потреблением, обслуживает процесс товародвижения, создает условия для удовлетворения спроса, сокращения времени реализации товаров, ускорения оборота капиталов, снижения издержек товародвижения и цен, формирования эффективной конкурентной среды.

Логистическая инфраструктура как интегрированный комплекс транспортно-складских систем, логистических подразделений по обслуживанию производства, диспетчерских информационно-контролирующих служб, других предприятий логистических услуг способствует объединению экономических субъектов, углублению их взаимодействия. На формирование логистической инфраструктуры оказывают влияние местонахождение, количество логистических объектов, объем и структура запасов товарно-материальных ценностей, место размещения заказов клиентов на поставку товаров, готовность компаний использовать аутсорсинг. Логистическая инфраструктура обеспечивает эффективность единого технологического процесса «материально-техническое обеспечение – производство – сбыт - потребление – спрос – производство» на основе оптимизации процесса перемещения товарно-материальных ценностей в цепи поставок, повышения качества обслуживания потребителей, сокращения времени доставки ресурсов.

Уровень развития логистической инфраструктуры Украины занимает более чем скромные позиции в международных рейтингах. В специализированном международном рейтинге торговой логистики по обобщающему (интегральному) показателю LPI 2010, где было представлено 155 стран, которые оценивались (по пятибалльной системе от 1 до 5), Украина имеет невысокие позиции. В международном позиционировании Украина по субиндексу транспортной инфраструктуры занимает 79 место, а оценка страны составляет 2,44 [1, с.58]. В первую очередь это связано с неудовлетворительным состоянием транспортной инфраструктуры страны, обусловленным замедленным процессом ее обновления, отсутствием инвестиций в модернизацию портов, дорог и аэропортов, в строительство интермодальных терминалов.

Логистическая инфраструктура, отвечающая мировым стандартам, с соответствующими микроэкономическими, национальными и международными характеристиками, является одним из существенных факторов эффективности каждой национальной экономики. Для Украины с ее геологистическими особенностями транзитной страны невысокие позиции в рейтингах по LPI определяются объективными и субъективными факторами. Логистическая инфраструктура в Украине функционирует в условиях обособленности и несогласованности ее элементов, раздробленности участников рынка, оказывающих логистические услуги и недостаточности государственного и частного финансирования стратегических инфраструктурных проектов. Улучшение положения возможно путем проведения целенаправленной политики государства по привлечению инвестиций в объекты логистической инфраструктуры.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Характерной чертой последних лет является переход от узкой специализации логистических систем к региональной интеграции, усиление региональных факторов развития логистической инфраструктуры в сочетании с отраслевыми факторами. Оптимальное сочетание региональных и отраслевых аспектов логистической инфраструктуры с учетом научных разработок [2,3,4] проявляется в применении следующих принципов:

- формирование и развитие глобальных транспортно-логистических, информационных и других макрологистических систем;
- удобство транспортирования грузов, прямолинейность грузопотоков;
- совместимость информационного продукта участников товародвижения и международных путей сообщения;
- оптимальное приближение хранимых товарно-материальных ценностей к основным региональным потребителям;
- безопасное техническое состояние, возможность расширения и автоматизации транспортно-складской сети;
- обеспечение условий минимального простоя транспортных средств на погрузочно-разгрузочных, перевалочных участках и пунктах таможенного досмотра;
- максимальное использование площадей и объемов транспортно-складских комплексов;
- автоматизация учета движения продукции на складах и грузов в пути следования;
- снижение тарифов логистических посредников, использующих глобальные логистические цепи и каналы;
- экологически безопасная направленность развития транспортно-складских систем.

Отставание логистической инфраструктуры Украины предопределяет более слабые конкурентные позиции страны по сравнению с соседними странами Евросоюза, в отношении привлечения международных транзитных грузов из-за низкого уровня транспортной инфраструктуры. Тем самым ограничиваются возможности увеличения объема комбинированных, в т.ч. контейнерных перевозок. Развитие интермодального транспорта является важным шагом на пути создания современных международных логистических центров, которые будут соответствовать мировым стандартам и увеличивать международный грузовой маршрут через Украину. Об этом свидетельствует опыт западноевропейских стран, где развитие транспортной инфраструктуры осуществляется преимущественно на интермодальных (бесперегрузочных) технологиях [5, с.144-154]. На этой основе создаются интегрированные логистические сети, действующие на территории Западной Европы, а в последние годы - и в Восточной Европе.

В Украине на объектах логистической инфраструктуры местного и регионального значения отмечается определенный рост, что связано с усиленным интересом инвесторов к строительству складов большей вместимости и дистрибуционных центров для обслуживания возросшего потока разнообразной продукции крупных иностранных и украинских фирм. Вместе с тем сегодня процесс их создания не регулируется, не используется комплексный подход при выборе подходящего места и взаимного расположения с точки зрения определенных требований и критериев, как это принято в практике развитых стран.

*Цель статьи.* Формирование и развитие логистической инфраструктуры Украины в контексте взаимодействия с транспортно-логистической инфраструктурой стран-участниц Европейского Союза (ЕС).

*Результаты исследования.* Одним из основных условий эффективного функционирования региональной транспортно-распределительной логистической системы является правильное расположение распределительных складов как объектов логистической инфраструктуры в рамках создаваемой системы. Решение о месторасположении склада принимается после выявления необходимости в размещении запасов товарно-материальных ценностей и зависит от выбора критерия оптимизации и расстояний между поставщиками, потребителями и складом. Научой и практикой наработаны определенные методы выбора оптимального места размещения складского объекта: метод полного перебора вариантов (их число возрастает с увеличением охваченной территории и количества транспортных услуг на ней); эвристический метод, основывающийся на практическом опыте, интуиции и правиле Парето; метод определения центра тяжести грузовых потоков или равновесной системы транспортных затрат.

Для расчета оптимального месторасположения распределительного склада в регионе необходимо знать [6, с.382; 8, с.124; 9, с.285]:

- месторасположение (координаты  $x_i, y_i$ ) фирм-производителей и потребителей (клиентов) продукции;
- объемы поставок продукции ( $Q_i$ );
- маршруты доставки (характеристику транспортной сети);
- затраты (или тарифы) на транспортные услуги ( $T_i$ );
- стоимость оформления заказов, складирования и переработки продукции;
- общее отношение администрации региона к организации складов и размер налогов на этот вид деятельности;
- риски местоположения складов (пожары, наводнения, кражи).

В зависимости от выбранного критерия оптимизации и учета расстояний между поставщиками, потребителями и складом рассматриваются следующие типовые случаи метода определения центра тяжести.

*Первый вариант.* Месторасположение распределительного склада определяется в виде координат центра тяжести грузовых потоков по формулам:

$$A_x = \frac{\sum Q_i x_i}{\sum Q_i}, \quad (1)$$

$$A_y = \frac{\sum Q_i y_i}{\sum Q_i}, \quad (2)$$

где:  $A_x, A_y$ - координаты распределительного склада, км;

$Q_i$  - об'єм матеріального потоку  $i$ -го поставщика або  $i$ -го потребителя, т;  
 $x_i, y_i$  - відповідно відстані від початку осей координат до розташування поставщика або клієнта, км.

**Второй вариант.** Месторасположение склада определяется как «центр равновесной системы транспортных затрат» или «центр тяжести по тарифу». На карту района обслуживания наносят координаты точек, в которых размещены поставщики и потребители материального потока. Расчет координат склада производится по формулам:

$$A_x = \frac{\sum T_i x_i Q_i}{\sum T_i Q_i}, \quad (3)$$

$$A_y = \frac{\sum T_i y_i Q_i}{\sum T_i Q_i}, \quad (4)$$

где  $T_i$  - транспортный тариф для  $i$ -го поставщика или потребителя (клиента), у.д.е./ткм.

Суммирование в формулах (1) - (4) производится от  $i = 1$  до  $m$ , где  $m$  - общее количество поставщиков и потребителей.

Очевидно, что при постоянных тарифах  $T_i = const$ , формулы (1), (2) и (3), (4) совпадают.

С другой стороны, транспортные тарифы  $T_i$  в формуле (3), (4) играют роль весовых коэффициентов, которые могут принимать различные значения и, следовательно, расширяют возможности учета различных факторов по сравнению с формулами (1), (2). Однако не следует забывать, что тарифы функционально связаны с грузооборотом (ткм) и объемом перевозок (т), поэтому их упрощенный учет в расчетных зависимостях требует дополнительного обоснования, либо введения более сложных зависимостей.

Рассмотрим пример расчета координат склада по первому и второму вариантам. В силу того, что в нашем распоряжении отсутствуют реальные данные, предлагаем использовать условных поставщиков и потребителей, так и данные об объемах поставок и транспортных расходах. В данном случае, нашей целью является обоснование методики определения оптимальных координат склада, а не решение конкретной задачи. При условии наличия объективных данных, характеризующих перечисленные показатели, предложенную методику можно применять на практике.

Исходные данные о координатах расположения поставщиков  $P_i$  и клиентов  $K_i$  приведены в табл. 1, также представлены вспомогательные расчеты. При подстановке значений в формулы (1), (2) находим

$$A_x = \frac{390625}{1300} = 300 \text{ км,}$$

$$A_y = \frac{555625}{1300} = 427 \text{ км.}$$

Второй вариант расчета, формулы (3), (4) дает

$$A_x = \frac{320125}{1055} = 303 \text{ км,}$$

$$A_y = \frac{422625}{1055} = 400 \text{ км.}$$

Таблица 1

Определение координат склада

Исходные данные				По формулам (1), (2)		По формулам (3), (4)		
$x_i$	$y_i$	$T_i$	$Q_i$	$x_i Q_i$	$y_i Q_i$	$T_i x_i Q_i$	$T_i Q_i$	$T_i y_i Q_i$
0	575	0,8	300	0	172500	0	240	138000
300	500	0,5	250	75000	125000	37500	125	62500
550	600	0,6	150	82500	90000	49500	90	54000
150	125	1	150	22500	18750	22500	150	18750
275	300	1	75	20625	22500	20625	75	22500
400	275	1	125	50000	34375	50000	125	34375
500	100	1	100	50000	10000	50000	100	10000
600	550	1	150	90000	82500	20000	150	82500
Суммы			1300	390625	555625	320125	1055	422625

Расстояние до объекта определяется от начала координат по оси X и Y (Рис.1).

На величину транспортных расходов сильное влияние оказывает не только количество складов в распределительной сети, но и их пространственное расположение относительно поставщиков и потребителей. Для конкретной распределительной сети можно найти оптимальное количество складов, при котором величина транспортных расходов будет минимальна, но при изменении координат самих складов величина транспортных расходов изменится, и надо будет искать новое решение.

Приведенные на рис. 1 данные по месту расположения распределительных центров показывают, что в данном конкретном случае их координаты различаются незначительно. Наложение данного графика на карту конкретного региона позволит выбрать наиболее точные координаты размещения будущего распределительного центра. Это в первую очередь связано с тем, что на карте сразу будет видно наличие подъездных путей и свободной территории для размещения на ней планируемого распределительного центра, который позволит обеспечить наименьшие транспортные расходы. Окончательное решение о размещении склада следует принимать с учетом реальной ситуации. Кроме того, при моделировании центра тяжести следует учитывать, что рассматриваемый регион должен иметь развитую транспортную сеть, поскольку расстояние от мест потребления продукции и пункта размещения склада учитываются по прямой линии. При выборе места расположения склада как инфраструктурного объекта рассматривается множество вариантов, но оптимальным считается тот, который обеспечивает в сумме минимум затрат на строительство и эксплуатацию склада, доставку и отправку грузов в цепи поставок.

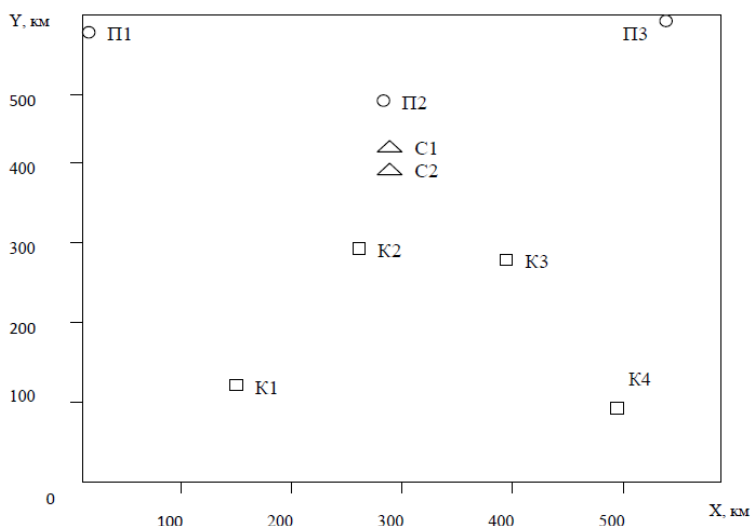


Рис.1. Расположение поставщиков П, клиентов К и складов: С<sub>1</sub> - первый вариант; С<sub>2</sub> - второй вариант

Организация выбора рационального места расположения региональных распределительных складов должна быть направлена как на решение внутренних территориально-производственных задач Украины, так и на консолидацию с европейскими логистическими центрами, объединяющимися в европлатформы. Поскольку Европейский Союз (ЕС) стремится к созданию единой транспортно-логистической инфраструктуры, с этой целью на новом этапе логистического развития объединенной Европы определены новые ориентиры – создание европейских трансконтинентальных осей на направлениях наиболее интенсивных международных перевозок и направлениях, обеспечивающих связи между ЕС и соседними странами и регионами [10, с.76]. В пределах интегрированного рынка ЕС происходит уменьшение количества национальных сетей и замена их едиными европейскими логистическими центрами (ЛЦ), что приведет к уменьшению числа элементов инфраструктуры. Региональные склады в Украине должны стать логистическими центрами, осуществляющими накопление, переработку, сервисное обслуживание, распределение и доставку грузов с минимальными временными и финансовыми затратами для внутрирегиональной и внешней торговли по оптимальному для каждого получателя маршруту.

Новые идеи ЕС в сфере еврологистики, направленные на расширение транспортных зон от Атлантики до Черного и Каспийского морей, создание трансевропейских транспортных осей, пересекающих всю Европу, образование мультимодальных сообщений транспортных коридоров с морскими путями через порты, могут быть реализованы при развитии панъевропейской транспортно-логистической инфраструктуры и усовершенствовании сообщения между ЕС и соседними странами. Реализация проектов должна способствовать значительной экономии времени благодаря уменьшению загруженности автодорог и улучшению функционирования железных дорог. Для Украины перспективным является участие в инфраструктурных проектах морских магистралей (порты Одесса, Ильичевск), Центральной и Юго-Восточной мультимодальных осей, а также Черноморской транспортной зоны. При активизации евроазиатских транспортных связей актуальным является развитие Евроазиатского транспортного моста в виде железнодорожных путей, проходящих от китайского морского порта Ляньюнган через центральный и северо-западный Китай в Казахстан и дальше через Россию, Украину в Европу. В территориальной интегрированной транспортно-логистической инфраструктуре ведущую роль будут играть мультимодальные транспортно-логистические узлы, логистические центры, логистические платформы.

Перспектива переработки и перевозки транзитных грузов на морском транспорте должна быть направлена на дальнейшее развитие транзитных инфраструктурных мощностей, обновление и модернизацию подвижного состава, внедрение современных мировых технологий организации перевозок и переработки транзитных грузов, расширение информационного обслуживания заказчиков перевозок, введение электронного документооборота. Решение Кабинета Министров Украины о приоритетном инвестиционном развитии контейнерных терминалов предусматривает реализацию 43 проектов на общую сумму 5,2 млрд. грн., из которых 944 млн. грн. должны вложить порты, а остальное – другие инвесторы [11, с.32].

К наиболее развитым логистическим инфраструктурным объектам, обеспечивающим перевозки транзитных контейнеризованных грузов, относятся: международный транспортный коридор (МТК) Европа – Кавказ – Азия (TRASECA); Средиземное море – Босфор – черноморские порты Украины, Российской Федерации и Румынии (далее – железнодорожными паромными железной дорогой до Беларуси, РФ и Казахстана); Балтика – Черное море от портов Германии, Польши, Литвы, Эстонии, Латвии до Одессы, Ильичевска, «Южного» (далее – паромными до портов Грузии и Турции); Дунайская водная магистраль – черноморские порты Украины, Румынии, Грузии и РФ – Средиземное море.

Усилению конкурентных позиций Украины как транзитной державы будет способствовать участие ее в консорциуме по строительству ширококолейной (1520 мм) железной дороги Москва – Вена. По расчетам специалистов, ввод этого участка, который будет сооружаться в 2010-2017 гг., в эксплуатацию позволит увеличить транзит грузов в Европу по территории Украины не менее чем на 23 млн.т. [11, с.34].

Для реализации задач по повышению эффективности функционирования транспортной инфраструктуры в контексте принятых долгосрочных государственных целевых программ [12, с.50-51] необходимо:

- создать законодательно закреплённые экономические условия, которые бы стимулировали поступление отечественных и иностранных инвестиций в транспортные инфраструктурные проекты: путей сообщения, терминалов, портов, аэропортов, мостов;
- обеспечить развитие транспорта, согласованное с отраслями судо-, автомобиле- и авиастроения, с производителями средств погрузки, пакетирования и контейнеризации, а также применение взаимовыгодных схем поставки транспортных средств и оборудования;
- наладить эффективное взаимодействие с частным сектором и местными органами власти для определения оптимальных мест расположения стратегических логистических центров, объединяющих разные виды транспорта, и обеспечить их практическое создание;
- осуществить развитие и модернизацию транспортной и складской инфраструктуры, создать благоприятные технические, правовые, организационные и финансово-экономические условия для развития интермодальных перевозок.

Модернизация объектов логистической инфраструктуры Украины является важным средством активизации движения материальных и сопутствующих потоков во внешнеэкономической деятельности. Это создает условия для ускоренной интеграции отечественной логистической инфраструктуры в пространственно-временную организацию выполнения логистических операций (процессов) европейской транспортно-логистической системы, укрепления авторитета нашей страны как надежного транзитного государства.

*Выводы и предложения.* Для Украины участие в создании единой евроазиатской транспортно-логистической инфраструктуры в контексте дальнейшего расширения главных транснациональных осей еврологистики, отвечающей современным требованиям, является приоритетной стратегической задачей. Это будет способствовать повышению эффективности использования отечественного потенциала логистической инфраструктуры (полной загрузки складских площадей, объемов, мощностей, пропускной способности объектов транспортной инфраструктуры, соответствия уровня логистического сервиса для заказчиков); интенсивному внедрению информационных продуктов, способствующих управлению интегрированными логистическими потоками цепей поставок; повышению квалификации персонала, устойчивости и конкурентоспособности экономики Украины.

#### **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Долгов А.П. Проблемы оценки логистических процессов в международных рейтингах // Логистика: проблемы и решения. – 2010. - №6. – С.50-61.
2. Пашенко Ю. Транспортная политика Украины // Экономика Украины. – 2001. - №12 – С.38-43.
3. Сергеев В.И. и др. Глобальные логистические системы. Учеб. пособие / В.И. Сергеев, А.А. Кизим, П.А. Эльяшевич; Под общ. ред. В.И. Сергеева. – СПб.: Бизнес-пресса, 2001. – 240 с.
4. Хахлюк А. Украина – транзитное государство // Экономика Украины. – 2001. - №1. – С.26-33.
5. Троицкая Н.А. Единая транспортная система / Н.А. Троицкая, А.Б. Чубуков. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 240 с.
6. Модели и методы теории логистики: Учебное пособие. 2-е изд. / Под ред. В.С. Лукинского. – СПб.: Питер, 2008. – 448 с.
7. Логистика в примерах и задачах [В.С. Лукинский, В.И. Бережной, Е.В. Бережная и др.]; – М.: Финансы и статистика, 2009. – 288 с.
8. Організація та проектування логістичних систем: Підручник / [М.П. Денисенко, П.Р. Левковець, Л.І. Михайлова та ін.]; - К.: Центр учбової літератури, 2010. – 336 с.
9. Логистика: учеб. пособие / [И.М. Баско, В.А. Бороденя, О.И. Карпеко и др.]; под ред. И.И. Полещук. – Минск: БГЭУ, 2007. – 431 с.
10. Олійник Я.Б., Смирнов И.Г., Шум И.В. Украина и еврологистика: направления интеграционного сотрудничества // Логистика: проблемы и решения. – 2008. - №4. – С. 66-76.
11. Прейгер Д. Грузовой транзит на морском транспорте: состояние, проблемы, перспективы для Украины // Экономика Украины. – 2010. - №10. – С.24-35.
12. Прейгер Д. Транспортная инфраструктура Украины: состояние и проблемы посткризисного развития // Экономика Украины. – 2011. - №6. – С.50-58.

#### **РЕЗЮМЕ**

Наведено визначення логістичної інфраструктури. Визначено фактори впливу на розміщення розподільчих складів в регіоні та запропоновано метод вибору оптимального місця розміщення складського об'єкту на основі моделі визначення центра ваги. Приведено перспективні напрямки розвитку елементів транспортної інфраструктури України.

**Ключові слова:** логістична інфраструктура, розподільчий склад, транспортна інфраструктура, метод.

#### **РЕЗЮМЕ**

Представлено определение логистической инфраструктуры. Определены факторы влияния на размещение распределительных складов в регионе и предложен метод выбора оптимального места размещения складского объекта на основе модели определения центра тяжести. Приведены перспективные направления развития элементов транспортной инфраструктуры Украины.

**Ключевые слова:** логистическая инфраструктура, распределительный склад, транспортная инфраструктура, метод.

#### **SUMMARY**

The definition of logistics infrastructure was presented. The factors influence the location of distribution warehouses in the region was identified and the method of choosing the optimal location of the warehouse object model-based definition of center of gravity was proposed. Promising directions of development of elements of the transport infrastructure of Ukraine were showed.

**Keywords:** logistics infrastructure, distribution warehouse, transport infrastructure, method.

УДК 331.1:331.6

#### **СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА – ПРИОРИТЕТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ БАНКОВСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**Доронина О.А.**, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета

**Доможилкина И.В.**, специалист отдела оценки и развития персонала ПАО «Первый Украинский Международный Банк»

Постановка проблемы. Высокая конкуренция в банковском секторе Украины приводит к постоянной борьбе за клиентскую базу, а значит, обуславливает необходимость повышения уровня качества обслуживания, расширения банковских услуг и внедрения новых банковских продуктов в соответствии с потребностями клиентов и стремительным развитием ноу-хау. В центре внимания становится человек как генератор идей, инноваций, источник капитала. В связи с этим возрастает спрос не только на высококвалифицированный и исполнительный персонал, но, прежде всего на работников, обладающих высоким интеллектуальным потенциалом, способных обеспечить эффективность и конкурентоспособность банка.

Новые функции и направления в работе банковских учреждений, вызванные как экономическим кризисом и продолжением структурной перестройки экономики, так и увеличением уровня конкуренции и развитием новых банковских и информационных технологий, объективно требуют соответствующего кадрового обеспечения. Однако, большинство учебных заведений Украины, готовящих банковских специалистов, сегодня не могут в полной мере учитывать специфические запросы банков, предъявляемые к уровню подготовки выпускников – банкиров. Поэтому банковские учреждения вынуждены взять на себя функции

профессионального обучения персонала, а системе развития банковского персонала в рамках кадровой политики банка должна отводиться главенствующая роль.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы обучения и развития персонала, в том числе, банковских учреждений нашли широкое отражение в современной экономической литературе. В частности им посвящены работы Е.А.Гришновой, В.М.Данюка, Л.С.Лисогор, Н.Д.Лукияненко, Г.В.Назаровой, В.Г.Никифоренко, И.Л.Петровой, В.А.Савченко, Г.А.Савченко. В то же время, поиск инновационных методов развития персонала, повышение его эффективности остаются актуальными управленческими задачами, что обуславливает необходимость дальнейшего научного их рассмотрения.

Целью данной статьи является изучение особенностей системы развития персонала в ПАО «Первый Украинский Международный Банк» и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Результаты исследования. Первый Украинский Международный Банк (ПУМБ) – это универсальный банк национального масштаба, который уже в течение 19 лет работает на украинском финансовом рынке и динамично развивается. ПУМБ является одним из самых высокотехнологичных банков в Украине, стремящихся к повышению качества услуг, оказываемых клиентам банка. Среди клиентов ПУМБ – такие крупные и значимые для экономики Украины предприятия, как: Компания «Метинвест», Компания ДТЭК, Компания «Днепроэнерго», ОАО «Азовмаш», ОАО «Азовсталь», Группа «Конти» и другие. Банк стремится стать одним из ведущих игроков банковского рынка Украины, прежде всего, по уровню сервиса, поэтому постоянное развитие потенциала сотрудников стало неотъемлемой частью ведения бизнеса [1].

Глубокий всесторонний кризис, который вызвал острые финансовые проблемы в банковской сфере, сопровождался сокращением бюджетов на обучение, отказом от внешних провайдеров и поиском новых путей оптимизации затрат на развитие персонала. В целом по финансовому рынку в 2009 – 2010 гг. произошло сокращение бюджета на обучение от выручки компании и от фонда оплаты труда почти в 2 раза (до 0,34 % и 1,37 % соответственно) [2,3]. Большинство банковских учреждений вынуждены были использовать внутренние силы для обучения персонала и ПУМБ не стал исключением. Так, в 2009 г. количество обученных сотрудников на внутренних тренингах превышало в 6,5 раза количество обученных на семинарах внешних провайдеров. Однако, уже в 2010 г. внешними силами было обучено в 3 раза больше работников, чем в 2009 г. [4].

Всего в 2010 г. в ПУМБ было обучено 44 % от общей численности персонала по всем направлениям банковской деятельности. Обучением был охвачен персонал банка во всех филиалах ПУМБ. Данные табл. 1 показывают, что в 2010 г. по сравнению с 2009 г. количество обученных сотрудников увеличилось на 28 %. Данное изменение произошло в основном за счет увеличения количества обученных сотрудников на внешних семинарах. Это свидетельствует о стабилизации деятельности банка после финансово-экономического кризиса [4].

Таблица 1

Показатели обучения персонала ПУМБ в 2009-2010 гг. [4]

Вид обучения	Мероприятия		Количество обученных сотрудников	
	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.
Внутреннее обучение	44	56	689	695
Обучение на семинарах в Украине	70	165	106	315
Зарубежное обучение	7	8	7	10
Стажировки	3	7	3	7
Итого	121	233	805	1027

Обучение персонала ПУМБ направлено на развитие сотрудников на всех уровнях занимаемых позиций, связывая профессиональный потенциал каждого сотрудника с его приверженностью корпоративной культуре. Система профессионального обучения и развития персонала в ПУМБ представляет собой совокупность взаимодействующих элементов: программ обучения; подразделений, занимающихся выявлением потребностей в обучении, управлением и оценкой его эффективности; сети учреждений и подразделений банка, непосредственно занимающихся обучением.

Обобщенная схема организации профессионального обучения персонала банка является традиционной. Она представлена на рис. 1 и состоит из нескольких этапов. Рассмотрим подробнее их содержание.

Потребности в профессиональном обучении работников банка (первый этап) определяются на основе краткосрочных и долгосрочных программ развития банка, годовых планов по обучению персонала, результатов аттестации, запросов руководителей подразделений, принявших решение о необходимости повышения квалификации своих работников.

Второй этап – разработка плана и программы обучения персонала банка, которая включает следующие действия:

- 1) составление программы обучения;
- 2) выбор методов и форм обучения (наставничество, обмен опытом, проектные группы, коучинг, лекция, семинар, тренинг, конференция);
- 3) выбор наставника или обучающей компании;
- 4) определение сроков обучения. Этот фактор важный, поскольку работник на время обучения отрываяется от выполнения своих непосредственных функциональных обязанностей;
- 5) разработка критериев оценки эффективности обучения.
- 6) учет затрат на обучение.

В системе развития персонала ПУМБ применяются различные формы и методы обучения, которые схематически представлены на рис. 2. Как видно из данного рисунка, существенное место (70%), в системе обучения персонала ПУМБ занимает обучение на рабочих местах, которое применяется при выполнении сложных заданий либо получении дополнительных зон ответственности, в рамках должностных обязанностей, при участии сотрудников в крупных проектах, при краткосрочных назначениях на более ответственную должность.

Среди преимуществ данной формы обучения, можно выделить следующие:

1. Обучение через деятельность позволяет преодолеть проблему трансформации абстрактных знаний в навыки, и дает результаты уже непосредственно в процессе обучения.
2. Выполнение производственных обязанностей не только бизнес – это еще и обучение, где можно выявить как ближайшие зоны развития сотрудника, так и осуществить поиск возможностей и альтернатив для решения возникающих проблем.
3. Сотрудники обучаются быстрее, если они вовлечены в решение реальных проблем. Извлечение уроков из деятельности – важная составляющая обучения, и обеспечивает более широкую перспективу для организации в целом.

В нынешних условиях на рабочем месте происходит основная часть обучения сотрудника, которого вводит в должность непосредственный руководитель. Таким образом, максимум развития и обучения сотрудники ПУМБ получают непосредственно на своих рабочих местах.

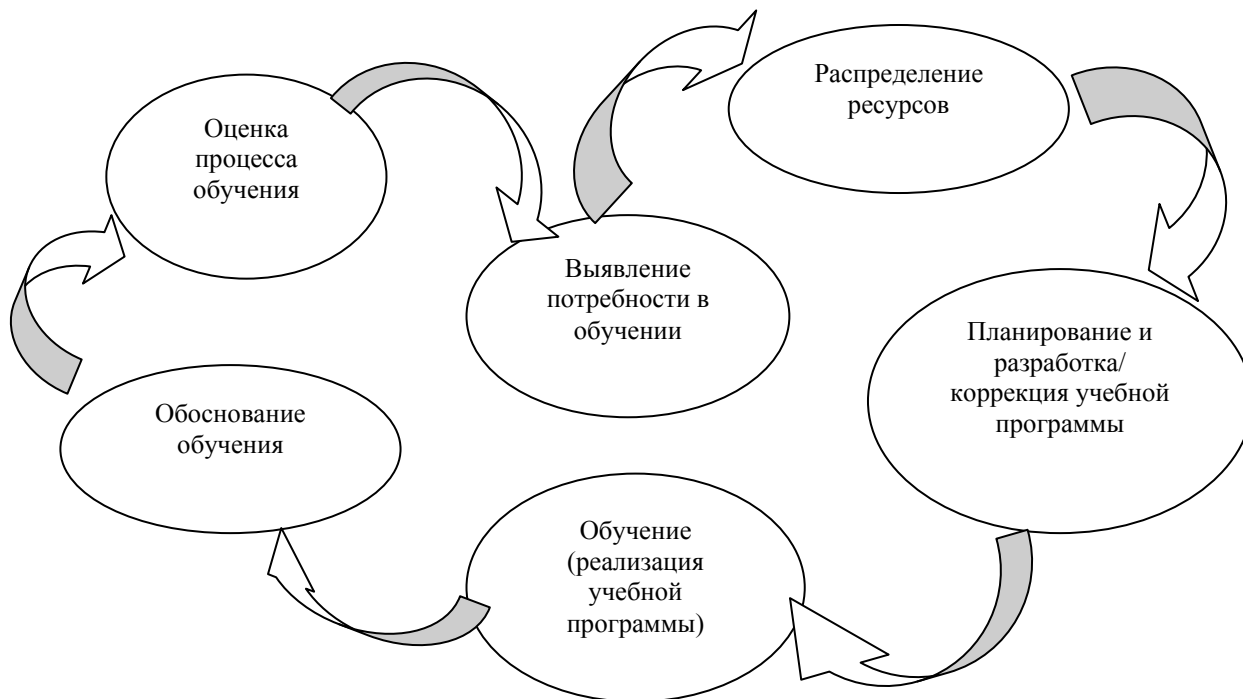


Рис. 1. Система организации процесса обучения сотрудников ПУМБ [5]



Рис.2. Формы и методы развития персонала [5]

Следующим шагом является структурированное взаимодействие с коллегами и наставником. Это старт профессиональной устойчивости сотрудника. Обучение практически без отрыва от рабочего процесса (рис.2) позволяет получить новые идеи и расширить полученный опыт, а также оживить имеющиеся ресурсы. Как и обучение на местах, обучение практически без отрыва от рабочего процесса строго структурировано и запланировано. Кроме того, рассматриваемые потребности в развитии и обучении должны быть зафиксированы в индивидуальном плане развития сотрудника. При этом данное обучение часто связано с неформальной обратной связью и выстраиваемых взаимоотношениях. Так, обратная связь вне рабочего процесса помогает сотрудникам отойти от повседневной работы и обсудить ряд важных выводов и новых идей. Это также помогает руководителям и сотрудникам более конкретно определиться с потребностями развития по формальному обучению (10%) и обучению по месту работы (70%).

Одним из прогрессивных методов обучения без отрыва от рабочего процесса является e-learning. В банке широко используется и продолжает активно развиваться дистанционное обучение при помощи web-технологий. В соответствии с требованиями бизнес-процесса в банке разрабатывается комплекс учебных курсов, которые размещаются в среде электронной системы управления обучением. Наряду с действующими электронными курсами «Электронный документооборот ПУМБ»,



«Платежи в национальной и иностранной валюте», реализованными в банке в период 2006-2009 гг., в 2010 г. был введен новый курс «Кассовые операции». Обучение происходит без отрыва от рабочего процесса, персонал не отвлекается на продолжительные учебные мероприятия, а повышает квалификацию на рабочем месте и в отведенное для этого время.

Активное использование новейших методов в практике электронного обучения позволяет с высокой степенью эффективности передавать необходимые знания, и формировать практические навыки. Дистанционное обучение позволяет:

- 1) в кратчайшие сроки и с минимальными затратами предоставить персоналу знания и сформировать навыки, необходимые для эффективной работы в тактической и стратегической перспективе;
- 2) быстро ознакомить всех сотрудников в электронной форме с произошедшими изменениями в бизнес-процессах;
- 3) стандартизировать учебные материалы в соответствии с целями и задачами подразделения и банка в целом;
- 4) автоматизировать процесс тестирования сотрудников;
- 5) содействовать формированию единой корпоративной культуры в условиях территориально удаленных точек ПУМБ.

Таким образом, обучения без отрыва от рабочего процесса позволяет на постоянной основе поддерживать профессиональный уровень сотрудников банка.

Цель удаленных учебных курсов состоит в предоставлении профессиональных знаний и навыков, которые не могут быть переданы наставником и коллегами на местах (рис. 2). В 2010 г. ПУМБ использовал широкий спектр внешних и внутренних учебных мероприятий: тренинги, семинары, мастер-классы, конференции, форумы, курсы иностранного языка, стажировки. Данные мероприятия были организованы как ведущими внешними провайдерами, лидерами на рынке обучающих услуг, так и опытными внутренними специалистами.

В ходе профессионального обучения проводится оценка качества обучения в виде тестов или экзаменов (письменных, компьютерных, устных, с проигрыванием проблемных ситуаций, с выполнением элементов профессиональной деятельности) и т.п. Особое значение для формирования требуемого уровня профессионализма работников банка имеет регулярное профессиональное тестирование, по результатам которого должна корректироваться программа подготовки работников.

Оценка освоения представленного материала на отдельных занятиях, семинарах, круглых столах осуществляется в виде обратной связи, проводимой в конце занятия, когда обучающиеся работники высказывают свое мнение о качестве обучения. Данная форма оценки качества обучения рассчитана на активных работников банка, понимающих, какой учебный материал им необходим для повышения эффективности профессиональной деятельности. Проводится посттренинговая оценка самого тренинга и бизнес-тренера на основе анкетных опросов. Результаты анкетирования анализируются и размещаются на корпоративном сайте. Это позволяет участникам тренинга и сотрудникам банка в целом ознакомиться с проводимыми обучающими мероприятиями, отслеживать работу подразделения по обучению.

Следовательно, в ПАО «ПУМБ» система профессионального обучения персонала обеспечивает высокий уровень развития потенциала сотрудников. В банке используются как традиционные, так и современные формы и методы обучения работников. Сотрудники получают новые знания и навыки, посещая зарубежные обучающие мероприятия, семинары в пределах Украины и участвуя во внутренних программах обучения.

Однако, несмотря на позитивные тенденции в обучении и уверенные шаги в сторону развития сотрудников ПУМБ, все же имеется ряд вопросов, требующих дальнейшего рассмотрения и совершенствования.

Прежде всего, отсутствует четко установленная система определения потребностей в обучении. Выявление потребности происходит на формальном уровне. Так, отбор сотрудников для участия во внутрибанковских программах (тренингах) проводится по методу случайной выборки, иногда по согласованию с непосредственным руководителем работника. При этом количественные и качественные трудовые показатели абсолютно не учитываются. Таким образом, сотрудники, которым необходимо повышать свой профессиональный уровень могут быть исключены из списка обучаемых, что приводит к снижению качества и эффективности системы развития персонала банка в целом.

Необходимо, так же пересмотреть и систему оценки обучающих мероприятий. В ПУМБ не разработана методика объективной оценки эффективности обучения, которая строилась бы на анализе качественных изменений и улучшений в работе обученного персонала; преобладает количественный подход к изучению структуры прошедших обучение работников, вместо качественного анализа структуры, то есть:

- не ведется учет обученных кадров по полу, возрасту;
- отсутствуют данные по уровню их образования и должностям;
- отсутствует анализ профессионально-квалификационной динамики кадров.

Поэтому одно из направлений совершенствования организации обучения – уход от формализованного подхода в обучающей деятельности банка. Руководство банка не придает значения основным элементам теории человеческого капитала, преобладает ориентация на количественную информацию, вместо предпочтительного качественного подхода к структуре обучаемых и при оценке результатов обучения.

Важная составляющая решения данной задачи – в базе данных автоматизированной системы БОСС-кадровик вносить данные по каждому работнику, связанным с его обучением. Однако, недостаточно отражать в нём только данные формального характера – о сроках, формах, местах, продолжительности и стоимости обучения каждого сотрудника. Следует собрать также более скрытые неформальные данные: например, степень актуальности его знаний по профессии; области, в которых он менее силён; недостатки деятельности и поведения; способности к обучению и другие сведения, получаемые преимущественно путём социально-психологических исследований.

Посттренинговая оценка сотрудников сводится только к проверке знаний сотрудников в тестовой форме, а обратная связь по участию во внешних обучающих мероприятиях отсутствует вообще. Результаты тестирования практически не используются при дальнейшем планировании развития персонала, совершенствовании учебных планов и программ, адаптации их к целям предприятия. Для того, чтобы система повышения квалификации была эффективной, она основываться на сборе информации «снизу», со стороны самих работников. Необходимо проводить анкетирование работников до обучения, во время обучения и после. При этом особое внимание должно сосредоточиться на разработке программ с учетом дальнейших потребностей в обучении конкретных работников.

Учёт мнения работников об уровне и динамике их профессиональных знаний позволит планировать потребности в обучении, что даст возможность говорить об индивидуальном подходе к их профессиональному развитию. Это, в свою очередь, приведет к преодолению формального характера обучения, позволит точнее определять содержание и сроки, сложность и место обучения, более обоснованно подойти к формированию учебных групп. Закономерным продолжением практики опроса станет коррекция содержания обучения по результатам тестового контроля и анкетирования персонала и руководителей (налаживание обратной связи).

Также необходимо урегулировать вопрос относительно заинтересованности работников ПУМБ в дальнейшем обучении и улучшения качества выполняемых заданий. Необходимо обеспечить финансовое стимулирование работников в эффективном профессиональном обучении. Например, предусмотреть установление размеров оплаты труда в зависимости от стажа работы, внедрение системы заработной платы за знания, компетентность и навыки, возможность получить льготные кредиты (на строительство и приобретение жилья, автомобиля и др.). Обеспечение успешного позиционирования обучения и развития в банке – важный элемент эффективного обучения, ведь мотивация и желание познавать новое составляет основу для результативного

обучения.

Основная часть обученных сотрудников приходится на тренинговые мероприятия, которые проводятся внутренними силами банка. Поэтому целесообразно создать Институт внутреннего тренерства с целью обеспечения высокого уровня подготовки обучающего персонала банка. Главная задача Института состоит в формировании культуры внутреннего тренерства во всех бизнес-линиях банка. Основные направления деятельности данного подразделения состоят в следующем:

1. Регулярная информационная и методическая поддержка
2. Ежемесячные организационные совещания тренеров
3. Ежегодный Форум тренеров
4. Информирование всех сотрудников о новых тренерах банка через корпоративный сайт.

Одним из стратегических направлений в сфере развития персонала ПУМБ должно стать создание Корпоративного университета с целью достижения наилучших бизнес-результатов Банка через системное, эффективное и своевременное обучение и развитие сотрудников.

В завершение, можно сформулировать основные рекомендации по обеспечению эффективности организации профессионального обучения в ПАО «ПУМБ», которые будут содействовать повышению качества образовательной политики ПАО «ПУМБ».

1. Необходимо тщательно определять потребности банка в обучении на всех уровнях: индивидуальном, уровне подразделения и компании в целом.
2. Очень важно правильно сформулировать цели обучения: они должны быть специфическими, конкретными, измеримыми, достижимыми, реалистичными, с указанием сроков, а также ориентированными на результат.
3. Наиболее эффективным является комплексное использование различных методов профессионального обучения. При этом все они должны быть, прежде всего, ориентированы на четко определенный круг потребностей бизнес-вертикали, её специфику.
4. При составлении программ обучения, выборе его форм и методов необходимо учитывать возрастные особенности обучающихся: необходимо четко обозначить смысл и значение конкретной учебной программы для участников, предоставить им максимальную возможность активно участвовать в учебном процессе, самим формулировать свои задачи, делать выводы, а также широко использовать интерактивные методы обучения, основанные на осознании и анализе обучающимися собственного опыта.
5. Достижение высокой эффективности профессионального обучения невозможно без активной поддержки руководства, грамотной системы мотивации, соответствующего отношения к обучению, заложенного в организационной культуре компании.

Выводы. В настоящее время становится очевидным, что профессиональное обучение как ключевой элемент системы развития человеческих ресурсов организации является одним из важнейших условий достижения ею стратегических целей. Обучению и развитию персонала в системе кадровой политики банка должно отводиться лидирующее место, так как именно высококвалифицированный персонал, обладающий современными знаниями может стать фактором успеха организации на финансовом рынке.

#### РЕЗЮМЕ

В статье выявлены особенности обучения и развития персонала в банковском учреждении. Даны рекомендации по обеспечению эффективности организации профессионального обучения и повышению качества образовательной политики в банке.

**Ключевые слова:** персонал, банк, обучение, развитие персонала, Корпоративный университет.

#### РЕЗЮМЕ

У статті виявлено особливості навчання й розвитку персоналу в банківській установі. Надано рекомендації щодо забезпечення ефективності організації професійного навчання й підвищення якості освітньої політики в банку.

**Ключові слова:** персонал, банк, навчання, розвиток персоналу, Корпоративний університет.

#### SUMMARY

In article features of training and personnel development in banking establishment are revealed. Recommendations about maintenance of efficiency of the organization of vocational training and to improvement of quality of an educational policy in bank are made.

**Key words:** the personnel, bank, training, personnel development, Corporate university.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ:

- 1.Официальный сайт ПАО «Первый Украинский Международный банк» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pumb.ua>.
- 2.Кровопишин Ю. Электронное обучение как способ оптимизации затрат / Ю. Кровопишин // Управление персоналом. – 2009. – №3. – С. 44-47.
- 3.Скиба Е. Управление персоналом: куда идем? / Е.Скиба // HRT Журнал о людях в бизнесе. – 2010. – №16. – С.38-39.
- 4.Отчет по обучению персонала ПАО «ПУМБ» за 2010 г.
- 5.Политика и процедура обучения персонала ПАО «ПУМБ».
- 6.Эффективная система корпоративного обучения Райффайзенбанка [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.trainings.ua/article/1288.html>.

УДК 331.52

#### ПОРТФОЛІО ЯК МЕТОД САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ СТУДЕНТА НА РИНКУ ПРАЦІ

Дяків О. П., к. е. н., доцент, Тернопільський національний економічний університет

Слівінська Н. М., к. е. н., доцент, Тернопільський національний економічний університет

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Нині на ринку праці намітилась очевидна тенденція пошуку ефективних шляхів працевлаштування випускників вищого навчального закладу. У зв'язку з цим підвищується їх особиста активність, яка дає змогу просунути свої послуги до роботодавця. Портфоліо, будучи формою повного і різномісного представлення випускника ВНЗ, визначає майбутнє професійне зростання студента і може бути використане як

додаткова інформація про нього при підведенні підсумків навчальної діяльності, а надалі – для працевлаштування, видачі рекомендацій і т. д.

Аналіз останніх досліджень і публікацій із проблеми, виділення її нерозв'язаних складових. Дослідженнями наукових проблем розвитку національного ринку праці, його взаємодії з ринком освітніх послуг, зайнятості молодих фахівців займаються провідні вітчизняні вчені: О. Грішнова, Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова, В. Петюх, Л. Шевченко.

В умовах економічної нестабільності є потреба у подальшому дослідженні питань ефективного пошуку роботи, самопрезентації випускників ВНЗ на ринку праці.

Цілі статті. Сформулювати та визначити завдання та структуру портфоліо, що допоможе студенту гідно представити себе роботодавцеві при наймі на роботу, забезпечити побудову планів кар'єрного росту.

Виклад основного матеріалу.

Портфоліо – комплект документів, що характеризує сукупність індивідуальних досягнень студента, які він може представити зацікавленій особі, зокрема, роботодавцеві.

На думку Е. В. Григоренко – «портфоліо є ефективним способом раціонального і прозорого переміщення існуючих та майбутніх фахівців на ринку праці, спосіб оцінки їх ключових компетенцій, а також перспектив ділової, професійної та творчої взаємодії роботодавця з ними» [1, с.3].

Створення портфоліо – творчий процес, що дає змогу за час навчання у ВНЗ враховувати результати, які досягнуті студентом у різноманітних видах діяльності (науковій, науково-практичній, творчій, соціальній, комунікативній).

Ще з перших днів вступу до навчального закладу студент повинен усвідомити, що саме він започатковує своє майбутнє трудове життя, кар'єру. Усі його досягнення фіксуватимуться у портфоліо, що стимулюватиме студента до розвитку творчих можливостей, досягнення високих результатів у навчальному процесі, участі в громадському житті навчального закладу, мотивації до освітніх досягнень, набуття досвіду щодо ділової конкуренції.

Із перших днів навчання студент має збирати інформацію про свої досягнення, готувати індивідуальні резюме. Отриману інформацію, студенту необхідно зберігати в електронному вигляді й самостійно поповнювати, додаючи зокрема: резюме, грамоти, сертифікати учасника, посвідчення про закінчення курсів, факультативів, листи подяк і т. д.

Основними складовими портфоліо ми визначили:

1. "Вступ", де студент подає коротку біографічну інформацію про себе, про мету портфоліо, його структуру й особливості.

2. "Мої досягнення" У розділі студент збирає та аналізує інформацію про важливі події у житті, про основні етапи становлення особистості та про те, які події і люди вплинули на це. Подає документи, що засвідчують участь у офіційно визнаних олімпіадах, конкурсах тощо, сертифікати про проходження практик, стажування, етапи навчання у ВНЗ, відгуки викладачів, есе "Про наукову діяльність".

3. "Я в світі людей". Студент готує матеріали, що підтверджують громадську активність, визнання друзями, рідними, знайомими, висвітлюють міжособистісні відносини, зв'язки, кумири, хобі, інтереси.

4. "Погляд на себе і в майбутнє". У розділі складають матеріали, що містять самооцінку з боку студента своїх цінностей та ідеалів, уявлень про самого себе; оцінку сильних і слабких особливостей характеру; бачення індивідуальної місії, тенденції у розвитку світу; власне трактування можливостей, що відкриваються, небезпек, котрі можуть виникнути; визначення планів на майбутнє (особистих та професійних), а також способів, засобів і часу їх здійснення.

5. "Висновок для...". У розділі – узагальнення сказаного і викладеного в усіх розділах й акцентування уваги на тому, кому буде поданий документ. Доцільно акцентувати на найважливіших особливостях студента, компетенціях, життєвому і професійному досвіді, важливих напрямках взаємодії з роботодавцями.

Особливістю і перевагою портфоліо є те, що результати, представлені в ньому, викликають почуття гордості й задоволення у студента за свої кращі здобутки, особисті досягнення, успіхи. Ці переваги дозволяють пов'язати портфоліо з розвитком і реалізацією почуття власного "я", бути орієнтованими на майбутнє і вибудовувати життєві цілі.

Портфоліо студента може стати одним із способів формування ключових компетенцій [2-3]. Як найважливіші компетенції студента, сформовані під час навчання у ВНЗ можна виділити наступні:

- готовність до розв'язання організаційних, соціально-економічних проблем;
- технологічну компетентність;
- спроможність до самоосвіти;
- готовність до використання інформаційних ресурсів;
- прагнення до соціальної взаємодії;
- комунікативну компетентність.

Формування таких компетентностей, своєю чергою, дасть випускникові ВНЗ можливість конкурувати на ринку праці за високооплачувані робочі місця.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Портфоліо є не лише сучасною ефективною формою оцінювання, а й допомагає виконувати такі завдання:

- підтримка і стимулювання навчальної мотивації студентів;
- формування уміння вчитися;
- вміння окреслювати цілі, планувати й організувати власну діяльність студентів;
- створення додаткових передумов і можливостей для успішної реалізації конкурентоспроможності майбутнього фахівця.

У майбутньому портфоліо доцільно використовувати при працевлаштуванні випускника вищого навчального закладу.

## РЕЗЮМЕ

В статті дана характеристика портфоліо як метода самопрезентації випускників ВУЗов, определены его основные задачи. Портфоліо дає можливість достойно представити себе роботодавцю при поступленні на роботу, а також забезпечити планування кар'єрного росту працюючого.

**Ключевые слова:** компетенції, компетентність, портфоліо, ринок труда, самопрезентація.

## РЕЗЮМЕ

У статті визначено структура та основні завдання портфоліо, як методу самопрезентації випускника ВНЗ. Портфоліо дає студенту змогу гідно представити себе роботодавцеві при наймі на роботу, забезпечити побудову планів кар'єрного зростання.

**Ключові слова:** компетенції, компетентність, портфоліо, ринок праці, самопрезентація.

## SUMMARY

The article includes the structure and main tasks of portfolio as a method of self-presentation of university leavers. Portfolio gives students a chance to present yourself to the employer in recruiting, building plans to ensure career growth.

**Key words:** competence, expertise, portfolio, labor market, self-presentation.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Григоренко Е. В. Портфолио в вузе: методические рекомендации по созданию и использованию. – Томск, 2007. – 64 с.
2. Методические рекомендации по формированию портфолио студента современной гуманитарной академии; под ред. Фокиной В. Н. – Москва, 2007.
3. Формирование портфолио студента как способ представления индивидуальных достижений: Методические указания. – Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2009. – 12 с.

УДК 331.108.2

**УПРАВЛІННЯ ПЛИННІСТЮ КАДРІВ В СИСТЕМІ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ**

**Єліссєва Н.А.І.**, асистент кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. Кризові ситуації змінюють поведінку персоналу й негативно впливають на ефективність діяльності підприємства. Однією з основних проблем в умовах нестабільності економіки для підприємств є плинність кадрів. В Україні приблизно дві третини працівників час від часу замислюються про перехід з одного місця роботи на інше. Забезпечення стабільності праці є важливою метою роботи з управління персоналом сучасного підприємства. Стабільність праці є узагальнюючим показником ефективності праці, що характеризує сталість кадрового складу.

На сучасних підприємствах в умовах кризи однією з основних проблем є висока плинність кадрів, тому завдання підвищення ефективності формування стабільного трудового колективу визначають необхідність подальшої поглибленої теоретичної й практичної розробки проблем зменшення плинності кадрів й узагальнення накопиченого досвіду. Все вищевикладене й обумовило актуальність теми дослідження.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питання плинності кадрів і, зокрема, працездатних груп, в останні роки відображені в працях учених і фахівців України і ближнього зарубіжжя: О.А. Амоші, Н.В. Анішиної, А.Г. Антип'єва, А.В. Базилока, Н.Д. Лук'яченко, В.В. Новікова, Б.С. Надточія, Ю.І. Павленка, В.Д. Роїка, М.Н. Руткевича, Л.Л. Старіченко, В.Г. Шульги, Е.В. Шаповалової та ін.

Метою роботи є дослідження стану плинності кадрів у сучасних умовах та розробка рекомендацій зі скорочення плинності кадрів на підприємствах у кризовій економіці для збільшення ефективності діяльності кожного співробітника й підприємства в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Плинність кадрів – це одна з найважливіших проблем сучасних підприємств нашої країни. Плинність кадрів – це процес, що відображає процес звільнення працівників із організації за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни. Якщо оцінювати цей процес з точки зору особистості, то він є прийнятний і зрозумілим: людина має право та змінює своє місце роботи, якщо воно її не влаштовує чи не задовольняє її якихось потреб [4].

Але, що містить в собі цей процес для організації, які наслідки він має? Перш за все, при звільненні за власним бажанням висококваліфікованих працівників організація втрачає той людський капітал, яким володіють ці працівники; вона отримує інформацію про те, що не все гаразд для задоволення потреб працівників; організація потребує додаткових коштів на залучення працівників замість тих, що вибули. Управління плинністю персоналу передбачає постійного вивчення та розробки комплексу заходів зі зниження плинності кадрів. Ця робота входить у функціональні обов'язки кадрової служби підприємства.

Поетапне приведення рівня плинності до прийняттого значення можна представити зокрема через можливість планування майбутніх звільнень, ув'язування процесів звільнення з процесами найму, допомоги працівникам, що звільняються (аутплейсменту). Для вирішення цих і інших питань, які будуть розглядатися, необхідно виходити з конкретної ситуації на підприємстві. Розглянута методика припускає впорядковану поетапну діяльність, здійснення якої слід покласти безпосередньо на кадрову службу підприємства. Діяльність з управління плинністю кадрів у рамках загального процесу управління персоналом можна представити у вигляді наступних етапів:

1. Визначення рівня плинності кадрів. На цій стадії необхідно відповісти на головне запитання – чи є рівень плинності настільки високим, що приводить до необґрунтованих економічних втрат, недоодержання прибутку підприємством (Слід розрізнити природний рівень плинності кадрів у межах 3—5% від чисельності персоналу й підвищений, що викликає значні економічні втрати). Зазначений вище рівень у 3-5 % не повинен сприйматися як якийсь індикатор, оскільки професійна мобільність на конкретному підприємстві формується під впливом сукупності факторів – галузева приналежність, технологія виробництва, трудомісткість робіт, наявність/відсутність фактора сезонності у виробничому циклі, стиль керівництва, рівень й принципи корпоративної культури. Тому при визначенні індикативного рівня слід провести аналіз динаміки трудових показників підприємства за можливо більший період часу (останні роки), виявити наявність і величину сезонних коливань плинності.

2. Визначення рівня економічних втрат, викликаних плинністю кадрів. Це дуже важливий етап, а також найбільш трудомісткий, оскільки для його проведення необхідні спеціальні дані. Підприємства, на яких ведеться облік витрат робочого часу, розробляються, дотримуються й регулярно переглядаються трудові норми, на сьогоднішній момент можна назвати одиниці. За деякими оцінками витрати на заміну робітників становлять – 7-12% їх річної заробітної плати; фахівців – 18-30 %; керуючих – 20-100%.

3. Визначення причин плинності кадрів.

При дослідженні причин плинності можна говорити про заявлені причини при звільненнях за власним бажанням працівників. Основні причини можна розподілити на три групи:

- сімейно-побутові обставини;
- незадоволення умовами праці та побуту на підприємстві;
- порушення трудової дисципліни.

Однак для здійснення впливу на процес плинності кадрів керівників кадрової служби та організації в цілому цікавить перш за все те, як же можна впливати на цей процес. З цієї метою аналізують фактори плинності, які дуже узагальнено можна також розподілити на три групи:

- такі, якими можна управляти (наприклад, матеріальні, фактори виробництва, побутові умови, організація праці та відпочинку, забезпеченість різними благами);
- частково керовані, тобто такі, що є суб'єктивними факторами виробництва (наприклад, задоволеність працею, різними сторонами життя колективу);
- некеровані (такі, що не піддаються керуванню), (наприклад, природно-кліматичні, демографічні та інші) [6].

Також необхідно враховувати такі фактори, які факультативно сприяють відтоку персоналу:

- вік співробітника ( найбільш ризикований вік переходу на іншу роботу до 25 років);
- кваліфікація співробітника (працівники нижчої кваліфікації частіше змінюють роботу);
- місце проживання співробітника (чим далі співробітник живе від місця роботи, тим більше ризик його звільнення);
- стаж роботи на підприємстві (після трьох років роботи на підприємстві відбувається різке зниження плинності, стабілізація кадрів, що пояснюється як фактором віку, так і проблемами адаптації).

За допомогою проведеного анкетування працівників, які звільняються, були виявлені основні причини плинності кадрів, який розташувався в такий спосіб:

1. Низька заробітна плата та несвочасні її виплати.
2. Відсутність ритмічності виробництва.
3. Нестабільність ситуації на підприємстві.
4. Невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації та основній професії.
5. Важкі та шкідливі умови праці.
6. Некваліфікована праця
7. Незручний графік роботи.
8. Незручне розташування роботи та ін. [6].

4. Визначення системи заходів, спрямованих на нормалізацію процесу вивільнення робочої сили, удосконалення процедури звільнення, подолання зайвого рівня плинності.

Для цього заходи можна поділити на три основні групи:

а) техніко-економічні (поліпшення умов праці, удосконалення системи матеріального стимулювання, організації й управління виробництвом й ін.);

б) організаційні (удосконалення процедур прийому та звільнення працівників, системи професійного просування працівників й ін.);

в) соціально-психологічні (удосконалення стилів і методів керівництва, взаємовідносин у колективі, системи морального заохочення).

Пропонується також виділити в якості діючого заходу впровадження принципів аутплейсменту в роботу кадрових служб підприємств (слово «аутплейсмент» (від англ. outplacement) не має точного перекладу на українську мову. У буквальному значенні «out» означає «геть», а «placement» — «розміщення»). Проте за даним поняттям прихований цілий спектр різних допоміжних послуг із працевлаштування співробітників, що звільняються, які надають кадрові агентства на замовлення керівників організації. Програма містить у собі набір професійних тренінгів і консультацій по ефективному пошуку роботи, орієнтації працівників на сучасному ринку праці, а також психологічну підтримку кандидатів. Сутність послуги полягає в тому, що кадрова компанія підбирає вакансії для працівників компанії або навіть, при їхній відсутності, просуває людину в певну організацію [7].

Існує кілька етапів аутплейсменту:

- консультаційна підтримка й пропозиція не менше трьох відкритих вакансій, цікавих для кандидата;
- цілеспрямований пошук компаній (обмовляються із Замовником і окремо з кандидатом), які потенційно можуть зробити максимально цікаву пропозицію кандидату й, відповідно, пропозиція кандидату не менш певної кількості вакансій;
- працевлаштування кандидата на позицію, якою кандидат буде повністю вдоволений (включаючи перші 2);
- при цьому, рівень конфіденційності самої послуги залишається на розсуд клієнта: кандидат має інформацію про те, чи цілеспрямовано ведеться пошук вакансій для нього чи ні;
- програма й насиченість аутплейсменту можуть різнитися, якщо це буде, приміром, індивідуальний аутплейсмент для топ-менеджера або масова послуга для десятків рядових фахівців [7].

Це дозволить:

- знизити кількість претензій від звільнених співробітників;
- зменшити число компенсаційних виплат співробітникам, що звільняються;
- зберегти позитивний імідж підприємства;
- залишитися в добрих стосунках зі співробітником, що звільняється.

Закріпленню кадрів на виробництві багато в чому також сприяє добре організована на підприємствах виховна робота серед молодих робітників: посвячення молоді в робітники, закріплення за молодими робочими ветеранів виробництва, конкурсизмагання із професій, зустрічі з раціоналізаторами й винахідниками, організація дозвілля й спорту.

Однією із задач, що постійно розв'язується у сфері управління персоналом, є покриття потреби в персоналі внаслідок плинності кадрів, виходу працівників на пенсію й природного вибуття. Для грамотної організації роботи в цьому напрямку необхідно систематично проводити аналіз плинності кадрів із причин звільнення й категоріям персоналу, якісного складу персоналу, вікового складу працівників, кількості вибуття працівників з природних причин (у результаті смерті). На підставі цієї роботи формується резерв на заміщення робочих місць і посад працівників із числа працюючих на підприємстві, здійснюється співробітництво зі службою зайнятості й формується резерв кандидатів на заміщення вивільнюваних робочих місць; проводиться робота з організації залучення працівників із зовнішніх джерел.

При подачі працівником заяви про звільнення за власним бажанням керівник або може звільнити його, не з'ясувавши причин і мотивів звільнення, або провести розмову з працівником. В результаті розмови керівник може виявити, які незадоволені потреби працівника змусили його прийняти рішення про звільнення. Якщо усунути причини, що змушують працівника звільнитися неможливо, керівник ухвалює рішення про звільнення працівника. Якщо усунення цих причин можливе, працівникові може бути надана відпустка на ретельне обмірковування своєї позиції, вимоги працівника можуть бути задоволені, та він залишиться працювати на своєму робочому місці, працівник може бути переведений на інше робоче місце або в інший підрозділ підприємства, направлений на навчання у вищий або середній навчальний заклад, на курси підвищення кваліфікації [1].

У випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді може бути прийнято одне з таких рішень:

- а) про звільнення працівника;
- б) про залишення працівника на колишній посаді через особистий досвід, особисті якості, більші заслуги перед підприємством у минулому;
- в) про призначення випробного терміну працівникові, протягом якого він повинен поліпшити своє відношення до роботи та показники праці;
- г) про переведення на посаду, що відповідає до якостям й характеристикам працівника;
- д) про направлення на курси підвищення кваліфікації;
- е) про направлення на перенавчання;
- ж) про навчання суміжної професії й ін.

При звільненні вакансії керівника може бути ухвалене рішення про добір кандидата із числа резерву на заміщення посади; про добір кандидата із числа працівників підприємства; про залучення кандидата із зовнішніх джерел (рис. 1).

5. Визначення ефекту від здійснення розроблених заходів, удосконалення процедури звільнення, подолання зайвого рівня плинності. Скорочення плинності кадрів є найважливішою економічною й соціальною проблемою. Плинність досить дорого

коштує кожній організації та суспільству в цілому. При розробці програми усунення зайвої плинності необхідно також провести порівняльний аналіз витрат на проведення названих заходів і втрат через зайвий рівень плинності. Керівництву підприємства в цьому випадку слід зробити так само, як і з фінансуванням кожної іншої бізнес-ідеї – якщо витрати на вирішення проблеми перевищать економічний ефект від зниження плинності, можливий пошук інших, більш «дешевих» варіантів удосконалювання роботи з персоналом.

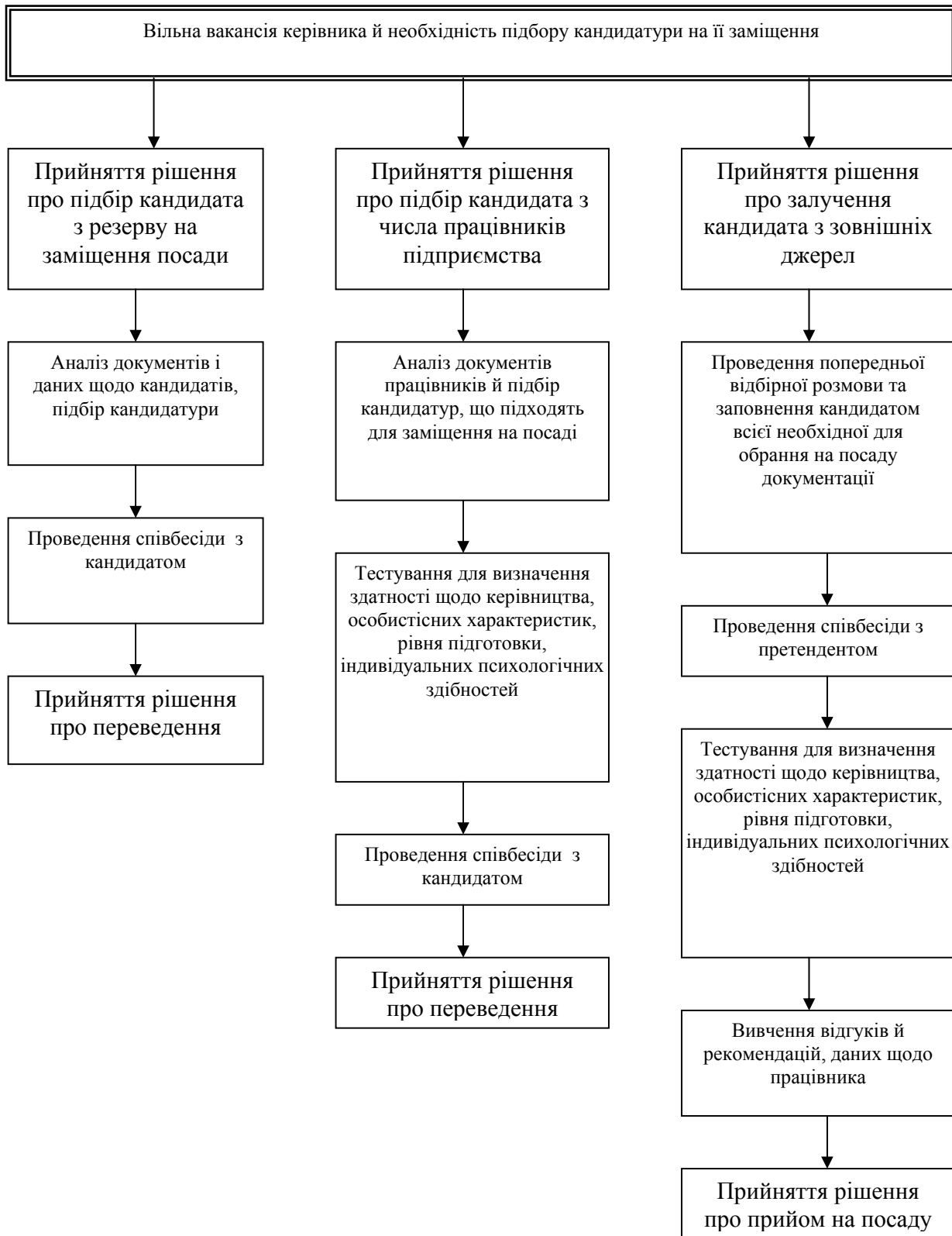


Рис. 1. Варіанти управлінських рішень при підборі керівника на звільнену вакантну посаду

Висновки. Як свідчить практика останніх років, основними мотивами плинності працівників з підприємств були: низька заробітна плата та несвочасні її виплати; відсутність ритмічності виробництва; нестабільність ситуації на підприємстві; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації та основній професії; важкі та шкідливі умови праці; некваліфікована праця та інші.

Беручи за основу досвід підприємств Донецького регіону, Дніпропетровська, Харкова можна зробити висновок, що основними заходами, на які повинна бути спрямована робота кадрової служби по стабілізації трудових колективів, є наступні:

- підвищення рівня соціальної інформованості (вона є необхідною для своєчасного прийняття рішення по формуванню та стабілізації взаємовідносин в колективі; це плани, їх виконання, події, мета, стратегія);
- виробнича та соціальна адаптація в трудовому колективі, особливо молоді;
- наставництво (коучинг);
- соціально-психологічний клімат, неформальні відносини.
- удосконалення профорієнтації, профвідбору й організації професійного навчання;;
- поліпшення системи оплати праці, матеріальних і моральних стимулів;
- механізація трудових процесів і несприятливих для людського організму робіт;
- поліпшення соціально-побутових умов працюючих;
- удосконалення форм і методів управлінської й виховної роботи керівного персоналу, майстрів, бригадирів, що виявляють вирішальний вплив на міжособистісні відносини в колективі;
- скорочення монотонної, малокваліфікованої праці, оздоровлення умов праці;
- усунення невідповідності змісту праці на робочому місці кваліфікації, індивідуальних здібностей і інтересів працівників;
- організація професійного просування кадрів і розвитку системи підвищення кваліфікації.

Однак можна уже стверджувати, що рівень плинності кадрів із зростанням рівня безробіття у країні знижується.

Причинами звільнення працівників є, в основному, відсутність перспектив, кар'єрного зростання, хоча ще і залишається значним один із головних мотивів звільнення – низький рівень заробітної плати.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются актуальные проблемы текучести кадров на предприятиях в современных условиях. Изучены мотивы текучести, а также предложена методика и разработаны рекомендации по управлению текучестью кадров в рамках общего процесса управления персоналом.

**Ключевые слова:** текучесть кадров, стабилизация кадров, квалификация кадров, аутплейсмент, мотивация персонала.

#### РЕЗЮМЕ

В статті розглянуто актуальні проблеми плинності кадрів на підприємствах в сучасних умовах. Вивчені мотиви плинності, а також запропонована методика й розроблені рекомендації по управлінню плинністю кадрів у рамках загального процесу управління персоналом.

**Ключові слова:** плинність кадрів, стабілізація кадрів, кваліфікація кадрів, аутплейсмент, мотивація персоналу.

#### SUMMARY

In article actual problems of turnover of shots at the enterprises in modern conditions are considered. Motives of fluidity are studied, and also the technique is offered and recommendations about management of turnover of shots within the limits of the general managerial process by the personnel are developed.

**Keywords:** turnover of shots, stabilisation of shots, qualification of shots, outplacement, motivation of the personnel

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законов о труде Украины: научно-практический комментарий. – Издание второе переработанное и дополненное. – Х.: ООО «Одиссей», 2002. – 864 с.
2. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / Лук'янченко Н.Д., Антонюк В.П., Шаульська Л.В., Шамілева Л.Л. та ін. – Донецьк: ДонНУ МОН України; ІЕП НАН України, 2004. – 340 с.
3. Шаповалова Э.В. Роль кадрового планирования в стабилизации трудовых коллективов / Э.В. Шаповалова // Вісник Технологічного університету Поділля. – Хмельницький, 2003. –Т. 2ч.1.- С.50-54.
4. Шульга В.Г. Формирование кадрового резерва на промышленных предприятиях Украины в кризисной экономике / В.Г. Шульга // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. Спецвыпуск, том 2, 2009. – 247-252.
5. Управление персоналом: регламентация труда: Учеб. пособие для студентов/А.Я.Кибанов, Г.А.Мамед-Заде, Т.А.Водкина, С.С.Журавлев. – М.: Экзамен, 2008. – 478 с.
6. Програма підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області. – Донецьк: Донецька державна обласна адміністрація, 2002. – 346 с.
7. Аутплейсмент — услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ancor.ru/services/outplacmnt/>

УДК 369 (478)

#### РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

**Зарецька Є. В.**, здобувач кафедри управління персоналом і економіка праці Донецького національного університету

Постановка проблеми.

На сучасному етапі розвитку економіки України проблеми рівня життя населення і чинники, що визначають його динаміку стають дуже важливими. Від їх рішення багато в чому залежить спрямованість і темпи подальших перетворень в країні і кінець кінцем політична, а отже і економічна стабільність в суспільстві. Рішення цих проблем вимагає певної політики, виробленої державою, центральним моментом якої була б людина, її добробут, фізичне і соціальне здоров'я. Саме тому всі перетворення, які так чи інакше можуть спричинити зміну рівня життя, викликають великий інтерес у найрізноманітніших верств населення.

В сучасній Україні найактуальнішими проблемами підвищення рівня життя є забезпечення зайнятості, посилення соціальної захищеності населення, боротьба з бідністю. Важливого значення набуває формування дієвої системи соціального

страхування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Функціонування системи соціального страхування важливе значення мають роботи науковців України, зокрема – Осадця С.С., Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Гуцуляк С., Охріменко О.О., Мних М.В. та інших. Ці роботи присвячені теоретичному обґрунтуванню та уточненню визначення поняття «страхування», його суті та значення в сучасних економічних відносинах, удосконаленню нормативної бази, підвищенню платоспроможності страхових організацій, удосконаленню порядку оподаткування страховиків, вимогам до створення і діяльності страхових організацій.

Разом із тим багато проблем, пов'язаних з формуванням і розвитком ринка страхових послуг, до кінця не вирішені. Це потребує пошуку ефективних рішень страхового захисту різних груп суб'єктів.

Мета наукової статті.

З набуттям Україною незалежності економічні й соціальні перетворення, що відбуваються, зумовили необхідність побудови адекватної системи страхування, яка б стала надійним захистом для юридичних і фізичних осіб від матеріальних втрат, спричинених стихійним лихом, нещасним випадком чи іншими ризиковими обставинами, сприяла економічній стабільності, зміцненню фінансової системи, активізації інвестиційних процесів і розв'язанню соціальних проблем. Саме це визначає мету даної статті.

Результати дослідження.

На сьогодні в Україні розрізняють три організаційно-правові форми соціального забезпечення:

- загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- фінансування з державного бюджету;
- недержавне соціальне забезпечення.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування є основною організаційно-правовою формою. Соціальне забезпечення в суспільстві повинно виконувати дві головні функції: лікувальну і превентивну. Перша пов'язана із запровадженням механізмів боротьби з бідністю, які включають адресну допомогу малозабезпеченим верствам населення, надання житлових субсидій, допомога сім'ям з дітьми тощо. Друга, запобіжна функція, пов'язана з відверненням бідності шляхом надання громадянам можливість протягом свого активного життя здобути право на соціальне забезпечення (від безробіття, хвороби, нещасного випадку на виробництві, інвалідності, в похилому віці тощо). Цю функцію виконує загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це система прав, обов'язків та гарантій, яка передбачає надання матеріального забезпечення та соціальних послуг у разі настання страхового випадку за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцями, а також фізичними особами на користь яких здійснюється страхування.

Особливості загальнообов'язкового державного соціального страхування полягають у такому:

- умови і порядок здійснення визначаються законом, а не договором;
- участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні є обов'язковою, а не добровільною.

Суб'єктами загальнообов'язкового державного соціального страхування є застраховані особи, страховальники, страхові фонди. Застраховані особи: фізичні особи, на користь яких здійснюється соціальне страхування. Вони стають суб'єктами після укладення трудового договору, або після реєстрації у відповідних фондах соціального страхування. Всі застраховані отримують Свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є єдиним для всіх видів страхування.

Страховальники – це особи (роботодавці, а деколи і самі застраховані), які сплачують страхові внески. Страховики є відповідні соціальні страхові фонди.

Види загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні:

- пенсійне страхування;
- страхування на випадок безробіття;
- страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- страхування від тимчасової непрацездатності та витрат зумовлених народженням та похованням;
- медичне страхування.

Підставою здійснення пенсійного страхування в Україні є Закон „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” від 9 липня 2003 року, який набрав чинності 1 січня 2004 року [1].

Застрахованими особами в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є:

- 1) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, створених відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності;
- 2) члени колективних та орендних підприємств, сільськогосподарських кооперативів та фермерських господарств, у тому числі тих, які обрали особливий спосіб оподаткування;
- 3) фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, та члени сімей зазначених фізичних осіб;
- 4) особи, які забезпечують себе роботою самостійно займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності;
- 5) громадяни України, які працюють у розташованих за межами України дипломатичних представництвах, консульських установах України, філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах підприємств та організацій;
- 6) громадяни України та особи без громадянства, які працюють в іноземних дипломатичних представництвах та консульських установах іноземних держав, філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах іноземних підприємств та організацій, міжнародних організацій, розташованих на території України;
- 7) особи, обрані на виборні посади до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, профспілок, політичних партій, які отримують заробітну плату (винагороду) за роботу на виборній посаді;
- 8) особи, які проходять строкову військову службу у Збройних Силах України, Службі безпеки України, інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, а також в органах Міністерства внутрішніх справ України;
- 9) працівники воєнізованих формувань, особи начальницького і рядового складу фельд'єгерської служби спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань зв'язку та інформатизації, гірничорятувальних частин незалежно від підпорядкування;
- 10) особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу;
- 11) особи, які отримують щомісячні страхові виплати відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" крім осіб, які отримують виплати у зв'язку зі смертю годувальника, та непрацюючих осіб, які отримують пенсії по інвалідності від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- 12) особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням підприємств, установ, організацій (без збереження заробітної плати та з отриманням стипендії відповідно до законодавства);
- 13) особи, які відповідно до законів отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 14) особи, які отримують допомогу по тимчасовій непрацездатності;
- 15) безробітні в період отримання допомоги по безробіттю.



Кількість застрахованих осіб в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування визначається чисельністю населення у працездатному та пенсійному віці та прогнозними значеннями цих показників (табл.1).

Таблиця 1

**Прогноз чисельності населення України, тисяч осіб у середньому за рік**

Роки	Усього	Усього	
		працездатного віку	пенсійного віку
2001	48 415,5	27 984,7	11 492,8
2005	47 448,8	28 706,1	11 204,9
2010	46 008,5	28 091,9	11 377,5
2015	44 616,5	26 570,7	11 840,1
2020	43 150,8	24 905,7	12 273,8
2025	41 741,2	23 716,9	12 534,4
2030	40 536,2	22 566,3	12 950,5
2035	39 280,5	21 066,1	13 475,8
2040	36 526,3	19 533,0	14 328,0

Законом передбачена добровільна участь у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні. Страхувальниками в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є роботодавці (суб'єкти підприємницької діяльності) та застраховані особи.

У пенсійному страхуванні необхідно розглядати недержавне пенсійне забезпечення, яке започаткувало себе з січня 2004 року, і є складовою частиною системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками цієї системи додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [1].

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється:

пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;

страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

банківськими установами шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків.

У системі недержавного пенсійного забезпечення спостерігається тенденція збільшення кількості надавачів послуг у цій сфері. Так, станом на 1 квітня 2010 року Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України погоджено 77 статутів недержавних пенсійних фондів, до Державного реєстру фінансових установ внесено інформацію про 58 недержавних пенсійних фондів, з яких 44 – відкритих, 9 корпоративних та 5 професійних недержавних пенсійних фондів.

Найбільша кількість недержавних пенсійних фондів (НПФ) зареєстрована в м. Києві – 37 з 58, а решта – в регіонах (Дніпропетровська обл. – 8, Харків – 3, Донецька обл. – 2, Львів – 3, Сімферополь – 1, Суми – 1, Івано-Франківськ – 1, Черкаси – 1, Херсон – 1).

Від 46 недержавних пенсійних фондів отримано повідомлення про укладені договори про надання послуг з адміністрування, управління активами та зберігання активів. Більшість адміністраторів НПФ зареєстрована в м. Києві – 28 із 39. Решта розміщена в регіонах, а саме: Дніпропетровська обл. – 2, Львів – 3, Харків – 3, Донецьк – 1, Суми – 1, Івано-Франківськ – 1. Наявність значного потенціалу кількості недержавних пенсійних фондів сприяла зростанню попиту на послуги з адміністрування недержавних пенсійних фондів. Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України видано 31 ліцензію на провадження діяльності з адміністрування пенсійних фондів.

Для подальшого підвищення ефективності функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення необхідно:

вдосконалювати законодавство з недержавного пенсійного забезпечення;

забезпечити чітку координацію діяльності основних державних регуляторів недержавного пенсійного забезпечення;

запровадити систему автоматизованого моніторингу та звітування суб'єктів, що надають послуги в сфері недержавного пенсійного забезпечення;

налагодити ефективну систему обміну інформацією між органами, що здійснюють нагляд та контроль в системі недержавного пенсійного забезпечення;

розробити надійні фінансові інструменти, у тому числі довгострокові фінансові інструменти та захищені від інфляції;

проводити постійну інформаційно-роз'яснювальну роботу серед роботодавців та населення для відновлення довіри до фінансових установ, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення.

Основним нормативно-правовим документом, який регламентує страхування громадян України на випадок безробіття є Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000 р.

Загальнообов'язковому страхуванню на випадок безробіття підлягають:

особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), як повний так і неповний робочий день (тиждень);

особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу.

Не підлягають страхуванню особи, які досягли пенсійного віку, чи в яких виникло право на працю, іноземці та особи без громадянства, які тимчасово працюють в Україні.

Фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності; особи, які самі забезпечують себе роботою, члени творчих спілок, творчі працівники, котрі не є членами творчих спілок – мають право на забезпечення по цьому виду страхування в разі добровільної сплати внесків [2].

Крім цього, на отримання видів соціального забезпечення, які фінансуються за рахунок коштів цього виду страхування мають право також незастраховані особи з числа військовослужбовців Збройних Сил України, Прикордонних військ, органів Служби безпеки України, органів внутрішніх справ звільнені з військової служби в зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію та особи, які вперше шукать роботу, інші незастраховані особи у разі їх реєстрації як безробітних.

Страхувальниками у цьому виді страхування є роботодавці та застраховані особи, які сплачують страхові внески.

Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 23.09.1999р. визначає основні засади організації та здійснення цього виду страхування [3].

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані громадяни, а в окремих випадках – члени їх сімей та інші особи, страхувальники (роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи) та страховик – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

В Україні обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору(контракту);

2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

3) особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Добровільно, за письмовою заявою, від нещасного випадку у Фонді соціального страхування від нещасних випадків можуть застрахуватися:

- 1) священнослужителі, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах;
- 2) особи, які забезпечують себе роботою самостійно;
- 3) громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.

Наймані працівники не сплачують страхових внесків по цьому виду страхування.

Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням” був прийнятий 18 січня 2001р. Згідно з цим Законом загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання або у фізичних осіб, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах;

2) члени колективних підприємств, сільськогосподарських та інших виробничих кооперативів.

Особи, які забезпечують себе роботою самостійно (особи, які займаються підприємницькою, адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з одержанням доходу безпосередньо від цієї діяльності, в тому числі члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), мають право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги відповідно до вищевказаного Закону за умови сплати страхових внесків на добровільних засадах до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності відповідно до діючого законодавства.

За рахунок коштів бюджетів здійснюється соціальне забезпечення незастрахованих осіб в системі соціального страхування. Коло цих осіб, а також види соціального забезпечення, які їм надаються визначаються спеціальними законами. Основна мета здійснення соціального забезпечення за рахунок бюджету – матеріальна підтримка осіб, в яких при настанні соціального ризику знижуються доходи, або підвищення доходів особам, в яких вони нижчі прожиткового мінімуму.

Недержавне соціальне забезпечення може здійснюватись:

в рамках колективно-договірного чи індивідуально-договірного регулювання на підприємствах, установах, організаціях; як благодійна діяльність фізичних та юридичних осіб; через недержавні пенсійні фонди, які здійснюють діяльність з недержавного пенсійного страхування.

Висновки

Підвищення ефективності соціальної політики вимагає здійснення комплексу організаційних заходів щодо удосконалення системи соціального страхування в Україні. Для структури і механізмів формування політики державного регулювання та управління цими процесами характерні недостатня скоординованість і наявність кількох органів державної влади, що формують соціальну політику. При цьому відсутнє чітке розмежування функцій і є недостатньою спеціалізація органів і підрозділів, яким властива загальна неукомплектованість кваліфікованими працівниками, передусім через низький рівень оплати праці.

Вирішення вимагає також проблема діяльності фондів соціального страхування. Управління фондами доцільно перебудувати за принципом трипартизму, тобто рівноправної участі у правлінні представників підприємств-страхувальників, профспілок і держави. Крім цього, є потреба у запровадженні ряду організаційних заходів, безпосередньо пов'язаних з реалізацією соціальної політики, якими є:

підвищення ефективності роботи комісії при місцевих органах влади, які здійснюють моніторинг фінансового стану підприємств з метою вжиття упереджаючих заходів, щодо вивільнення працівників, їхнього залучення до здійснення санаційних процедур;

мобілізація грошових накопичень населення та комерційних структур шляхом розміщення муніципальних цінних паперів (передусім це стосується житлового будівництва);

формування видатків державного і місцевих бюджетів на основі обґрунтованих мінімальних нормативів забезпечення соціальної інфраструктури, враховуючи приватизацію та перехід до комунального підпорядкування об'єктів соціальної інфраструктури підприємств.

У зв'язку з останнім треба відзначити, що найбільш принциповим моментом у фінансуванні заходів соціальної політики та соціального страхування є вирішення питання розподілу соціальної відповідальності та джерел формування доходів між державним і місцевими бюджетами. Для досягнення належної узгодженості при вжитті цих заходів доцільно визначити їхній термін і порядок запровадження у рамках державної програми соціальних заходів, яка щорічно має затверджуватися Президентом України.

## РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены теоретические вопросы и тенденции развития системы личного социального страхования, определены пути его дальнейшего развития в Украине с целью повышения уровня жизни населения.

**Ключевые слова:** социальное страхование, социальная политика, застрахованные лица, субъекты страхования, объект страхования

## РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто теоретичні питання та тенденції розвитку системи особистого соціального страхування, визначено шляхи його подальшого розвитку в Україні з метою підвищення рівня життя населення.

**Ключові слова:** соціальне страхування, соціальна політика, застраховані особи, суб'єкти страхування, об'єкт страхування

## SUMMARY

The theoretical questions and of the system of the personal social security are considered in the article and directions of its development in Ukraine are offered in order to increase the standards of living of population.

**Key words:** social insurance, the social policy, the insured persons, subjects of insurance, object of insurance

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 9 липня 2003р. № 1058-IV / ст.ст.2,3,7-12. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 2 березня 2000 р. № 1533-III. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

3. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р. № 16/98-ВР. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

### МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ У БАНКАХ

**Збрицька Т.П.**, доцент кафедри Одеського державного економічного університету

**Савченко Г.О.**, доцент кафедри Донецького національного університету

**Макарчев О.О.**, здобувач Донецького національного університету

Постановка проблеми у загальному вигляді. Особливої актуальності в умовах ринкових відносин набувають питання конкурентоспроможності персоналу. Якісна система професійної підготовки та розвитку кадрів, здатних ефективно керувати інноваційними процесами, розробляти і впроваджувати високотехнологічні проекти є пріоритетним напрямом, як окремого підприємства, так і держави в цілому. Світова фінансово-економічна криза зумовила повернутися до теорії модернізації і передивитися розуміння професійного розвитку персоналу, навчального простору та технологій у банківській сфері.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Найбільш помітний внесок у вивчення питань підвищення якості та конкурентоспроможності кадрів внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Г. Беккер, Б. Вейсборд, Д. Богиня, О.Гришнова, В. Данюк, А.Колот, Л.Лісогор, С. Мордовін, П. Єщенко та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Різноманітні проблеми, які охопили українське суспільство об'єктивно потребує їх комплексного та своєчасного рішення.

Постановка завдання. Метою даної роботи є визначення можливостей модернізації професійного розвитку персоналу на основі впровадження системи електронного навчання у банківській сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дистанційне навчання (distance education, e – learning) як інновація прийшло на український ринок навчальних послуг декілька років тому і набуває широкого поширення. Використання Інтернет – технологій і дистанційного навчання відкриває нові можливості для професійного розвитку персоналу безперервного навчання і перенавчання фахівців, отримання другої освіти, робить навчання більш доступним.

Розвиток електронного навчання нагадує геометричну прогресію, вчора його використовували одиниці, а завтра вже сотні, тисячі, мільйони різних організацій.

Для ВАТ «Райффайзен банк Аваль» персонал відіграє одну з головних ролей у його діяльності. Тому один з інструментів впливу на працівників є можливість їх постійного професійного розвитку.

У кадровій політиці Райффайзен Банк Аваль керується принципом: «Найкращі фахівці повинні посісти найкращі позиції!». Тому банк надає перевагу висококваліфікованим професіоналам, налаштованим на постійне самовдосконалення, а особливо високопрофесійним, енергійним, цілеспрямованим, наполегливим, відкритим до змін, спілкування, з духом взаємної підтримки, змагання та конкуренції, готовим брати відповідальність за прийняті рішення, підприємливим та розумно заощадливим.

Серед пріоритетних напрямків кадрової політики банку є забезпечення послідовної та ефективної системи професійного розвитку працівників і створення кадрового резерву, саме тому і була запропонована концепція управління розвитком кар'єри.

Керуючись однією з основних цінностей «Направляти, мотивувати та давати працівникам розкрити свої здібності» ВАТ «Райффайзен банк Аваль» підтримує та заохочує працівників банку до професійного розвитку.

Мета професійного розвитку персоналу – забезпечення банку добре підготовленими працівниками у відповідності до цілей та стратегії розвитку банку.

Банк заохочує використання комбінацій різноманітних видів та засобів розвитку персоналу, а саме:

- Дистанційне навчання (e – learning), самонавчання та читання спеціальної літератури.
- Обов'язкове навчання. Для всіх новоприйнятих працівників обов'язковим є вступний курс про історію банку, його бачення, місію, цінності, корпоративну культуру, основні правила та політика банку.
- Участь у навчальних заходах (наради, семінари, тренінги, конференції, тематичні конференції, майстер – класи), які проводять внутрішні та зовнішні постачальники, участь не повинна перевищувати 20% від всієї діяльності працівника по розвитку навичок та компетенцій.
- Проходження центру оцінки, отримання зворотного зв'язку за його результатами.
- Виконання додаткових завдань бо участь/керівництво проектом за межами посадових обов'язків.
- Стажування та обмін досвідом роботи з колегами всередині банку, групи Raiffeisen International та/або з інших організацій та установ.
- Короткострокові зміни роботи (суміщення виконання функцій в межах одного підрозділу, заміщення керівника за його відсутності).
- Виконання ролі тренера з частковою занятістю, організація майстер – класів. Підготовка та проведення презентацій.
- Участь в роботі інших підрозділів банку, спостереження за роботою інших працівників; отримання зворотного зв'язку від безпосереднього керівника, підлеглих та колег по роботі.
- Інші види та засоби розвитку та навчання найбільш ефективні для здобуття знань, розвитку необхідних навичок і компетенцій.

Основними інструментами професійного розвитку співробітників є:

- нові напружені завдання, проекти, нові посади – діяльність, яка спрямована на набуття нового досвіду, яка надає можливість розкрити свої здібності на практиці;
- обмін досвідом, стажування – тимчасова діяльність з метою отримання знань та практичного досвіду роботи для поглиблення спеціалізації або період входження у професію;
- самостійна робота – це діяльність конкретного працівника для отримання нових знань, навичок та досвіду, що відбувається без безпосереднього керівництва іншою людиною;
- коучінг та наставництво – процес взаємодії коуча / наставника та працівника з метою підвищення результативності, навчання та розвитку працівника.
- інструменти оцінки працівника – оцінка професійних та особистих якостей працівника, за встановленими критеріями відповідно до посади та надання рекомендацій щодо розвитку працівника за результатами оцінки;
- тренінги – короткостроковий захід активного навчання, направлений на набуття знань, вмінь та навичок, удосконалення поведінки;

- електронні курси – система електронного навчання за допомогою інформаційних електронних технологій;
- навчатись у інших та вчити інших – процес спостереження за іншими, аналіз їх дій, обговорення поведінки;
- книги, журнали, статті – пізнавальний процес, джерелом якого є книги, журнали, ЗМІ, навчальні посібники та фільми;
- інші інструменти розвитку – будь-які дії працівника або джерела інформації, що мають вплив на отримання нових знань, відпрацювання навичок та зміни у поведінці.

E – learning (скорочення від англ. Electronic Learning) – система електронного навчання, синонімами є такі терміни, як дистанційне навчання, навчання з застосуванням комп'ютерів, мережеве навчання, віртуальне навчання, навчання за допомогою інформаційних електронних систем.

Існує визначення, яке дали фахівці ЮНЕСКО: «E – learning – навчання за допомогою Інтернет і мультимедія».

Стандарт SCORE наводить таку схему, що пояснює сутність електронного навчання (рисунок 1).



Рис. 1. Сутність електронного навчання

Розвиток ДО (дистанційна освіта) в Україні пройшов два фундаментальні етапи становлення. Згідно «Концепції розвитку дистанційної освіти в Україні» від 20. 12. 2000 р. в 1 етап розвитку протягом 2001 року відбулося: створення організаційної структури системи ДО, розробка правових основ і стандартів ДО, створення матеріально – технічної бази регіональних і локальних центрів ДО, створення первинного фонду дистанційних курсів і забезпечення їх експериментального впровадження, розробка засад фінансування системи ДО, реалізація пілотних проектів впровадження ДО.

На другому етапі розвитку протягом 2002 – 2003 рр. проходило: повномасштабне розгортання і впровадження дистанційної освіти як форми навчання, рівноцінної з очною, заочною та екстернатом; впровадження системи багатоканального фінансування юридичних та фізичних осіб системи ДО; розробка і впровадження системи пільг щодо використання комп'ютерних мереж і телекомунікаційної інфраструктури для складових системи ДО (юридичних та фізичних осіб); впровадження системи ліцензування, атестації та акредитації закладів ДО; інтеграція системи ДО України у світову систему.

Дистанційне (електронне) навчання може здійснюватися такими способами:

Синхронне навчання – в цьому випадку викладач і учень одночасно присутні в системі навчання. Цей тип навчання повністю відтворює ситуацію взаємодії викладача і слухача у навчальній аудиторії. Завдяки функціоналу системи управління навчанням така взаємодія дозволяє реалізувати принципи «живого навчання» і включає Webinars – вебінари (семінари, засновані на веб – технологіях), текстові і голосові чати.

Асинхронне навчання – викладач і учень присутні в системі не одночасно, але завдяки тому, що система накопичує статистику навчання, питання і результати виконання завдань, викладач має можливість брати участь у процесі навчання з незначним запізненням. Так само навчання може бути повністю автоматизованим і не вимагати участі викладача.

Змішане навчання (Blended Learning) – має на увазі різні комбінації синхронних та асинхронних технологій навчання. Це може бути і комбінація різних форм дистанційного (електронного) навчання, так і комбінація електронних і контактних (традиційних) форм навчання. Змішані можливості навчання безмежні і можуть також включати наставництво.

До основних засобів електронного навчання можна віднести:

- книги та друковані матеріали;
- електронні тексти і публікації;
- комп'ютерний тренінг;
- мультимедія, телебачення, радіо;
- віртуальна реальність та моделювання;
- електронні світи;
- радіотрансляція та аудіо касети, телетрансляція та відео касети;

- CD – ROM, телеконференції;
- електронна пошта.

Наведемо порівняльну таблицю переваг та недоліків електронного навчання (табл. 1).

Впровадження системи електронного навчання в організації повинна відбуватися у відповідності до міжнародних, національних стандартів. Відповідність стандартам дозволить інтегрувати електронні навчальні матеріали сторонніх розробників в електронну систему управління навчанням і здійснювати контроль знань. Побудова повноцінної системи збору й обробки інформації, а також оцінка ефективності навчання без підтримки стандартів неможлива.

AICC – найперший стандарт електронного навчання. У зв'язку з багаторічною історією отримав підтримку багатьох систем дистанційного навчання і тому залишається популярним і сьогодні. Поточний розвиток стандарту відбувається в області формалізації взаємодії систем управління навчанням і систем створення навчальних модулів, що в майбутньому дозволить використовувати значно більшу кількість навчальних курсів, в тому числі і тих, які створювалися під інші стандарти.

Таблиця 1

Переваги та недоліки системи E – learning	
Переваги	Недоліки
<p>дозволяє знизити витрати на проведення навчання (не потрібно витрат на оренду приміщень, поїздок до місця навчання як учнів, так і викладачів і т. п.);</p> <p>дозволяє проводити навчання великої кількості людей;</p> <p>дозволяє підвищити якість навчання за рахунок застосування сучасних засобів, об'ємних електронних бібліотек і т. д.;</p> <p>дозволяє створити єдине освітнє середовище;</p> <p>непотрібно відвідувати лекції та семінари;</p> <p>наявне комплексне програмне забезпечення;</p> <p>гнучкі консультації; демократичний зв'язок «викладач – студент»;</p> <p>індивідуальний процес навчання;</p> <p>доступність та відкритість навчання;</p> <p>технологічність;</p> <p>свобода та гнучкість, доступ до якісної освіти;</p> <p>економія витрат часу, грошей, зусиль;</p> <p>можливість навчання працівників з фізичними вадами.</p>	<p>відсутність прямого очного спілкування між учнями і викладачем;</p> <p>необхідність в персональному комп'ютері та доступі в Інтернет;</p> <p>високі вимоги до постановки задачі на навчання, адміністрування процесу, складність мотивації слухачів;</p> <p>проблема аутентифікації користувача при перевірці знань;</p> <p>відсутність постійного контролю над учнями;</p> <p>висока вартість побудови системи ДН на початковому етапі її створення, великі витрати на створення СДН, самих курсів ДН і купівлю технічного забезпечення;</p> <p>висока трудомісткість розробки курсів ДН;</p> <p>необхідність у спільній особистій мотивації;</p> <p>необхідність умінь працювати самостійно, без постійної підтримки та контролю тренера.</p>

**SCORM.** Цей стандарт розвивається групою ADL (Advanced Distributed Learning) з 1997 року і підтримується міністерством оборони США. У його основі лежать напрацювання, запропоновані іншими розробниками. У їх числі модель даних Computer Managed Instruction (AICC) і стандарт формування мета – даних IEEE P1484 (IMS). Він включає визначення всіх трьох основних розділів стандартизації: «пакування» файлових ресурсів, мета – дані та інтерфейс взаємодії.

У процесі роботи над SCORM були сформульовані кілька вимог до всіх систем, які будуть розроблятися відповідно до цього стандарту. Ці вимоги такі:

1. Доступність: здатність визначити місцезнаходження та отримувати доступ до навчальних компонентів з точки віддаленого доступу і ставити їх багатьом іншим точкам віддаленого доступу.
2. Адаптованість: здатність адаптувати навчальну програму відповідно до індивідуальних потреб організації.
3. Ефективність: здатність збільшувати ефективність і продуктивність, скорочуючи час і витрати на доставку інструкції.
4. Довговічність: здатність відповідати новим технологіям без додаткового та дорогого доопрацювання.
5. Інтероперабельність: здатність використовувати навчальні матеріали незалежно від платформи, на якій вони створені.
6. Можливість багаторазового використання: здатність використовувати матеріали в різних додатках і контекстах.

**IMS.** Стандарт IMS розвивається і підтримується IMS Global Learning Consortium. Робота по його розробці ведеться з 1997 року. На відміну від інших стандартів він з самого початку створювався для застосування у вищих навчальних закладах. Основні напрямки розробки специфікації IMS – мета дані, пакування змісту, сумісність питань і тестів, а також управління змістом. Специфікації IMS мають загальне визначення і були успішно адаптовані і AICC, і ADL в SCORM.

Електронна система повинна також відповідати стандарту управління якістю навчання персоналу, наприклад ДСТУ ISO 10015:2008.

Побудова системи електронного навчання повинна проводитися відповідно до вимог інформаційної безпеки, що регламентується міжнародними стандартами, наприклад ISO/IEC 17799:2005 і ISO/IEC 27001:2005.

Важливість навчання персоналу усвідомлена багатьма компаніями давно, часто без навчання співробітники просто не можуть виконувати свої функції. Питання керівника – як здійснити навчання персоналу без зайвих витрат? Особливо гостро це питання стоїть для великих компаній, в яких необхідно навчити а) велику кількість співробітників, б) у географічно розподілених офісах, в) охопити співробітників віддалених регіональних філій, де очне навчання недоцільне.

Саме тому в кінці 2007 року ВАТ «Райффайзен банк Аваль» впровадив систему електронного навчання в усіх структурних підрозділах України. Створення учбового порталу дало можливість кожному працівнику мати доступ до всієї інформації про навчання.

Раніше електронне навчання у банку не використовувалося. Аналіз цільової аудиторії, що базувався на опитуваннях учасників тренінгів та представників департаменту персоналу в регіональних дирекціях, показав низький рівень готовності персоналу банку до впровадження електронного навчання.

Основні завдання, які ставилися при впровадженні системи, були:

- ✓ забезпечення швидкого та зручного доступу до актуальної навчальної інформації усім працівникам банку;
- ✓ створення ефективного механізму контролю і оцінки знань;
- ✓ створення достатньої кількості якісних навчальних матеріалів;
- ✓ організація спілкування та обміну досвідом на професійні теми;
- ✓ загальне підвищення рівня знань та компетенцій працівників;
- ✓ виховання культури електронного навчання;
- ✓ централізація адміністрування і управління процесом навчання;
- ✓ створення та наповнення бази знань банку;
- ✓ створення системи централізованого контролю та обліку витрат на навчання;
- ✓ організація моніторингу рівня знань та вмінь персоналу;
- ✓ встановлення зв'язку з програмою «Управління Виконанням Роботи»;
- ✓ встановлення зв'язку з системою управління кадровим резервом та управління талантами;

- ✓ встановлення взаємозв'язку навчання з особистим ростом та плануванням кар'єри;
- ✓ зниження витрат на навчання.

Банк застосовує як синхронні, так і асинхронні засоби електронного навчання, а також змішане навчання. Перевагами синхронних засобів (чат, відео й аудіоконференції, віртуальний клас, whiteboard) є: забезпечення взаємодії між працівником та інструктором й підвищення мотивації за рахунок участі у груповій роботі. Перевагами асинхронних засобів (форум, електронний курс, мультимедійні демонстрації, стимуляції, ел. пошта) є зниження навантаження на мережу та навчання у будь-який час.

Змішане навчання дозволить:

- компенсувати недоліки різних форм навчання;
- розширити арсенал навчальних засобів;
- посилити спільний ефект навчання за рахунок залучення різних механізмів пізнання та сприйняття інформації;
- отримати нові інструменти управління мотивацією та інструменти контролю знань.

Для закріплення отриманих знань, обміну ідеями, отримання відгуків були використані наступні інструменти:

- відображення даних (електронні тексти, конспекти, глосарії);
- інформування (e – mail, закладки, нотифікації);
- інтерактивності (мультимедійні демонстрації, симуляції);
- спілкування (форум, чат);
- оцінка знань (опитування, тести).

Створення порталу навчання та розвитку сприяє просуванню внутрішнього бренду Фінансової академії Райффайзен банк Аваль, кращому інформуванню працівників банку про діяльність співробітників академії.

За рахунок проведення автоматизації процесів, підвищена ефективність роботи менеджерів з навчання, в результаті чого оптимізація організаційної структури в кінці 2009 року, пов'язана з кризою, пройшла безболісно, незважаючи на збереження обсягів навчання та розширення кількості навчальних програм. Станом на липень 2010 р. у системі зафіксовано понад 3300 навчальних заходів.

Станом на липень 2009 р. досягнуто наступних показників: 44 000 завершених сесій електронного навчання, 22 000 завершених тестових сесій.

У результаті проведення оцінки за цілями і компетенціями ми на порталі в 2009 і 1-й половині 2010 р. скорочений обсяг паперових документів, прискорена процедура узгодження оцінки, створена єдина база оцінок.

За рахунок переведення ряду очних програм у формат змішаного навчання скорочений час їх проведення і, відповідно, витрати на відрядження та проживання учасників.

Найбільш значні результати: електронне навчання стало невід'ємною частиною системи навчання та розвитку персоналу банку, у 1-й половині 2010 року частка E – learning перевищила 50% від загального обсягу навчання.

Для оцінки фінансових показників навчання розраховуються показники ROI (Return of Investment). Дані показники дозволяють оцінити фінансові витрати на навчання, планувати впровадження нових засобів навчання, коректувати політику навчання за рахунок вибору ефективних методів.

Основні показники ROI:

- відношення вигоди від навчання до витрат на навчання;
- термін повернення витрат на навчання.

Отже, ефективність використання системи у обстеженому банку становить 11,9%. Хоча цей рівень приносить незначну частину доходу, багато в чому це залежало від суспільно – економічної ситуації в країні (фінансова криза призвела до значного зниження прибутку у 2009-2010 р.р.). Строк окупності – 2 роки і 2 місяці.

За своїм характером робота в банку динамічна та емоційно напружена, в такому випадку працівник, що знаходиться у безперервному бізнес-середовищі, не бажає витрачати свій робочий час (а особливо вільний час) на навчання. Він прекрасно розуміє, що для кожного відділення встановлюються відповідні тижневі (декадні, місячні, квартальні, піврічні, річні) плани і їх обов'язково треба виконувати.

E-learning, зокрема, працівники проходять в чітко визначений термін. Наприклад, на електронну пошту начальника управління надсилається повідомлення з вказівкою пройти певному працівнику згідно його посади тест, чи певне опитування і т. п. Ця вказівка і змушує співробітника звертатися до Учбового порталу, щоб вчасно та якісно скласти тести.

Також недоліком є те, що відсутня зворотна реакція з боку вищого керівництва на недоліки, які викликає система електронного навчання. Найвні недоліки ідентифіковані, однак жодних дій з їх усунення не приймається.

Наступним недоліком є те, що відповідь на конкретне поставлене питання, задане будь-яким працівником своєму тренеру, знаходиться не в режимі «реального часу». Питання та відповіді на них в основному надсилаються через електронну систему банку, яка вдало інтегрована з системою E-learning.

Оскільки банк комбінує як очну, так і заочну форму навчання, тобто змішане навчання, то систему E-learning можна назвати більш «теоретичною», а очне – «практичною», оскільки на другому працівники проходять в основному психологічні тренінги, ділові ігри, а закінчення кожного з таких семінарів завжди закінчується тестуванням.

Однак тренінги мають не довгостроковий ефект, і знання, отримані на них, практично не використовуються на практиці. Вони не дають працівникам широку систему знань і сприймаються майже всіма скептично. Тренінги носять обов'язковий характер, можливо саме тому вони не приносять бажаний результат.

Нині співробітниками банку розроблена велика кількість електронних курсів різного напрямку (вивчення іноземних мов, інформація про кадрову політику, інформаційну безпеку, а також за різними категоріями банківських продуктів), однак самостійно їх вивчати працівник, навіть за власним бажанням, не в змозі через напружений і звантажений характер роботи у відділенні.

Єдиним напрямом заохочення працівників до E-learning повинна стати матеріальна мотивація. Банк зацікавлений мати високопрофесійних та кваліфікованих працівників і тому повинен матеріально стимулювати персонал до вивчення електронних курсів, але не в примусовому характері. Для цього співробітникам необхідно надати більше вільного часу і враховувати те, що будь-які витрати (в т.ч. матеріальні), які направлені в необхідний напрям завжди приносять позитивний ефект.

Для перевірки успішності навчання та для оцінки якості роботи персоналу після навчання повинен бути встановлений часовий ліміт (припустимо три місяці). Це означає, що тільки після закінчення трьох місяців з дня завершення навчання безпосередній керівник може зробити остаточний висновок про результативність процесу навчання.

Персонал стане більш підготовленим, кваліфікованим, обізнаним та з'явиться можливість до кар'єрного зростання, оскільки на даний час хоча і запроваджена концепція кар'єрного росту, але на практиці вона не спостерігається.

Також зменшиться плінність кадрів (в загальному масштабі), працівники не будуть переходити в інші фінансові установи чи організації. Можливо також збільшиться політика «переманювання кваліфікованого персоналу», і тому банк повинен враховувати цей факт в майбутній програмі розвитку персоналу.

Висновки та перспективи подальших розробок. Для забезпечення модернізації професійного розвитку банківського персоналу важливо активніше впроваджувати систему електронного навчання, яка дозволить значно зменшити витрати на навчання



банківських працівників, а для співробітників – збільшення раціонального використання свого робочого часу, а також поглиблення знань в певній області, організувати зовнішню незалежну сертифікацію внутрішніх коучерів та моніторинг цієї діяльності.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены вопросы относительно модернизации профессионального развития персонала в банках. Определена роль электронного обучения в повышении эффективности функционирования банковских учреждений.

#### РЕЗЮМЕ

В статті розглянуті питання щодо модернізації професійного розвитку персоналу у банках. Визначена роль електронного навчання у підвищенні ефективності функціонування банківських установ.

#### SUMMARY

In the article the considered questions in relation to modernization of professional development of personnel in banks. Certain role of E – learning in the increase of efficiency of functioning of bank institutions.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. ДСТУ ISO 10015:2008. Управління якістю. Настанови щодо навчання персоналу (ISO 10015:1999, IDT). Введений в дію 01.01.2009.
2. Електронна вільна енциклопедія Вікіпедія / E – learning / [Електронний ресурс] – <http://uk.wikipedia.org/wiki/ы>.
3. Електронний матеріал / Дистанційне навчання та E – learning в Росії / [Електронний ресурс] – <http://www.bishelp.ru>.
4. Журнал «Вісник Update2.0» №03(30), 2009. Інформаційне видання «Райффайзен банк Аваль».
5. Леся Войтицька. В яких банках найвищі заробітні плати // Газета «Діло» [Електронний ресурс] / 25.10.2010 – <http://delo.ua>.
6. Міжнародний стандарт дистанційного навчання / Sharable Content Object Reference Model (SCORM) 2004 / [Електронний ресурс] – <http://cccp.ifmo.ru/scorm>.
7. Основний портал / Дистанційна освіта в країнах світу / [Електронний ресурс] – <http://www.osvita.org.ua/dastance/world/>.
8. Офіційний сайт SMART EDUCATION – Корпоративне навчання персоналу. Дистанційне навчання. [Електронний ресурс] – <http://www.smart-edu.com>.
9. Офіційний сайт БАТ «Райффайзен банк Аваль» . [Електронний ресурс] – <http://www.aval.ua>

УДК 658. 504.

#### МЕТОДИ МАРКЕТИНГОВОГО УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЧНИМИ РИЗИКАМИ

Какодій А.О., асистент кафедри «Маркетинг», ДонНУ

Постановка проблеми. Ринкові перетворення вимагають того, щоб маркетингова діяльність була не просто паралельним елементом господарської діяльності, а під її кутом зору розглядалося б управління усіма сферами діяльності підприємства. Екологічна складова процесу управління займає вагомe значення для сучасного розвитку промислових підприємств. Все більше значення набуває вміння попередження та уникнення ризиків пов'язаних в наслідками забруднення навколишнього середовища. А використання маркетингового підходу до управління ризиками екологічного характеру надає підприємствам вагомe конкурентні переваги.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням питань екологічних ризиків та методів управління ризиками присвячені роботи наступних науковців: Е.А. Яйли, В. Сидорчук, Ю.Ю. Кинев, Б.Г. Заславський, В.В. Вітлінський, О.П. Альгін. Питання маркетингового управління підприємницькою діяльністю вивчали О.М. Степанов, А.О. Старостіна, С.М. Ілляшенко, А.Коротков та ін.

Виділення невирішеної проблеми. Не зважаючи на достатню кількість праць присвячених маркетинговим ризикам, екологічним ризикам та методам управління ризиками, питання управління екологічними ризиками з точки зору маркетингової орієнтації діяльності промислових підприємств висвітлено не достатньо.

Метою статті є визначити перелік маркетингових ризиків промислового підприємства, проаналізувати методи управління екологічними ризиками з точки зору маркетингової орієнтації підприємства.

Результати дослідження. Рівень екологічного ризику діяльності виробничого підприємства в сучасній економічній ситуації досить високий. Однак це не повинно відлякувати і стримувати ділову активність у сфері матеріального виробництва. Докладний аналіз і оцінка ризику, а також розробка заходів, що зменшують його негативні наслідки до допустимого рівня, дозволяють здійснювати і високо ризиковані господарські заходи. [10, С. 29-38]

Зростаюче використання природних ресурсів, викликане підвищенням потреб, може поступово приводити до виснаження цих ресурсів і одночасному збільшенню потрапляння відходів виробництва та скидів у навколишнє середовище. Це створює дві головні проблеми:

- при все більшій потреби в природних ресурсах важливо визначити шляхи найбільш економного їх використання, заміни одного дефіцитного виду ресурсів іншим, розвитку безвідходного виробництва, застосування вторинної сировини
- з урахуванням стану середовища слід встановити можливості уловлювання забруднюючих речовин і знешкоджувати їх, скорочувати або припиняти їх викид, переходити від відкритої до закритої системи відтворення.

Очевидно, що ці проблеми взаємопов'язані між собою і рішення їх у більшій мірі залежить від раціонального використання досягнень науково-технічного прогресу, включаючи сферу управління. [12, С. 13-14]

Під ризиком у маркетингу слід розуміти загрозу понесення збитків або недоотримання прибутків у реалізації конкретних рішень чи видів виробничо-збутової діяльності, що спирається на рекомендації маркетингу. Аналіз методологічних і теоретико – методичних підходів до систематизації маркетингових ризиків, показує, що існуючі класифікації в основному виділяють маркетинговий ризик як одну зі складових господарського ризику. У складі маркетингових ризиків С.М. Ілляшенко [8] окремо виділяє конкурентний ризик, неприйняття продукції споживачем, ризик неадекватної оцінки місткості ринку, ризик прийняття невірних маркетингових рішень, ризик пов'язаний зі змінами ситуації на ринку в період між його аналізом і прийняттям маркетингових рішень, що спираються на результати аналізу, тощо.

Маркетингові ризики проявляються у вигляді не реалізації або зменшенні обсягів реалізації продукції та зниженні цін на неї, наслідком чого є недоотримання прибутку або збитки. З впливом маркетингового макросередовища пов'язані такі ризики [8]: економічний; політико-правовий; соціально – демографічний; екологічний; технологічний.

Серед фахівців немає єдності поглядів стосовно сутності об'єктивних маркетингових ризиків. Наявні розбіжності поглядів, які умовно можна розбити на три групи. Перша група: маркетингові ризики розглядаються з позиції ризиків конкретного інвестиційного проекту, фактично ототожнюючи їх із комерційними або збутовими ризиками його реалізації. Друга група поглядів на маркетингові ризики виходить з того, що маркетинг – це та частина бізнесу, яка перетворює виробничі результати діяльності на фінансові. Згідно з цією позицією, до маркетингових ризиків належить будь-яка діяльність або подія, яка може призвести до коливань та непередбачуваності цін як на продукцію, так і на фактори виробництва, які використовуються. Таким чином, маркетингові ризики ототожнюють з ризиками коливань ринкових цін. Третя група поглядів, які визначають, що маркетингові ризики обумовлені тим, що вони певним чином пов'язують їх з маркетинговою функцією підприємства. Класифікація маркетингових ризиків представлено на рис. 1.1. [9]

Усвідомлення темпів, з якими в сучасній економіці відбуваються зміни, а також вміння своєчасно реагувати на них та адаптуватися до сучасних умов є ключовим елементом маркетингового управління ризиками.

Складність процесу управління екологічним ризиком обумовлена багатогранністю самої системи управління ризиком, що складається з двох пов'язаних між собою підсистем: керованої і керуючої. Керована підсистема являє собою об'єкт управління (сукупність ризиків та взаємовідносин, які виникають в процесі реалізації ризику), а керуюча – це суб'єкт управління, тобто група людей, яка за допомогою різних прийомів і способів здійснює функціонування суб'єкта в умовах ризику. Для ефективного управління екологічними ризиками необхідно використовувати комплексний підхід, який дозволяє промислового підприємству раціонально використовувати ресурси, розподіляти відповідальність, знижувати або елімінувати дії ризику. Оцінюючи ризик, який можна прийняти на себе, підприємство повинно виходити з профілю своєї діяльності, наявності необхідних ресурсів для фінансування можливих наслідків ризику, ставлення до ризику партнерів по бізнесу.

За останні 10 років в області економіко-екологічного управління відбулися серйозні зміни. Причиною цих змін є низка факторів і тенденцій. По-перше, споживачі стали ставитися до вибору товарів більш свідомо з екологічної точки зору. Ступінь екологічної свідомості споживачів різна в різних країнах, і це, безумовно, позначається на діяльності компанії. По-друге, в багатьох країнах сьогодні істотно розширилося поняття екологічної відповідальності. Якщо раніше відповідальність покладається на компанію, яка забруднює навколишнє середовище, то сьогодні до цієї категорії відносять також страхові компанії і банки, які обслуговують діяльність компаній, і навіть потенційних покупців продукції даної компанії. По-третє, в останні роки акцент в охороні навколишнього середовища в країнах що входять в Організацію Економічного Співтовариства і Розвитку змістився з прямого забруднення на те, що має «розсіяні» джерела забруднення, в деяких випадках до них зараховують і самі товари.

Це не означає, що екологія на сучасному етапі приділяє увагу виключно проблем розсіяних джерел забруднення. Швидше, з прийняттям суспільством принципів сталого розвитку, управління підприємством переходить від використання технології очищення «на кінці труби» до більш системним методам. По-четверте, з'явилися нові сили, здатні вплинути на політику компанії: постачальники, корпоративні клієнти, конкуруючі компанії.

Традиційно, в багатьох країнах світу, в останні десятиліття 20-го століття процес управління екологічними ризиками ґрунтувався на використанні командно-адміністративних методів, які найчастіше вимагали дотримання природоохоронних стандартів за рахунок застосування спеціальних технологій, а безпосередньо управління було сфокусовано на здійсненні контролю за окремими джерелами небезпеки і забруднень і тим впливом, який вони чинять на людину і природу. [14]

У принципи управління ризиком закладаються стратегічні й тактичні цілі екологічного маркетингу. У стратегічних цілях виражається прагнення до досягнення максимально можливого рівня добробуту суспільства в цілому, а в тактичних – прагнення до збільшення безпеки населення, тривалості життя. Обумовлюються як інтереси груп населення, так і кожної особистості в захисті від надмірного ризику. Найважливішим принципом є положення про те, що в управління ризиком повинен бути включений весь сукупний спектр існуючих у суспільстві небезпек. Загальний ризик від них для будь-якої людини і для суспільства в цілому не може перевищувати «прийнятний» рівень. [6, С.73 – 83]

Політика в галузі управління ризиком повинна будуватися в рамках суворих обмежень по впливу на природні екосистеми, і складатися з вимог про не перевищення величин впливу на екосистеми вище гранично допустимих екологічних навантажень. [10]

Процес управління ризиком забезпечує відповідний механізм розв'язання проблеми ризику. Обираючи відповідний спосіб управління економічним ризиком, яким обтяжена певна діяльність, бізнесмен повинен керуватися такими основними принципами:

- Недоцільно ризикувати більшим заради меншого;
- Недоцільно ризикувати більше того, що дозволяють власні кошти;
- Необхідно заздалегідь піклуватися про можливі наслідки ризику. [3]

У процесі маркетингового управління екологічними ризиками може бути виокремлено такі рішення:

- За вибором цілей управління ризиком. Це рішення які найменше піддаються дослідженню і формалізації. Формально методи аналізу й синтезу стосовно ціле покладання поки що недостатньо розроблені;
- За вибором методів (попередити, знизити, страхувати, поглинути) чи інструментів (конструкторські, технологічні, фінансові тощо) управління ризиками. Ці рішення допускають формалізацію, зокрема, використання функціонально-логічних методів, математичних методів і моделей тощо;
- Підтримки балансу в трикутнику «люди – ресурси – цілі» в процесі досягнення обтяжених ризиком цілей за допомогою обраного інструментарію управління ним.

Зниження екологічного ризику можливе:

- 1) На етапі планування операції чи проектування зразків – введення додаткових елементів надійності та інших необхідних заходів;
- 2) На етапі прийняття рішення – використання відповідних критеріїв оцінки ефективності рішення;
- 3) На етапі експлуатації технічних систем – за рахунок додержання режимів експлуатації та їх контролю.

У вітчизняні та зарубіжні науковці вказують наступні методи управління екологічними ризиками:



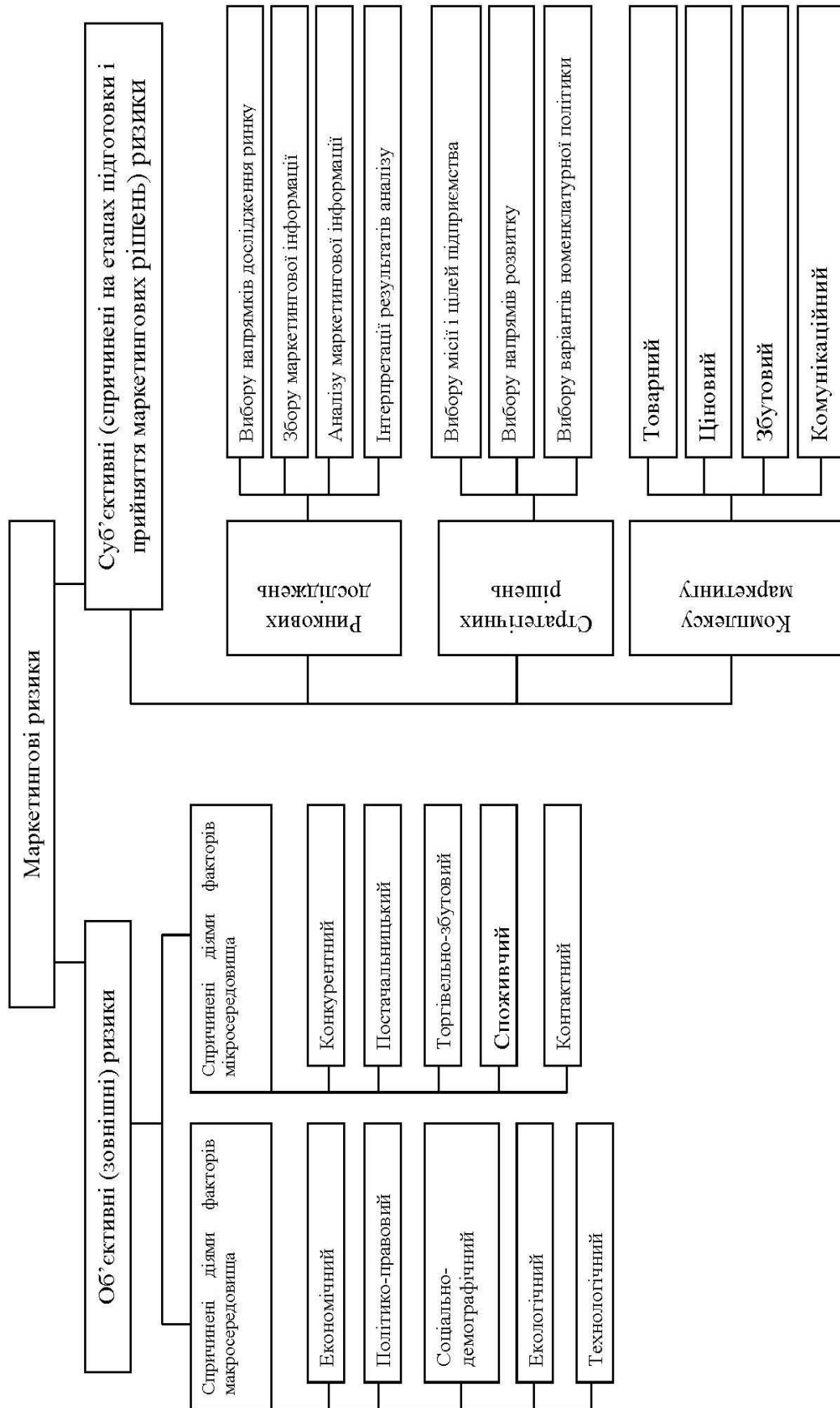


Рис. 1.1. Загальна схема маркетингових ризиків [9]

- Уникнення ризику означає просте ухилення від певного заходу, обтяженого надмірним ризиком. Утім уникнути ризику для менеджера нерідко означає відмовитись від прибутку, а це пов'язано з ризиком невикористаних можливостей.
- Попередження ризику – це досить ефективний засіб, який, однак, лише в окремих випадках дає змогу зменшити ступінь ризику у бізнесі.
- Прийняття ступеня ризику – це залишення ризику за менеджером, тобто на його відповідальність. Вкладаючи кошти в певну справу, менеджер має бути впевненим, що є змога покрити можливі збитки або що вони йому майже не загрожують.
- Розподіл ризику полягає в тому, щоб, наприклад, перекласти певну частину відповідальності за ризик на того співучасника реального інвестиційного проекту, який здатний його контролювати краще за інших.
- Суть зовнішнього страхування ризику полягає в тому, що інвестор готовий відмовитися від частини доходів, аби уникнути надто великого ступеня ризику.
- Лімітування – це встановлення ліміту, тобто верхньої межі часу, коштів, викидів тощо.
- Диверсифікація – це процес розподілу, наприклад, вкладених коштів між різними об'єктами інвестування, які безпосередньо не пов'язані один з одним.
- Створення резервів, запасів покриття ймовірних збитків є одним з поширених на практиці способів зниження ступеня ризику. Основною проблемою у створенні запасів та резервів на покриття ймовірних збитків є оцінювання потенційних наслідків ризику.
- Здобуття додаткової інформації є одним з важливих способів зниження ступеня ризику. В умовах використання невичерпних, неоднозначних, неточних даних постає питання про доцільність їхнього уточнення. [2, 3, 4]

Крім того, по відношенню до підприємства шляхи зниження ризику можна розбити на дві групи: зовнішні і внутрішні. До першої групи належать такі методи, як страхування, диверсифікація, передача ризику. А основними внутрішніми методами є отримання додаткової інформації, планування і прогнозування діяльності підприємства, складання бізнес-плану, ретельний підбір персоналу. Важливо правильно вибрати з усього різноманіття існуючих економічних методів ті, які з найбільшою точністю оцінюють екологічний ризик, дозволяють попередити його появу і пом'якшити негативні наслідки. Для екологічних ризиків представляється доцільним виділити наступні основні методи та інструменти (заходи) управління ризиком, представлені на рис. 1.2 [5]

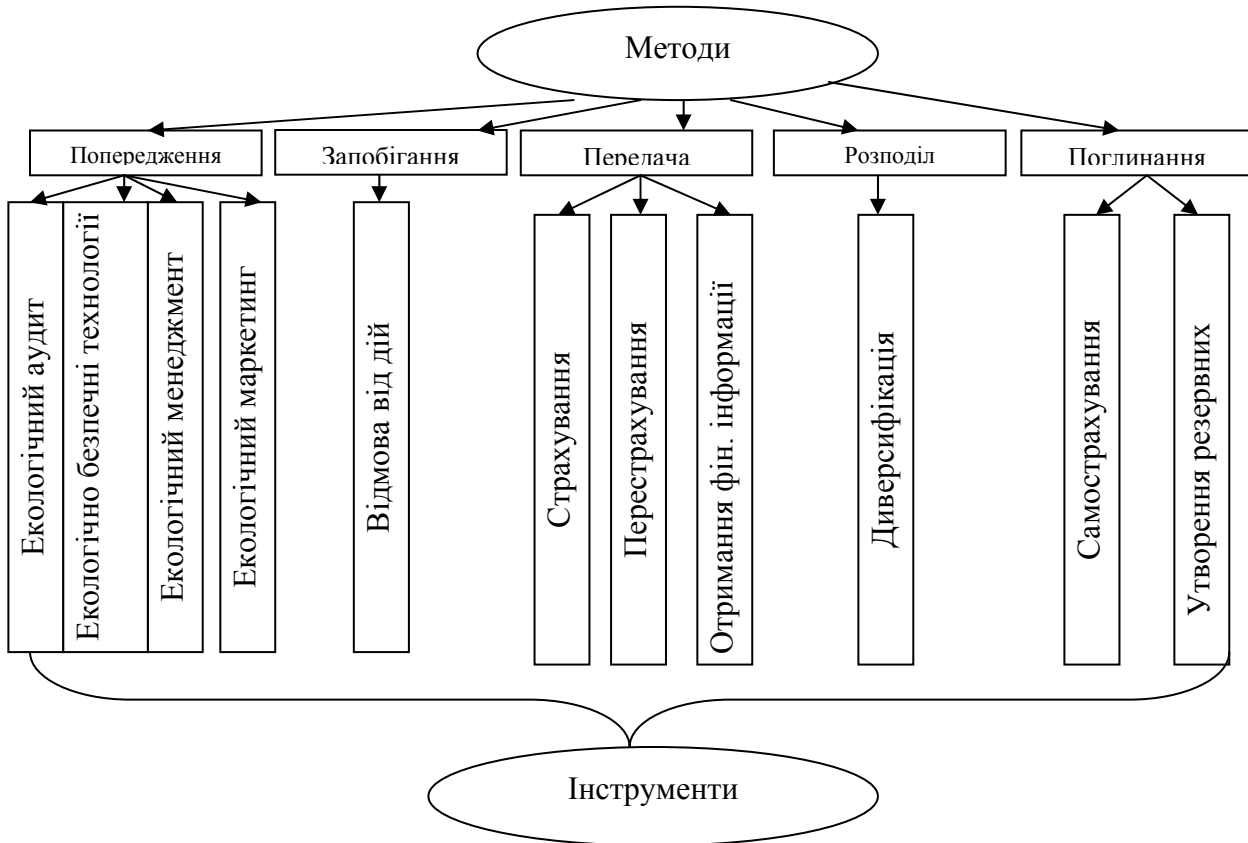


Рис. 2. Методи та інструменти управління екологічними ризиками[5]

У межах кожного з напрямів вживані заходи матимуть різну ефективність. Ці заходи пов'язані з витратами і потребують їх збільшення за зростання складності систем. Тому в певних умовах може виявитись економічно доцільнішим витратити грошові кошти не на попередження чи зниження ступеня ризику, а на відшкодування можливих збитків, використовуючи для цього механізм страхування.

Таким чином, якщо в процесі підготовки рішення буде з'ясовано, що заходи стосовно зниження ризику малоефективні та дорогі одночасно, то може статись, що економічно доцільніше застрахуватися. Тут постає завдання не попередження, а відшкодування збитків.

Кожен суб'єкт управління обирає конкретний спосіб чи суперпозицію способів управління ризиками залежно від специфіки діяльності, обраної маркетингової стратегії тощо.

Аспекти екологічно орієнтованого маркетингу в світовому співтоваристві пов'язані з швидким розвитком технологій і процесів, що знижують вплив на навколишнє середовище, а також з прискореним формуванням ринку екологічних послуг, який, звичайно, вимагає відповідного розвитку маркетингових засобів управління. До основних маркетингових напрямків у цій галузі слід віднести:

- Формування фінансових структур підтримки екологічних дій;
- Екологічну оцінку (аудит) рівня впливу на навколишнє середовище;
- Екологічне страхування дій компаній;
- Зміна форм звітності діяльності виробників;
- Нові форми реклами;
- Формування нових принципів торгівлі (наприклад, продаж екологічно чистих продуктів).

Маркетинговий механізм управління екологічними ризиками заснований на ринкових методах, до яких слід віднести:

- Адміністративне регулювання (нормативні стандарти, обмеження, ліцензування діяльності);
- Економічні стимули;
- Платежі за забруднення та екологічні податки;
- Розподіл прав та обов'язків по забрудненням.

Маркетингове управління екологічними ризиками необхідно використовувати на різних стадіях маркетингового процесу, що впливає на навколишнє середовище. Цей вплив залежить від складу первинних ресурсів, специфіки виробничого процесу і застосовуваних природоохоронних технологій, які формують викиди в навколишнє середовище.

Особлива роль тут відводиться платежам і податкам за забруднення. Вони являють собою непрямі важелі впливу і виражаються у встановленні плати за викиди і скиди, за використання первинних ресурсів, кінцеву продукцію або технологію. Плата повинна відповідати соціально-економічному збитку від забруднення або визначатися з якого-небудь іншого показнику (наприклад, економічної оцінки асиміляційного потенціалу природного середовища). Податки на забруднення і платежі надають максимальну свободу забруднювачі у виборі стратегії поєднання ступеня очищення та плати за залишковий викид. Якщо природоохоронні витрати низькі, то фірма значно скоротить викиди, замість того щоб платити податок. Передбачається, що вона може скоротити їх до оптимального рівня, коли витрати, що приростають на подане очищення стають рівними ставці платежу. [13]

Виробництва із замкнутим циклом, які повністю утилізують побічні продукти і відходи, дають не лише екологічний ефект, зберігаючи здоров'я людей, але і приносять велику економічну вигоду при найменших витратах.

При вирішенні екологічних проблем доцільно не тільки враховувати збитки від забруднень навколишнього середовища, а й виявляти вартість контролю над забрудненням. При цьому ясно, що вартість очищення повітря, води, утилізація відходів буде зростати тим швидше, чим вище необхідна ступінь очищення середовища. [1, С. 35]

Дуже часто невідома межа, до якої можна «експлуатувати» природу. Крім того, в конкретних регіонах не завжди здійснюються методики, норми врахування якісних характеристик забруднення навколишнього середовища. Якщо забруднення природи закладено в технологію виробництва, то при всьому розумінні екологічних наслідків своєї діяльності, керівництво не може відмовитися від виробництва. Ситуація може змінюватися лише в міру перетворення системи маркетингового планування, застосування безвідходних технологій, удосконалення законодавчої бази, впровадження методик, за допомогою яких збиток від рішень з тим або іншим ступенем ризику оцінювався б не тільки кількісними, а й якісними показниками.

Ситуація може змінитися лише тоді, коли економічний розвиток обернеться до людини, буде орієнтований на задоволення потреб конкретних людей, а не лише на кількісні показники. [1, С.39]

Науково-технічний прогрес здатний загострювати протиріччя, що породжуються внутрішньої різномірністю системи «людина – техніка – природа». Масштаби розвитку НТП виявили його сильні з слабкі сторони: техніка і технології приносять людям блага, даючи кошти для вирішення матеріальних проблем, одночасно привносять у світ нові труднощі і небезпеки, що має негативний вплив на стан природного середовища, здоров'я людини, стають джерелом катастроф, аварій, тобто створюють фон ризику.

Концепція соціально-етичного маркетингу відповідає концепції сталого розвитку. Її дотримання дозволяє гармонізувати інтереси товаровиробників (прибуток), споживачів (задоволення потреб) і суспільства в цілому (сталий еколого-соціально-економічний розвиток). Головну ідею концепції екологічного маркетингу можна сформулювати таким чином [8]: «Орієнтація виробництва і збуту на задоволення екологічно-орієнтованих потреб і запитів споживачів, створення і стимулювання попиту на екологічні товари (вироби чи послуги) – економічно ефективні і екологічно безпечні у виробництві і споживанні». Становлення і розвиток екологічного маркетингу мають охоплювати:

- Інформаційний аспект: аналіз екологічних проблем, які впливають на діяльність підприємства чи можуть впливати у майбутньому; оцінка ринкових можливостей і загроз, а також переваг і недоліків маркетингу;
- Філософський аспект і аспект доцільності: розширення місії і цілей підприємства, що передбачає формування екзогенних принципів і цілей;
- Аналітичний аспект: розробка і аналіз альтернатив, у т.ч. виділення цільових груп споживачів, визначення конкурентної стратегії і стратегій позиціонування екологічних товарів;
- Дійовий і координаційний аспект: модифікація та інтеграція використання інструментів маркетингу з метою дотримання принципів екологічного маркетингу в конкурентній боротьбі;
- Аспект контролю: моніторинг, аналіз і регулювання маркетингової діяльності як складової стратегічного контролю.

Обґрунтування екологічності представляється невід'ємною частиною системи маркетингового управління, що впливає на вибір пріоритетів у забезпеченні господарства природними ресурсами і послугами в межах намічуваних обсягів споживання. Різниця виробничих інтересів і галузевих завдань визначає особливості поглядів фахівців на проблему екологізації виробництв, застосовуваної і створюваної техніки і технології.

Висновки та пропозиції. Абсолютна безпека не досяжна в жодному виді людської діяльності, тим більше у сфері промислового виробництва. Ризик, що виникає внаслідок використання нової технології і техніки, повинен бути менше, ніж ризик, що має місце в процесі функціонування старої техніки і технології. Необхідно застосовувати підходи, що дозволяють мінімізацію небезпечних наслідків за умови досягнення поставлених цілей. І цей підхід може забезпечити управління екологічними ризиками на принципах маркетингу. Оцінка екологічного ризику повинна включати в себе реалізацію оптимального технологічного вибору при максимізації суспільних вигод та мінімізації негативних наслідків, оцінку позитивних економічних, соціальних та інших наслідків цього вибору. Ці завдання можуть бути реалізовані лише на основі комплексного використання маркетингового управління.

## РЕЗЮМЕ

В статті розглядаються види маркетингових ризиків промислового підприємства, методи управління ризиками, а також маркетинговий підхід к процесу мінімізації негативного впливу на состояние природной окружающей среды.

**Ключевые слова:** ризик, маркетинг, управление, экологический риск.

**РЕЗЮМЕ**

В статті розглядаються види маркетингових ризиків промислового підприємства, методи управління ризиками, а також маркетинговий підхід до процесу мінімізації негативного впливу на стан природного навколишнього середовища.

**Ключові слова:** ризик, маркетинг, управління, екологічний ризик.

**SUMMARY**

Types of marketing risks of industrial enterprises and methods of risk management are considered in the article. Also a marketing approach to minimization of negative influence on natural environment are investigated,

**Key words:** risk, marketing, management, ecological risk.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Альгин, А.П. Риск и его роль в общественной жизни [Текст] / А.П. Альгин. – М.: Мысль, 1989. – 187с. ISBN 5-244-0031-X
2. Вітлінський, В. В. Ризикологія в зовнішньоекономічній діяльності [Текст]: навч. посібник / В. В. Вітлінський, Л. Л. Маханець. – Київський нац. економ. ун-т ім. Вадима Гетьмана. – К.: КНЕУ, 2008. – 424 с. ISBN 978-966-483-035-2 (в пер.)
3. Вітлінський, В.В. Ризик у менеджменті [Текст] / Вітлінський В. В., Наконечний С. І. – К.: Борисфен-М, 1996. – 336 с. : іл. ISBN 5-7707-9819-X.
4. Ваганов, П.А. Экологические риски [Текст] / П.А. Ваганов, М.-С. Им. – СПб.: издательство Санкт-Петербургского университета, 2001. – 152 с.
5. Заславский, Б.Г. Управление экологическими системами [Текст] / Б. Г. Заславский, Р. А. Полуэктов. – М.: Наука, 1988. – 294с. ISBN 5-02-013890-8
6. Кинев, Ю.Ю. Оценка рисков финансово-хозяйственной деятельности предприятий на этапе принятия управленческого решения [Текст] / Ю.Ю. Кинев // Маркетинг в России и за рубежом. – 2002. – №5. – С.73 – 83
7. Коротков, А. Категории управления в маркетинге [Текст] / А. Коротков // Маркетинг, №1, 2005 ISSN 0869-3722 С.23-29
8. Маркетинг: [Текст] бакалаврський курс: Навчальний посібник / За загальною редакцією д.е.н., проф. С.М. Ілляшенка. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 976 с. ISBN 966-680-158-2
9. Маркетинг [Текст]: підручник / А.О. Старостіна, Н.П. Гончарова, С.В. Криківський та ін.; за ред. А.О. Старостіної. – К.: Знання, 2009. – 1070 с. ISBN 978-966-346-629-3
10. Сидорчук, В. Экологические риски: анализ, расчеты, аудит [Текст] / В. Сидорчук, Н. Асамбаев // РИСК аналитический журнал №2,2002 – Москва. С. 29-38 ISSN 0130-3818
11. Степанова, О.М. Організація маркетингового управління діяльністю підприємства: [Текст] : автореф.дис. канд. екон. наук: 08.06.02 / О.М. Степанова. – Східноукраїнський національний університет; Луганськ, 2000. – 25с.
12. Черниченко, Г.А. Развитие промышленного производства: (эколого-экономический аспект). [Текст] / Г.А. Черниченко. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2001. – 320 ISBN 966-02-2262-9
13. Экология и безопасность жизнедеятельности: [Текст] учеб. пособие для вузов / Д.А. Кривошеин, Л.А. Муравей, Н.Н. Роева и др.; Под ред. Л.А. Муравья. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2000. – 447 с. ISBN 5-238-00139-8
14. Яйли, Е.А. Традиционный и коэволюционный взгляды на системные подходы к проблеме управления экологическими рисками [Текст] / Е.А. Яйли, А.А. Музалевский // Управление риском. – Москва: «АНКИЛ». – 2006. – № 2

УДК 339.138

**МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО МАРКЕТИНГУ**

**Калиниченко М.П.**, доцент кафедри маркетингу Донецького національного університету

Постановка проблеми. Наші дослідження теорії стратегічного маркетингу показують істотні розбіжності в позиціях учених і практиків у питаннях про сутність основних елементів (процесів) стратегічного маркетингу. На нашу думку, це є однієї з методологічних проблем, яка протягом тривалого періоду часу відтворює плутанину при вивченні стратегічного маркетингу та відповідно вносить серйозні практичні труднощі його застосування [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною базою нашого дослідження є наукові праці зі стратегічного менеджменту та стратегічного маркетингу таких учених як І.Ансофф, Г.Багієв, Є.Голубков, Дж.Дей, П.Дойль, Ф.Котлер, Д.Кревенс, Ж.-Ж.Ламбен, Г.Мінцберг, М.Портер, А.Стрікланд та ін. Наше дослідження не ставить за мету огляд літератури. Для звуження великої кількості джерел до деякого ряду за основу було використано тільки спеціалізовану літературу.

Нерозв'язаною проблемою залишається методологічна платформа стратегічного маркетингу та його роль і місце (результат) в системі маркетингового управління.

Метою дослідження є встановлення причин виникнення протиріч у питанні про сутність стратегічного маркетингу в системі маркетингового управління промисловим підприємством.

Викладення основного матеріалу. Дослідження великого обсягу спеціалізованої літератури дозволило нам сформулювати уявлення про те, якими категоріями вимірюється сутність стратегічного маркетингу. Сутність стратегічного маркетингу, на наш погляд, повинна визначатися трьома основними елементами: його метою для підприємства, його змістом у рамках певної структури та ієрархії, і результатом. Плюралізм думок учених щодо змісту стратегічного маркетингу дозволив нам виділити кілька основних взаємозалежних питань, за якими спостерігаються найбільш суттєві протиріччя:

- а) це питання про структуру системи стратегічного маркетингу;
- б) це питання про результат стратегічного маркетингу (стратегія бізнесу, маркетингова стратегія тощо);
- в) це питання про рівень управління, на якому він застосовується (корпоративний, функціональний, інструментальний або тільки бізнес-одиниці, або інші рівні теж) і цілі, за які він відповідає. Ряд авторів вважає, що цілі встановлюються на корпоративному рівні, а якщо підприємство має тільки одну бізнес-одиницю, на її рівні – до початку процесу стратегічного маркетингу. Протилежна думка полягає в тому, що цілі розробляються в рамках стратегічного маркетингу і є одним з його основних результатів. При цьому відносно сутності цілей думки авторів також розходяться, це можуть бути й цілі відносно товарів і ринків, а можуть бути й цілі портфельного розвитку, конкурентної позиції, споживачів, прибутку тощо;
- г) це питання про місце аналітичного процесу в стратегічному маркетингу. Деякі автори не включають цей процес/блок до змісту стратегічного маркетингу, багато інших – включають. У деяких джерелах стратегічний маркетинг взагалі ототожнюється з аналізом потреб фізичних осіб і організацій;

д) існує одинична думка Є.Голубкова про те, що виділяти «стратегічний маркетинг» як поняття взагалі недоцільно [2].

Дослідження причин зазначених протиріч представляється доцільним розпочати з аналізу змісту процесу стратегічного маркетингу. У зв'язку із цим можна виділити три основні позиції. Сутність першої позиції полягає в тому, що стратегічний маркетинг включає три стратегії, описуваних так званою формулою STP/ЦП (Segmentation, Targeting, Positioning / сегментування, встановлення цілей, позиціонування) [3 і ін.]. Найважливішим принциповим протиріччям даної позиції є позиція, згідно з якою ці три стратегії відносяться до сфери операційного маркетингу.

Існують також і певні методологічні проблеми, пов'язані з кожною складовою формули STP. Так, наприклад, методологічні проблеми пов'язані з позиціонуванням, стосуються великої кількості визначень терміна «позиціонування», а також питання про місце позиціонування в системі маркетингового управління: відноситься позиціонування до стратегічного або до операційного маркетингу. Більшість авторів відносять позиціонування до стратегічних питань, однак є виключення.

Говорячи про позиціонування в галузі (конкурентні позиції, позиційні стратегії), мають на увазі ринкове позиціонування й навпаки. Перше поняття пов'язане з розміром частки ринку (лідер, претендент на лідерство тощо), охопленням ринку, позицією у свідомості споживачів, яка відрізняється істотними вигодами від позиції конкурентів. Друге поняття пов'язане тільки з позицією у свідомості споживачів певного сектору галузі або певного сегмента споживачів цього сектору галузі.

Сутність другої позиції у питанні про зміст стратегічного маркетингу полягає в тому, що в зміст стратегічного маркетингу включаються питання визначення вектора розвитку підприємства, а саме місії, напрямів зростання, портфельних стратегій, конкурентних стратегій. Результатом такого стратегічного маркетингу є стратегія розвитку підприємства: стратегія бізнесу [4, с. 89 та ін.], ринкова стратегія [5, с. 409 та ін.], яка згодом визначає маркетингову стратегію або серію маркетингових стратегій з цілим каскадом інструментальних стратегій.

Сутність третьої позиції полягає в об'єднанні в стратегічному маркетингу питань стратегічного планування, іноді з формулою STP, і тактичного планування [6, 7 та ін.].

Розглянуті принципи розбіжності в позиціях авторів, безумовно, є серйозною методологічною проблемою, що вимагає проведення аналізу й пошуку підходів до її вирішення. Дослідження великої кількості спеціальної літератури зі стратегічного маркетингу та поняттям «стратегія», дозволили нам виявити основні причини розбіжностей у думках авторів і розподілити їх на три групи: причини, пов'язані із великою кількістю підходів до визначення сутності поняття «стратегія»; причини, пов'язані зі змішуванням таких понять, як «стратегічний рівень управління підприємством» і «ієрархічний рівень маркетингового рішення» (вимір маркетингу); причини, пов'язані з наявністю різних підходів до можливого співвідношення стратегічного планування й стратегічного маркетингу. Наші дослідження показали, що в основному розбіжності проявляються в наступних протиріччях:

По-перше, досить часто зустрічаються розбіжності у питанні співвідношення між стратегією й тактикою. Тут протиріччя є у питанні про те, що є визначальним – стратегія або тактика. Цілий ряд авторів вважає, що тактика, принаймні в деяких випадках, визначає стратегію [8 та ін.]. Так, наприклад, в [9, с. 144] виділяється два рівні: стратегічний маркетинг і тактичний маркетинг, тактичний маркетинг містить у собі стратегічний маркетинг. Г. Мінцберг допускає, що прийоми, випробувані на практиці, поступово переростають у зразки, якіс схемі дій, а потім і в стратегію [10, с. 63]. Т.Данько напропи стверджує, що судження про те, що стратегія є сукупністю тактичних завдань, неправильне [6]. Існує цілий ряд авторів, які вважають, що стратегія визначає тактику, у деяких випадках автори включають тактику в стратегію. На думку П.Сміта, К.Беррі, А.Пулфорда, стратегія – це рішення, яке впливає на всі наступні тактичні дії, тактика – це її окрема складова [11, с. 107].

По-друге, часто зустрічаються розбіжності у питанні про те, як визначити стратегію: як напрямок, як вектор руху підприємства або як розгорнутий план дій, у тому числі як план розподілу й використання ресурсів. При цьому деякі автори вважають, що зміст стратегії вичерпується тим, як слід розподіляти й використовувати ресурси для досягнення мети.

Двоїсту позицію у зазначеному протиріччі займає Є.Голубков, який пов'язує розробку стратегії зі стратегічним планом маркетингу підприємства. З одного боку, на його думку, «стратегічний план маркетингу спрямований на управлінські рішення без детального вивчення стратегічних завдань маркетингової діяльності, стосовно компанії в цілому й окремих стратегічних господарських одиниць» [2, с. 544]. З іншого боку, «стратегічний (довгостроковий) план маркетингу описує головні фактори й сили, які протягом декількох років, як очікується, будуть впливати на підприємство, а також містить довгострокові цілі й головні маркетингові стратегії із зазначенням ресурсів, необхідних для їх реалізації. Таким чином, стратегічний маркетинговий план характеризує маркетингову ситуацію, описує стратегії досягнення цілей і ті заходи, реалізація яких приводить до їх досягнення» [2, с. 544]. У той же час, говорячи про стратегію, Є.Голубков відзначає, що «стратегія – це домінуюча стійка лінія поведінки, головний напрямок здійснення місії організації, досягнення її цілей» [2, с. 70].

На думку Дж.Дея, акцент слід зробити на загальному управлінні, «тому що гарні стратегії не є приписанням, що враховують усі можливі випадковості й непередбачені в докладних планах події: турбулентні ринки для цього просто занадто непередбачені, і будь-які спроби заздалегідь усе упорядкувати, звичайно, закінчуються закостенілістю й короткозорістю. Від стратегії потрібна, у першу чергу, заява про напрямок, яка служить як центральна тема, навколо якої координується всі функціональні види діяльності. Інакше кажучи, нам потрібно на цьому етапі компас, а не докладна дорожня карта» [4, с. 56]. О.Добренькова навпаки вважає, що стратегія – це «карта місцевості», яка більш-менш точно відображає уявлення укладачів про цю місцевість» [7, с. 99].

Г.Мінцберг довів існування десяти наукових шкіл стратегій. При цьому він вважає, що питання по суті зводиться до відмінності підходів до формування й формулювання стратегій. Визначачи стратегію, Г.Мінцберг пропонує розглядати її в п'яти іпостасях: план, принцип, позиція, перспектива, прийом [10, с. 16].

У книзі «Школи стратегій» Г.Мінцберг, доводить, що стратегія може бути й напрямком досягнення мети (перспективою) і планом: «У той час як процес розробки стратегії переслідує мету забезпечити зміни орієнтирів діяльності організації, то результативні стратегії покликані стабілізувати її рух в обраному напрямку» [10, с. 250].

Також Г.Мінцберг доводить, що періоди стабільності час від часу перериваються трансформацією – квантовим стрибком в іншу конфігурацію [10, с. 253]. Відповідно до цього основна мета стратегічного менеджменту визначається залежно від того, в якому стані перебуває організація. Якщо в стані стабільності, то ціль – підтримка цього стану, якщо – трансформації, то забезпечення управління процесом переходу й збереження життєздатності організації. «Відповідно процес побудови стратегії зводиться до розробки концепцій або формального планування, до систематичного аналізу або бачення керівництва, до скооперованого навчання або конкурентної політики, до зосередженості на індивідуальному навчанні, колективній соціалізації або обмежується реакціями на вплив зовнішнього середовища. Результуючі стратегії ухвалюють форми планів або схем, позицій, перспектив або вивертів, але знову ж можна у свій час і відповідно до ситуації» [10, с. 253].

Встановлені розбіжності у визначеннях поняття «стратегія» через призму наукової школи конфігурації дозволяє нам зробити наступні основні висновки: залежно від конкретної ситуації найчастіше справедливим буває й те, що стратегія визначає тактику, і навпаки, тактика визначає стратегію; справедливо називати стратегію генеральною лінією, вектором, що визначають поведінку підприємства протягом певного періоду, і також справедливо стверджувати, що стратегія – це розгорнутий план дій, якщо доцільне застосування принципів наукової школи планування.

Ми згодні з тим, що ця теорія дійсно описує, систематизує існуючу ситуацію у теоретичних і практичних питаннях формулювання й формування стратегії, однак можливість її практичного застосування викликає сумнів. Основна проблема застосування даної стрункої теорії на практиці – визначення точного контексту, в якому слід застосовувати конкретний підхід

конкретної школи та обирати адекватні цьому контексту конфігурації. У теорії немає чіткого визначення «контексту», немає концепції його структури та доведеного її впливу на алгоритм вибору конфігурації підприємства. Концепція самого алгоритму вибору конфігурації розроблена, на нашу думку, частково. Тут ми маємо через концепцію «куба змін», яку можна розглядати як перший крок до формування алгоритму вибору конфігурації.

У результаті проведеного дослідження наша позиція у питанні про сутність поняття «стратегія» зводиться до того, що стратегія – це переважно вектор, лінія, що задає напрямок руху підприємства, що гарантує життєздатність/успіх в умовах конкретного контексту. Під контекстом будемо розуміти сукупність зовнішніх і внутрішніх умов функціонування підприємства.

Друга причина протиріччя у питанні про сутність стратегічного маркетингу – змішування понять «стратегічний рівень управління підприємством» і «ієрархічний рівень маркетингових рішень (вимір маркетингу)». Наші дослідження показують, що деякі автори у якості рівнів маркетингового процесу розглядають рівні управління підприємством, деякі автори, по суті, говорять про рівні прийняття маркетингових рішень, деякі автори змішують поняття: рівні управління підприємством та рівні маркетингових рішень. Взагалі, на наш погляд, ніхто не надає великого значення змішуванню цих понять. Говорячи по суті про рівні управління підприємством, автори найчастіше мають на увазі типи рішень: стратегічний рівень – стратегічний тип рішень; операційний рівень – тактичний тип рішень. Це робить невирішеною проблему розуміння такого явища як ієрархічність стратегії, стратегічні каскади.

Необхідність поділу рівнів управління та рівнів рішень (етапів рішень) відзначається в роботах багатьох авторів. Так, Ф.Вебстер вважає необхідним розглядати рівні маркетингового процесу у двох аспектах: стратегічні й ієрархічні рівні. В якості стратегічних рівнів Ф.Вебстер виділяє корпоративний, бізнес-рівень або рівень бізнес-одиниці та функціональний або операційний. В якості ієрархічних рівнів (вимірів) він виділяє: маркетинг як культуру, маркетинг як стратегію та маркетинг як тактику. Він вважає, що «багаторічна плутанина, пов'язана з визначенням маркетингу та розумінням маркетингової концепції, можливо, була обумовлена ігноруванням даного розмежування. Хоча кожний вимір маркетингу ідентифікується на будь-якому стратегічному рівні, його значення може змінюватися залежно від того, чи розглядаємо ми стратегічні або ієрархічні рівні» [12, с. 146].

На нашу думку, ієрархія вимірів маркетингу, розглянута Ф.Вебстером, по суті, є ієрархію маркетингових рішень: рішення по культурі, що відображають філософію маркетингу, стратегічні рішення та тактичні рішення.

Аналогічний структурний підхід до аналізу процесу розробки стратегії пропонується в [5], де також виділяється три рівні маркетингу: корпоративний, стратегічний (бізнес-одиниці) і функціональний/операційний, а також проводиться поділ маркетингу по трьом площинам: маркетинг як культура (цінності й вигоди), маркетинг як стратегія (сегментування, позиціонування, торговельні марки, інформація тощо) і як тактика (чотири «Р»). Ці автори відзначають, що в цей час зникає відмінність між діловим і маркетинговим стратегічним плануванням, оскільки перше представляє логічне продовження другого, більш глибоко спрямоване на задоволення споживачів.

В [12] при розгляді процесу корпоративного планування також виділяється три рівні управління: корпоративний, підрозділ, функціональний підрозділ і чотири етапи процесу: аналіз кон'юнктури, встановлення цілей, розробка маркетингової стратегії, розробка плану дій. Зазначимо, що як і в попередніх джерелах, тут вважається, що кожний з етапів спостерігається на кожному із трьох рівнів управління при розробці корпоративних планів [12, с. 223].

Виділяється із загального ряду думок позиція Дж.Еткінсона і Й.Уілсона, які відносять такі рівні, як корпоративний, бізнес-одиниці й функціональний до рівнів стратегії [13, с. 61].

Особливий інтерес для нас представляє позиція Є.Голубкова. В [2] також пропонується розрізнити рівні управління підприємствами та рівні маркетингу. «Роль маркетингу проявляється на трьох рівнях управління: корпоративному, бізнес-одиниці та ринку певного продукту. Роль маркетингу також слід розглянути з позицій трьох рівнів мислення: корпоративної культури, стратегії та тактики» [2, с. 76]. При цьому Є.Голубков вважає, що стратегічні й тактичні завдання можна виділити в кожному елементі комплексу маркетингу. Цікавим є те, що цей аргумент автора використовується як основний доказ недоцільності використання поняття «стратегічний маркетинг»: «Тому замість використання поняття «стратегічний маркетинг» логічніше окремі цілі й завдання маркетингової діяльності вписати в процес планування маркетингу, на певних етапах якого з'являються як стратегічні, так і тактичні цілі, завдання й напрями діяльності» [2, с. 76]. На думку Є.Голубкова, такий підхід до планування маркетингу, що поєднує рішення його стратегічних і тактичних завдань, дає можливість подолати протиріччя, що виникають при спробі розділити маркетинг на стратегічний і операційний. «Таким чином, мова йде не про стратегічний і операційний маркетинг, а про вирішення стратегічних і операційних завдань маркетингу в процесі управління маркетинговою діяльністю. ... протиріччя легко знімаються при послідовній розробці стратегічного й тактичного планів маркетингу, коли має місце трансформація стратегічних цілей і завдань у тактичні, операційні» [2, с. 545].

Є.Голубков змішує рівні управління та рівні виміру маркетингу (рівні рішень), ототожнюючи тактичний і операційний маркетинг. Основною причиною прагнення відмовитися від терміна «стратегічний маркетинг», на нашу думку, є те, що Є.Голубков розглядає стратегічний маркетинг як перелік завдань, вирішуваних тільки на вищому рівні управління. Ми згодні з Є.Голубковим у тому, що проблема уточнення границь стратегічного й тактичного маркетингу існує. Однак зроблені їм висновки та пропозиції щодо усунення зазначеного їм протиріччя, на нашу думку, слабо сприяють цьому. На нашу думку, досить складною для розуміння є різниця між вирішенням «стратегічних і операційних завдань маркетингу» у процесі управління маркетинговою діяльністю та стратегічним і операційним маркетингом в умовах присутності як стратегічних, так і тактичних рішень на всіх рівнях управління підприємством.

Розглянуте питання про співвідношення рівнів управління та рівнів рішень, безсумнівно, є методологічним питанням. Розмаїття думок з цього питання створює методологічні проблеми при вирішенні питань як стратегічного, так і тактичного маркетингу. Проведене дослідження позицій, а також власний досвід дозволяє нам з цього питання приєднатися до тих авторів, які вважають, що всі виміри маркетингу (типи рішень) присутні на всіх рівнях управління підприємством.

Розглянутий принциповий підхід до роз'єднання «понять рівень управління» і «рівень виміру маркетингу» при розробці стратегії є для нас досить конструктивним з погляду об'єднання структурного та процесного підходів до аналізу змісту та взаємозв'язків елементів процесу маркетингового управління.

З позицій аналізу такої причини протиріччя у трактуванні стратегічного маркетингу, як змішування рівнів управління підприємством та рівнів рішень, що приймаються в рамках процесу маркетингового управління на кожному рівні управління, можна зробити наступні основні висновки.

Фактично можна говорити про існування стратегічного маркетингу у двох іпостасях: по-перше, стратегічний маркетинг як сукупність рішень, що приймаються на вищому рівні управління підприємством: корпоративному у випадку диверсифікованого підприємства або стратегічному – на рівні бізнес-одиниці, у випадку не диверсифікованого підприємства; по-друге, стратегічний маркетинг як сукупність усіх стратегічних рішень на всіх стратегічних рівнях управління підприємством: корпоративному, стратегічному, операційному (можливе інше, більш детально трактування кількості й змісту рівнів управління). Наявність цих двох іпостасей (двох підходів до поняття «стратегічний маркетинг») пояснює наявність протиріччя у позиціях таких авторів, як, наприклад, Дж.Дей, Дж.Еткінсон, Й.Уілсон та ін.

Змішування стратегічних рівнів управління з рівнями рішень (стратегічні й тактичні рішення) призводить до некоректного висвітлення структури процесу маркетингового управління підприємством. Коректною є модель маркетингового управління у тих авторів, які будують її на підставі якого-небудь одного виміру. Наприклад, якщо модель побудована на підставі рівнів управління,

то коректне представлення процесу на рівні бізнес-одиниці буде виглядати так: стратегічний, функціональний та інструментальний рівень; якщо модель побудована на підставі рівнів маркетингових рішень (вимірів маркетингу), та коректне представлення процесу буде виглядати так: філософія (культура), стратегія й тактика.

Третя причина протиріччя у питанні про сутність стратегічного маркетингу – наявність різних підходів до співвідношення стратегічного планування й стратегічного маркетингу. Існують три різні позиції з цього питання. Перша позиція полягає в тому, що стратегічне планування розглядається в повній ізоляції від стратегічного маркетингу. Існує цілий ряд авторів, які, розглядаючи стратегічне планування, навіть не згадують термін «маркетинг». Друга позиція полягає в тому, що стратегічний маркетинг розглядається як процес, обумовлений стратегічним плануванням у частині визначення цілей, портфельної й конкурентної стратегій. Третя позиція полягає в тому, що стратегічний маркетинг ототожнюється зі стратегічним плануванням або, принаймні, тісно з ним переплітається, є наступним етапом розвитку стратегічного планування, його методологічною базою. Відмінності у підходах до співвідношення стратегічного планування й стратегічного маркетингу, як показали наші дослідження, обумовлені наступними основними причинами: по-перше, розвитком теорії та практики маркетингу; по-друге, ситуаційними факторами внутрішнього характеру (топ-менеджери мають маркетингову освіту, політичний розподіл сил) і зовнішнього характеру; по-третє, наявністю двох іпостасей стратегічного маркетингу: як сукупності рішень, що приймаються на вищому (стратегічному рівні управління підприємством), і як сукупності всіх стратегічних рішень, що приймаються на всіх рівнях управління.

Говорячи про розвиток теорії і практики маркетингу, можна виділити два основні моменти, що визначили співвідношення стратегічного планування й стратегічного маркетингу. Ця зміна співвідношення між попитом та пропозицією й поворот у теорії стратегічного планування від функціонального маркетингу до маркетингу як філософії ведення бізнесу та деякою мірою обумовлена цим зміна положення маркетингу в системі управління підприємством. Така зміна відбулася в 70-80- на початку 90-х років минулого століття. Тут ми зупинимось тільки на ролі маркетингу, оскільки це питання тісно пов'язано із другою встановленою нами причиною протиріччя, а саме такою внутрішньою ситуаційною змінною, як політичний розподіл сил в організації.

Дослідження великої кількості робіт, де авторами розглядається ретроспектива маркетингу, показує, що ще яких-небудь 30 років тому багато підприємств надавали маркетингу лише функціональне значення. Природно, що в умовах, коли функції маркетингу зводилися до певних зусиль (аналіз ринкових можливостей, маркетингові комунікації тощо), стратегічне планування було незалежним від маркетингового процесу й було прерогативою вищих менеджерів підприємства.

Сьогодні в результаті розвитку таких процесів, як глобалізація, фрагментизація ринків, глобальна конкуренція, інформатизація можна говорити про настання епохи постфункціонального маркетингу. Фахівці в сфері маркетингу відзначають, що в міру серйозних змін у маркетинговому середовищі змінюється і теорія, і практика маркетингу. Так Г.Багієв і співавтори відзначають, що одночасний розвиток концепцій маркетингу і стратегічного планування привів до виникнення самостійної концепції стратегічного маркетингу [14, с. 589]. М. Мак-Дональд стверджує, що маркетинг усе ще розвивається, компанії відходять тільки від тактичного використання маркетингу. У результаті цього формальні традиційні відділи маркетингу зменшуються в розмірах. Маркетинг як би виходить з маркетингових служб і поширюється по всій організації [12, с. 33-34]. П.Андерсен відзначає, що роль маркетингу в стратегічному плануванні давно не переглядалася [12, с. 125]. Ф.Вебстер вважає, що на корпоративному рівні та на рівні бізнес-одиниць «маркетинг може злитися зі стратегічним плануванням або, у загальному випадку, прийняти на себе функцію стратегічного розвитку із загальною відповідальністю за інформаційний менеджмент, сканування зовнішнього середовища та координацію діяльності» [12, с. 153]. Дж.Еткінсон відзначає, що стратегічний маркетинг сфокусований на рішеннях щодо товарів і ринків. «У цей час маркетинг зайняв місце в центрі стратегії» [13, с. 22].

Очевидно, що на підприємствах, для яких зрозумілі та високо оцінені всі переваги ринкової орієнтації, стратегічний маркетинг виходить на самий вищий рівень управління й практично зливається зі стратегічним плануванням. У цьому випадку процес розробки цілей здійснюється в рамках процесу стратегічного маркетингу. Результатом стратегічного маркетингу в цьому випадку стає стратегія бізнесу й цілий каскад маркетингових стратегій. Стратегічний маркетинг зливається зі стратегічним плануванням на тих підприємствах, де його розглядають як прерогативу топ-менеджерів; звичайно це трапляється тоді, коли вони є професіоналами в області маркетингу, тільки тоді маркетинг на підприємстві має реальну політичну вагу. Стратегічний маркетинг не з'єднується й тим більше не зливається із процесом стратегічного планування, коли професійні маркетологи перебувають на нижніх рівнях управлінської ієрархії й коли керівники підприємства не розглядають стратегічний маркетинг як необхідну умову забезпечення конкурентоспроможності. Звичайно це відбувається на тих українських підприємствах, де ринкова орієнтація не стала метою, а маркетинг – філософією бізнесу.

Зрозуміло, що якоюсь мірою розбіжності у питанні про співвідношення стратегічного планування й стратегічного маркетингу обумовлені також і нерівномірним проникненням філософії маркетингу та професійних маркетологів у вищі ешелони влади підприємств. Це також якоюсь мірою пояснює суперечливість позицій багатьох авторів, які, з одного боку, стверджують, що маркетинг як філософія й технологія лежать в основі стратегічного планування й безпосередньо використовується в процесі розробки портфельних, конкурентних стратегій і стратегії зростання, з іншого боку, розглядаючи питання стратегічного планування на корпоративному рівні й рівні підрозділів, фактично навіть не згадують маркетинг.

Вважаємо, що відмінності в позиціях у питанні про співвідношення стратегічного маркетингу й стратегічного планування в значній мірі пояснюють протиріччя у таких питаннях, як сутність результатів стратегічного маркетингу, рівень управління, на якому він повинен здійснюватися, а також місце цілей у системі стратегічного маркетингу.

Якщо стратегічне планування визначає напрямок для стратегічного маркетингу у вигляді цілей і відповідно здійснюється на вищому рівні управління підприємством, вважається, що стратегічний маркетинг повинен починатися на рівні бізнес-одиниці й результатом його є маркетингова стратегія, яка повинна перебувати в руслі стратегії підприємства. Причому ця маркетингова стратегія трактується найчастіше як формула STP/СЦП і сукупність маркетингових програм у розрізі маркетингу-мікс. При цьому деякі автори не можуть не визнати, що іноді процеси стратегічного й маркетингового планування важко роз'єднати.

Існує також і деяка двоїста позиція, коли автори більш гнучко підходять до співвідношенню стратегічного маркетингу й стратегічного планування й можливість ототожнення стратегічного маркетингу зі стратегічним плануванням ставиться в залежність від ступеня диверсифікованості підприємства. На думку Дж.Еткінсона, стратегічний маркетинг може здійснюватися на корпоративному рівні, якщо діяльність підприємства не диверсифікована. Для орієнтованих на маркетинг підприємств «відмінність між корпоративною та маркетинговою стратегіями практично відсутня. Для більш диверсифікованих компаній все може бути не так; наприклад, взаємозв'язок між стратегією управління, доходами й функціональною маркетинговою стратегією може бути невиразним» [13, с. 15].

М.Мак-Дональд так визначає взаємозв'язок конкурентної маркетингової стратегії і процесу стратегічного планування: «...завдання конкурентної маркетингової стратегії полягає в переміщенні підприємства з нинішньої позиції на більш сильну. Це здійснюється шляхом адаптації до зовнішніх сил: конкуренції, ринковим змінам, розвитку технологій; а також за допомогою визначення й приведення ресурсів компанії у відповідність можливостям, що відкриваються перед нею. Складність такого завдання привела до розробки теорій, концепцій і технік, що представляють процес створення стратегії в систематизованому виді. Усе це одержало популярність як процес стратегічного планування» [12, с. 76].

Ті автори, які вважають, що стратегічний маркетинг – це сучасний етап розвитку стратегічного планування, вважають, що результатом стратегічного маркетингу є стратегія бізнесу (стратегічний маркетинговий план), у ході розробки якого в першу чергу

обґрунтовуються місія, мета, стратегічна спрямованість. При цьому вони розглядають стратегічний маркетинг як сукупність стратегічних маркетингових рішень, прийнятих на самому високому рівні управління підприємством (перший підхід до визначення стратегічного маркетингу).

Таким чином, різні позиції у розглянутому питанні, обумовлені тим, що дослідники стратегічного маркетингу аналізували підприємства різних типів у різні періоди їх розвитку. Проте, у цілому можна стверджувати, що в умовах конкуренції стратегічний маркетинг і стратегічне планування – процеси, тісно пов'язані як у теорії, так і на практиці. Дослідження причин методологічних проблем, пов'язаних з визначенням сутності стратегічного маркетингу, дозволило зробити наступні основні висновки:

1. Причини, які визначають принципи відмінності у позиціях авторів у питанні про сутність стратегічного маркетингу, мають ієрархічну природу.

2. Усі проаналізовані причини можуть бути розподілені на суб'єктивні й об'єктивні. Перші обумовлені неправильним тлумаченням і/або змішуванням понять. Другі обумовлені тим, що розробка концепцій стратегічного маркетингу здійснювалася авторами на підставі, у тому числі й аналізу практичного маркетингу в різних країнах у різні періоди. Очевидно, що умови здійснення практичного маркетингу, у тому числі й стратегічного маркетингу, характеризувалася серйозними відмінностями в ситуаційних факторах як внутрішнього, так і зовнішнього характеру.

До факторів зовнішнього характеру можна віднести відмінності в маркетинговому середовищі підприємства з погляду ступеня їх турбулентності, ступеня доступності сучасних наукових знань в сфері маркетингового управління. До внутрішніх факторів можна віднести розподіл політичних сил та місце маркетингу в ієрархії управління. Концепції маркетингового управління народжуються на підставі аналізу практики й перевіряється на практиці, неважко зрозуміти, що для різних ситуацій могли бути справедливі різні підходи до визначення змісту стратегічного маркетингу.

#### РЕЗЮМЕ

Изучены субъективные и объективные причины возникновения методологических проблем и противоречий по вопросу о сущности стратегического маркетинга в системе маркетингового управления промышленным предприятием и определены приоритеты их устранения. Сущность стратегического маркетинга была рассмотрена на основе анализа его трех основных элементов: цель предприятия, содержание в рамках определенной структуры и иерархии, и результат.

**Ключевые слова:** маркетинг, стратегический маркетинг, маркетинговое планирование, маркетинговые решения, маркетинговое управление.

#### РЕЗЮМЕ

Досліджено суб'єктивні та об'єктивні причини виникнення методологічних проблем та протиріч у питанні про сутність стратегічного маркетингу в системі маркетингового управління промисловим підприємством та визначено пріоритети їх усунення. Сутність стратегічного маркетингу було розглянуто на основі аналізу його трьох основних елементів: мета підприємства, зміст у рамках певної структури й ієрархії, і результат.

**Ключові слова:** маркетинг, стратегічний маркетинг, маркетингове планування, маркетингові рішення, маркетингове управління.

#### SUMMARY

The subjective and objective reasons of origination of methodological problems and contradictions in issue of strategic marketing essence in marketing management system by the industrial enterprise are studied and their elimination priorities are defined. The strategic marketing essence has been considered on the basis of its three main elements analysis: enterprise purpose, substance within the bounds of certain structure and hierarchy and result.

**Key words:** marketing, strategic marketing, marketing planning, marketing decisions, marketing management.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 1.Калиниченко М.П. Концепція ринкової орієнтації та її теоретичне підґрунтя // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Зб. наук. пр. Маріуполь: Вега-Принт, 2009. -352 с., С. 304-308.
- 2.Голубков, Е.П. Основы маркетинга [Текст] / Е.П.Голубков : Учебник. – Москва : Финпресс, 1999. – 656 с.
- 3.Котлер, Ф. Маркетинг менеджмент [Текст]. – 11- изд. – СПб.: Питер, 2004. – 798 с.
- 4.Дэй, Д. Стратегический маркетинг [Текст]. – М. : Эксмо-Пресс, 2002. – 632 с.
- 5.Ламбен, Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок. Стратегический и операционный маркетинг [Текст] : Учебник для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования". – СПб. : Питер, 2005. – 796 с.
- 6.Данько, Т. П. Управление маркетингом [Текст] : Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 334 с.
- 7.Добренькова, Е. В. Стратегическое управление бизнесом [Текст] : Монография. – М. : Международный университет бизнеса и управления, 2001. – 403 с.
- 8.Фатхутдинов, Р.А. Стратегический маркетинг [Текст] : Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2002. – 439 с.
- 9.О'Шонесси, Д. Конкурентный маркетинг : стратегический подход [Текст]. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – 857 с.
- 10.Мишцберг, Г. Школы стратегий [Текст] : Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегий менеджмента. – СПб. : Питер, 2000. – 331 с.
- 11.Смит, П. Коммуникации стратегического маркетинга [Текст] / П. Смит, К. Бэрри, А. Пулфорд : Учеб.пособие. – М. : Юнити-Дана, 2001. – 415 с.
- 12.Теория маркетинга [Текст]. – СПб. : Питер, 2002. – 462 с.
- 13.Эткинсон, Дж. Стратегический маркетинг : ситуации, примеры [Текст] / Дж.Эткинсон, Й. Уилсон: Учеб. пособие для вузов. – М. : Юнити-Дана, 2001. – 471 с.
- 14.Багиев, Г.Л. Маркетинг [Текст] / Г.Л. Багиев, В.М. Тарасевич, Х. Анн : Учебник для вузов. – 2-е изд. стереотип. – М. : Экономика, 2001. – 703 с.



УПРАВЛІННЯ МАРОЧНИМИ АКТИВАМИ В СИСТЕМІ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кендюхов О. В., д.е.н., професор Донецький національний університет  
 Боснко О. Ю., к.е.н., доцент Донецький національний університет

Для споживача торговельна марка виступає як інструмент ухвалення рішення. В умовах зростаючого динамізму та диференціації продуктів і ринків одними з найважливіших факторів виступають витрати вибору, витрати, пов'язані із прийняттям рішень.

Коли людина споживає певний продукт, цьому передують виплата деякої суми коштів, яка відбиває її фінансові витрати. Відповідно до теорії альтернативної вартості, людина, обираючи ту чи іншу форму споживання, змушена відмовитися від іншої, альтернативної, форми, яка завжди супроводжується психологічними витратами. Це є витрати, пов'язані з прийняттям рішень, які виявляються важливим фактором, що визначає поведінку споживача. Необхідність вибору між великою кількістю альтернатив, які відкриваються перед споживачем, робить прийняття рішення усе більш і більш важким, і значення витрат, пов'язаних із прийняттям рішень, виявляє тенденцію до збільшення. Тому, як відзначає Т. Сакайя, коли ми говоримо про відмову від однієї форми споживання при виборі іншої, ми не обов'язково маємо на увазі, що покупка однієї речі означає відсутність грошей для покупки якоїсь іншої речі. Тобто такі фактори впливу на рішення споживача, як обмеження, які накладаються часом, або соціальна оцінка тієї чи іншої конкретної форми його поведінки, також відіграють свою роль. Крім цього, час і репутація для багатьох споживачів стали мати навіть більше значення, ніж гроші [1, с. 56].

Тим, хто прагне до збільшення обсягу збуту продукції в умовах диверсифікованого суспільства, доведеться приділяти більше уваги скороченню зусиль покупця, спрямованих на прийняття рішень, ніж зменшенню його фінансових витрат через систему знижок.

Торговельна марка, таким чином, є носієм або засобом передачі концентрованої інформації про особливості товару чи послуги. Вона створює раціональну основу для ухвалення рішення і має цінність, а отже, і вартість. Відповідно торговельна марка у вартість продукту-носія закладає нову вартість інформаційного ресурсу, який має споживчу цінність для ухвалення рішення. Тобто торговельна марка – вартість, яка породжує нову вартість і, таким чином, набуває рис економічної категорії «капітал», стає марочними активами підприємства.

Залучаючи й утримуючи споживачів, успішні торговельні марки забезпечують процвітання фірми. Завоювавши з їх допомогою лояльних покупців, компанія одержує можливість зміцнити ринкові позиції, підтримувати рівень прийнятних цін і стійкі потоки коштів, що у свою чергу підвищує ціну акцій компанії і забезпечує базу для її подальшого росту. Питання про торговельну марку – це не тільки одна з характеристик споживчого ринку, відповідь на нього має величезне значення як для ділових ринків, так і для постачальників послуг, роздрібної торгівлі.

Торговельні марки є одним із найкоштовніших активів фірми, і керівництво багатьох компаній усвідомлює, що цю цінність можна і потрібно використовувати для одержання додаткового доходу. Завдяки ефективному використанню марочних активів цим компаніям вдається забезпечувати високі темпи економічного зростання. Як відзначає С. М. Девіс, компанії, менеджери яких не приділяють належної уваги розвитку своїх торговельних марок, приречені на посередні фінансові результати [2, с. 13].

Із позицій управління торговельна марка має подвійне призначення:

1. Вона є інструментом управління, за допомогою якого фірма активно впливає на всіх зацікавлених осіб (покупців, партнерів, ділову громадськість), формуючи певний імідж фірми та її продукції і бажане поведінку зазначених осіб стосовно фірми. У цьому розумінні торговельна марка є інструментом досягнення стратегічних цілей фірми.

2. Марка є об'єктом управління, відносно якого застосовано загальноприйняті етапи та процедури управління – формування цілей, вибір стратегії, оцінка ефективності управління та ін.

Проте аналіз літератури із брендингу [2, 3, 4-9] свідчить про те, що проблема системного розкриття механізму управління марочними активами в системі маркетингової діяльності підприємства залишається відкритою.

Метою статті є обґрунтування концепції організаційно-економічного механізму управління марочним капіталом в системі маркетингової діяльності підприємства.

Розробка методів управління марочним капіталом повинна базуватися на вивченні особливостей складових керованого об'єкта – торговельних марок. Спираючись на системний підхід, можна сформулювати основні концептуальні принципи формування організаційно-економічного механізму управління марочним капіталом:

1. Цілісність організаційно-економічного механізму управління марочним капіталом, за якої функціонування всіх його частин (підсистем) і елементів направлено на досягнення загальної мети, що стоїть перед системою. В управлінні ця властивість системи знаходить відображення в такому:

за наявності загальної єдиної цільової функції управління марочним капіталом, яка відображає мету, що стоїть перед системою, цільова приватна функція має бути єдиною і для кожної частини системи;

критерії ефективності функціонування підсистем і елементів повинні максимально відповідати критерію ефективності системи в цілому.

2. Сприйняття марочного капіталу як системи торговельних марок, а окремої торговельної марки як системи атрибутів, в якій функція кожного атрибута направлена на досягнення загальної мети, що стоїть перед торговельною маркою.

За наявності головної єдиної цільової функції марочного капіталу, цільова функція кожної торговельної марки має бути також єдиною, проте досягнення приватної мети повинне забезпечувати реалізацію головної цільової функції марочного капіталу.

Відповідно за наявності головної єдиної цільової функції окремої торговельної марки, цільова (приватна) функція кожного атрибута має бути також єдиною, проте досягнення приватної мети щодо кожного атрибута повинне забезпечувати реалізацію головної цільової функції торговельної марки.

3. Складність організаційно-економічного механізму управління марочним капіталом, яка полягає в тому, що зміна в якій-небудь його частині викликає зміни в інших її частинах, пов'язаних між собою безліччю зворотних зв'язків. Наприклад, недоліки в організації рекламної компанії призводять до зниження обсягу продажів і скорочення частки ринку, що може викликати збільшення ціни одиниці продукції для збереження валового доходу в колишньому обсязі.

4. Збереження в даний час і в перспективі творчої домінуючої ролі людини в організаційно-економічному механізмі управління марочним капіталом і необхідність у зв'язку з цим створення моральної та матеріальної його зацікавленості в результатах функціонування системи.

5. Безперервність розвитку організаційно-економічного механізму управління марочним капіталом.

6. Взаємозамінність способів просування торговельної марки.

7. Органічне поєднання ринкового (абсолютна і відносна частка ринку, обсяг продажів), вартісного (додаткова вартість, створювана торговельною маркою) і споживацького (лояльність, асоціації, імідж) аспектів функціонування марочного капіталу.

8. Деяка невизначеність поведінки окремих торговельних марок у перспективі, через яку опис їх розвитку можна виконати лише з використанням моделей вірогідності.

Задача забезпечення ефективного управління марочним капіталом підприємства (усіма торговельними марками) з урахуванням його постійно зростаючих масштабів, є виключно складною і вимагає зусиль великої кількості дослідників.

Серед методів управління марочним капіталом провідна роль повинна належати економічним та соціально-психологічним.

Економічний метод управління впливає на марочний капітал таким чином, що його конкретні форми реалізуються через дію таких важелів, як інвестиції у створення бренду, поточні витрати на рекламу, ціна товару, що продається під даною торговельною маркою, витрати на матеріальне стимулювання праці штатних фахівців з управління торговельною маркою, мерчандайзинг та ін. Крім того, економічні методи управління торговельною маркою припускають установлення директивних планових завдань (наприклад, за обсягом збуту, асортиментом продукції, що випускається), обмежень з використання фінансових ресурсів (наприклад, обмеження на максимальний розмір рекламного бюджету).

До важелів економічних методів управління відносять також нормативи витрачання ресурсів (нормативна ціна за тисячу контактів, норми розміщення рекламних щитів, нормативна чисельність мерчандайзерів тощо), правила розпорядження матеріальними і грошовими ресурсами, методики визначення ефективності рекламних заходів, заходів PR, директ-маркетингу і акцій зі стимулювання збуту та ін.

Економічні методи управління застосовуються для впливу на функціонування всіх ієрархічних ступенів системи управління марочним капіталом. Важелі економічних методів управління можуть бути розділені на п'ять груп:

- 1) продуктові завдання;
- 2) ринкові завдання;
- 3) завдання з просування торговельної марки;
- 4) обмеження на використання ресурсів;
- 5) нормативи.

Для різних рівнів ієрархії управління перелік важелів економічних методів управління конкретизується і видозмінюється.

Соціально-психологічні методи застосовуються в основному у процесі просування та позиціонування торговельних марок, як інструменти управління поведінкою споживача, впливу на його свідомість. До цих методів належать завдання з розробки рекламних гасел, відео- і радіороликів, сюжетів інших рекламних матеріалів; з використання засобів реклами; не економічні заходи щодо стимулювання збуду та ін.

Механізм впливу органів управління на марочний капітал за допомогою важелів економічних та соціально-психологічних методів управління подано на рис. 1.

На даному етапі розвитку брендингу однією з найважливіших проблем є обґрунтування критеріїв ефективності управління марочним капіталом. Ця проблема підрозділяється на дві групи таких взаємозв'язаних задач: 1) можливо або неможливо сформулювати в кількісній формі єдиний критерій управління марочним капіталом у цілому; 2) якщо такий критерій сформулювати можливо, то чи буде він придатний для всіх рівнів ієрархії управління марочним капіталом (у тому числі у великих багатомарочних диверсифікованих компаніях, на підприємствах меншого масштабу, в окремих структурних підрозділах підприємств, що займаються брендингом) – так званий наскрізний критерій, або на кожному рівні ієрархії управління марочним капіталом має бути визначений свій критерій (група критеріїв) – у такому разі виникає проблема їх узгодження у напрямі досягнення загальних інтересів усього господарського комплексу компанії. У цій сукупності задач переплітаються загальні для багатьох компаній і специфічні для конкретного підприємства питання, які не завжди можна розділити.

Оскільки проблема формування наскрізного критерію ефективності управління марочним капіталом відноситься і до проблеми управління як окремою маркою, так і марочним капіталом у цілому, необхідно перерахувати підходи до вивчення й узгодження критеріїв на всіх рівнях і масштабах управління.

1. Проблема загального критерію.

Для досягнення оптимуму в багатомарочному бізнесі необхідний показник, за яким можна визначити оптимальний варіант розвитку, або (у крайньому випадку) деяка шкала переваги можливих планів розвитку окремих торговельних марок.

2. Проблеми локального критерію.

Оцінка управління окремим брендом повинна максимальною мірою відповідати інтересам усієї системи. Тому слід визначити такий локальний критерій оптимальності (за відсутності наскрізного), який би найбільшою мірою відповідав загальним бізнес-інтересам компанії.

3. Проблеми багатоступінчатої оптимізації.

Необхідні конкретні способи узгодження загальних і локальних рішень. Зважаючи на складність системи управління марочним капіталом (за відсутності наскрізного критерію) таке узгодження поки можливе лише з використанням багатоступінчатого (ієрархічного) підходу до процесів оптимізації шляхом розробки ітеративних алгоритмів ув'язки рішень різних рівнів.

Розглянемо більш детально існуючі методи вирішення цих проблем.

У дослідженнях можливості формування загального критерію ефективності управління марочним капіталом склалися такі три наукові напрями:

- 1) заперечується сам факт існування такого критерію;
- 2) визнається наявність декількох незалежних критеріїв ефективності управління марочним капіталом;
- 3) уважається за можливе сформулювати єдиний критерій ефективності управління марочним капіталом.

На сьогодні кожний із перерахованих напрямів має недоліки:

заперечення факту існування загального критерію рівноцінне визнанню відсутності певної мети використання і розвитку марочного капіталу підприємства, із чим не можна погодитися;

наявність декількох критеріїв ефективності приводить до необхідності зіставлення їх ваговитості, переваги, що практично еквівалентно зведенню декількох критеріїв до одного;

у дослідженнях із формування єдиного критерію ефективності поки не існувало завершених загально визначених розробок.

Зважаючи на зазначені труднощі при побудові загального критерію, багато дослідників прагнуть знайти найпростіший показник, який може відобразити хоча б приблизно мету управління марочним капіталом або частину цієї мети. Як правило, це вартість марочного капіталу.

При побудові спрощених показників склалися два принципові підходи:

прагнення мінімізувати витрати ресурсів на реалізацію мети функціонування марочного капіталу;

прагнення досягти максимуму корисності при повному використанні наявних ресурсів.

Для оптимального функціонування марочного капіталу недостатньо знати загальний критерій. Необхідно також мати у своєму розпорядженні локальний критерій, що якнайповніше відповідає загальному оптимуму, пов'язати його з економічними інтересами всієї системи управління марочним капіталом.

Виконані до цього часу дослідження приводять більшість авторів до висновку про те, що таким локальним критерієм, який характеризує ефективність управління готельною торговельною маркою, можуть служити абсолютна і відносна частка ринку, а також величина додаткової вартості, що створюється торговельною маркою.

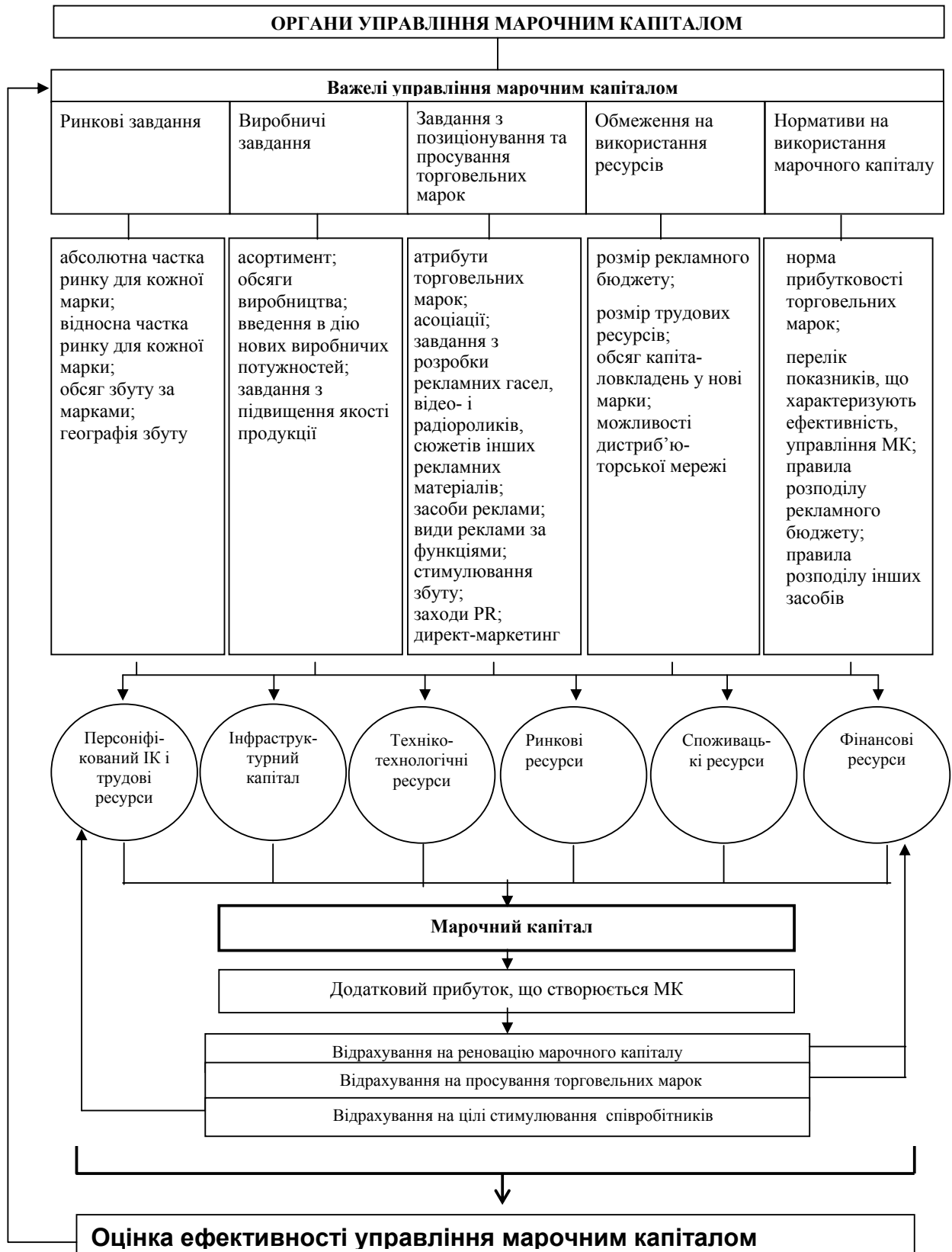


Рис.1. Механізм впливу органів управління на функціонування марочного капіталу

Локальний критерій дозволяє оцінювати всі відносно невеликі приватні зміни у функціонуванні окремих елементів марочного капіталу підприємства безпосередньо через їх вплив на загальний критерій ефективності.

Мінімум поточних витрат на підтримку виробничої марки також адекватний локальному критерію, коли ще до вирішення задачі відомі або задані оптимальні обсяги інвестицій у марочний капітал.

Задача вибору локального критерію ефективності розв'язується окремо за кожною торговельною маркою або за окремими задачами використання марочного капіталу (збільшення частки ринку, підвищення доданої вартості торговельної марки та ін.).

У випадку, якщо використання загального критерію можливе, необхідно виробити локальні критерії та їх кількісні значення для кожного рівня управління марочним капіталом.

Щоб оптимально пов'язати централізований і децентралізований механізми управління, необхідно мати комплекс моделей централізованого укрупненого управління марочним капіталом і розрахункової системи економічних оцінок ефективності управління марочними ресурсами, що пов'язана з розрахунковою системою локальних оцінок, які пов'язані з моделями окремих брендів і функціями окремих органів управління марочним капіталом.

Складною проблемою оптимального управління є проблема агрегації та дезагрегації оцінки ефективності управління марочними ресурсами. На вищих рівнях ієрархічної системи обсяги продажів, частка ринку, масштаби застосування різних способів просування торговельних марок у процесі вирішення задач одержують оцінки для укрупнених наборів (агрегатів) близьких за характером ресурсів. У міру переходу до нижніх рівнів вони повинні деталізувати – дезагрегуватися. При агрегації та дезагрегації неминучі відхилення від оптимуму, пов'язані з тим, що на нижніх рівнях може змінюватися структура ресурсів, необхідних для просування і підтримки торговельних марок. Позитивно впливає тут та обставина, що агреговані показники мають значну сферу стійкості, і тому зміна локальних задач у певних межах при деталізації плану використання і відтворення марочного капіталу не вимагає перегляду стратегічного плану вищого рівня.

При цьому виникає складна проблема впорядкування економічних відносин між елементами системи управління марочним капіталом, що знаходяться на різних рівнях ієрархії управління (вертикальні зв'язки) і що знаходяться на одному рівні ієрархії (горизонтальні зв'язки). На основі оптимального плану в межах заданих верхнім рівнем обмежень у ресурсах і відповідно до локального критерію ефективності елементи нижніх рівнів самі приймають рішення про найдоцільніші способи й інструменти управління марочним капіталом.

У разі, коли децентралізація управління марочним капіталом здійснюється шляхом формування незалежних підрозділів, кожне з яких спеціалізується на окремій торговельній марці, локальний критерій показує, який приріст вносить даний підрозділ і об'єкт управління (торговельна марка) у величину загального критерію ефективності за рахунок проведених цим підрозділом заходів, що викликали зміну кількісних і якісних показників функціонування даної торговельної марки.

Орієнтуючись на екстремум локального критерію (наприклад, максимум частки ринку), що визначається з урахуванням пріоритетів оптимальної структури марочного капіталу, підрозділи можуть самостійно добиватися оптимального режиму діяльності і максимізувати має бути скоректований план з використання і відтворення марочного капіталу більш високого рівня, змінити оцінки, нормативи і ліміти використання ресурсів із метою матеріального забезпечення і стимулювання виконання більш ефективного плану. Система агрегованих показників цього плану і далі стимулюватиме підрозділи до вдосконалення плану у напрямі максимізації загального критерію оптимальності.

Отже, оптимальний план управління марочним капіталом компанії в цілому і відповідні йому плани підрозділів, що спеціалізуються на окремих торговельних марках, забезпечують цілеспрямований розвиток марочного капіталу при децентралізації ухвалення приватних рішень у брендингу.

Таким чином, у рамках теорії оптимального управління марочним капіталом забезпечується єдність вартісного і власне ринкового аспектів його відтворення. Оптимальне управління марочним капіталом включає не тільки розробку атрибутів торговельних марок, упродовження їх на ринок, планування частки ринку і обсягів продажів, але й розробку і забезпечення відповідних норм ефективності, що дозволяють окремим елементам системи управління марочним капіталом діяти, керуючись локальними критеріями ефективності.

Задача управління марочним капіталом не зводиться лише до оптимізації планування. Визначивши показники оптимального плану, треба створити умови для того, щоб вони досягалися. Серед цих умов важливе місце займає використання економічних і соціально-психологічних методів управління.

#### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Sakaiya T. The Knowledge-Value Revolution, or A History of the Future. – N.Y.: Kodansha America Ltd., 1991.
2. Дэвис С.М. Управление активами торговой марки / С.М. Дэвис: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
3. Байлер А. Магия бренда / А. Байлер // Роль рекламы в создании сильных брендов. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2005. – С. 227-249.
4. Скоробогатых И.И. Сравнительный анализ существующих методик оценки стоимости торговой марки / И.И. Скоробогатых, Д.А. Чиняева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 32-43.
5. Скоробогатых И.И. Сравнительный анализ существующих методик оценки стоимости торговой марки / И.И. Скоробогатых, Д.А. Чиняева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2003. – № 5. – С. 30-43.
6. Скоробогатых И.И. Сравнительный анализ существующих методик оценки стоимости торговой марки / И.И. Скоробогатых, Д.А. Чиняева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2003. – № 6. – С. 30-43.
7. Чармэссон Г. Торговельная марка: как создать имя, которое принесет миллионы / Г. Чармэссон: Пер. с англ. Л. Корпан. – СПб.: Питер, 1999. – 224 с.
8. Элвуд Я. 100 приемов эффективного брендингу / Я. Элвуд: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. – 368 с.
9. Яненко М. Торговые марки в товарной политике фирмы / М. Яненко. – СПб.: Питер, 2005. – 240 с.

УДК 331.5:129.10

#### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

**Клименкова О. В.**, соискатель кафедры управления персоналом и экономики труда ДонНУ

Постановка проблемы. Тенденции в развитии человеческого капитала объединяют решение вопросов производства и распределения товаров и услуг с решением проблем формирования и использования способностей и возможностей людей, которые являются во многом взаимосвязанными и взаимодополняющими друг друга. При этом развитие человеческого капитала рассматривается

как двусторонний процесс. С одной стороны, это формирование человеческих способностей: укрепление здоровья, приобретение знаний, совершенствование профессиональных навыков. С другой – реализация приобретенных способностей для производительных целей или для отдыха, культурной, политической деятельности.

Современные тенденции в развитии человеческого капитала показывают, что социально-экономические преобразования по-разному отражаются на положении людей в обществе. Переход к рынку сопровождается, с одной стороны, свертыванием социальных программ и социальной сферы, а с другой – повышением и формулированием новых требований, предъявляемых к рабочей силе.

В этой связи первостепенное значение приобрела проблема определения качественных критериев жизнедеятельности человека, путей их формирования и развития. Теоретические исследования необходимы, прежде всего, для того, чтобы раскрыть, как общие закономерные черты проявляют себя в конкретных условиях трансформирующихся стран, и, в частности Украины, какие особенности при этом находят свое отражение.

Возникла необходимость пересмотреть сложившиеся представления о том, как следует решать вопросы о развитии человеческого капитала. Это особенно важно сделать в настоящее время потому, что Украина более двадцати лет пытается найти оптимальные пути своего государственного, политического и социально-экономического развития. Основой могут служить лишь стратегические подходы, рассматривающие человеческий капитал как один из основных факторов общественного развития. Именно в зависимости от этого фактора должны рассматриваться проблемы всестороннего развития экономической, социальной и культурной жизни страны.

Анализ последних публикаций. В зарубежной и отечественной экономической литературе теоретико-методологическим аспектам исследования проблем развития человеческого капитала уделяется много внимания. Об этом свидетельствует значительное увеличение за последнее десятилетие числа монографических работ, статей и диссертаций. С различных точек зрения проблема развития человека и удовлетворения его потребностей рассматривалась в работах А.Смита, У.Петти, Д.Милля, А.Маршала, Ж.Сея, Дж.М.Кейнса, Г.Мюрдаля, С.Кузнеця, А.Льюиса, Т.Шульца, А. Сена, С.Фишера, М.Хака, К.Гриффина, Т.Маккинли, М. Морриса, М. Десай, И. Фролова, В. Колесова, Ю. Плюснина, А.Саградова, Н.Зубаревич В.Эченикэ, Г.Батыгина, Л.Лукьяновой, Н.Михайлова, С.Попова, Л. Хахулиной, М.Руткевич, Б.Мильнера, И. Белобородова и других.

Среди ученых Украины, занимающихся научными исследованиями сущности человеческого капитала и специфики его формирования в Украине, следует выделить работы В. Антонюк, А. Гальчинского, Е. Гришновой, В. Геца, А.Гоша, А. Гринева, К.Гурова, В. Даниюк, М.Згуровского, А. Колота, Э. Либановой, А.Мазараки, В. Петюха, Ю.Пахомовой, В. Семиноженко, В. Куценко, Г. Евтушенко, Т. Шпараги, Я.Дуткевич, И. Лашенко, Ю. Скаженик, А. Лохмач и многих других.

Несмотря на широту и разносторонность рассмотрения проблем развития человеческого капитала [1-2] здесь по-прежнему остается множество нерешенных вопросов, требующих серьезного внимания, как с теоретической, так и с практической сторон. Нет единого мнения по поводу методологических подходов к оценке развития человеческого потенциала, многие вопросы, касающиеся механизмов воздействия на развитие человеческого потенциала в трансформационных условиях, еще недостаточно исследованы.

Исследование, осуществленное в данной статье, направлено на осмысление процессов развития человеческого капитала в особых условиях, связанных со становлением рыночных отношений.

Цель статьи заключается в разработке общетеоретического обоснования экономической роли, значения и места человеческого потенциала в экономической теории, исследовании его как одного из основных факторов общественного развития.

Изложение основного материала. Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь – Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению [4, с. 124].

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы – затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

Анализируя методологические подходы к оценке развития человеческого потенциала, подчеркивается, что большой вклад в методологию и практику использования показателей оценки, как общего уровня развития человеческого потенциала, так и отдельных его составляющих, а также возможностей их межгосударственного сравнения, были привнесены теорией развития человеческого потенциала, а также ежегодно публикуемыми международными докладами о развитии человеческого потенциала, издаваемыми программой развития ООН (ПРООН) с 1990г [3]. Если кратко, то человеческий капитал — это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни. Это главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития.

Одним из условий развития и повышения качества человеческого капитала является высокий индекс экономической свободы. Рассмотрение концептуальных подходов позволило сделать вывод о том, что пришедшая на смену традиционным для Запада теориям экономического развития, моделям экономического роста, строившимся на базе валового национального продукта, концепция развития человеческого потенциала основывается на ориентации на повышение качества жизни человека, на расширение его возможностей во всех областях. В данной концепции делается утверждение о том, что определяющим является не само по себе богатство, а то, как его используют разные страны. Уровень дохода, достигнутый в стране в настоящее время, не гарантирует экономического процветания в будущем [3].

Рассматривая понятие человеческого потенциала в системе количественных и качественных параметров развития населения, следует отметить, что в современной литературе оно используется как более полное и объемлющее, чем такие понятия, как человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий фактор, уровень жизни, качество жизни, качество населения, каждое из которых дополняло и последовательно сменяло друг друга на протяжении длительного времени. При этом главным аргументом здесь выступает тот факт, что понятие человеческого потенциала позволяет дать комплексную характеристику социально – экономических, социокультурных, экологических, психологических, социально-демографических и пр. аспектов существования человека, а также реализации его возможностей. В современной научной литературе отстаивается мнение о том, что под человеческим потенциалом следует понимать всю совокупность функциональных качеств, присущих человеку, и определяющих возможности его самореализации в той или иной сфере деятельности.

Автором статьи разделяется существующая точка зрения о том, что развитие человеческого потенциала может трактоваться и как совершенствование возможностей человека, его способностей достигать поставленные и значимые цели, и как «процесс расширения стоящего перед человеком выбора». Причем эти трактовки развития человеческого потенциала (как расширение выбора и как совершенствование возможностей и способностей) не противоречат друг другу и являются взаимодополняющими.

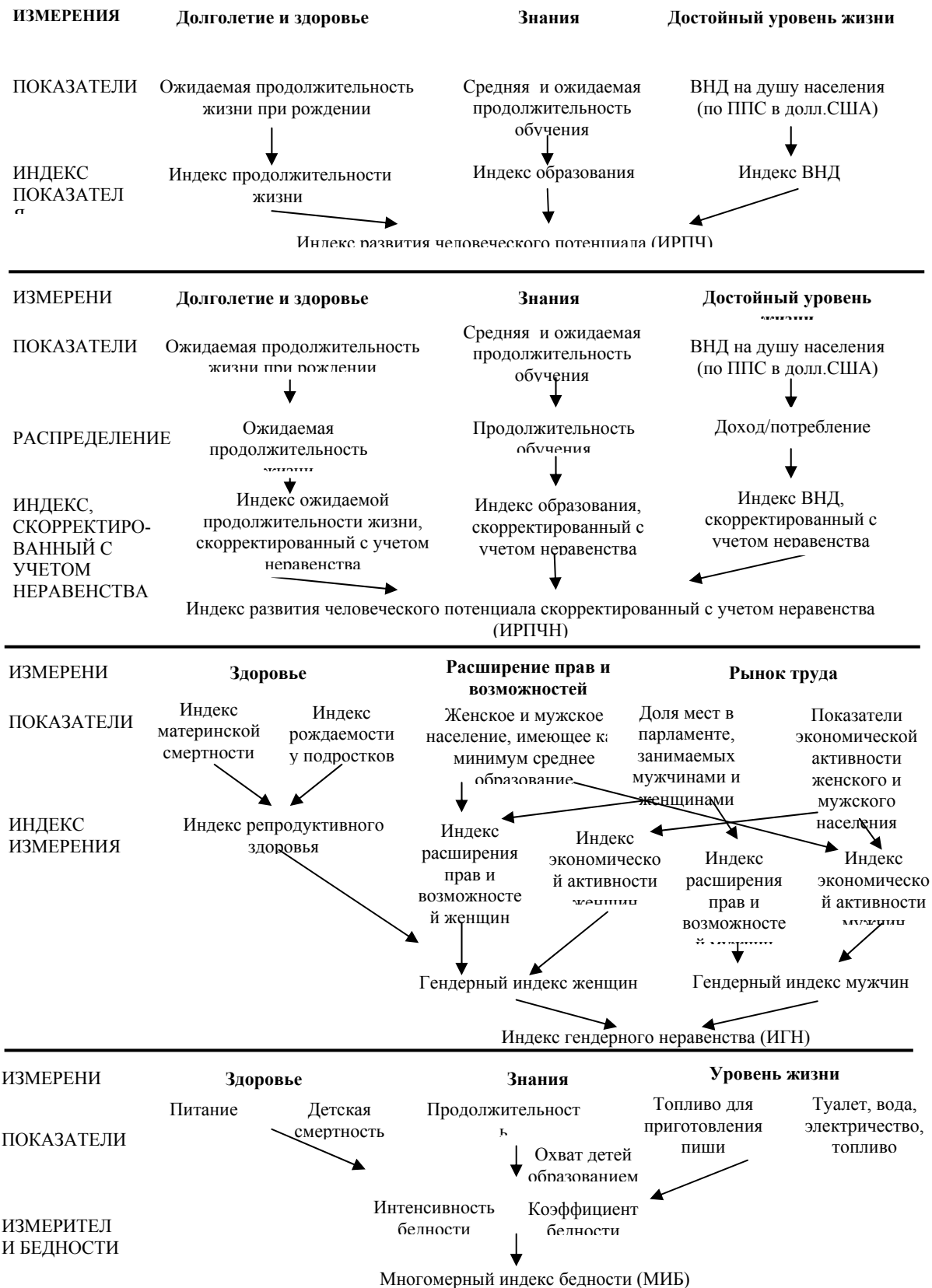


Рис.1. Эволюция методологии индексов развития человеческого потенциала в 1990 – 2010 гг.

В концепции развитие человеческого потенциала рассматривается как двусторонний процесс. С одной стороны, это формирование человеческих способностей: укрепление здоровья, приобретение знаний, совершенствование профессиональных навыков. С другой стороны, это реализация приобретенных способностей для производительных целей или для отдыха, культурной, политической деятельности. В этом и заключается коренное отличие концепции развития человеческого потенциала от

концепций «человеческого капитала», «человеческих ресурсов» и др., сводящих конечную цель к единственному аспекту – формированию ресурсов для производственной деятельности. Если в центре внимания концепции человеческого развития находится «человеческий потенциал», то центральной категорией, характеризующей процесс развития человеческих ресурсов, является понятие «человеческий капитал».

Выявляя основные различия между двумя этими понятиями, отметим, что если теория человеческого капитала, рассматривая людей как один из факторов производства, то концепция развития человеческого потенциала предусматривает анализ всех важнейших вопросов общественного развития с позиции интересов человека, расширения его возможностей.

Несомненной заслугой теоретиков исследования человеческого капитала является признание первостепенной роли человека в общественном производстве. Это обусловлено совершенствованием методологии определения индексов человеческого потенциала (рис.1) и качества жизни населения.

В области развития человеческого потенциала основополагающим для человека является качество жизни (табл. 1): долгая и здоровая жизнь, приобретение знаний, то есть необходимость быть образованным, иметь материальные ресурсы, обеспечивающие достойный уровень жизни. При этом уровень жизни, образование и состояние здоровья являются не только основными параметрами, характеризующими человеческий потенциал, но и важнейшими факторами, способствующими формированию и развитию человеческого капитала (табл.2).

Таблица 1

Место в рейтинге качества жизни населения Украины среди других стран мира в 2010 году по сравнению с 2009 годом

Место в рейтинге		Государство	Параметры рейтинга качества жизни в 2010 году					
2010	2009		Стоимость жизни	Экономика	Свобода	Здоровье	Безопасность	Климат
1	7	США	76	100	100	90	100	85
2	5	Новая Зеландия	69	59	100	91	100	84
3	15	Мальта	68	62	100	83	93	100
4	1	Франция	58	65	100	100	100	88
9	25	Великобритания	60	72	100	82	100	84
12	23	Андорра	61	63	100	86	100	83
72	63	Намбия	74	53	83	40	82	75
73	68	Украина	67	27	75	72	71	79
74	79	Ботсвана	76	45	75	37	83	82
80	56	Молдова	73	46	58	69	71	92
118	84	Россия	55	45	25	68	67	72
194	194	Сомали	78	21	0	8	36	16

В 2010 год по сравнению с 2009 годом по рейтингу качества жизни Украина опустилась на 5 позиций и заняла среди стран мира 73 место, опередив Россию на 25 позиций, а Молдову – на 7.

<sup>1)</sup> Систематизировано автором по источнику: “Підсумки дослідження вартості життя, стану економіки, рівня свободи, здоров'я, безпеки і клімату.” / International Living.

Таблица 2.

Государственные расходы и другие финансовые потоки, оказывающие влияние на ИРЧП Украины, Белоруссии, и России в сравнении с Норвегией и США за 2000-2008 годы

ИРЧП	Государственные расходы, (% от ВВП)					Налоговые поступления, % ВВП	Валовые вложения в основной капитал, % ВВП	Прямые иностранные инвестиции, % ВВП – чистый приток	Официальная помощь в целях развития			Денежные переводы, приток		
	Образование	Здравоохранение	Расходы на научные исследования и разработки	Расходы на оборону	Расходы на обслуживание долга, % ВВП				Всего, % ВВП	На душу населения, доллары США	Денги, выделенные на социальные секторы, % всей помощи	Всего, % ВВП	На душу населения, долл. США	
														9
	Годы													
	2000-2007 <sup>b</sup>	2000-2007 <sup>b</sup>	2000-2007 <sup>b</sup>	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008
1. Норвегия	6,7	7,5	1,7	1,3	..	28,1	20,8	-0,3	0,88	-	-	0,2	144	
4. США	5,5	7,1	2,7	4,3	..	10,3	18,4	2,2	[0,19] е	..	..	0,0	10	
61. Беларусь	5,2	4,9	1,0	1,5	2,0	25,5	32,7	3,6	0,2	11,4	81,3	0,7	46	
65. Россия	3,9	3,5	1,1	3,5	4,1	15,7	22,0	4,3	..	..	..	0,4	43	
69. Украина	5,3	4,0	0,9	2,7	10,1	17,8	25,6	6,1	0,3	13,3	56,2	3,2	125	

Примечание: <sup>b</sup> Данные относятся к последнему году указанного периода, по которому доступны сведения.

Источники: Столбец 1: UNESCO Institute for Statistics (2010a). Столбцы 2, 3, 5–8, 12 и 13: World Bank (2010g). Столбец 4: SIPRI (2010b) Столбцы 9–11: OECD. <sup>2)</sup> Составлено автором по данным источника [ 3]. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. с англ.; ПРООН. – М., Издательство «Весь Мир», 2010. – 244 с.

В современных условиях развития украинской экономики важно осознать ключевую роль человеческого капитала в преодолении кризисной ситуации.

Причиной данной роли является то, что возможности эксплуатации всех ресурсов не бесконечны. Единственный ресурс, возможности разумного использования которого практически безграничны, – производительные способности людей, реализующиеся в современных условиях в форме человеческого капитала, значительная часть которого «изношена», отсутствуют источники и резервы его замены и накопления. В этой ситуации человеческий капитал расценивается как наиболее ценный производительный ресурс по сравнению с капиталом материальным.

В последние годы стало всеобщим мнением, что эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от того, сколько средств оно вкладывает в своих людей. Без этого невозможно обеспечить его поступательное развитие. Так, в США, по некоторым оценкам, доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП, что превышает «чистые» валовые инвестиции частного капитала в заводы, оборудование и складские помещения. И даже если специальные исследования по этому вопросу не проводились, можно с высокой долей уверенности предположить, что одним из самых важных показателей уровня вложений в человеческий капитал в мире положительно связан с самыми высокими в мире показателями уровня развития экономики [3].

Место в рейтинге качества жизни населения Украины среди других стран мира в 2010 году по сравнению с 2009 годом<sup>1</sup> представлено в табл. 1.

Выводы. Признание ведущей роли человеческого потенциала в социально-экономическом развитии общества, нации указывает на то, что его формирование и развитие в каждом индивиде и обществе в целом возможны лишь при создании условий равной доступности всех и каждого к знаниям, образованию, культуре, медицине, спорту, национальным и мировым духовным ценностям [4, с. 124; 5, с.175-181].

Указанные ценностные приоритеты имеют, с одной стороны, разновекторный характер, так как предполагают противоречие экономического и социального или интересов духовного и материального развития. С другой стороны, человеческий капитал имеет интегративную категориальную определенность, функционирование составляющих его подсистем определяется "стыковым" характером взаимодействия социальной и экономической составляющей. В свою очередь, достижение определенного оптимума между вышеуказанными ценностными приоритетами будет иметь своим результатом приближение к оптимуму социальной справедливости, то есть выражению объективных закономерностей общественного взаимодействия, разрешению противоречий интересов производства (труда) и потребления.

#### РЕЗЮМЕ

Статья посвящена исследованию общетеоретического обоснования экономической роли, значения и места человеческого потенциала в экономической теории, обоснованию его как одного из основных факторов общественного развития человеческого капитала в 1990 -2010 годах.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, потенциал, развитие, качество жизни, бедность, рейтинг государств по ИРЧП, методология.

#### РЕЗЮМЕ

Статья посвящена дослідженню загальнотеоретичного обґрунтування економічної ролі, значення й місця людського потенціалу в економічній теорії, обґрунтуванню його як одного з основних факторів суспільного розвитку людського капіталу в 1990 -2010 роках.

**Ключові слова:** людський капітал, потенціал, розвиток, якість життя, бідність, рейтинг держав за ІРЛП, методологія.

#### SUMMARY

Article is devoted research of a general-theoretical substantiation of an economic role, value and a place of human potential in the economic theory, its substantiation as one of major factors society developments of the human capital in 1990-2010.

**Key words:** human capital, potential, development, quality of life, poverty, a rating of the states on HDI, methodology

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ИСТОЧНИКОВ:

- 1.Гриньов А.М. Співвідношення понять «людський капітал», «знання персоналу» та «інтелектуальний капітал» / А.М. Гриньов // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. І повід. Між нар. Наук.-практ конф. (Донецьк 4-5 листоп. 2008р.) / В 2 т. Т.1 / Ін-т економіки пром.-сті: Редкол:О.І. Амоша (відп.ред.) та ін. – Донецьк, 2008 – С.189
- 2.Гришнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Гришнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 37-41.
- 3.Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. с англ.; ПРООН. – М., Издательство «Весь Мир», 2010. – 244 с.
- 4.Воловская А.М. Экономика и социология труда / А.М.Воловская. – М., 2005. – С.124.
- 5.Антонюк В.П., Лашенко И.Н., Скаженик Ю.Б.. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития // Економіка промисловості. – 2004. – №4 (26). – С.175-181.

УДК 331.2.009

#### МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНИХ ГАЛУЗЕЙ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

**Костишина Т.А.**, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі"

**Бенях В.В.**, викладач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі"

Вступ. Створення високоєфективної системи оплати праці є одним з головних напрямків розвитку управління сучасного підприємства будь-якої галузі і форми власності. Цей процес пов'язаний з тим, що в умовах ринкових відносин оплата праці має першорядне значення в мотиваційному механізмі. Разом з тим, розмір заробітної плати залежить не тільки від індивідуальної продуктивності праці працівника, її кількості, якості і результативності, але й від ефективності виробництва.

Проте, за умов кризового стану економіки механізми державного, колективно-договірного й мікрорівня регулювання оплати праці в повному обсязі не спрацьовують. На їх функціонування негативно впливають відставання в реформуванні грошово-кредитної і податкової систем, формуванні нових суб'єктів господарювання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо. Як наслідок зростають масштаби бідності, наростає соціальна напруженість в суспільстві, слабо розвивається внутрішній ринок як один з основних чинників економічного росту та припливу інвестицій.

Аспекти оплати праці в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І.К. Бондар, Д.П. Богиню, М.Д. Ведернікова, О.А. Гришнову, Г.А. Дмитренко,



М. І. Долішнього, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, Т. М. Кір'ян, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Ю. Г. Лисенка, Н. Д. Лук'яненко, В. О. Мандибуру, В. М. Новікова, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, О. Ф. Новікову, Н. О. Павловську, І. Л. Петрову, М. В. Семікіну, О. А. Турецького, С. В. Тютюнникову, О. М. Уманського, А. А. Чухна та інших.

Серед вчених країн СНД заслуговують уваги праці Л. І. Абалкіна, Є. І. Арона, Н. Н. Абакумової, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, А. Л. Жукова, В. Л. Іноземцева, Д. М. Карлукіна, Ю. П. Кокіна, Є. М. Капустіна, Р. П. Колосової, С. М. Лебедевої, В. І. Матусевича, Л. В. Міснікової, Ю. Л. Маневича, В. В. Новожилова, В. Д. Ракоці, А. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Г. Е. Слезінгера, Р. А. Яковлева та інших.

Постановка завдання. Для формування конкурентоспроможної ринкової економіки в Україні необхідні певні передумови. Країна перейшла до принципово нового устрою суспільства, яке спрямоване на конкурентоспроможність в умовах глобалізації. Нові економічні умови господарювання вимагають і відповідних змін у формуванні оплати праці. Необхідність дослідження теоретико-методологічних проблем формування конкурентоспроможної оплати праці обумовили вибір теми статті та її мету. Метою даної статті є:

- визначення теоретичних підходів формування оплати праці в сучасних умовах;

- формування моделей конкурентоспроможної оплати праці на підприємствах різних галузей споживчої кооперації України.

Результати дослідження. З метою підвищення конкурентоспроможності оплати праці автором пропонується модель оплати праці, яка спрямована на індивідуалізацію в оплаті праці, формування оплати за результати діяльності конкретного працівника, підвищення обсягів продаж за умови більш повільного зростання витрат.

На нашу думку, дана модель сприяє справедливій винагороді працівників пропорційно їх вкладу в загальні результати діяльності підприємства. Також ми вважаємо, що даний підхід сприяє зниженню рівня постійних витрат. Основою даного підходу є диференціація в оплаті праці різних категорій працівників.

Усіх працівників підприємства умовно розподілимо на три категорії:

I категорія – відносяться працівники, які безпосередньо зайняті реалізацією товарів та результати їх діяльності суттєво впливають на фінансові показники підприємства.

II категорія – відносяться працівники бухгалтерської та економічної служб.

III категорія – відносяться наступні працівники: охорона, вантажники, водії.

Розподіл працівників за даними категоріями визначає їх вклад в загальні обсяги діяльності та дозволяє, згідно цього, визначити механізм їх заробітної плати.

Модель оплати праці працівників торговельних підприємств представлено на рис. 1.

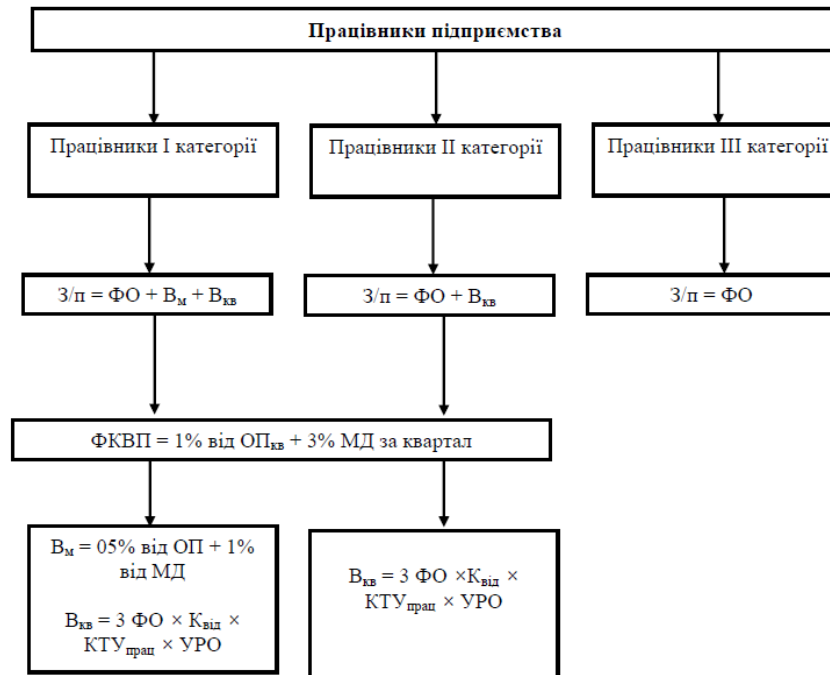


Рис. 1. Модель оплати праці працівників підприємств торгівлі споживчої кооперації України

З нашої точки зору, актуалізацію моделі оплати та стимулювання праці необхідно проводити один раз у квартал.

Таким чином, розробка і впровадження ефективних систем оцінки персоналу, які базуються на оцінці досягнутих результатів праці, сприяє мотивації ефективної праці, підвищенню обсягів продаж, удосконаленню фінансового стану підприємства, ефективному функціонуванню суб'єктів товарного ринку України, що загалом відповідає стратегії діяльності економіки України в умовах ринкових перетворень.

Заробітна плата є складним економічним поняттям, яке відображає достатньо широкий спектр відношень сучасного суспільства.

Умовні позначення рисунку:

ЗП – заробітна плата; ФО – фіксований оклад, який встановлений колдоговором підприємства; Вм – винагорода місячна; ОП – обсяг продаж місячний; МД – маржинальний дохід місячний (при розрахунку маржинального доходу враховуються доходи від комерційної діяльності); Вкв – винагорода квартальна; Квід – коефіцієнт виконання відділом плану загальної реалізації товарів по підприємству; КТУпрац – коефіцієнт трудової участі окремого працівника (розраховується згідно критеріїв, що підвищують і знижують базове його значення, яке дорівнює 1; розраховуються на підприємстві згідно з особливостями діяльності окремих працівників); УРО – умовно-розрахункова одиниця;

$$УРО = \frac{\text{Фонд винагороди за квартал}}{\Sigma \text{місячних окладів за три місяця} \times K_{\text{від}} \times КТУ_{\text{прац}}}, \quad (1)$$

деФКВП – фонд квартальної винагороди працівників (розраховується один раз у квартал);

3ФО – оклад за 3 місяці;

3ФО = фіксований оклад за 3 місяці + винагорода за 3 місяці.

Це потребує подальших зусиль та спеціальних знань для дослідження та визначення ефективної її організації як в масштабах суспільства, так і в масштабах підприємства, так як величина заробітної плати визначає стан економіки, ступінь її розвитку і місце на світовому ринку товарів.

З метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили працівників торгівлі споживчої кооперації пропонуємо наступну модель заробітної плати:

$$З/п_i = f(A, B, C) = O + \% \Sigma \text{ОП} + \text{ПВ}, \quad (2)$$

деЗ/п<sub>i</sub> – заробітна плата і-ого працівника;

O – місячний оклад і-ого працівника;

%ΣОП – відсоток від обсягу продажу;

ПВ – преміальні виплати.

Оклад може бути встановлений згідно положень колективного договору, але обов'язково перевищувати мінімальну заробітну плату, встановлену на рівні України та регіону.

Відсоток від продажу встановлюється окремо для кожного підприємства в залежності від обсягів роздрібного товарообороту, асортименту товарів, місцезнаходження підприємства торгівлі.

Преміальні виплати пропонується встановлювати за наступні дії:

- виконання особливо важливих завдань;

- виконання спеціальних дій, що суттєво вплинуть на обсяг роздрібного товарообороту;

- впровадження раціоналізаторських методів торгового процесу, що суттєво вплинуть на обсяг роздрібного товарообороту.

Позитивним у даній системі оплати праці є поєднання елементів відрядної і почасової форм оплати праці, що, на думку автора, суттєво впливає на створення ефективного мотиваційного механізму. Його наявність і дієздатність є умовою ефективної діяльності підприємств торгівлі споживчої кооперації.

З метою підвищення ефективності мотиваційного механізму, витрат на оплату праці та залежності оплати праці працівників торгівлі споживчої кооперації від кількісних і якісних показників діяльності нами пропонується наступна модель оплати праці, складовими якої є:

1. Заробітна плата працівників торгового залу визначається за формулою:

$$З/п_{\text{тз}} = f(A, B, C, D) = O + \% \Sigma \text{ОП} + \% \Sigma \text{П} + \text{ПВ}, \quad (3)$$

деЗ/п<sub>тз</sub> – заробітна плата працівника торгового залу;

%ΣП – сума прибутку.

%ΣОП встановлюється диференційовано згідно відрядно-прогресивного принципу, тобто з ростом товарообороту зростає відсоток нарахувань на заробітну плату.

Товарооборот на 1 працівника, грн.	Нарахування на заробітну плату, %
10000	2
11000-13000	3
13000-15000	5
понад 15000	7

%ΣП встановлюється аналогічно диференційовано від обсягу прибутку.

Прибуток на 1 працівника, грн.	Нарахування на заробітну плату, %
1000	5
1100-1300	7
1300-1500	9
понад 1500	15

Преміальні виплачуються за особливі досягнення в реалізації продукції і одержанні прибутку:

1. Ініціатива та винахідливість, згідно якої суттєво підвищився товарооборот і прибуток – 50 % від окладу.

2. Заходи, спрямовані на оптимізацію витрат, які суттєво підвищили товарооборот і прибуток – 50 % від окладу.

Для завідувачів магазинів споживчої кооперації пропонується наступна модель оплати праці:

1. Заробітна плата визначається за формулою:

$$З/п_{\text{зм}} = f(A, B, C, D) = O + \% \Sigma \text{ОП} + \% \Sigma \text{П} + \text{ПВ}, \quad (4)$$

деЗ/п<sub>зм</sub> – заробітна плата завідувача магазину.

%ΣОП встановлюється диференційовано згідно відрядно-прогресивного принципу, тобто з ростом товарообороту зростає відсоток на заробітну плату.

Товарооборот на 1 працівника, грн.	Нарахування на заробітну плату, %
10000	3
11000-13000	4
13000-15000	6
понад 15000	8

%ΣП встановлюється аналогічно диференційовано від обсягу прибутку.

Прибуток на 1 працівника	% на заробітну плату
1000	7
1100-1300	9
1300-1500	11
зверх 1500	20

Преміальні виплачуються за особливі досягнення в реалізації продукції і одержанні прибутку, а саме, за:

1. Ініціатива та винахідливість, згідно якої суттєво підвищився товарооборот та прибуток – 50 % від окладу.

2. Заходи, спрямовані на оптимізацію витрат, які суттєво підвищили товарооборот та прибуток – 50 % від окладу.

3. Ефективне використання торгової площі – за кожний відсоток зростання товарообороту на 1м<sup>2</sup> – 2 % від окладу.

4. Зростання середньомісячної заробітної плати продавців-консультантів.

Зростання середньомісячної заробітної плати продавців-консультантів, %	Приріст посадового окладу за кожен відсоток приросту середньомісячної заробітної плати продавців-консультантів, %
до 10	1
10-20	1,5
20-30	2
30-50	2,5
понад 50	3

Таким чином, запропоновані моделі формування оплати праці на підприємствах торгівлі споживчої кооперації України націлені на підвищення ефективності мотиваційного механізму, результатів праці окремого працівника та підприємства в цілому в умовах ринкових перетворень.

Нами пропонується модель оплати праці на ринках споживчої кооперації України, яка ґрунтується на індивідуалізації оплати праці та оцінці особистого внеску працівника. Політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це спроба повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість і точність, досконалість рішень і, неодмінно, якість роботи. У результаті створюється більш тісний зв'язок між рівнем оплати праці і кваліфікацією та діловими якостями працівника.

Запропоновані нами моделі оплати праці для працівників ринків диференційовані в залежності від займаної посади.

Модель оплати праці директора (замісника директора) ринку виглядає наступним чином:

$$Z/p_d = f(A, B, K, L, M, N, P) = Z/p_o + \% \Sigma OD + \% \Sigma (P, R) + \% \Sigma (ЗДЗ, ЗКЗ) + \% ЕСКП + \% \frac{3}{n} + ГЗіКВ, \quad (5)$$

де  $Z/p_d$  – заробітна плата директора ринку;

$\% \Sigma OD$  – відсоток від обсягів діяльності на ринку (виконання + перевиконання плану);

$\% \Sigma (P, R)$  – відсоток від росту прибутку і рентабельності;

$\% \Sigma (ЗДЗ, ЗКЗ)$  – відсоток за зниження дебіторської і кредиторської заборгованості;

$\% ЕСКП$  – відсоток за ефективний стан кадрового потенціалу (недопущення плинності кадрів);

$\% \frac{3}{n}$  – відсоток від росту середньої заробітної плати працівників;

ГЗіКВ – грошові заохочення і компенсаційні виплати.

Модель оплати праці головного бухгалтера ринку пропонується наступна:

$$Z/p_{гб} = f(A, B, K, L, M, N, P) = Z/p_o + \% \Sigma OD + \% СЗКРВ + \% НШС + \% ВБП-С + \% НМВО + ГЗіКВ, \quad (6)$$

де  $Z/p_{гб}$  – заробітна плата головного бухгалтера;

$\% СЗКРВ$  – відсоток за своєчасну здачу квартальної/річної звітності;

$\% НШС$  – відсоток за недопущення штрафних санкцій протягом року;

$\% ВБП-С$  – відсоток за використання бухгалтерської програми 1С-Підприємство;

$\% НМВО$  – відсоток за навчання матеріально-відповідальних осіб.

Модель оплати праці контролера ринку представлена наступною формулою:

$$Z/p_k = f(A, B, K, L, M, N, P) = Z/p_o + \% ВППРЗ + \% НПЗ + \% ДПТСС + \% ПРПЗТ + \% ВЗСП + ГЗіКВ, \quad (7)$$

де  $Z/p_k$  – заробітна плата контролеру ринку;

$\% ВППРЗ$  – відсоток від виконання плану з послуг і ринкового збору;

$\% НПЗ$  – відсоток за недопущення порушень зі збору;

$\% ДПТСС$  – відсоток дотримання правил торгівлі і санітарного стану;

$\% ПРПЗТ$  – відсоток за правильний розподіл працюючих за зонами торгівлі;

$\% ВЗСП$  – відсоток за відсутність заборгованості зі сплати послуг.

Модель оплати праці прибиральників ринку:

$$Z/p_n = f(A, B, C, P) = Z/p_o + \% ЯВО + \% ЗМІВ + ГЗіКВ, \quad (8)$$

де  $Z/p_n$  – заробітна плата прибиральника ринку;

$\% ЯВО$  – відсоток за якість виконання обов'язків (конкурс на кращу ділянку);

$\% ЗМІВ$  – відсоток від діяльності зі збору макулатури й інших відходів.

З метою підвищення ефективності діяльності торгово-заготівельних підприємств ринків і вкладу кожного працівника в загальний товарообіг пропонується система нарахування заробітної плати в залежності від ціни товару за 1кг.

Ціна товару за 1кг, грн.	Зарплата від суми виторгу за цей товар, %
1,00 – 2,00	5
2,00 – 3,00	4,5
3,00 – 4,00	4
4,00 – 5,00	3,5
5,00 – 6,00	3
6,00 – 7,00	2,5
7,00 – 8,00	2
8,00 – 9,00	1,5
вище 9,00 грн.	1

Удосконалення формування оплати праці на ринках, на думку автора, повинне також включати в себе:

- впровадження нормування праці з метою ефективного використання трудового потенціалу та робочого часу;
- забезпечення індивідуалізації в організації заробітної плати, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, складності, умов праці та відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме зростанню трудової активності, підвищить мотивацію до праці;
- забезпечення підвищення частки оплати праці в собівартості продукції при одночасному скороченні матеріальних витрат, витрат на електроенергію, паливо та ін.;
- застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема визначення розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей працівника;
- створення оптимального механізму формування та регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємства.

Реалізація вищезазначених заходів сприятиме підвищенню вартості робочої сили, її якості, конкурентоспроможності, підвищенню мотивації до ефективної праці і таким чином ефективності використання трудових ресурсів на ринках споживчої кооперації.

Оплата праці на промислових підприємствах повинна бути націлена на створення ефективних стимулів до праці, підвищення її якості та продуктивності з метою поєднання індивідуальної і колективної зацікавленості в успіху підприємства, зниження витрат на одиницю виробленої продукції, підвищення конкурентоспроможності продукції, формування у персоналу підприємницького мислення, зацікавленості в ефективному розвитку підприємства, формування мотиваційного механізму до ефективної праці кожного працівника, тобто забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати.

Розмір заробітної плати повинен залежати від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

При визначенні розміру заробітної плати повинен бути врахований галузевий рівень оплати праці, рівень оплати праці на підприємстві.

Система оплати праці мусить враховувати місце кожної категорії працюючих у виробництві готової продукції та її вплив на формування собівартості і отримання прибутку від її реалізації.

Головними вимогами до підвищення конкурентоспроможності оплати праці на промислових підприємствах, що відповідають як інтересам працівника, так і інтересам роботодавця, є забезпечення необхідного зростання заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції, підвищення мотивації до високопродуктивної праці, і на цій основі – підвищення заробітної плати кожного працівника у зв'язку із зростанням ефективності діяльності підприємства в цілому.

Система преміювання повинна включати: компенсацію персональної якості працівника (індивідуальна оплата праці). Ця частина пов'язана з професійними якостями працівника, його продуктивністю, потенціалом, поведінкою, відданістю підприємству тощо.

Організація ефективної системи преміювання на промисловому підприємстві повинна передбачати:

- забезпечення відповідності встановлених показників преміювання конкретним завданням, які стоять перед організацією;
- встановлення для всіх категорій працівників таких показників і умов преміювання, на які вони можуть здійснити прямий вплив;

- правильний вибір вихідної бази преміювання, тобто визначення тієї норми праці, за виконання якої необхідне стимулювання;

- забезпечення безпосередньої залежності розмірів премії від кінцевих результатів роботи трудового колективу та особистого трудового внеску працівників;

- додатковий результат діяльності повинен перевищувати розмір премії, що виплачена за його досягнення. Цей критерій ефективності можна виразити у такому вигляді:  $E \geq P$ , де  $E$  – економічний ефект, отриманий в результаті дії даної системи преміювання (грн.),  $P$  – сума премії, яка виплачена працівникам за досягнення певних рівнів діяльності (грн.).

З метою удосконалення оплати праці на промислових підприємствах пропонуємо наступний механізм організації оплати праці спеціалістів, службовців, робітників.

Заробітна плата основна для всіх працівників нараховується за відпрацьований час, тобто:

$$Z_{осн.} = C \times \Phi, \quad (9)$$

де  $C$  – почасова тарифна ставка,  $\Phi$  – фактично відпрацьований час.

Заробітна плата додаткова спеціалістів і службовців розраховується за формулою:

$$Z_{дод.} = Z_{осн.} \times (БРП \times K) + Д + Н, \quad (10)$$

де  $БРП$  – базовий розмір премії,  $K$  – коефіцієнт коригування в залежності від встановлених показників та результатів праці,

$Д$  – доплати,  $Н$  – надбавки.

$БРП$ , базовий розмір премії для всіх працівників, може бути встановлений на підприємстві – 50% основної заробітної плати без урахування додаткових виплат.

Коефіцієнт коригування – показник, який устанавлюється по підрозділу щомісячно (за даними оперативного обліку) за рішенням адміністрації підприємства не пізніше 3 робочого дня місяця після звітного. Він повинен бути витриманий як середній показник по підрозділу.

Для розрахунку коефіцієнту коригування спеціалістів і службовців використовується система показників, застосування яких відображає конкретну мотивацію праці для досягнення кінцевих результатів.

$$K_{кор.} = K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4, \quad (11)$$

де  $K_{кор.}$  – коефіцієнт коригування,  $K_1$  – коефіцієнт за виконання показників основного бюджету (обсяг виробництва, обсяг трудовитрат),  $K_2$  – коефіцієнт за дотримання вимог системи якості,  $K_3$  – коефіцієнт за якість виконання посадових обов'язків,  $K_4$  – коефіцієнт за дотримання вимог правил техніки безпеки, протипожежної безпеки, внутрішнього розпорядку.

Заробітна плата додаткова працівників розраховується за формулою:

$$Z_{дод.} = Z_{осн.} \times (БРП \times K \times КТУ) + Д + Н, \quad (12)$$

де  $БРП$  – базовий розмір премії,  $K$  – коефіцієнт коригування в залежності від встановлених показників та результатів праці,

$КТУ$  – коефіцієнт трудової участі,  $Д$  – доплати,  $Н$  – надбавки.

Для розрахунку коефіцієнту коригування працівників використовується система показників, застосування яких відображає конкретну мотивацію праці для досягнення кінцевих результатів.

$$K_{кор.} = K_1 \times K_2 \times K_3, \quad (13)$$

де  $K_{кор.}$  – коефіцієнт коригування,  $K_1$  – коефіцієнт за виконання показників основного бюджету,  $K_2$  – коефіцієнт за дотримання вимог системи якості,  $K_3$  – коефіцієнт за дотримання вимог правил техніки безпеки, протипожежної безпеки, внутрішнього розпорядку.

$КТУ$  – коефіцієнт, який визначає особистий внесок працівника у колективні результати роботи та надає право керівникові дільниці чи служби оцінювати роботу даного працівника порівняно з іншими. Середній показник  $КТУ = 1$ .

Сумарний коефіцієнт трудової участі ( $КТУ$ ) буде визначатись згідно наступної залежності:

$$КТУ = 1 + K_{підв.} - K_{зниж.}, \quad (14)$$

де  $K_{підв.}$  – коефіцієнт підвищення,  $K_{зниж.}$  – коефіцієнт зниження.

Для кожного підрозділу формується перелік коефіцієнтів підвищення і зниження оцінки якості праці.

Висновки. Таким чином, організація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України в сучасних умовах – одна з найпріоритетніших проблем в їх діяльності, тому вона повинна бути спрямована на підвищення ефективності діяльності підприємства, його конкурентоспроможність тощо.

Розробка стратегії конкурентоспроможної оплати праці має базуватися на тому, що модель оплати праці повинна гармонійно поєднуватися з іншими формами мотивації персоналу і не дублювати їх. Для цього необхідно визначити пріоритети мотивації персоналу на основі загальної стратегії структури трудових ресурсів, конкурентних позицій підприємств споживчої кооперації України на ринку праці, структури фонду оплати праці і компенсації тощо.

Вищезазначені підходи щодо підвищення конкурентоспроможності оплати праці на підприємствах різних галузей споживчої кооперації України сприятимуть конкурентоспроможності персоналу, продукції, підвищенню ефективності мотиваційного механізму, конкурентоспроможності діяльності.

**РЕЗЮМЕ**

В статье предлагаются модели конкурентоспособной оплаты труда на предприятиях разных отраслей потребительской кооперации Украины. Особое внимание уделяется формированию конкурентных преимуществ механизма оплаты труда в зависимости от отрасли деятельности предприятия.

**Ключевые слова:** эффективность мотивационного механизма, конкурентоспособность рабочей силы, конкурентоспособная оплата труда, модель оплаты труда

**РЕЗЮМЕ**

У статті пропонуються моделі конкурентоспроможної оплати праці на підприємствах різних галузей споживчої кооперації України. Особлива увага приділяється формуванню конкурентних переваг механізму оплати праці в залежності від галузі діяльності підприємства.

**Ключові слова:** ефективність мотиваційного механізму, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможна оплата праці, модель оплати праці

**SUMMARY**

The models of competitive labour payment on the enterprises of consumer co-operation are offered in the article. The special attention is spared to forming of competitive edges of payment mechanism, which depending on enterprise industry activity.

**Keywords:** efficiency of motivational mechanism, competitiveness of labour force, competitive labour payment, model of labour payment.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.  
 2. ЄУправління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці: Монографія / Костишина Т.А., Нестуля О.О., Нестуля С.І. [та ін.] / За ред. проф. Костишиної Т.А. – Полтава: "Полтавський Літератор", 2010. – С. 314-399.

УДК 330.87

**КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ПОНЯТТЯ І КЛАСИФІКАЦІЯ**

**Кошелева Е.Г.**, доцент кафедри економіки підприємства Донецького національного університету

В современных условиях любой субъект хозяйствования (предприятие, корпорация, предприниматель) кроме экономических результатов пытается получить социальный эффект, в котором кроме него заинтересованы как коллектив, так и общество, в котором функционирует субъект. Под социальным эффектом предлагается понимать вклад субъекта хозяйствования в решение некоторых социальных проблем местного сообщества в целом или определенной группы внутри этого сообщества (детей, студентов, инвалидов).

При этом социальный эффект деятельности проявляется по-разному и имеет различные инструменты по его достижению, одним из эффективных инструментов является корпоративная социальная ответственность, развитие которой имеет важное значение, а ее изучение носит актуальный характер.

Вопросами корпоративной социальной ответственности занимаются многие как отечественные, так и в большей степени зарубежные исследователи: О. Лыска, Е. Соснова, В. Мамотова, С. Ивченко и многие другие. Однако круг вопросов, требующих дальнейшего изучения, расширяется.

Целью работы является изучение теоретических основ корпоративной социальной ответственности: исследование понятия социальной ответственности и выделение классификационных признаков.

Исследование такой сложной экономической категории, как «социальная ответственность» необходимо начать с определения ответственности как таковой, которую можно рассматривать с политической, экономической, моральной, правовой, психологической и других точек зрения. С филологической точки зрения ответственность следует понимать как обязанность или необходимость. Так, Т.Ф. Ефремова [1] термин ответственность трактует как возлагаемое на кого-либо или взятое кем-либо обязательство отчитываться в каких-либо своих действиях и принять на себя вину за возможные их последствия. С.И. Ожегов [2, с. 401] под ответственностью понимает *необходимость, обязанность* отвечать за свои действия, поступки. Ответственность как социальное явление означает ответственность поведения личности социально-нормативным требованиям [3]. Системное исследование феномена ответственности дает основания утверждать, что это понятие характеризуется рядом аспектов [4, с. 166]:

- 1) ответственность выступает как атрибут, свойство, черта субъекта и проявляется в его возможности и обязанности «отвечать», отчитываться за свои деяния (или бездействие) как совершенные (негативный аспект), так и возможные (позитивный аспект);
- 2) ответственность отображает комплекс взаимосвязей и отношений, возникающих в системе управления между ее элементами и направленными на предупреждение нарушений, их устранение, урегулирование и возобновление функционирования системы;
- 3) ответственность рассматривается как процесс, совокупность последовательных действий по отношению к тому элементу системы управления, вследствие неэффективной деятельности которого, невыполнения или ненадлежащего выполнения им своих обязанностей, несоответствия его действий установленным нормам нарушилось надлежащее (нормальное) функционирование всей системы или отдельных компонентов.

При этом под корпоративной социальной ответственностью многие организации понимают **содействие** устойчивому экономическому развитию, добровольные обязательства компании улучшить благосостояние общества, интегрируя в свою бизнес-деятельность социальные и экологические аспекты, обязательства выполнять требования этического и правового характера и т.д.

Необходимо отметить, что при сходстве определений данного понятия различными исследователями есть все же некоторые отличия в понимании.

Европейская комиссия определяет социальную ответственность бизнеса следующим образом [5]: **«концепция**, при помощи которой компании на добровольной основе интегрируют социальные обязательства и обязательства по охране окружающей среды в свою деятельность и взаимодействие с партнерами».

Согласно определению Департамента торговли и промышленности Великобритании [6] социальная ответственность бизнеса предполагает, что «предприятия уделяют внимание тому, как улучшить свое социальное **влияние**, влияние на локальный

сектор економіки и влияние в области охраны окружающей среды, свое воздействие на общество и социальную сплоченность, права человека и правила охраны окружающей среды, справедливость ведения торговли и возможные пути нарушения этой справедливости. Социальная ответственность бизнеса касается и крупных мультинациональных корпораций, и малых предприятий локального уровня».

Филипп Котлер предложил следующее определение: «Корпоративная социальная ответственность – это свободный **выбор** компании в пользу обязательства повышать благосостояние общества, реализуя соответствующие подходы к ведению бизнеса и выделяя корпоративные ресурсы» [7]. Кроме этого, были выделены шесть социально ответственных инициатив:

1. *Продвижение корпоративной благотворительности.* Предоставление финансовых и/или прочих ресурсов компании для привлечения внимания общественности к конкретной социальной проблеме. Так, компания Body Shop выступает за запрет тестирования косметических средств на животных, а целый ряд компаний спонсируют ежегодный «Пробег ради жизни» под каштанами в Киеве.
2. *Благотворительный маркетинг.* Компания обязуется выплачивать определенную часть объемов продаж либо отдельных транзакций в пользу избранного доброго дела. Как правило, такие инициативы рассчитаны на определенное время, то есть имеют начало и конец. Также для выполнения подобных проектов компании часто объединяют усилия с неприбыльной организацией для максимизации эффекта от собранных средств. Компания Comcast в конце подобного проекта перечислила организации «Дом Рональда Макдональда» 4,95 млн. дол. на установление интернет-связи. Организация предоставляет убежище тем, кто в нем нуждается.
3. *Корпоративный социальный маркетинг.* Компания поддерживает разработку и/или проведение кампаний, направленных на изменение поведения четко определенной группы людей для улучшения общественного здоровья или повышения уровня безопасности, защиты окружающей среды и пр. Например, компания Goodyear Dunlop Tires в Киеве поддерживает образовательную кампанию по обучению правилам дорожного движения, направленную на младших школьников. Особенность подобных проектов в том, что их целью является именно изменение поведения, а не просто создание публичности для неприбыльной организации или привлечение внимания к проблеме.
4. *Корпоративная филантропия.* Компания делает пожертвования непосредственно благотворительной организации чаще всего в виде грантов, подарков и товаров/услуг. Это наиболее распространенная практика социальной ответственности, через призму которой, как правило, воспринимается социальная ответственность как явление. Большинство крупных компаний регулярно жертвуют денежные и прочие ресурсы в пользу различных организаций, при этом не всегда практикуя стратегический подход к социальной ответственности. Отсутствие стратегического подхода значительно уменьшает эффект корпоративной филантропии, так как в глазах общественности пожертвования на трудносвязуемые с компанией нужды часто истолковываются как PR-ходы или, еще хуже – вывод или «отмывание» денег.
5. *Волонтерская работа.* Поддержка и стимулирование компанией добровольной и бесплатной помощи сотрудников местным организациям в форме выполнения различных работ или оказания услуг. Такую практику уже несколько лет проводят компании Shell, Starbucks и GlaxoSmithKline, сотрудники которых работают над ремонтом детских приютов и сбором мусора на побережье океана, часто совместно с неприбыльными организациями.
6. *Социально ответственный подход к ведению бизнеса.* Социальная ответственность полностью интегрирована в систему принятия компанией стратегических решений. Компания инвестирует, нанимает сотрудников, потребляет ресурсы и ведет бизнес, основываясь на ответственном подходе к окружающей среде, деловой этике и отношениям в коллективе и с партнерами. Это наиболее редко практикуемая форма социальной ответственности, потому что не многие компании достигают подобного уровня развития. Отрадно, что, по мнению авторов работы [7], количество таких компаний растет.

Естественно, каждый из описанных видов социально ответственных инициатив имеет свои преимущества и недостатки для конкретных ситуаций и компаний. Ф. Котлер и Н. Ли подчеркивают, что социальная ответственность принесет максимум пользы обществу и самой компании, если будут соблюдены три условия:

- 1) выбор направления социально ответственной работы, которое логично «вписывается» в стратегию компании и не противоречит ее ценностям и стилю ведения бизнеса;
- 2) компания готова выделять ресурсы на социально ответственную работу, в том числе временные и человеческие;
- 3) компания знает, как измерять эффективность социально ответственных инициатив и как грамотно коммуницировать свои достижения на этом поприще.

Общественная организация США «Бизнес за социальную ответственность» (Business for Social Responsibility) дает следующее определение: «Корпоративная социальная ответственность означает такое **ведение** бизнеса, которое соответствует этическим, законодательным нормам и общественным ожиданиям, или даже превосходит их» [8, с. 20].

Следует согласиться с С.В. Ивченко, М.И. Либоракиной и Т.С. Сиваевой [9, с. 12], которые определяют социальную ответственность как «широкое понятие, включающее комплексную ответственность делового партнера, гражданина и участника социальных отношений». В тоже время авторы не выделяют внутреннюю и внешнюю ответственность, а делают упор на участие в социальной сфере.

Таким образом, в работе предлагается выделить три основных подхода к определению социальной ответственности:

- 1) социальная ответственность рассматривается как процесс, совокупность последовательных действий [6, 8];
- 2) социальная ответственность является фактом (выбором) [7];
- 3) социальная ответственность представляет собой концепцию [5, 10, 11], в свою очередь, существует три основных взгляда на социальную ответственность как на концепцию:
  - теория корпоративного эгоизма (М. Фридман);
  - теория корпоративного альтруизма (Комитет по экономическому развитию);
  - теория разумного эгоизма (К. Гельвеций, А. Смит, Ф. Хайек).

С каждым из толкований сложно не согласиться, а разносторонний подход к этому определению свидетельствует о его сложности и многогранности. По нашему мнению, социальную ответственность необходимо рассматривать как систему, состоящую из субъекта ответственности, объекта, инстанции и нормы.

Субъект социальной ответственности – носитель активности (субъект хозяйствования), который должен понимать возможные экономические и социальные последствия своей деятельности. Субъект может быть ответственен только в той степени, в какой он свободен в своих действиях. Более того, субъект несет ответственность только за то, что находится в пределах его прямого или косвенного влияния. Социальная ответственность как регулятор взаимоотношений включает позитивный и негативный аспекты, поддерживая и ограничивая, стимулируя и ограничивая.

Субъект социальной ответственности может характеризоваться рядом ролей, обусловленных и конкретизированных, а степень ответственности субъекта определяется следующими моментами:

- субъект социальной ответственности берет на себя ответственность (или она возлагается на него);
- субъект социальной ответственности несет ответственность;
- субъект социальной ответственности действует ответственным образом;
- субъект социальной ответственности привлекается к ответственности.

Только проявление всех моментов формирует действующую систему корпоративной социальной ответственности (рис. 1).



Рис. 1. Система корпоративной социальной ответственности

Многоуровневость корпоративной социальной ответственности можно рассматривать с точки зрения набора используемых практик [12]:

- первый уровень (базовый) предполагает выполнение следующих обязательств: своевременную оплату налогов, выплату заработной платы, по возможности создание новых рабочих мест (расширение штата сотрудников);
- второй уровень предполагает обеспечивать сотрудников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации персонала, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы;
- третий (высший) уровень ответственности предполагает благотворительную деятельность.

Объект социальной ответственности – это то, за что именно возлагается (или принимается субъектом самостоятельно) ответственность. Инстанция регулирует деятельность субъекта путем оценивания, контролируя, поощряя или применяя определенные санкции. В контексте рассмотренных элементов системы социальной ответственности можно выделить следующие:

- социальная ответственность субъекта относительно объекта – ответственность за свои действия;
- социальная ответственность относительно инстанции – ответственность перед государством, обществом, территориальной громадой.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность или социальная ответственность бизнеса должна трактоваться с двух сторон: как ответственность социума и ответственность перед социумом.

Ответственность перед социумом носит как обязательный характер, например соблюдение законодательных норм, так и добровольный характер, например (рис. 2):

- принятие и обнародование кодексов корпорации (этического, социального);
- обнародование новых стандартов учета и отчетности, отношений с аудиторами;
- составление регулярных социальных отчетов, подлежащих контролю со стороны негосударственных организаций или специально созданных аудиторских фирм;
- социальная и экологическая маркировка товаров;
- движение социально ответственного инвестирования.

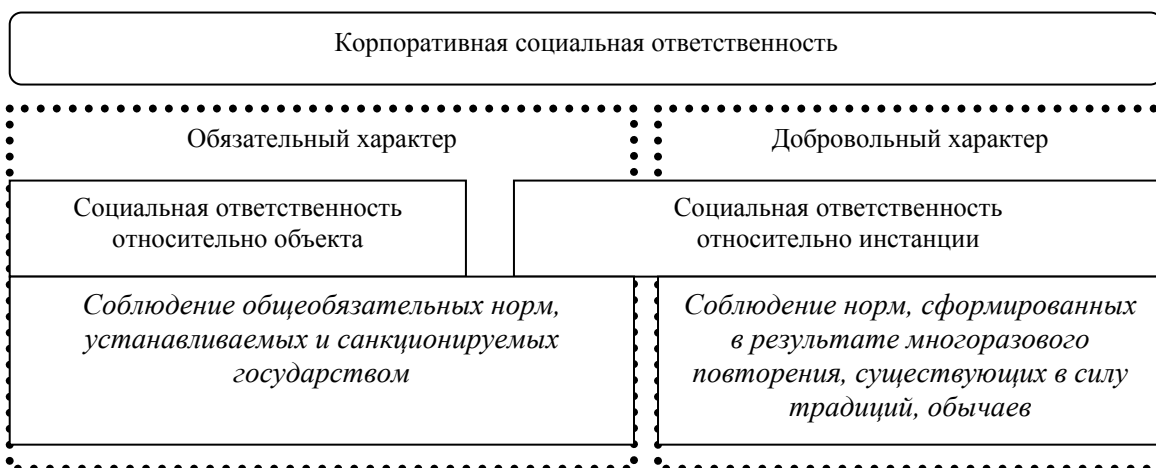


Рис. 2. Социальная ответственность в зависимости от объекта и инстанции

Государству необходимо четко определить те грани ответственности, которая носит принудительный характер, а которая должна быть добровольной. М. Фридман [10, с. 211], являясь автором теории корпоративного эгоизма, отмечал, что: «Мало какая тенденция может подорвать сами основы свободного общества настолько сильно, как возложение на себя руководителями корпораций любой социальной ответственности, кроме ответственности заработать для своих акционеров как можно больше денег. Эта доктрина имеет глубоко подрывной характер». Корпорации должны сами определять долю ответственности перед обществом, не выполняя при этом функции государства, например такой, как контроль над ценами.

В этой же работе Фридман подчеркивал: «Если последовательно внедрять в жизнь законодательно установленный или добровольный контроль над ценами, это приведет, в конце концов, к ликвидации системы свободного предпринимательства и замены ее системой, контролируемой сверху». Более того, нельзя расширять налоговые льготы корпорациям, занимающимся благотворительностью, т.к. «корпорации жертвуют деньги, ... отказывают индивидуальному акционеру решать, как ему распоряжаться собственными деньгами» [10, с. 214]. Наилучшим решением, по мнению Фридмана, было бы упразднение налога на корпорации, средства от уплаты которого могли бы идти на общественные потребности, которые определялись бы самими корпорациями.

С другой стороны, возникает ответственность окружающей среды (сферы хозяйствования, общества, государства) перед бизнесом, обусловленная следующим:

- создание благоприятных условий хозяйствования субъектам бизнеса;
- стимулирование социально ответственных инициатив;
- поддержание платежеспособного спроса на высококачественную продукцию;
- ограничение любых монопольных проявлений.

Проект Концепции Национальной стратегии социальной ответственности бизнеса в Украине, разработанный на основе Международного стандарта ISO/DIS 26000 «Руководство по социальной ответственности», опубликованного 28.10.2010 г., определяет социальную ответственность как «ответственность организации за влияние решений и действий на общество, окружающую среду путем прозрачного и этичного поведения, которое:

- содействует устойчивому развитию, в том числе здоровью и благосостоянию общества;
- учитывает ожидания заинтересованных сторон;
- соответствует действующему законодательству и международным нормам поведения;
- интегрировано в деятельность организации и практикуется в ее отношениях».

Некоторые ученые подчеркивают [11], что синонимом «корпоративной социальной ответственности» является «новая ответственность бизнеса». При этом данная ответственность появилась как обобщение социальных и экологических инициатив предприятия последнего времени, широко обнародованных и абсолютно добровольных. В данной работе автор не делает упор на субъекте ответственности, а исходит только из объекта и инстанции.

Для более детального понимания сущности корпоративной социальной ответственности необходимо исследовать ответственность двух видов: внутреннюю корпоративную социальную ответственность и внешнюю корпоративную социальную ответственность.

К *внутренней* социальной ответственности относится деловая практика в отношении собственного персонала, собственников бизнеса и отдельно взятого работника:

1. Безопасность труда.
2. Стабильная выплата заработной платы.
3. Поддержание социально значимой заработной платы, которая позволяет содержать семью, давать детям образование и, кроме этого, обеспечивает стабильный потребительский спрос. (Отдельные эксперты подчеркивают необходимость платить «белую заработную плату», так как это позволит обеспечить своим сотрудникам достойную старость).
4. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников.
5. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.
6. Помощь в критических ситуациях (серьезное заболевание, требующее дорогостоящего лечения и приводящее к длительному отсутствию работника на месте, смерть или несчастный случай с родственниками и пр.).

К *внешней* социальной ответственности можно отнести следующее:

1. Спонсорство и корпоративная благотворительность.
2. Экология, которая включает в себя всё то, что превосходит установленные в государстве экологические стандарты, выполнение которых, в идеале, является обязательным.
3. Взаимодействие с местным сообществом, властными структурами.
4. Готовность компании участвовать в кризисных ситуациях (оказание помощи пострадавшим в результате стихийного бедствия – предоставление тёплых вещей, возможности связи с родственниками, предоставление транспортных средств, оказание материальной помощи через перечисление денежных средств в специальный фонд)
5. Выпуск качественной продукции – ответственность перед потребителями товаров и услуг.

Выводы и предложения. Обобщая некоторые формулировки зарубежных и отечественных аналитиков и ученых, а также документы Европейской Комиссии, можно предложить следующее определение корпоративной социальной ответственности: добровольное включение субъектами хозяйствования (корпорациями, предприятиями, хозяйственными обществами) социальных и экологических инициатив в их коммерческую деятельность, а также ответственное выстраивание отношений со всеми заинтересованными лицами (стейкхолдерами) как внутренними (собственники, коллектив в целом и нанятый работник в частности), так и внешними (подрядчиками, покупателями, поставщиками), которых затрагивает деятельность субъекта хозяйствования, с целью полного соответствия законодательным нормам и инвестирования в человеческий капитал и окружающую среду. Таким образом:

- 1) в зависимости от степени ответственности субъекта корпоративная социальная ответственность бывает базового, достаточного, желаемого и наивысшего уровня;
- 2) в зависимости от объекта или инстанции можно выделить социальную ответственность за свои действия и социальную ответственность перед государством, обществом, территориальной громадой;
- 3) в зависимости от обязательности элементы системы социальной ответственности имеют обязательный и добровольный характер.

## РЕЗЮМЕ

В работе рассмотрены теоретические основы корпоративной социальной ответственности, определена социальная ответственность как система, выделены объекты и субъекты ответственности, предложены уровни ответственности в зависимости от объекта и инстанции.

**Ключевые слова:** социальная ответственность, корпоративная социальная ответственность, система социальной ответственности, уровни ответственности.

## РЕЗЮМЕ

У роботі розглянуто теоретичні основи корпоративної соціальної відповідальності, визначено соціальну відповідальність як систему, виділено об'єкти і суб'єкти відповідальності, запропоновано рівні відповідальності залежно від об'єкта й інстанції.

**Ключові слова:** соціальна відповідальність, корпоративна соціальна відповідальність, система соціальної відповідальності, рівні відповідальності.



**SUMMARY**

The paper discusses the theoretical foundations of corporate social responsibility, social responsibility is defined as a system that allocated objects and subjects of responsibility, proposed levels of responsibility depending on the object and the court.

**Keywords:** social responsibility, corporate social responsibility, social responsibility system, the levels of responsibility.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ИСТОЧНИКОВ:**

- 1.Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный / Т.Ф. Ефремова. – М.: Русский язык, 2000. – 645 с.
- 2.Ожегов С.И. Словарь русского языка: 57000 слов / С.И. Ожегов, под ред. Н.Ю. Шведовой. – 16-е изд., испр. – М.: Рус. яз., 1984. – 797 с.
- 3.Bovens M. The Quest for Responsibility: Accountability and Citizenship in Complex Organizations / M. Bovens. – Cambridge: Cambridge University Press, 1998. – 252 p.
- 4.Лиска О.Г. Відповідальність: поняття та система / О.Г. Лиска // Державне регулювання соціального підприємництва та соціальна відповідальність бізнесу: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 25.11.2010 р. / за ред. О.Ю. Амосова. – Х.: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2010. – С. 165-167.
- 5.Watchman P. Corporate Social Responsibility // Freshfields Bruckhaus Deringer. April 2004 / P. Watchman, M. Forster [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.freshfields.com>. – Название с экрана
- 6.Уочман П. Социальная ответственность бизнеса П. Уочман, М. Форстер // Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. – 2005. – № 2. – С. 39-49.
- 7.Котлер Ф. Корпоративная социальная ответственность. Как сделать как можно больше добра для вашей компании и общества / Ф. Котлер, Н. Ли; пер. с англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с.
- 8.Исследование «Социальной ответственности бизнеса – опыт России и Запада» [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://www.cgp.ru/pdfs/delross.pdf>. – Название с экрана.
- 9.Ивченко С.В. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний / С.В. Ивченко, М.И. Либоракина, Т.С. Сиваева; под ред. М.И. Либоракиной. – М.: Фонд «Институт экономики города», 2003. – 136 с.
- 10.Фридман М. Капіталізм і свобода / М. Фридман; пер с англ. – К.: Дух і літера, 2010. – 320 с.
- 11.Соснова Е. Социальные инициативы предприятия – новая реальность глобальной экономики / Е. Соснова [Електронний ресурс] – Режим доступа: [http://www.maecenas.ru/doc/2003\\_4\\_5.html](http://www.maecenas.ru/doc/2003_4_5.html). – Название с экрана.
- 12.Кошелева Е. Корпоративная социальная ответственность как инструмент корпоративного управления / Е. Кошелева // Инновационные процессы и корпоративное управление: сб. статей III Междунар. заоч. науч.-практ. конф., 1-15 марта 2011 г., Минск. В 2 ч. Ч. 1 / Бел. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий; редкол.: В.В. Анапасович (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Национальная библиотека Беларуси, 2011. – С. 256-266.

**УДК 331.1**

**РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ НА БЕЗПЕРЕРВНІЙ ОСНОВІ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Ланська С.П.**, к.е.н., старший викладач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету  
**Шатоха О.Ю.**, аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. Основною метою будь-якого підприємства є підвищення якості та конкурентоспроможності власної продукції на ринку, зокрема, її відповідність світовим стандартам. Підприємства прагнуть дійти такої моделі функціонування та розвитку, яка забезпечуватиме безперервне зростання якісних та кількісних показників виробничої діяльності та ефективне функціонування підприємства в цілому.

При цьому ефективна виробнича діяльність підприємства та його конкурентоспроможність обумовлені рівнем розвитку його людських ресурсів, оскільки накопичення та вдосконалення знань, умінь, навичок працівників трансформуються у конкурентні переваги як самих працівників, так і всього підприємства.

Отже, в сучасних умовах відповідно до стратегії розвитку підприємства, яка передбачає функціонування підприємства в умовах стабільного розвитку та послідовного вдосконалення, керівництво має приділяти особливу увагу системі розвитку людських ресурсів, які забезпечують реалізацію всієї стратегії. Необхідно власними силами формувати та розвивати у працівників певні здібності та практичні навички, які забезпечують гідний рівень виконання виробничих функцій та завдань, трансформуються у продукцію, яка надходить до споживачів, та формують фінансові результати діяльності підприємства. Це зумовлює необхідність розробки на мікрорівні ефективної системи управління людськими ресурсами, яка має за мету безперервне вдосконалення якісних характеристик персоналу, формування інтелектуального капіталу та забезпечення реалізації стратегічних планів підприємства. Таким чином, саме система управління людськими ресурсами підприємства обумовлює, яким чином загальна організаційна стратегія може бути реалізована на практиці, є її рушійною силою [1, с. 166-167].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічним та прикладним питанням щодо дослідження проблем ефективного управління людськими ресурсами присвячено наукові роботи відомих українських та зарубіжних вчених: М. Армстронга, С. Бандура, Д. Богині, О. Грیشної, Б. Данилишина, С. Калініної, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Н. Лук'яненко, О. Мартякової, В. Онікієнка, Е. Петігрю, В. Петюха, М. Портера, В. Савченка, К. Хендрі та ін. Разом з тим, практичні аспекти забезпечення безперервності професійного розвитку працівників підприємств як елемент стратегічного управління людськими ресурсами залишаються малодослідженими, що обумовило вибір теми роботи.

Мета наукової статті. Метою статті є обґрунтування значущості безперервного розвитку персоналу як складової стратегічного управління людськими ресурсами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сферу інтересів стратегічного управління людськими ресурсами формують відносини між системою управління людськими ресурсами та стратегічним управлінням в компанії. Стратегічне управління людськими ресурсами вказує загальний напрямок розвитку компанії на шляху до досягнення встановлених цілей через управління персоналом. Загальновідомим є той факт, що людський капітал є найпотужнішим джерелом конкурентної переваги і саме люди втілюють в життя стратегічні плани, тому менеджери вищої ланки мають у повному обсязі враховувати ці фактори при розробці корпоративних стратегій. Стратегічне управління людськими ресурсами є невід'ємною складовою стратегічних планів розвитку підприємств.

Стратегічне управління людськими ресурсами можна розглядати як стійку схему раціонального використання людських ресурсів, а також як сукупність дій, які спрямовані на досягнення підприємством запланованих цілей.

У загальному розумінні, стратегічне управління людськими ресурсами – це підхід до прийняття рішень щодо намірів і планів компанії в сфері трудових відносин, а також при формуванні політики і практики в сфері найму, навчання, розвитку, управління ефективністю, оцінки роботи персоналу та міжособистісних відносин [2, с. 52-53]. Цей підхід є однією з основних складових корпоративної або ділової стратегії підприємства.

Основними характеристиками стратегічного управління людськими ресурсами є:

- організаційний рівень, оскільки розробка стратегій передбачає прийняття рішень щодо ключових цілей, політики і розподілу ресурсів; формулювання стратегій найчастіше відбувається на найвищому рівні підприємства;
- цілеспрямованість – стратегії орієнтуються на потреби підприємства і концентруються на її ефективності; у зв'язку з цим, люди розглядаються насамперед як ресурси, що вимагають управління для досягнення підприємством стратегічних цілей;
- комплексність – стратегіям притаманні характеристики узагальнюючих систем, які одночасно передбачають всеохоплюючий характер, ситуаційну обумовленість та інтеграцію всіх складових. Стратегії містять комплекс цілей і заходів в сфері управління людськими ресурсами, які мають відповідати умовам як внутрішнього, так і зовнішнього середовища підприємства;
- розподіл обов'язків і відповідальності – процес створення стратегій переважно є компетенцією лінійних менеджерів, а персонал виконує допоміжні функції [2, с.54].

М. Армстронг ще у 1987 р. зауважив, що «управління людськими ресурсами має той привілей, що підкреслює переваги сприйняття людей як ключового ресурсу, управління яким є прямим обов'язком керівників вищої ланки й частиною процесу стратегічного планування підприємства» [3, с. 35].

Згідно з дослідженнями К. Хендрі і Е. Петтігрю, можна виокремити основні чинники, що обумовлюють значущість стратегічного управління людськими ресурсами. До них належать:

1. Використання планування.
2. Цілісний підхід до розробки системи управління персоналом на основі політики у сфері трудових відносин та кадрової стратегії, що базуються, як правило, на «філософії» компанії.
3. Узгодження напрямків та заходів політики управління людськими ресурсами із прийнятою бізнес-стратегією.
4. Ставлення до персоналу підприємства як до «стратегічного ресурсу» з метою досягнення «конкурентних переваг» [4, с.6].

Фундаментальною метою стратегічного управління людськими ресурсами є забезпечення здатності підприємства досягати стійких конкурентних переваг в ринкових умовах за рахунок висококваліфікованих працівників. Більш конкретна мета полягає у формуванні напрямку розвитку підприємства в мінливому середовищі з метою задоволення його виробничих потреб, а також індивідуальних і колективних потреб його працівників шляхом розробки та реалізації цілісної та дієвої кадрової політики в області управління людськими ресурсами.

Логічним обґрунтуванням стратегічного управління людськими ресурсами є той факт, що підприємствам вигідно мати узгоджену і зрозумілу всім основу для розробки підходів до управління персоналом на довгострокову перспективу. Цей принцип, в свою чергу, спирається на концепцію досягнення конкурентних переваг за допомогою управління людськими ресурсами. Вони охоплюють всі ті здібності, ресурси, взаємини та рішення, які дозволяють підприємству вигідно використовувати ринкові можливості та уникати загроз на шляху до досягнення бажаної позиції на ринку [2, с.54]. При цьому у сучасних умовах спостерігається підвищення значущості ролі управління людськими ресурсами як однієї з передумов досягнення компанією конкурентних переваг.

Беззаперечним є той факт, що науково обґрунтовані підходи до управління людськими ресурсами на практиці сприяють підвищенню ефективності функціонування підприємства, яке можна досягти за допомогою:

- підвищення ступеня мотивації та прихильності персоналу;
- підвищення кваліфікації персоналу та удосконалення вмінь і навичок;
- делегування працівникам повноважень з метою більш повного використання ними вмінь і навичок, а також розширення кола їх відповідальності;
- складання плану кар'єрного розвитку і визначення вимог до рівня компетентності;
- впровадження процесів управління ефективністю і безперервним розвитком персоналу;
- використання систем матеріального та нематеріального стимулювання;
- участі працівників у прийнятті управлінських рішень.

Ефективне функціонування підприємства дозволяє формувати його конкурентні переваги відносно інших підприємств. Це базується на концепції стійкої конкурентної переваги, яка була сформульована Портером та означає, що підприємства створюють цінність для своїх споживачів, обираючи ринки, на яких вони вигідно відрізняються від конкурентів і стають для них «живою мішенню» завдяки безперервному вдосконаленню ринкової позиції.

Три найбільш важливих чинники, за М. Портером, – інновації, якість та лідерство у витратах – залежать від якості людських ресурсів підприємства. Здатність створювати та утримувати конкурентну перевагу є життєво важливим фактором зростання і процвітання виробничої діяльності.

Унікальні здібності та навички працівників, в тому числі працездатність, гнучкість, здатність до інновацій тощо, становлять вирішальний компонент у розвитку конкурентної позиції підприємства. Очевидною вигодою конкурентних переваг підприємства, заснованих на ефективному управлінні людськими ресурсами, є її невідтворюваність. Організаційні стратегії, політика та практика в сфері управління людськими ресурсами формують унікальну комбінацію процесів, процедур, стилів, здібностей та організаційної культури. Однією з провідних передумов створення конкурентних переваг підприємства є здатність виробляти продукцію, відмінну від продукції конкурентів, наприклад, за рахунок більш кваліфікованих, ніж у конкурентів, працівників, накопичення та ефективного використання власного інтелектуального капіталу, впровадження принципів безперервного навчання працівників тощо.

Отже, система розвитку персоналу, яка має забезпечувати своєчасність оновлення якісних характеристик персоналу у відповідності до потреб підприємства, вимог діючого законодавства, стану ринку праці, є, передусім, складовою загальної політики підприємства та має повною мірою відповідати стратегії його розвитку. При цьому ефективна реалізація програм щодо професійного навчання та підвищення кваліфікаційних характеристик працівників, управління кадровим резервом, планування кар'єри працівників тощо результатом має сильний вплив на якість прийняття рішень у сфері загальної господарської політики підприємства, наприклад, щодо економічної, виробничої, науково-технічної, зовнішньої діяльності. Таким чином, досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства, з одного боку, вимагає висококваліфікованих працівників, а з іншого, є наслідком їх професіоналізму.

Працівники мають адаптуватись до змін, інтенсивно оволодівати тими теоретичними знаннями, практичними вміннями та навичками, які є необхідними для вирішення стратегічних та поточних завдань динамічного розвитку підприємства. Це обумовлює необхідність функціонування гнучкої системи підготовки та розвитку персоналу.

Таким чином, обов'язковою необхідністю є формування системи безперервного професійного розвитку на підприємстві, яка

забезпечуватиме необхідний рівень професійної підготовки та адаптації працівників до мінливих виробничих умов.

Слід зазначити, що система безперервного розвитку людських ресурсів окрім прямої функції надання необхідних знань та навчання певним професійним навичкам, має:

- накопичувати всередині підприємства інформацію щодо діяльності господарюючого суб'єкту, організації процесу виробництва, досвіду управління, досягнень працівників тощо;
- збагачувати на безперервній основі наявний обсяг знань щодо функціонування підприємства;
- створювати умови для поширення серед працівників інформації щодо вимог сучасного виробництва, досягнень технологічного розвитку;
- аналізувати умови функціонування та перспективи підприємства в умовах ринкової конкуренції;
- надавати змогу передавати накопичений інформаційний фонд новим працівникам [1, с. 170-171].

Тобто мова йде про формування інтелектуального капіталу підприємства, який характеризує загальний обсяг наукових знань та практичного досвіду, накопиченого на підприємстві у процесі навчання персоналу та виробничої діяльності. Таким чином, завдяки особистісному професійному розвитку кожного працівника підвищуватиметься загальний рівень розвитку підприємства.

Функціонування системи професійного навчання та розвитку персоналу підприємства має базуватись на декількох головних принципах – правилах та нормах, на які керівництво та працівники спиратимуться під час практичної діяльності. Принципи відображають вимоги об'єктивних економічних законів та закономірностей, а тому також є об'єктивними (рис. 1).

Назва принципу	Зміст принципу
<i>Випереджувальна підготовка</i>	Система професійного навчання та розвитку персоналу має формуватись на основі прогнозів щодо потреби підприємства у робочій силі – у кількісному та якісному аспектах
<i>Практична спрямованість</i>	Цілі та перспективи розвитку підприємства обумовлюють вимоги до персоналу, а отже – завдання функціонування системи професійного навчання та розвитку персоналу
<i>Гнучкість</i>	Передбачає адаптивність системи професійного навчання та розвитку персоналу до мінливих цілей та умов функціонування підприємства
<i>Періодичність</i>	Система професійного навчання та розвитку персоналу має забезпечувати регулярність здійснення та повтору процесу навчання працівників
<i>Безперервність</i>	Відсутність тривалих перерв у процесі навчання працівників

Рис.1. Принципи функціонування системи професійного навчання та розвитку персоналу підприємства

Таким чином, система професійного розвитку на підприємстві обов'язково має забезпечувати безперервність процесу навчання, щоб створити працівникам умови для поглиблення, розширення та оновлення професійних знань, умінь і навичок, здобуття нової кваліфікації чи спеціальності на основі отриманого раніше рівня освітньої і професійної підготовки та набутого практичного досвіду роботи.

При цьому дуже важливим є забезпечення охоплення процесами навчання працівників всіх професійних категорій – від топ-менеджерів до робітників. Потреби у навчанні працівників слід розглядати диференційовано, оскільки за категоріями персоналу різняться й цілі навчання. Це характеризує наступну складову функціонування системи підготовки та розвитку кадрів на мікрорівні – багаторівневність. Багаторівневність системи професійного розвитку персоналу обумовлює використання у практичній діяльності щодо організації навчального процесу широкого спектру форм навчання, зокрема, навчання з відривом від виробництва, навчання без відриву від виробництва, стажування, навчання на інших підприємствах, а також науково-практичні конференції, семінари, круглі столи тощо.

Таким чином, об'єктивна необхідність забезпечення потреб сучасного виробництва висококваліфікованими робітниками, фахівцями, менеджерами різного рівня, для яких характерною ознакою є наявність високої професійної мобільності, вимагає розробки системи безперервного професійного розвитку персоналу на мікрорівні. Підприємства в залежності від багатьох внутрішніх чинників мають самостійно визначати особливості формування такої системи в умовах окремого виробництва. При цьому з урахуванням необхідності випереджальної підготовки кадрів відповідно до потреб підприємства першочергового значення набувають питання забезпечення працівників підприємства можливістю оновлювання знань, удосконалення вмінь та навичок у будь-який період трудової діяльності. Надання можливості безперервного навчання у поєднанні з розумінням перспектив розвитку підприємства в цілому та зміни кваліфікаційних вимог до кожного з працівників дозволить найраціональніше використовувати ресурс часу, зменшуючи період адаптації до нововведень. Крім того, результати створення системи навчання кадрів на безперервній основі створюють передумови для формування інтелектуального потенціалу підприємства.

Висновки. У сучасних умовах розвитку економіки головним чинником економічного зростання виступає формування людського ресурсу, здатного до безперервного якісного розвитку. Система управління людськими ресурсами, їх якісною та кількісною стороною, має знаходитись у постійному розвитку з метою трудових ресурсного забезпечення своєчасного досягнення перспективних та поточних цілей підприємства.

Основним шляхом досягнення цілей суб'єктів господарювання є стратегічний розвиток людських ресурсів, який має базуватись на чіткому баченні майбутніх здібностей і потенціалу персоналу та здійснюватись в межах загальної стратегічної моделі організації. Зроблено висновок, що у формуванні конкурентоспроможності працівника провідна роль належить професійному розвитку.

Таким чином, процес трансформації економічних відносин обумовлює зростання ролі професійного розвитку та висуває нові вимоги щодо його змісту, форм організації і методів, результати впровадження яких мають проявлятися, зокрема, у зміні загального бачення професійного розвитку, його місця й ролі в житті людей. Отже, в основу стратегічного управління людськими ресурсами має бути покладено концепцію безперервного розвитку персоналу, що сприятиме найбільш ефективному використанню працівників для досягнення економічних цілей на мікрорівні й особистих цілей кожного з них.

#### **РЕЗЮМЕ**

В статье рассмотрены особенности стратегического управления человеческими ресурсами. Обосновано, что в современных экономических условиях работники являются мощным источником конкурентных преимуществ предприятия, а объективная необходимость обеспечения потребностей современного производства высококвалифицированными работниками требует разработки системы непрерывного профессионального развития персонала на микроуровне.

**Ключевые слова:** стратегическое управление человеческими ресурсами, профессиональное обучение, развитие персонала, непрерывное обучение.

#### **РЕЗЮМЕ**

У статті розглянуто особливості стратегічного управління людськими ресурсами. Обґрунтовано, що у сучасних економічних умовах працівники є найпотужнішим джерелом конкурентних переваг підприємства, а об'єктивна необхідність забезпечення потреб сучасного виробництва висококваліфікованими працівниками вимагає розробки системи безперервного професійного розвитку персоналу на мікрорівні.

**Ключові слова:** стратегічне управління людськими ресурсами, професійне навчання, розвитку персоналу, безперервне навчання.

#### **SUMMARY**

In the article the features of strategic human resource management. Rightly, that in today's economy workers are a powerful source of competitive advantage the company, but an objective the need to ensure the needs of modern industry requires highly skilled workers develop a system of continuous professional development at the micro level.

**Keywords:** strategic management of human resources, training, staff development, continuing education.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

- 1.Ланська Світлана Петрівна. Формування системи безперервного професійного розвитку в промисловості: дис. ... канд. ек. наук : 08.00.07 / Ланська Світлана Петрівна. – Донецьк, 2010. – 254 с. – Бібліогр. : с. 232-254.
- 2.Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М.Армстронг; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
- 3.Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / М.Армстронг; перев. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005. – 832 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»).
- 4.Hendry C. The practice of strategic human resource management / C.Hendry, A.Pettigrew. – *Personnel Review*. – 1986. – №15. – P. 2-8.

**УДК 378: 331**

#### **МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В УКРАИНЕ**

**Ларичева А.В.**, аспирант кафедры УПиЭТ ДонНУ

Актуальность исследования. В современной экономике профессиональное образование превращается в основной фактор экономического прогресса, радикально изменяя свое место в структуре общественной жизни. Возрастание социально-экономической значимости образования становится действенной основой формирования человеческого капитала, поскольку человеческий капитал как ресурс признается основой конкурентоспособности и эффективности общественного производства. На сегодняшний день значимости профессиональной подготовки в рамках национальной доктрины образования посвящено множество исследований и методических разработок. В первую очередь поднимаются вопросы качества и результативности обучения, соответствия потребностей национальной экономики предлагаемому числу специалистов, необходимости обеспечения непрерывности образовательного процесса и т.д. Однако, в рамках проводимых исследований остается открытым вопрос оценки эффективности профессиональной подготовки, которая проводится на всех трех уровнях экономической системы и должна достоверно отображать зависимость экономической результативности от затрат на образование и обучение и других нематериальных факторов. Выполнить подобную оценку достаточно сложно ввиду специфики предмета, поэтому разработка выбранной темы представляется актуальной.

Исследованию понятия социально-экономической значимости обучения посвящены работы Марченко С.В., Дайновского А.Б., Жильцова Е.Н., Струмилина С.Г., Разработка методики оценки экономической эффективности обучения выполнена в работах Кирпатрика Д.Л., Ярыгиной Н.А, Магуры М. И., Коростелева А. А. и др. Дальнейшему изучению подлежит исследование возможностей оценки общей эффективности профессиональной подготовки в рамках государственной и частной политики обучения и развития человека.

Таким образом, целью представленной статьи является разработка методики оценки эффективности профессиональной подготовки в Украине.

Изложение основного материала. Согласно теории человеческого капитала рост эффективности вложений в человеческие ресурсы прямо зависит от уровня, сроков и качества получаемых им знаний. Рентабельность затрат на обучение при этом намного превышает материальные вложения в физический капитал, тем самым превращая профессиональное обучение в один из наиболее эффективных видов инвестиций. Таким образом, возникает понятие экономической эффективности профессиональной подготовки. С другой стороны, основное обучение будущие работники проходят в учреждениях системы государственного образования, которые по определению своему являются неприбыльными или некоммерческими организациями. Финансирование и определение целей их деятельности определяется государством, и в каждой программе финансирования должны быть изложены характерные индикаторы результативности. Последующее обучение специалист может получить уже на рабочем месте согласно программ развития персонала предприятия или организации, в которой он работает. Исходя из этого, методика оценки общей эффективности профессионального обучения состоит из оценки результативности полученного государственного или частного образования и всех последующих инвестиций в человеческий капитал со стороны самого человека [1].

Эффективность профессионального обучения также может быть рассмотрена с экономической и социальной точки зрения.

Экономическая эффективность состоит в том, что инвестирование в человеческий капитал (увеличение знаний, умений и навыков человека) повышает уровень его производительности труда, а соответственно, и уровень его оплаты. В системе государственного профессионального образования экономическая эффективность определяется соотношением прямых денежных доходов, приходящихся на образование и издержек, связанных с его получением. Если рассматривать затраты на образование как инвестиции, то оценка их эффективности обычно рассчитывается на основании показателей частной и общественной внутренней нормы доходности различных ступеней образования. Также и экономическая эффективность любых затрат на последующее профессиональное обучение будет рассчитываться в размере дохода от реализации мероприятий по этим затратам.

При расчете норм отдачи капиталовложений учитываются также и не денежные доходы, которые приносит профессиональное обучение, те, которые сложно отобразить в стоимостном выражении, но они не менее значимы. Такую эффективность называют социальной, и она отражает не только объем и качество полученных работниками знаний, но и степень их применения, практическую реализацию в труде и общественной деятельности людей.

Проведение оценки результативности затрат на профессиональное обучение требует также различать эффективность инвестиций в деятельность по обучению (в организацию обучения, повышение качества работы учебных заведений, методическое обеспечение и т.д.). Таким образом, совокупность показателей эффективности профессионального обучения представлена в виде схемы (рис.1).



Рис.1. Показатели эффективности инвестиций в обучение

Оценка эффективности или рациональности затрат на профессиональное обучение должна выполняться на основании таких критериев:

- экономичность (минимизация ресурсных затрат при сохранении наибольшего эффекта);
- производительность (достижение оптимального соотношения повышения производительности и качества труда и величины затрат на обучение);
- результативность (соответствие затрат и достигнутых результатов поставленным конкретным целям, удовлетворение общественной необходимости) [2, С.89].

Первый компонент системы профессиональной подготовки – государственное образование часто не может быть рассмотрен как прямое инвестирование в человеческий капитал, поскольку государственные учебные заведения по своему определению не являются организациями, направленными на получение прибыли. Таким образом, его эффективность будет являться социально-экономической и выражаться в удовлетворении общественных потребностей и достижении целей государственного заказа. В роли инвестиций здесь выступают бюджетные средства и полностью проследить степень нормы отдачи на них невозможно. Часто показателем результативности выступает уровень трудоустройства обученных специалистов, т.е. подтверждение их профессионализма и обоснованности государственных затрат, а также рост национального дохода. Эти показатели отражают только одну сторону эффективности, с другой же находится общественная значимость (рост дохода на душу населения, увеличение показателя занятости, снижение социальной напряженности, удовлетворенность результатами обучения и т.д.). Поэтому при выполнении подобной оценки нужно максимально учитывать все возможные факторы эффективности.

Как уже было сказано, после получения государственного профессионального образования специалист может продолжить обучение самостоятельно или организовано в рамках программ развития персонала предприятий и организации. В этом случае расчет эффективности профессиональной подготовки будет выполняться на основании существующих методик оценки инвестирования в человеческий капитал.

Результатами профессиональной подготовки работников предприятия выступают в этом случае:

- овладение обучающимися требуемым количеством знаний, умений, навыков и способностью применения их в профессиональной деятельности после подготовки;
- положительные изменения деятельности всего предприятия (повышение производительности труда и качества выпускаемой продукции, снижение непроизводственных затрат и себестоимости продукции, снижение количества травм и аварийных ситуаций и т.д.).

Для оценки эффективности могут быть использованы различные методики, которые могут быть целевыми или системными. Первые подразумевают направленность процесса на достижение конкретной цели, вторые ориентированы на использование результатов для улучшения подготовки и совершенствование оценочных критериев. При оценке эффективности лучше всего использовать объединение моделей, а также выбирать многокритериальные составляющие.

Первая модель, которую необходимо рассмотреть, это критериальная модель оценки результатов переподготовки. Согласно этой модели обучение разделяется на краткосрочное и долгосрочное, поскольку для разных видов переподготовки работников целесообразно использовать различные методики оценки результативности процесса.

При краткосрочной схеме переподготовки оценка базируется на информации по обратной связи, касающейся знаний и навыков, приобретаемых в результате обучения, практической ценности методики, методик определения, полученных результатов от сотрудника, прошедшего обучение, и непосредственного руководителя, а при долгосрочной схеме обязательно оценивается эффективность или результативность деятельности сотрудника, прошедшего обучение [3, С.9-11].

Краткосрочное обучение принимается сроком на 1-5 дней, все остальные виды обучения, по совокупности превышающие этот срок считаются долгосрочными. Такое разграничение необходимо для выявления результативности любых по срокам и значимости видам обучения.

Результатом использования критериальной модели выступает общая результативность подготовки сотрудников предприятия и эффективность подготовки сотрудников предприятия за год.

Общая результативность подготовки сотрудников предприятия рассчитывается по формуле:

$$Робщ = \frac{K_1}{K_2} \cdot 100\%, \quad (1)$$

где Робщ – общая результативность подготовки сотрудников;

$K_1$  – количество работников, обучение которых оценено как результативное – равное или выше установленного норматива; (определяется с учетом оценки результативности подготовки по вышеперечисленным критериям);

$K_2$  – общее количество работников, прошедших обучение за данный период [4].

Эффективность подготовки сотрудников предприятия за год рассчитывается как отношение количество работников, обучение которых оценено как результативное к затратам на обучение за год:

$$Эф = \frac{K_1}{3} \cdot 100\% \quad (2)$$

Вначале данные показатели отслеживаются в течение нескольких кварталов, для того чтобы установить норматив. Значение полученного показателя ниже норматива свидетельствует о необходимости анализа и выявления причин низкой результативности. Также важно анализировать полученные показатели в динамике.

Кроме этого выполняется расчет результативности подготовки по каждому работнику и критерии оценки здесь будут различаться по срокам обучения.

При краткосрочном обучении используются критерии:

- удовлетворенности работником, прошедшим обучение приобретением необходимых знаний, навыков и качеств, позволяющих улучшить производственные навыки;
- эффективности внесенных работником, прошедшим обучение, предложений по усовершенствованию его деятельности или выполнение работником специального задания по рационализации производственного цикла;
- удовлетворенность руководителя деятельного работника, прошедшего обучение.

Для оценки по первому критерию используется анкетирование с критериальными оценками обучаемого. Анкеты оценки подготовки заполняются сотрудниками после переподготовки и сдаются в службу управления персоналом, в которой проводится анализ и расчет результативности подготовки кадров по первому критерию, выявляются причины неудовлетворенности и при необходимости вносятся изменения в систему обучения [4].

Согласно второму критерию работник, прошедший обучение, вносит на рассмотрение комиссии по качеству предложения по улучшению деятельности с учетом полученных знаний. Предложения, поданные сотрудником, рассматриваются компетентной комиссией по оценке его эффективности.

В случае если после переподготовки не будут внесены предложения по усовершенствованию, службой персонала совместно с руководителем разрабатывается специальное задание, направленное на достижение целей пройденного этапа подготовки, устанавливается определенный срок его выполнения с последующей оценкой выполненного задания.

Третий критерий – непосредственный руководитель заполняет анкету оценки результативности переподготовки, проводит оценку в баллах. Такую оценку желательно проводить через определенное время после подготовки: 2-3 недели, месяц.

По завершении критериальной оценки выполняется анализ результатов диагностики и вывод об эффективности проведенного курса краткосрочной подготовки.

При этом расчет эффективности профессиональной подготовки будет вестись по формуле:

$$Эф = \frac{Робщ}{3} \quad (3)$$

где Эф – показатель эффективности переподготовки кадров;

Робщ – общая результативность сотрудника;

3 – затраты на обучение (стоимость подготовки, стоимость командировочных расходов и т.д.).

В результате получаем показатель эффективности подготовки кадров: относительную величину, выраженную в процентах, на 1000 грн. затрат на обучение.

Степень общей эффективности подготовки сотрудника устанавливается в результате оценки по всем критериям. Проанализировав результаты, полученные при оценке эффективности подготовки сотрудников, важно выявить причины неудовлетворительной подготовки и осуществить корректирующие действия, устранив данные несоответствия по обучению [3, С.15].

При долгосрочном обучении кроме критериев, используемых при краткосрочном обучении, дополнительно используются следующие критерии:

- приобретение обучающимися соответствующих компетенций в процессе переподготовки;
- результативность (эффективность) деятельности обучаемого.

Для оценки сотрудников по усвоению знаний возможно проведение экзамена на наличие тех или иных знаний. Лучшее всего для оценки по данному критерию использовать профессиональные тесты (часто в организациях они разрабатываются непосредственными руководителями или ведущими специалистами в данной области деятельности).

Оценка навыков и качеств вызывает определенные трудности:

- временной лаг, то есть такая оценка проводится, например, через 1-2 месяца после подготовки (в зависимости от должности сотрудника) и вида подготовки;
- планирование финансовых и временных ресурсов.

Но прежде чем оценивать навыки и качества после подготовки, необходимо оценить их наличие (уровень развития) до подготовки и сравнить результаты.

По последнему критерию оценивается результативность (эффективность) сотрудника после подготовки:

- повышение норм выработки;
- повышение производительности;
- уменьшение времени на выполнение работ, проектов (например, проектировщиков);
- повышение объема продаж (для менеджеров, начальника отдела продаж);
- экономия затрат (например, при выполнении проекта).

Вторая модель оценки эффективности подготовки персонала – модель Д.Кирпатрика, которая представляет собой четырехуровневый концептуальный подход к оценке эффективности подготовки кадров, основанный на диагностике промежуточных результатов. Это четыре уровня составляющих: реакция, усвоение, поведение и результат. Данная модель заключается в том, что при переходе от уровня к уровню оценка эффективности подготовки становится все более глубокой и точной. Модель была дополнена Д.Филипсом, включившим в нее показатель финансовой прибыли, позволяющий перевести полученный результат в финансовый эквивалент и сопоставить затем с затратами на выполненное обучение [2, С.109].

Д.Филипсом разработан и один из наиболее часто применяемых методов оценки эффективности затрат на обучение – модель ROI (return on investment – возврат инвестиций). Комплексный анализ результатов по каждому уровню дает объективную оценку эффективности профессиональной подготовки на предприятии, подтверждает ее целесообразность и демонстрирует, какой результативности для предприятия оно позволило достичь. Эта модель состоит из четырех уровней: оценки реакции обучающихся; диагностики усвоения учебного материала; изменения поведения; рабочих результатов.

Самым верхним уровнем модели Д. Филиппа является расчет показателя эффективности подготовки и расчета коэффициента возврата на инвестиции (ROI).

Расчет показателя эффективности подготовки кадров промышленного предприятия, с точки зрения целесообразности вложения средств, проводится по формуле:

$$\text{Эф} = 0,21A + 0,26B + 0,28C + 0,25D \quad (4)$$

где Эф – показатель эффективности подготовки персонала

- A – количественная оценка уровня реакции обучающихся;
- B – количественная оценка уровня усвоения учебного материала;
- C – количественная оценка уровня поведенческих изменений;
- D – количественная оценка уровня рабочих результатов.

Расчет показателя эффективности по данной формуле не зависит от числа измеряемых параметров.

Кроме того, анализ полученных значений показателя эффективности по каждой шкале и значений входящих в нее оценочных показателей позволяют определить причины снижения эффективности или неудовлетворенности обучением, а значит разработать мероприятия по совершенствованию системы профессионального подготовки на предприятии [4].

Анализ показателя эффективности с точки зрения целесообразности вложения средств в обучение кадров заключается в следующем:

- 1) Эф < 50% – инвестиции не оправданы, понесенные затраты не окупятся;
- 2) 50% < Эф < 80% – расходы можно оправдать, скорректировав методы и формы организации и ведения учебного процесса;
- 3) 80% < Эф < 100% – полная отдача от инвестиций в обучение;
- 4) Эф = 100% – максимальная эффективность примененной системы подготовки.

Для расчета коэффициента ROI суммируются все затраты на проведение программы подготовки (затраты на анализ потребностей, затраты на разработку программы и ее реализацию и т.п.). Учитываются как прямые, так и косвенные затраты на обучение. Затем рассчитывается сам коэффициент по формуле:

$$ROI = \frac{P}{C} \cdot 100\% \quad (5)$$

где ROI – коэффициента возврата на инвестиции;

- P – чистая прибыль от внедрения программы подготовки;
- C – общая сумма затрат на обучение.

Кроме всего прочего важное значение занимает также предварительная оценка знаний и умений работников, что позволяет оценить уровень их профессионализма до поступления на предприятие и облегчить подсчет эффективности после. Использование перечисленных методик выбирается предприятием самостоятельно в зависимости от потребности и желаний выявить наиболее точные характеристики процесса профессиональной подготовки.

Выводы. Проведенное исследование показало, что выполнение оценки эффективности профессиональной подготовки трудоемкий и сложный процесс, включающий в себя множество факторов. Затраты на обучение рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал и результативность профессиональной подготовки можно рассчитывать на основании традиционных методик. Однако, повышение профессионального уровня кроме прямых материальных эффектов несет также еще и эффекты непрямые, социальные, которые часто могут оказаться выше материальных по своей значимости. В некоторых случаях обучение может не принести дохода или отдачи на затраченные инвестиции, но нести социальную значимость, которую также необходимо учитывать при оценке эффективности профессиональной подготовки.

## РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрена проблема оценки эффективности профессиональной подготовки, обоснованы методики исследования затрат на обучение как инвестиций в человеческий капитал на уровне государственного образования и дальнейшего профессионального обучения. Сгруппированы методы оценки эффективности, которые характеризуют ее наиболее полно, и приведены формулы их расчета.

**Ключевые слова:** профессиональная подготовка, интеллектуальный капитал, эффективность обучения.

#### РЕЗЮМЕ

У статті розглянута проблема оцінки ефективності професійної підготовки, обґрунтовані методики дослідження витрат на навчання як інвестицій у людський капітал на рівні державно утвореної освіти й подальшого професійного навчання. Згруповані методи оцінки ефективності, які характеризують її найбільше повно, і наведені формули їх розрахунків.

**Ключові слова:** професійна підготовка, інтелектуальний капітал, ефективність навчання.

#### SUMMARY

In article the problem of an estimation of vocational training efficiency is considered, techniques of expenses for training research as investments into the human capital at level of the state formation and the further vocational training are proved. Methods of an estimation of efficiency which characterize it most full are grouped, and formulas of their calculation are resulted.

**Keywords:** vocational training, the intellectual capital, learning efficiency.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Марченко М.В. Социальная значимость и эффективность инвестиции в образование // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd181.php>.
2. Коростелев А. А., Ярыгин А. Н. Экономическая эффективность аналитической деятельности и управления образовательным учреждением [текст] / А. А. Коростелев, А. Н. Ярыгин: монография. – М.: Изд. комплекс МГУПП, 2007. – 230 с.
3. Магура М. И. Обучение кадров как конкурентное преимущество [текст] / М. И. Магура, М. Б. Курбатова // Управление персоналом. Спецвыпуск. – 2004. – № 12. – С. 1-81.
4. Ярыгина. Н. А. Методика определения экономической эффективности дополнительного профессионального образования // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.intellect-invest.org.ua/pedagog\\_editions\\_e-magazine\\_pedagogical\\_science\\_vypuski\\_n3\\_2010\\_st\\_4](http://www.intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski_n3_2010_st_4)

УДК 331.101.3

#### АДАПТАЦІЯ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МОРСЬКОГО ПОРТУ

**Лосікова О. О.**, викладач кафедри управління персоналом та економіки праці Одеського державного економічного університету

**Постановка проблеми.** В організації мотивованої діяльності персоналу, прибуткової організації, якою є морські порти все більшу роль в умовах глобалізації торгових послуг відіграє поняття корпоративної культури або організаційної культури (ОК). Воно починає входити в методологію сучасного менеджменту морських портів, як важливіший мотиватор до ефективної діяльності персоналу.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. До найбільш відомих вчених, які працюють у напрямку обґрунтування сутності й змісту організаційної культури відносяться: Е. Шейн, Г. Хофстеде, К. Камерон, Р. Куїнн, Ч. Хенді, Діл й Кеннеді, Кетс де Вріє й Міллер, Д. Карнегі, У. Оучи та інші. Серед сучасних дослідників цієї проблеми на пострадянському просторі відомі: В.О. Співак, Н.О. Чижов, С.В. Шекшня, О.Л. Свенцицький і багато інших. Е. Шейн називає чотири основні проблеми, що притаманні групі (колективу), які вирішує організаційна культура: виживання й адаптування; керування в умовах невизначеності, оцінка реальності; врахування людської природи, спілкування та діяльності. За Г. Хофстедом організаційна культура орієнтована, з одного боку, на процес, робоче місце і професіоналізм, а з другого – на розуміння й особливості працівника. К. Камерон і Р. Куїнн в організаційній культурі поєднують формальні та неформальні правила поведінки індивіда і таке інше [1, с. 112-184].

Виявлення невіршеної проблеми. Не дивлячись на різні тлумачення, всі відомі типології оргкультури дозволяють об'єднати культуру особистості (внутрішні мотиватори) і виробничу культуру, в даному випадку – морського порту (зовнішні мотиватори, як стимули до праці) у цілісну систему мотивації, розробити структуру складових людського капіталу і адаптовану до ОК ієрархічну модель потреб у мотивації персоналу. Тобто сьогодні організаційна культура є основою вирішення проблеми підвищення рівня конкурентоспроможності портів в умовах непередбаченості глобального ринку торгових послуг через мотивовану продуктивну діяльність. Але для цього необхідно проаналізувати можливості адаптації основних моделей мотивації у двох напрямках: або доповненням до них, або визначенням переваги тієї чи іншої моделі у вирішенні конкретної задачі менеджменту. Зауважимо, що загальний аналіз типології основних моделей мотивації сьогодні не є науковим здобутком. Він виконаний окремими авторами і надається в учбовій літературі. Головним результатом в такому аналізі є пристосування цих моделей до практики конкретного виробництва, в даному випадку – морських портів через їх зміни, доповнення, сполучення та інше.

**Мета наукової статті.** Метою дослідження є аналіз можливості адаптації основних моделей мотивації у двох напрямках: або доповненням до них, або визначенням переваги тієї чи іншої моделі у вирішенні конкретної задачі менеджменту на прикладі морського порту.

**Результати дослідження.** Поведінку персоналу морських портів, виходячи з його потреб, з урахуванням групових факторів, які справляють вплив на трудову активність працівника, як показує дослідження теорії за даною проблемою, пояснюють змістовні моделі. Дуже схожі між собою теорія потреб Туган – Барановського та ієрархія потреб Абрахама Маслоу, які визначають безліч різних потреб. Але у піраміді А. Маслоу вони розташовані згідно строгої 5-ти рівневий ієрархічній структурі потреб: фізіологічні (є необхідними для виживання); безпеки й упевненості в майбутньому; належності й причетності до колективу; визнання і самоствердження; самовираження.

Як показує проведений методологічний аналіз такої типології потреб не можна вважати абсолютною, так як вона не відображає тенденцію змін у професійно-кваліфікаційному рівні персоналу морського порту, не враховує, що професіонали можуть ігнорувати потреби нижнього рівня, прагнучи відразу до самореалізації. Ця ситуація співзвучна з думкою М.В. Семікіної, яка вважає, що “поведінку людини не завжди визначає нижня незадоволена потреба (наприклад, людина може нехтувати безпекою, намагаючись не втратити досягнутого нею іміджу); якщо потреба задоволена, то не завжди її мотивуюча дія припиняється (скажімо, потреба влади)” [2, с.74]. Крім того, як стверджує А.М. Колот, на різних етапах кар'єри людина прагне до задоволення різних потреб, що залежать від віку, життєвих принципів або особистих цілей, але з багатьох причин критичний етап у діяльності людини приходить на середину кар'єри [3, с. 282-283]. Виходячи з наведеного, модель А. Маслоу, хоча і допомагає у визначенні пріоритетів при виборі групових мотивів в цілому по портах, але в індивідуальній мотивації



вона не працює, оскільки не одержала підтвердження загальна концепція найважливіших потреб. Палітра потреб персоналу значно ширша. Тому виявилось доцільним, виходячи з високого професійно-кваліфікаційного рівня персоналу морських портів, додати рівень когнітивних потреб (пізнавальних, творчих, бажання краси, порядку і справедливості), який доцільно розмістити вище потреб у самоствердженні, але нижче потреб у самореалізації та самовираженні особистості. Тоді базова піраміда потреб може бути представлена у вигляді, що наведено на рис. 1.



Рис. 1. Скорегована базова піраміда потреб у моделі мотивації персоналу морського порту

У даній піраміді другий рівень відведено безпеці, охороні та умовам праці, в чому вказується специфіка транспортної галузі, де виробничий процес є дуже небезпечним. Одразу ж треба підкреслити, що базова модель дає загальну спрямованість у аналізі чинників формування мотивованої діяльності персоналу. Її рівні можуть переміщуватися залежно від виробничих умов. Наприклад, у першому рівні може бути виділено матеріальне стимулювання з його розміщення вище умов праці.

Модель К. Адельфера на відміну від 5 рівневої піраміди А. Маслоу відокремлює три групи потреб: існування, зв'язку, зростання. Відповідно до теорії К. Адельфера ієрархія потреб відбиває рух не тільки від нижнього до верхнього рівнів, але й навпаки маючи фрустрацію – зворотний рух, що є характерним для персоналу морських портів.

Дослідження показує, що наявність декількох напрямків руху в задоволенні потреб більше відповідає сучасним уявленням про мотивацію персоналу морських портів. Тобто, якщо в морському порту тимчасово у працівника немає достатніх можливостей для задоволення, наприклад, потреб самореалізації, то він зосереджує свої дії на повнішому задоволенні потреб нижчого рівня. Саме це спостерігається в морських портах, де таких працівників виявилось не менш як 15-20%. Практика соціологічних досліджень свідчить, що в морських портах модель К. Адельфера працює: коли зусилля по задоволенню потреби якого-небудь рівня стають марними, працівник може повернутися до поведінки, що задовольняє найбільш конкретні потреби (в умовах фрустрації). Проте необхідно враховувати, що працівник, який не в змозі задовольнити потреби особистого зростання, виконує свою роботу лише настільки, щоб не втратити місце й задовольнити потреби більш низького рівня. На нашу думку, дотримання положень цієї теорії вимагає від менеджерів морських портів застосування методів активізації діяльності працівників, коли з об'єктивних чи суб'єктивних причин вони не можуть бути задоволеними потребами більш високого рівня.

У двофакторній моделі Ф. Герцберга Ф. Герцберг зі своїми колегами в 50-60 роки ХХ сторіччя доказав, що фактори, які спричинили зростання невдоволення за їх усунення не обов'язково приводили до посилення мотивації і, навпаки, при їх відсутності це не спричиняє сильного невдоволення. Але дослідженням встановлено, якщо потреби у досягненні, визнанні, відповідальності, просуванні по службі реалізуються, персонал порту зазнає задоволення, їх мотивуючу роль, тобто на процес «невдоволення — відсутність невдоволення», за думкою деяких авторів, впливають так звані гігієнічні фактори, що мають зовнішній характер [4, с. 112-121]. Їх відсутність породжує у працівників почуття невдоволення, справляє демотивуючий вплив на поведінку. Проте їх наявність не справляє мотивуючого впливу на поведінку людей, оскільки вони створюють сприятливі умови праці, які сприймаються з часом як належне. Наприклад, в морських портах наявність кондиціонерів; безкоштовні транспортні послуги, послуги зубопротезного кабінету і таке інше. До факторів поганого оточення, до яких персонал морських портів може бути нечутливим, за даними нашого опитування, працівники морських портів відносять діючі форми і системи (але не рівень) заробітної плати, гарантію зайнятості, коли він вже працює тощо. і це дійсно так, якщо працівник не має важелів впливу на форми та системи заробітної плати, продуктивну зайнятість, соціальні програми, рейтинг цих складових мотивації знижується.

У теорії "Х" та "Y" набутих потреб Д. Мак-Клелланда та "Z" Оучи робиться акцент на потреби вищих рівнів: співучасті (причетності), владарювання і досягнення (успіху) [5, с.54]. Якщо ці потреби розвинуті в людині, то вони здатні впливати на її поведінку, активізувати трудову діяльність. Вони розглядаються як набути під впливом навчання, життєвих обставин і досвіду. Проте, як показує проведене дослідження, у сукупності цих потреб не спостерігається чіткого ієрархічного

підпорядкування в більшості фахівців морського порту. Тому, практика потребує урахування взаємного впливу сукупності всіх потреб на поведінку людей.

Виходячи із виробничої специфіки портів, слід виділити ряд спільних положень і відмінностей у використанні змістових теорій. Спільним для них є те, що у змістовних теоріях наводиться структура потреб, дається їх характеристика і зв'язок з мотивацією трудової діяльності. Їх перевагою є те, що вони дають змогу визначити основні групові пріоритети у мотивації персоналу морських портів. Проте, вразливим місцем змістових теорій є те, що вони мало уваги приділяють індивідуальним особливостям персоналу морських портів. Але практика свідчить, що змістовні теорії недостатньо відповідають можливості аналізу процесу формування мотивації персоналу.

*Процесійні теорії мотивації праці*, як слідує з практики менеджменту морських портів, дозволяють поведінку персоналу вивчати, як функцію її *сприйняття й очікувань*. У теорії очікувань В. Врума розглядається залежність поведінки працівника від того, чому людина відає перевагу, що і скільки вона б хотіла отримати від своїх зусиль, яких зусиль вона згідна докласти заради цього. В ній підкреслюється важливість трьох взаємозв'язків: затрати праці-результати; результати-винагорода; валентність (ступінь очікування задоволення нею). Приймаючи рішення з приводу того, що робити і які зусилля витратити, людина має відповісти на питання: наскільки їй це треба робити, що вона отримає внаслідок успішного виконання роботи і, нарешті, наскільки цінною буде винагорода (рис. 2).

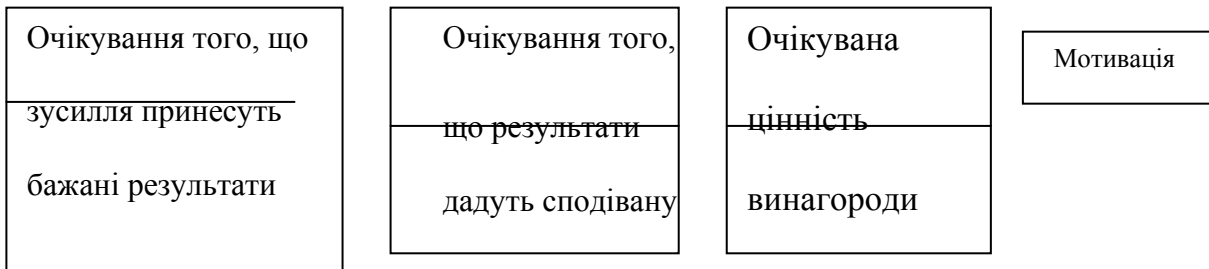


Рис.2. Модель мотивації за теорією очікувань В.Врума

Менеджери портів повинні знати, що співвідношення затрат праці (З), результатів (Р), винагороди (В) і валентності (W) в процесі мотивації приймає наступне вираження:

$$\text{Мотивація} = (Z \rightarrow P) * (P \rightarrow B) * W \quad (1)$$

З'ясовано, що адміністрація морських портів не демонструє прямого зв'язку між бажаною для неї поведінкою персоналу та бажаними інтересами цього персоналу. Тому працівники іноді розуміють, що їх винагорода не змінюється як би вони старанно не працювали. Наприклад, якщо комплексна норма виробітку бригадою докерів-механізаторів значно перевиконується, то керівництво порту за теорією В.Врума повинно гарантувати, що норма не буде переглянута до збільшення. Або, якщо вантажно-розвантажувальні роботи будуть виконані достроково, то докерам-механізаторам буде передбачений вільний час. У протилежному разі спонукальний мотив неможливий, а обидві робочі ситуації являються демотиваторами. Тоді формула В. Врума щодо очікування того, що зусилля принесуть бажані результати не працює. При цьому сукупна валентність (W), як прагнення одержання більш високої продуктивності вантажно-розвантажувальних робіт, буде тягнутися до нуля.

$$W \neq (W_1 \times S_1 + W_2 \times S_2 + W_3 \times S_3) \quad 0, \quad (2), \quad \rightarrow$$

де:  $W_1, W_2, W_3$  – валентність зарплати, вільного часу, визнання досягнутого виробничого успіху, а не факту збільшення норми виробітку;

$S_1, S_2, S_3$  – визнана імовірність збільшення заробітної плати, використання на свій розсуд вільного часу або досягнутого виробничого успіху (докери-механізатори).

*Теорія трудової мотивації Д. Аткінсона* в менеджменті морських портів достатньо розповсюджена. За неї поведінка працівника є результатом взаємодії індивідуальних якостей особистості та ситуації її сприйняття. Кожна людина прагне до успіху, уникає невдач маючи мотив успіху –  $M_y$  і мотив уникнути невдачі, –  $M_n$ . На поведінку працівника також впливають: ймовірність успіху ( $B_y$  та привабливість успіху для працівника ( $P_y$ ). Тоді силу мотивації ( $C_y$ ) можна відобразити формулою:

$$C_y = M_y \times B_y \times P_y \quad (3).$$

Розуміння трудової мотивації Д. Аткінсона необхідно менеджерам при розподілі праці з урахуванням особливостей працівника, його схильності до успіху або ризику заради винагороди при вдачі.

*Теорія справедливості С. Адамса* пов'язує мотив до праці з оцінкою справедливості винагороди [6, с. 26]. Вона розповсюджена в менеджменті портів, знаходячи відображення у співвідношенні:

$$\frac{\text{Власні результати}}{\text{Власні вкладення}} \quad \text{проти} \quad \frac{\text{Результати іншого працівника}}{\text{Вкладення інших працівників}}$$

Слід вважати, що при знаку рівності має місце справедливість, працівник буде продовжувати вкладати стільки ж зусиль і виконувати роботу на тому ж рівні. При будь-якій нерівності він зменшує кількість прикладених зусиль, що підтверджується як результатами наших досліджень так і матеріалами багатьох дослідників [7, с. 87-89; 8, с.90-94; 9, с.215-218].

*Комплексна процесійна теорія мотивації*, авторами якої є Лайман Портер і Едвард Лоулер включає елементи теорії очікувань і теорії справедливості. В ній найбільш складним є поняття винагороди. *Внутрішні винагороди* дає процес роботи, її значущість, почуття досягнутого результату, самоповага, спілкування. *Зовнішні винагороди* (стимули до праці) створює її соціальна організація. Цю модель стосовно морських портів, за думкою автора роботи, можна застосувати для визначення рівня використання мотиваційного ресурсу через задоволення респондента тим чи іншим стимулом трудової діяльності. Саме задоволення дає обґрунтоване стійке психічне настрою колективу за рейтингом мотиваційних чинників. Чим їх більше, тим точніше можна за результатами соціологічного дослідження оцінити соціально-економічний стан порту, його здоров'я й перспективи розвитку. Працівник відчуває задоволення чи невдоволення від самого результату праці [10, с. 3-7]. Проведене дослідження показує, що відсутність високої результативності праці унеможливує задоволення персоналу портів від своєї діяльності.

*Концепція партисипативного (спільного) управління означає залучення найманих працівників до прийняття управлінських рішень*. В морських портах вона знаходить своє відображення в участі працівника в управлінні діяльністю порту, що сприяє підвищенню ефективності організаційно-управлінських рішень, реалізації вторинних потреб працівника, коли він отримує задоволення від роботи і працює якісніше і продуктивніше. Це було з'ясовано при проведенні експертної оцінки рангу стимулів до праці.

Треба підкреслити, що бажання визнання себе в межах колективу як професіонала, творчої особистості часто межує з появою ініціативи, прагненням до розробки нових ідей, проектів (інновацій), що безпосередньо може впливати на конкурентоспроможність підприємства на ринку. Але, за нашими спостереженнями, для деяких працівників морських портів

у віці від 35 до 50 років характерний етап «шумування», коли мотивація різко падає. У середині кар'єри, якщо працівник «раптом» усвідомлює, що його можливості обмежені, різко знижується мотивація до праці і зростає кількість проблем на роботі та вдома, працівник починає думати про пенсію.

Зауважимо, що в сучасному менеджменті морських портів методи позитивної мотивації займають лідируюче місце. Але це не значить, що негативна мотивація повинна бути забута або визнана абсолютно неефективною. Найбільш популярні методи негативної мотивації – штрафи, показові звільнення, де преміювання, зниження в посаді, винесення зауваження, догани, за думкою експертів необхідно використовувати. Як уже відмічалось, мотиваційна база персоналу безпосередньо пов'язана з соціально-економічними процесами, що відбуваються в морських портах. Сама ж мотивація за своєю типологією може (і повинна) бути різною, виходячи з індивідуальних особливостей кожного працівника та виробничих умов порту, що не виключає а навпаки передбачає оцінювати групові (колективні) переваги у мотивації персоналу.

Висновки та пропозиції. Узагальнення існуючих підходів до методології мотивації дозволяє представити адаптовану до специфіки організаційної культури і стратегії розвитку морських портів ієрархічну модель мотивації персоналу, яка складається з шести рівнів: 1. Організація виробництва і управління (менеджмент, маркетинг, організаційна структура, технологія і техніка, інформаційна складова); 2. Організація трудового процесу (розподіл і кооперація праці, організація робочого місця, нормування праці, професійне навчання та підвищення кваліфікації, дисципліна праці); 3. Умови праці (санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, охорона і безпека праці,

оздоровлення на виробництві); 4. Матеріальне стимулювання (форми та системи заробітної плати, надбавки та доплати, преміальні виплати, участь персоналу в розподілі доходу, прибутків, дивідендів); 5. Культура особистості, що формує поведінку персоналу: індивідуальні й творчі схильності, освіта, професія, навички, досвід; потреби у справедливості, порядку, культурі, етиці та естетиці (характер, темперамент, звички, очікування) і т.п. Культура виробництва, що задовольняє моральні потреби персоналу: соціальна відповідальність, соціальний захист, соціальні програми, демократичний стиль керівництва, гласність, відношення до працівників і партнерів, соціально-психологічний клімат, почуття належності і причетності до колективу та його інтересів, моральні стимули); 6. Професійне та кар'єрне зростання, самоствердження та самовираження. Підвищення іміджу, зростання доходу підприємства. Ця модель виходить із скорегованої базової піраміди потреб (рис. 1), відрізняючись від неї як структурно, так і змістовно, але їх сутність залишається. В основі ієрархічної моделі знаходяться, з одного боку, потреби працівника (духовні й матеріальні), а з іншого – оргкультура, що створена в морських портах, задовольняючи конкретні потреби і стимулюючи мотивацію персоналу. Послідовність досягнення конкретного рівня потреб в цій піраміді не обов'язково спрямована знизу-вгору, тобто від 1 до 6 рівня. У такому вигляді вона постає після теоретико-методологічного обґрунтування та експертної оцінки фахівцями.

#### РЕЗЮМЕ

Проаналізовані можливості адаптації основних моделей мотивації, определены их преимущества и недостатки при решении конкретной задачи менеджмента на примере морского порта. Предложено адаптированную к специфике организационной культуре и стратегии развития морских портов идеализированную иерархическую модель мотивации персонала.

#### РЕЗЮМЕ

Проаналізовано можливості адаптації основних моделей мотивації, визначено їх переваги та недоліки у вирішенні конкретної задачі менеджменту на прикладі морського порту. Запропоновано адаптовану до специфіки організаційної культури і стратегії розвитку морських портів ідеалізовану ієрархічну модель мотивації персоналу.

#### SUMMARY

The models of estimation of steady economic development in the conditions of vagueness and risk simple in the practical use are explored and grounded relatively. It is offered for development of model of steady economic development of region to use a scenario hike and his basic stages are certain.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Генкин Б.М. Экономика та соціологія праці: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Б.М. Генкин. – К.: Норма, 2001. – 326 с.
2. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Семикіна М.В., Онікієнко В.В. – Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. – 124с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 373с.
4. Самойленко Є.М. «Психологічна стать і мотивація антиконфліктної поведінки працівників установ, підприємств і організацій» / Є.М. Самойленко // Вісник Донецького університету. – Донецьк, 2006. – Ч.2. – 254с.
5. MacLeod, Henry D. The Elements of Economics. Vol II New York: D. Appleton@Co. 1881. – 119 p.
6. Adams, J.S. Toward an Understanding of Equity // Journal of Abnormal and Social Psychology. – November. P.21.
7. Андреева И.В., Кошелев С.В., Спивак В.А. Управление персоналом / И.В. Андреева; С.В. Кошелев; В.А. Спивак. – СПб.: Нева, 2003. – 216с.
8. Бутко М.П. Задорожна С.М. Актуальність визначення пропорцій кількісної та якісної складових людського потенціалу в системі оцінки його відтворення формування ринкової економіки / Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць: статті / М.П. Бутко, С.М. Задорожна. – Київ, 2005. –Т.1. –С. 90-94.
9. Афоний А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты / А.С. Афоний. – К.: МЗУУП, 1994. – 404с.
10. Коваленко М.А. Напрямы удосконалення системи стимулювання праці в сучасних умовах / М.А. Коваленко // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С.3– 7

УДК 331.5

#### ОЦЕНКА ДИНАМИКИ БЕЗРАБОТИЦЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Лукьянченко Н.Д., заведующая кафедрой управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета

Постановка проблемы. Безработица является естественным и неотъемлемым элементом рыночной экономики. Как явление, возникающее в результате дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, она является следствием неэффективного функционирования рынка труда и управления занятостью, а также вхождения экономики страны в фазу спада (кризиса). Среди ее

последствий для национальной и региональной экономики, а также отдельных участников рынка труда преобладают негативные, которые замедляют социально-экономический рост, обостряют ситуацию в обществе, разрушают трудовой потенциал. Превышение уровня безработицы над естественным, возникновение на рынке труда циклической безработицы, обусловленной кризисом экономики, требует повышения внимания к вопросам регулирования рынка труда со стороны всех социальных партнеров, и, прежде всего, государства. В современных условиях актуальной стала разработка и применение новых методов снижения уровня безработицы и смягчения ее последствий, как на национальном, так и на региональных рынках труда.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы, связанные с изучением причин и последствий безработицы, методов ее прогнозирования и снижения нашли широкое отражение в экономической науке и являются одними из основополагающих в экономической теории. Концептуальные подходы к изучению данного явления изложены в работах экономистов-классиков, таких как Дж.Кейнс, К.Маркс, А.Оукен, А.Пигу, А.Самуельсон, О.Солоу. Подходы к определению сущности безработицы, классификации ее видов, выявлению ее последствий рассмотрены в работах таких отечественных ученых как С.И.Бандур, Д.П.Богиня, В.С.Васильченко, Е.А.Гришнова, С.П.Калинина, Л.С.Лисогор, В.Н.Петюх, И.Л.Петрова, М.В.Семикина и другие.

Цель статьи – оценить изменение масштабов и параметров безработицы в Донецкой области, вызванное экономическим кризисом и разработать рекомендации по снижению ее уровня и смягчению ее негативных последствий для экономики региона.

Результаты исследования. Мировой экономический кризис 2008-2009 г. оказал существенное влияние на макроэкономические тенденции в Украине и ее отдельных ее регионах, что в свою очередь, отразилось на состоянии рынка труда. Основными рисками рынка труда, связанными с влиянием экономического кризиса и других макроэкономических факторов являются [1, с.88]:

- снижение возможностей создания новых рабочих мест;
- постепенное сокращение спроса на рабочую силу с одновременным нарастанием деформационных изменений в его структуре;
- усиление напряженности на рынке труда в связи с увеличением численности безработного населения и сокращением вакансий.

Перечисленные риски затронули и рынок труда Донецкой области, который соответствует развитию экономики региона. До середины 2008 г. при стабильном развитии отраслей экономики, рынок труда характеризовался положительными тенденциями, а с возникновением кризиса ситуация на нем резко обострилась. Соответственно, в периоды благоприятной конъюнктуры уровень безработицы в Донецкой области был низким, а в период кризиса – возрастал.

Так, в Донецкой области в 2004-2007 гг. существенно сократился уровень безработицы (по методологии МОТ) с 7,3% в 2004 г. до 5,6% в 2007 году (рис.1). В 2009 г. произошел резкий рост данного показателя до 10,1%, а в 2010 г. намечилось его незначительное снижение (на 1%).

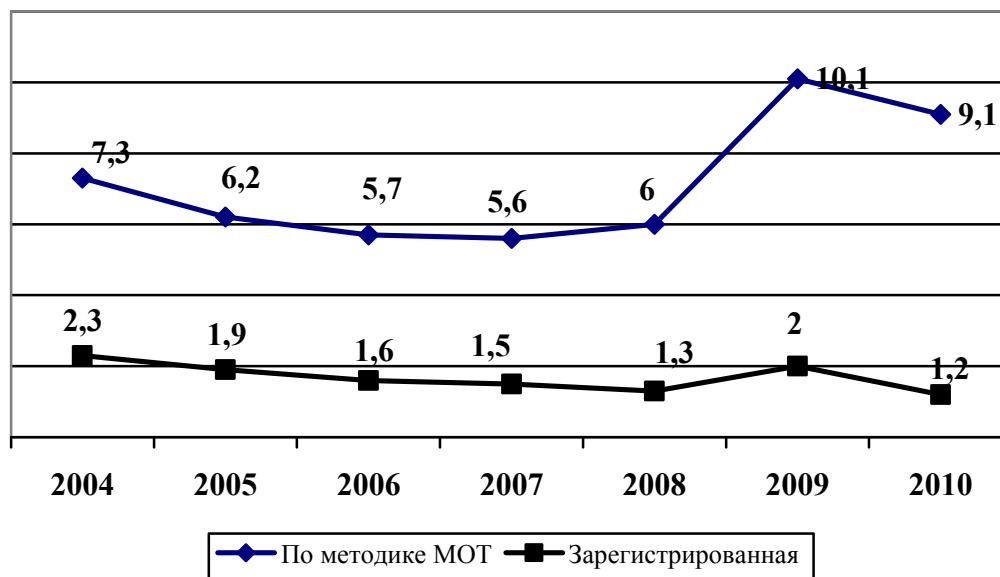


Рис. 1. Динамика уровня безработицы в Донецкой области, % [2]

Из рисунка 1 видно, что уровень зарегистрированной безработицы существенно отличается от уровня безработицы по методике МОТ, однако имеет примерно такие же тенденции изменения. В 2008 г. в области имел место минимальный уровень безработицы за анализируемый период (1,3% населения в трудоспособном возрасте), а в 2009 г. он уже составил 2%.

В течение 2009 г. было достигнуто постепенное уменьшение показателя зарегистрированной безработицы. Самый высокий её уровень был зарегистрирован в апреле 2009 г. – 2,5%, а к концу 2009 г. он снизился до 1,6%. К 1 января 2010 г. численность официально зарегистрированных безработных сократилась до 31,6 тыс. чел, а уровень зарегистрированной безработицы – до 1,5% населения трудоспособного возраста.

Уровень безработицы населения в возрасте 15-70 лет, рассчитанный по методологии МОТ, за 2010 г. сократился на 1,0% и составил 8,4%, что на 2,7% превышает уровень 2008 г. Уровень безработицы населения трудоспособного возраста, рассчитанный по методологии МОТ, также сократился за 2010 г. на 1,0% и составил 9,1%, превзойдя показатель 2008 г. на 3,1% (рис. 2).

Уровень зарегистрированной безработицы на 1 января 2011 г. составил в Донецкой области 1,2% населения трудоспособного возраста против 1,5% на 1 января 2010 г. и 1,1% на 1 декабря 2010 г. При этом указанный показатель среди городского населения составлял 1,1%, среди сельского населения – 1,7%.

Соответственно изменению уровня безработицы, на рынке труда Донецкой области изменяется и численность безработных граждан. Численность безработных по методологии МОТ в 2004-2007 гг. сократилась с 164,4 тыс.чел. до 125,7 тыс.чел. (рис.3), а начиная с 2007 г. происходит рост численности безработного населения в области.

Численность безработного населения в 2010 г. в возрасте 15-70 лет, рассчитанная по методологии МОТ, сократилась по сравнению с 2009 г. на 12,4% (22,7 тыс. чел.) и составила на конец года 182,9 тыс. чел, что на 42,3% больше, чем на конец 2008 г.

В общей численности безработных, традиционно, преобладали женщины – 65% (20,9 тыс.), а также молодёжь в возрасте до

35 лет, численность которой по состоянию на 1 января 2011 г. уменьшилась по сравнению с 1 января 2010 г. на 15,2% и составила 15,2 тыс. чел., или 48% всех зарегистрированных безработных.

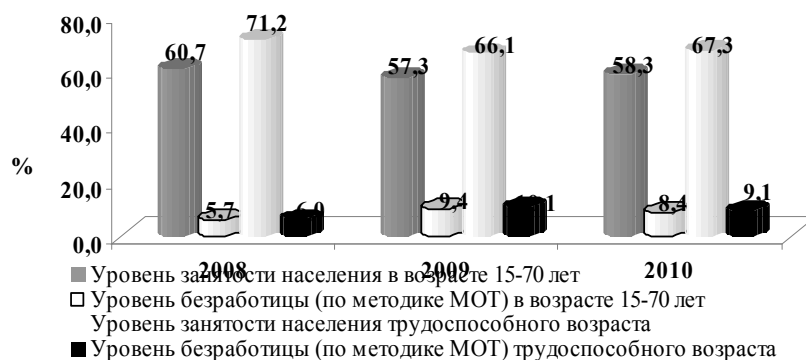


Рис. 2. Показатели экономической активности населения Донецкой области в 2008-2010 гг. [2]

В структуре зарегистрированных безработных в 2010 г., как и ранее, преобладали лица, которые не были заняты до 1 года – 83,9% (26,9 тыс. чел.), против 87,8% (48,2 тыс. чел.) в 2008 г. Доля лиц, незанятых более 1 года составила 16,1% (5,1 тыс. чел.) против 12,2% (6,7 тыс. чел.) в 2008 г.

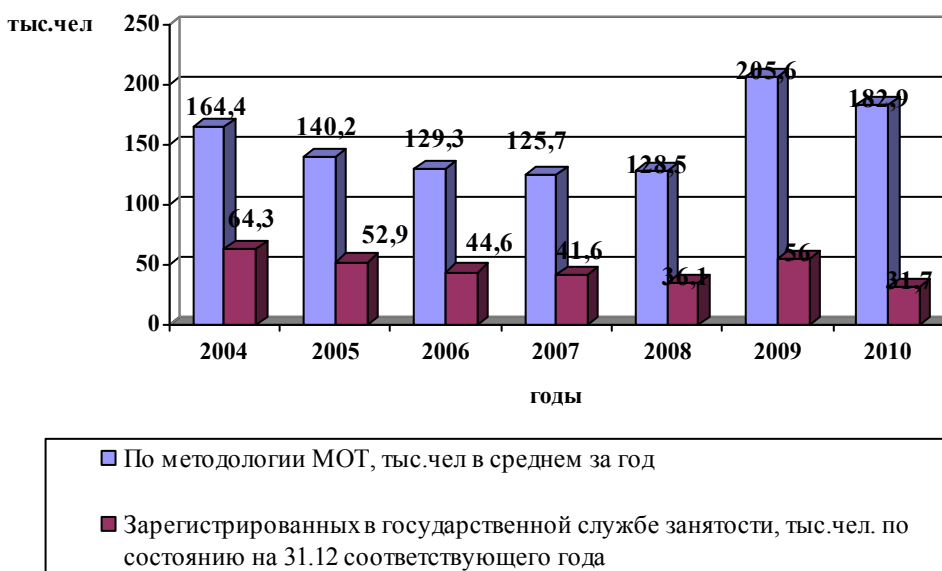


Рис.3. Динамика численности безработных в Донецкой области, тыс.чел [2]

Численность зарегистрированных безработных январе-марте 2011 г. в Донецкой области составила 34,6 тыс. чел., что в сравнении с аналогичной датой 2010 г. больше на 3,3%, но на 4,3% меньше, чем в 2008 г. (рис.4).

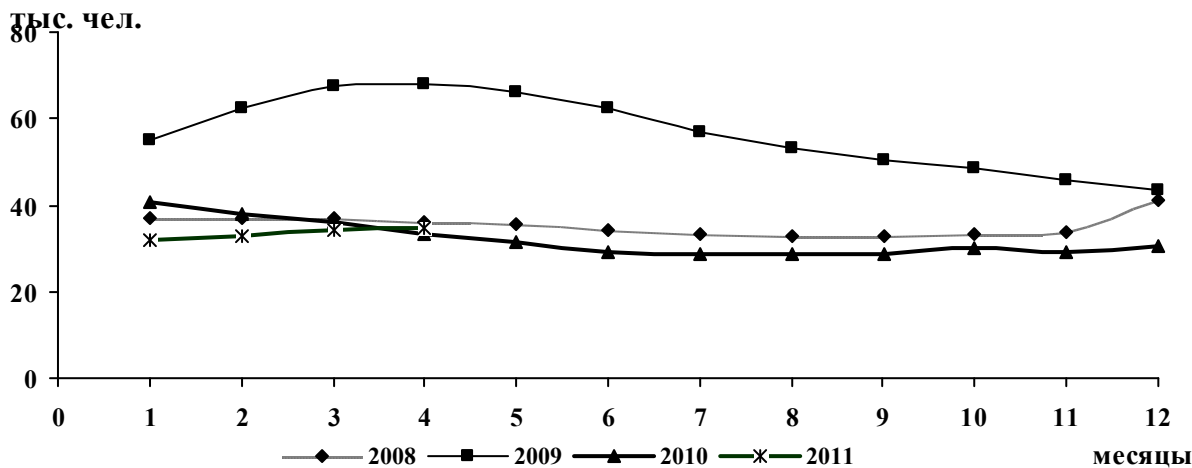


Рис.4 Динамика численности зарегистрированных безработных в Донецкой области в 2008-2011 гг., по состоянию на 1 число соответствующего месяца [2]

За 1 квартал 2011 г. произошёл рост численности безработных женщин на 9,1%, а безработной молодежи в возрасте до 35 лет – на 12%. Удельный вес безработных женщин составил 65% всех зарегистрированных безработных (22,3 тыс. чел.), молодежи до 35 лет – 47% (16,3 тыс. чел.). Таким образом, численность безработной молодежи в возрасте до 35 лет возросла по сравнению с 1 ноября 2008 г. в 1,7 раза.

Уровень зарегистрированной безработицы к концу 1 квартала 2011 г. сократился по сравнению с 2008 г. на 0,1%, а по сравнению с 2009 г. на 0,8% и составил 1,3% населения трудоспособного возраста. Однако уровень безработицы экономически активного населения трудоспособного возраста, исчисленный органами статистики по методологии МОТ возрос в сравнении с 2008 годом на 3,4% и составил 9,1%.

Важным показателем, иллюстрирующим соотношение численности безработных в области и вакантных рабочих мест (должностей) является показатель нагрузки на свободное рабочее место. В 2004-2007 гг. этот показатель составлял 2 чел., в 2008 г. возрос втрое и составил 6 чел. на одно вакантное рабочее место. В 2009 г. происходит его увеличение вдвое по сравнению с 2008 г. и на одно вакантное рабочее место претендуют 13 безработных. В 2010 г. нагрузка незанятого населения на одно свободное рабочее место, вакантную должность составляла 10 чел. Снижение данного показателя было обусловлено тем, что число свободных рабочих мест (вакансий), на начало 2010 г. было в области 3,3 тыс., а в течение года увеличилось до 4,3 тыс.

При этом на каждое свободное рабочее место на 1 января 2011 г. претендовали 11 чел. против 13 чел. на 1 января 2010 года и 8 чел. на 1 декабря 2010 года. В том числе на вакантные места работников на конец декабря 2010 г. нагрузка составила 9 чел. вместо 13 чел. в декабре 2010 года, на места, которые не требуют специальной подготовки – 14 чел. против 10 чел., на должности служащих – 15 чел. против 13 чел. соответственно.

В 1 квартале 2011 г. остался прежним (9 чел.) по сравнению с прошлым годом показатель нагрузки на 1 свободное рабочее место (вакантную должность), число которых на 1 апреля 2011 года составило 4,3 тыс. (рис.5).

Одним из видов безработицы является скрытая, которая проявляется в неполной занятости в течение рабочего периода, а также распространении отпусков по инициативе администрации. Рост масштабов неполной занятости начинается на рынке труда Донецкой области в 2007 г., а в 2008 г. она достигает максимума: в отпусках по инициативе администрации находились 2,3% наемных работников, работали неполный рабочий день (неполную рабочую неделю) 19,2% работников. В 2009 г. сохранилась и практика вынужденных административных отпусков и перевода работников на сокращенный рабочий день (неделю), хотя масштабы этого явления уменьшились. В 2009 г. в режиме сокращенного рабочего дня (недели) трудились 224,7 тыс. работников или 19,2% их штатной численности.



Рис.5. Соотношение численности безработных и свободных рабочих мест в Донецкой области по состоянию на конец соответствующего периода [2]

Наиболее масштабно отпуска по инициативе администрации в 2009 году использовались в промышленности, строительстве, розничной торговле, образовании, а в режиме неполного рабочего дня (недели) помимо работников указанных видов экономической деятельности массово были охвачены работники транспорта и связи, а также гостиниц и ресторанов.

В региональном разрезе среди городов Донецкой области наибольший удельный вес работников, охваченных отпусками по инициативе администрации имел место в Константиновке, Артемовске, Славянске, Шахтерске, Донецке, а работавших неполный рабочий день (неделю) – в Дружковке, Красном Лимане, Докучаевске, Ясиноватой, Артемовске, Дебальцево, Харьцызске.

В 2010 году, как и в 2008-2009 годах, сохранилась практика вынужденных административных отпусков и перевода работников на сокращенный рабочий день (неделю), хотя масштабы этого явления уменьшились. Так, в ноябре 2010 года по сравнению с октябрём 2010 года применение администрацией предприятий вынужденных административных отпусков уменьшилось на 8,6%.

Численность работников, которые находились в отпусках без сохранения заработной платы (на период прекращения выполнения работ), составила 2,7 тыс. чел. (0,2% общей численности штатных работников). Численность работников, которые по экономической причине в ноябре 2010 года работали в режиме неполного рабочего дня (недели), составила 29,5 тыс. чел. (2,6% количества штатных работников) против 31,6 тыс. чел. (2,8%) в октябре 2010 года.

Среди городов Донецкой области в 2010 г. наибольший удельный вес работников, охваченных отпусками по инициативе администрации наблюдался в Угледаре, Дебальцево, Константиновке, Краматорске, а работавших неполный рабочий день (неделю) – в Донецке, Авдеевке, Артемовске, Дебальцево, Константиновке, Краматорске, Красном Лимане, Снежном, Ясиноватой.

Подводя итоги вышесказанному, следует принимать во внимание, что работники, охваченные вынужденной неполной занятостью, которая, по сути, представляет собой не что иное, как скрытая безработица, при неблагоприятном сценарии развития регионального рынка труда могут потерять работу и стать безработными. Другими словами, данные работники представляют собой своеобразный «резерв» увеличения уровня безработицы в регионе.

Наличие перечисленных проблем на рынке труда Донецкой области обуславливает необходимость разработки

мероприятий, направленных на снижение уровня безработицы и смягчения ее последствий. Одними из таких мероприятий являются повышение эффективности профессионального обучения безработных, а также установления равновесия между спросом и предложением на рабочую силу.

Для повышения эффективности профессионального обучения безработных целесообразно: создание системы мониторинга развития рынка труда и определения целесообразности и предпосылок привлечения к программам обучения конкретного безработного в конкретных условиях регионального рынка труда; укрепление взаимодействия центров занятости с социальными партнерами, применение активных форм обучения безработных, использование модульного принципа проектирования процесса обучения, внедрение новых учебных планов и программ, которые бы были теснее связаны с потребностями производства; расширение профессионального обучения безработных на базе образовательных подразделений предприятий; профессиональное обучение безработных по форме стажировочной практики; информационное обеспечение мотивации к обучению.

Важной задачей является достижение баланса между спросом и предложением на рабочую силу. Большое значение в решении данной проблемы приобретает разработка региональных заказов на подготовку кадров для потребностей экономики и построение прогнозов базовых показателей состояния рынка труда. Для повышения степени достоверности прогнозов потребности в рабочей силе необходимо улучшить качество информационно-статистических материалов, усовершенствовать методологию расчетов с тем, чтобы увязывать меняющиеся макроэкономические показатели с динамикой спроса на рабочую силу.

В Донецкой области при участии специалистов кафедры «Управление персоналом и экономика труда» была разработана Программа подготовки и использования кадров в экономике Донецкой области [3], которая содержит региональный заказ на подготовку кадров. В соответствии с меняющимися тенденциями развития экономики и рынка труда происходит уточнение основных параметров этого заказа, что будет способствовать балансированию спроса и предложения на региональном рынке труда, и следовательно, снижению уровня безработицы в регионе.

Выводы. Увеличение уровня безработицы является непрямым следствием экономического кризиса, поэтому методы снижения ее уровня в условиях выхода экономики из кризисной ситуации должны отличаться оперативностью, гибкостью, адресностью и повышенной социальной направленностью. В условиях невозможности существенного снижения численности безработных в регионе, большое внимание должно уделяться смягчению негативных последствий безработицы.

#### РЕЗЮМЕ

В статье дана оценка параметров динамики безработицы в Донецкой области, выявлены тенденции ее изменения на различных этапах развития экономики (в докризисный, кризисный и посткризисный периоды). Предложены направления снижения уровня безработицы в регионе.

**Ключевые слова:** рынок труда, безработица, уровень безработицы, экономический кризис, региональный заказ на подготовку кадров, профессиональное обучение безработных.

#### РЕЗЮМЕ

У статті наведено оцінку параметрів динаміки безробіття в Донецькій області, визначено тенденції її зміни на різних етапах розвитку економіки (у докризовий, кризовий та після кризовий періоди). Запропоновано напрями зниження рівня безробіття у регіоні.

**Ключові слова:** ринок праці, безробіття, рівень безробіття, економічна криза, регіональний заказ на підготовку кадрів, професійне навчання безробітних.

#### SUMMARY

In article the estimation of unemployment dynamics parameters in Donetsk area is given, tendencies of its change at various stages of development of economy (during the under crisis, crisis and postcrisis periods) are revealed. Directions of decrease in a rate of unemployment in region are offered.

**Key words:** a labor market, unemployment, a rate of unemployment, an economic crisis, the regional order for a professional training, vocational training of the unemployed.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ІСТОЧНИКІВ:

1. Лісогор Л.С. Ризики на ринку праці України: вплив кризових тенденцій / Л.С. Лісогор // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – №4. – Ч.3. – С.87-91.
2. Стан зареєстрованого ринку праці у Донецькій області. – [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://www.dcz.gov.ua>.
3. Лук'янченко Н.Д. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: монографія / Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін. – Донецьк, 2004. – 340 с.

УДК 338

#### ПРОБЛЕМА НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНИХ МОДЕЛЯХ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Любохинець Л.С., доцент кафедри економічної теорії Хмельницького національного університету

Постановка проблеми. Проблема виявлення основних факторів економічного зростання та аналіз механізмів їх впливів на розвиток національних економік є однією з найбільш актуальних в сучасних умовах глобалізаційних трансформацій. Досвід розвинутих країн показує, що науково-технічний прогрес та інновації виступають важливим фактором економічного зростання, а людський капітал служить джерелом соціально-економічного розвитку та основною складовою інноваційного виробництва. Зростаюча залежність перспектив цивілізаційного розвитку від темпів нагромадження людського капіталу, підвищення його інноваційної якості та розробка механізмів поведінки відповідних інноваційно-інвестиційних парадигм глобалізованого розвитку, змінюють функції та місце інтелектуальної складової в економічній системі. Визнання важливості використання людського капіталу знайшло своє відображення в моделях економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вперше моделі економічного зростання були розроблені в працях Р.Ф.Харрода, Е.Домара. Теорія людського капіталу знайшла багато прихильників серед західних економістів, таких як І.Шульц, Г.Беккер, Й.Шумпетер. В подальшому дана теорія отримала свій розвиток в рамках неокласичної методології в працях Р.Солоу, Е.Фелпса,

Р.Лукаса, М.Абрамовицця. Аналіз ролі інвестицій в людський капітал в процесі економічного зростання розглядався Г.Менкью, Д.Ромером, Д.Уейлом, Р.Лукасом, А.Драйзеном, Г.Беккером, К.Мерфі, С.Ребело та інші. В працях вітчизняних економістів дана проблематика досліджується А.Чухно, О.Гришнвою, Е.Лібановою та інші.

Результати дослідження. Розвиток сучасної глобалізованої економіки, що тісно пов'язана зі світовим господарством, залежить від інтенсифікації економічного зростання та інвестиційних вкладень, а також від управління формуванням та використанням людського та інтелектуального капіталу. Під людським капіталом розуміють набуті знання, навички, мотивацію та енергію, якими наділені індивіди і які можуть використовуватись для виробництва товарів і надання послуг. Людський капітал виступає провідним ресурсом як на мікро-, так і на макрорівні. Його функції та складові, з точки зору кваліфікації, творчих здібностей, компетентності, можливостей генерування й акумуляції знань та їх мультиплікативного ефекту в інноваційних процесах, дозволяють підприємствам стабілізувати наслідки потужної світової системної кризи та реалізувати завдання посткризового підйому, економічного зростання. Можливості використання людського капіталу як інструменту економічного розвитку на мікро- та макрорівні передбачають теоретичне обґрунтування та появу моделей економічного зростання нового класу з введенням інтелектуального ресурсу як базового.

Важливий теоретичний прорив у розробці моделей та оцінці економічного зростання відбувся в середині 80-х років ХХст.. Р.Лукас, П.Ромер, Ф.Агійон і П.Хоувітт, Дж.Гроссман і Е.Хелпман використали нові підходи до побудови моделей економічного зростання, що передбачали можливість генерації в макроекономічній системі ендогенних технологічних змін. В результаті система отримує додаткові імпульси до росту при одному і тому ж співвідношенні затрат традиційних факторів виробництва – праці і капіталу. В загальному вигляді це відбувається завдяки накопиченню людського капіталу, що індукуює збільшення ефекту від масштабу виробництва.

Поява нового класу моделей економічного зростання з ендогенним технологічним прогресом викликало прилив інтересу до проблем економічної динаміки. Особливу роль в цьому зіграли:

- ефект масштабу від збільшення ресурсів, залучених в процес отримання нових знань;
- можливості впливу на темпи довгострокового економічного зростання за допомогою відповідної політики держави, що стимулює накопичення людського капіталу;
- розмір економічного простору, значення міжнародної торгівлі, а також процесів глобалізації та дезінтеграції.

Так, наприклад, Дж.Гроссман і Е.Хелпман побудували трьохсекторну модель (сфера НДДКР, виробництво проміжних товарів, виробництво товарів для кінцевого споживання), в якій допускається перерозподіл людського капіталу між двома країнами та показали, в рамках цієї моделі, що по мірі наближення до рівноважної траєкторії зростання, можливе формування транснаціональних компаній. Теоретичні висновки з даної моделі знаходять підтвердження в сучасних тенденціях світового економічного розвитку, що пов'язані з процесами глобалізації та транснаціоналізації.

В кінці 80-х –90-х рр. ХХст. проводилась активна розробка моделей економічного зростання з участю людського капіталу. Це пояснюється переконливими успіхами країн, які активно реалізували освітні реформи. Серед численних моделей, де впливовим є фактор людського капіталу можна виділити моделі Р.Лукаса, П.Ромера, Г.Манкью-Д.Ромера-Д.Уейла, Д.Ромера.

Однією з перших моделей економічного зростання, в якій основним фактором виступав людський капітал, є модель Mankew-Romer-Weil (1992р.). Вдосконалена західними економістами Г.Менкью, Д.Ромером та Д.Уейлом модель, враховує зростаючу механізацію та автоматизацію виробництва, підвищення ефективності праці робітників, що знаходиться в прямій залежності від їх здоров'я, освіти, навичок, набутих знань. В працях Г.Менкью, Д.Ромера та Д.Уейла капітал поділяється на фізичний та людський, при цьому частка фізичного капіталу в створенні доходу складає 1/3, а людського капіталу – коливається від 1/3 до 1/2. Вплив людського капіталу на рівень доходів автори моделі оцінювали через використання виробничої функції Кобба-Дугласа з певною модифікацією:

$$Y(t) = K(t)^\alpha H(t)^\beta (A(t)L(t))^{1-\alpha-\beta}$$

- де
- $H(t)$  – людський капітал;
  - $K(t)$  – запас фізичного капіталу (основних фондів);
  - $L(t)$  – фізичні спроможності осіб, зайнятих у виробництві;
  - $A(t)$  – рівень знань, показник ефективності праці.

При чому  $\alpha + \beta < 1$ , що характеризує спадну віддачу виробничих ресурсів, тому мається на увазі можливість різних внесків людського капіталу у створення продукту при забезпеченні сталого стану економіки. Рівень кваліфікації робочої сили і якість фізичного капіталу взаємно доповнюють один одного, тобто низька якість основних фондів може бути компенсована високою кваліфікацією робітників, а висока якість капіталу в значній степені знецінюється низькою кваліфікацією робочої сили.

Норма амортизації фізичного та людського капіталу в даній моделі рівні нулю, а норми заощадження є постійними величинами, тобто

$$\frac{dK(t)}{dt} = s(K)Y(t), \quad \frac{dH(t)}{dt} = s(H)Y(t),$$

де  $0 < s(K) < 1$ ,  $0 < s(H) < 1$

Таким чином, Г.Менкью, Д.Ромер та Д.Уейл розширили неокласичну модель економічного зростання, включивши людський капітал як додатковий виробничий фактор, при цьому нагромадження людського капіталу, наряду з нагромадженням фізичного, сприяє зростанню ВВП на душу працездатного населення.

Відомі також і інші моделі економічного зростання з використанням інтелектуального капіталу. Наприклад, Р.Лукас в своїй моделі розглянув як запас людського капіталу, так і його ефективність. Він запропонував включити у виробничу функцію частку затрат праці на створення інтелектуального капіталу, запас людського капіталу і середній рівень людського капіталу в середньому по економіці.

Р.Лукас визначає двоїстий підхід до пояснення людського капіталу через загальний рівень умінь (професіоналізму), що втілюється в продуктивності осіб, зайнятих у виробництві та через запас людського капіталу притаманний кожному суспільству. На нагромадження цього запасу направлено частину часу крім того, що присвячений власне виробничій діяльності. Нагромадження людського капіталу розглядається як прояв соціальної активності. З першим аспектом капіталу пов'язується його внутрішній ефект, що втілюється у вищій продуктивності праці і більшому доході власника даного ресурсу, а з другим аспектом – зовнішній ефект – вигода для всіх суб'єктів економіки.

Зазначені положення щодо змісту людського капіталу втілюються у виробничій функції:

$$Y(t) = N(t)c(t) + \Delta K(t) = AK(t)^\beta [u(t)h(t)N(t)]^{1-\beta} h_a(t)^\gamma,$$

де  $N(t)c(t) + \Delta K(t)$  – сума витрат на споживання домогосподарств ( $N(t)c(t)$ ) та на приріст капіталу  $\Delta K(t)$  у певний період;



$A$  – постійна величина, відбиває певний рівень технологій;

$K(t)$  – запас фізичного капіталу;

$[u(t)h(t)N(t)]$  – показник ефективності робочої сили у певний період часу;

$h_a(t)^\gamma$  – вираження зовнішнього ефекту від запасу людського капіталу для суспільства в цілому.

Розглянута виробнича функція передбачає зростаючу віддачу ресурсів, оскільки  $\beta + 1 - \beta + \gamma > 1$ . Факт зростання віддачі пов'язаний саме з появою позитивних зовнішніх ефектів від запасу людського капіталу, тому освіта, професійна підготовка та інші види діяльності, які збільшують людський та інтелектуальний капітал, повинні субсидуватись державою.

Практичне значення моделі Лукаса в тому, що вона дозволяє вирішити проблему інтерпретації різних параметрів зростання для окремих країн, а також обґрунтувати зростаючий розрив між багатими і бідними країнами. Для цього Лукас і його послідовники висунули гіпотезу, у відповідності з якою найважливішою частиною нагромадження людського капіталу є практичне навчання.

Аналіз рівнянь економічної динаміки на рівноважній траєкторії зростання, для якої споживання, нові знання, випуск продукції, затрати капіталу збільшуються з постійною швидкістю, дозволили П.Ромеру зробити висновок, що темп економічного зростання знаходиться в прямій залежності від величини людського капіталу.

Моделю економічного зростання П.Ромера ґрунтується на нетрадиційному розмежуванні структурних елементів людського капіталу. Основний сенс структурування – відбиття різного впливу складових людського капіталу на випуск. Такими складовими є фізичні спроможності осіб, зайнятих у виробництві, освіта за результатами навчання в початковій та середній школі, сукупний досвід набутий в процесі роботи, наукові знання (досвід), здобуті після середньої школи. П.Ромер підкреслює, що таке структурування людського капіталу є доцільнішим, ніж оперування узагальнюючим поняттям «ефективна людська праця».

В своїй моделі П.Ромер поділяє економіку на три сектори:

В першому, дослідницькому секторі, в результаті використання сконцентрованого в ньому людського капіталу  $H_A$  та існуючого запасу знань  $A$ , отримуються нові знання, які матеріалізуються у вигляді нових технологій. Приріст нових знань виражається залежністю:

$$A = \delta H_A A$$

де  $\delta$  – параметр наукової продуктивності

Знання в даному секторі розглядаються як неконкурентний виробничий фактор, який рівно доступний в один і той же час всім хто бажає ним скористатись.

Плата за використання одиниці людського капіталу в цьому секторі економіки визначається як

$$w_H = P_A \delta A$$

де  $w_H$  – плата за використання одиниці людського капіталу;

$P_A$  – ціна нової технологічної розробки.

Фірми другого проміжного сектору економіки використовують отримані в дослідницькому секторі знання для виробництва засобів виробництва (технологічного обладнання), при цьому кожна з цих фірм, що є монополістом, володіє патентом на випуск своєї продукції і отримує монополістичний прибуток від її реалізації. Передбачається, що патент може діяти безмежно довго.

На основі існуючих засобів виробництва, затрат праці  $L$  і людського капіталу  $H_Y$  третій сектор економіки забезпечує випуск продукції споживчого призначення. При цьому виробнича функція набуває вигляду:

$$Y(H_Y, L, X) = H_Y^\alpha L^\beta \sum_{i=1}^{\infty} X_i^{1-\alpha-\beta}$$

де  $i$  – індекс кожного окремого виду засобів виробництва;

$X = \sum_{i=1}^{\infty} X_i$  – список засобів виробництва, що використовується однією фірмою для випуску кінцевої продукції.

$\alpha, \beta$  – частка факторів виробництва (знань, праці і капіталу) в економічному зростанні.

Моделю П.Ромера передбачає, що людський капітал розділяється між дослідницьким сектором та сектором випуску кінцевої продукції:

$$H = H_A + H_Y$$

Фірми проміжного сектору, що забезпечують виробництво засобів виробництва не мають у розпорядженні свого людського капіталу. Вони оплачують працю вчених по створенню нових технологічних розробок в першому секторі і використовують кінцеву продукцію третього сектору.

Виробнича функція визначена П.Ромером задає таку ж функцію, як і в моделі Кобба-Дугласа, але з однією відмінністю: капітал ( $X$ ) представлений в ній не як одна змінна, а як сума складових затрачених на купівлю необхідних засобів виробництва. Тим самим підкреслюється принципове значення структури основного капіталу (норма заміщення основних фондів рівна нулю).

Досягнутому рівню знань  $A$  в моделі П.Ромера відповідає рівень технологічного розвитку. Його показником служить кількість використаних технологій у виробничому процесі. Величина технологічного розвитку змінюється з поглибленням знань та появою нових технологій. Відповідно змінюється кількість різноманітних засобів виробництва. Технологічна компонента знань є, згідно з моделлю П.Ромера, неконкурентним товаром на відміну від конкурентної компоненти знань – людського капіталу  $H$ . Однак, якщо в дослідницькому секторі кожний спеціаліст має доступ до повного обсягу знань, то в другому та третьому секторах економіки використання тієї чи іншої ідеї (розробки) регулюється діючим патентним законодавством. Тобто, після того як фірма другого сектору купує і освоює нову перспективну технологічну ідею  $i$ , вона захищає патентом своє монополістичне право на її використання і налагоджує випуск відповідних засобів виробництва для фірм третього сектору, що спеціалізуються на випуску кінцевої продукції.

Моделю передбачає, що на випуск одиниці виробничого обладнання витрачається  $\eta$  одиниць кінцевої продукції. Обладнання не продається, а надається зацікавленим фірмам за орендну плату  $p(i)$ . Якщо обладнання для технологій  $i$  не виробляє жодна фірма другого сектору, то  $p(i) = \infty$ .

Загальний капітал трьохсекторної системи визначається залежністю:

$$K = \eta \sum_{i=1}^{\infty} X_i = \eta \sum_{i=1}^A X_i,$$

а його зміни визначаються як  $K(t) = Y(t) - C(t)$ , де  $C(t)$  – агрегована функція споживання.

В рамках моделі П.Ромера, фірми, що виробляють кінцеву продукцію, будують свої взаємовідносини з фірмами, що випускають засоби виробництва, виходячи із мети – максимізації прибутку (випуск продукції мінус затрати на обладнання; передбачається, що вся продукція, що виробляється знаходить свого споживача).

На особливу увагу заслуговує таке уточнення П.Ромера щодо ролі освіти, як економічне зростання забезпечується не приростом показника освіти ( $E$ ), а його досягнутим рівнем. Існує тісний зв'язок між показником рівня грамотності населення та інвестиціями, а вже інвестиції (і нагромадження фізичного капіталу) суттєво впливають на темп економічного зростання. Темп економічного зростання знаходиться в прямій залежності від величини людського капіталу  $H_A$ , зосередженого в сфері отримання нових знань, а це реально означає, що сфера НДДКР впливає на економіку не лише через нові розробки та ідеї, але й саме її існування є основною умовою економічного зростання, так як забезпечує накопичення людського капіталу.

Таким чином, модель П.Ромера підтверджує двоїстість природи наукових знань, які впливають на виробництво та сферу послуг. Не заохочуючи отримання нових знань заради знань як таких, немає як розраховувати на практичну віддачу від науки в майбутньому, при цьому країни з великим накопиченням обсягу людського капіталу мають більш високі темпи розвитку. Тому поглиблення міжнародних економічних відносин сприяє підвищенню темпів зростання, так як обсяг продукції розширює границі економічних систем і призводить до збільшення сумарного людського капіталу.

Оцінка людського капіталу передбачає розширення моделі Р.Солоу, так як він пов'язаний з терміном навчання, то його нагромадження призводить до зміни співвідношення між кількістю населення, що навчається, та працюючого на користь першого. Модель Д.Ромера (2002р.) є однією з багатосекторних моделей економічного зростання, яка не розглядає структурну динаміку (перебіг праці та капіталу між секторами). Припускається, що екзогенними факторами зростання поряд з технічним прогресом, схильністю до заощаджень і темпом приросту населення є направлення частини ресурсів на нагромадження людського капіталу.

В основу моделі Д.Ромера покладено виробничу функцію вигляду:

$$Y(t) = K(t)^\alpha [A(t)H(t)]^{1-\alpha}$$

де  $A(t)$  – коефіцієнт ефективності праці;

$H(t)$  – людський капітал, або загальний обсяг виробничих послуг, запропонованими працівниками.

Виходячи із зазначеної виробничої функції випуск на одиницю ефективної праці, що враховує людський капітал визначається як

$$y = Y / AG(E)L = Y / AH$$

Тоді випуск на одного працівника буде рівний

$$Y / L = AG(E)y$$

де  $AG(E)$  – кількість одиниць ефективної праці на одного працівника;

$y$  – випуск на одиницю ефективної праці.

Ф.Агійон та П.Хоувітт запропонували модель економічного зростання, що базується на ідеях Й.Шумпетера про роль «созидательного разрушения» (кожне наступне нововведення спрямоване на отримання монопольної ренти). Згідно даної моделі, економічне зростання обумовлене технологічним прогресом, який забезпечується завдяки конкуренції між фірмами, що генерують і здійснюють технологічні нововведення. Кожне нововведення виводить на ринок новий проміжний товар, який може бути використаний для більш ефективного виробництва кінцевих товарів.

Основною мотивацією для дослідницьких фірм служить перспектива отримання монопольної ренти у випадку патентування нововведень. За рахунок ренти покриваються затрати, пов'язані з розробкою та впровадженням інновацій. Але монополія автоматично втрачається, коли з'являється наступне нововведення, яке веде до морального старіння існуючих до нього проміжних товарів.

Модель економічного зростання Агійона-Хоувітта враховує такі умови як:

- встановлення рівноваги між робочою силою, товарами кінцевого споживання та проміжними товарами, при цьому, для всіх ринків, крім ринку проміжних товарів, характерна досконала конкуренція;
- існування трьох категорій робочої сили: *некваліфікованої робочої сили (M)*, яка використовується лише для виробництва товарів кінцевого споживання, *кваліфікованої робочої сили (N)*, яка використовується як в процесі проведення НДДКР, так і при виробництві проміжних товарів; *спеціалістів (R)*, які зайняті лише у сфері НДДКР;
- товари кінцевого споживання виробляються з використанням нових проміжних товарів і фіксованих ресурсів некваліфікованої робочої сили ( $M$ ).

Виробничу функцію набуває вигляду:  $y = AF(x)$ ,

де  $y$  – обсяг випуску продукції кінцевого споживання;

$x$  – кількість використаних проміжних товарів (технологій);

$A$  – параметр, що характеризує продуктивність проміжних товарів.

- виробництво проміжних товарів потребує затрат кваліфікованої праці. Відповідні трудові ресурси розподіляються між проміжним сектором та сектором НДДКР. При цьому загальний обсяг ресурсів кваліфікованої робочої сили залишається рівним  $N$ ;
- виробничий процес проміжного сектору носить лінійний характер:  $x=L$ , де  $L$  – потік кваліфікованої робочої сили, що використовується в проміжному секторі.
- в проміжному секторі завжди виробляється останній проміжний товар, що веде до збільшення параметра продуктивності  $A$  в секторі виробництва кінцевого продукту.

Отже, за даною моделлю, кожне наступне нововведення націлене на отримання монопольної ренти, але воно ж ліквідує монопольну ренту попереднього періоду. Цінність нововведення визначається часом його життя, що, в свою чергу, залежить від кількості спеціалістів, які працюють в сфері НДДКР над здійсненням наступного нововведення.

В 1999р. з'явилось ряд нових досліджень, що розглядали моделі зростання з ендегенним технологічним прогресом. Так, А.Юнг запропонував альтернативну модель, в якій розмір ринку та рівень витрат на НДДКР можуть впливати не лише на темпи зростання, але й на функцію корисності інновацій для середнього споживача через розширення асортименту виготовленої та реалізованої продукції.

Використовуючи ідею А.Юнга, П.Хоувіт модифікував розроблену раніше ендогенну модель, в якій при зростанні чисельності населення та збільшенні витрат на НДДКР встановлюється рівноважна траєкторія з постійним темпом росту продуктивності праці.

І.Бенхабіб і М.Шпігель оцінювали запас людського капіталу та можливості використання моделі економічного зростання Р.Солоу без врахування стабільного стану економіки. Однак, нагромадження людського капіталу може приводити до зниження темпів зростання економіки. При цьому вони використовували виробничу функцію наступного типу:

$$Y(t) = A(t)K(t)^\alpha L(t)^\beta H(t)^\gamma$$

Нові моделі економічного зростання з людським капіталом та ендогенним технологічним прогресом знайшли не лише своїх прихильників, але й критиків. Так, американський економіст Гордон аналізуючи економічне зростання вводить показник багатофакторної продуктивності (MFP), яка зумовлена не феноменом «нової економіки», а економічним циклом та його підвищувальною хвилею, на якій відбувається закономірне зростання даного показника. Прискорення темпів технологічних змін в комп'ютерному секторі знижує ціни та підвищує попит на комп'ютери, що веде до зростання показника MFP за умови збереження стійкості виробничої функції. При цьому Гордон відхиляє наявність ефекту переливу, впливу інформаційних технологій на некомп'ютеризовані галузі економіки та прискорення в них зростання MFP, що отримало назву «Гіпотеза Гордона», згідно з якою зростання продуктивності праці в кінці 90-х років ХХ ст. пов'язано з комп'ютерною індустрією.

Нордхаус в своїх дослідженнях аналізує показники швидкого зростання продуктивності праці з другої половини 90-х років не лише в галузях, що пов'язані з виробництвом комп'ютерів – прямий ефект, а також в інших секторах економіки – ефект переливу. Він розробив нову техніку виділення долі різноманітних факторів зростання продуктивності праці, а саме виділення ефекту чистої продуктивності – це середньозважена темпів росту виробництва різних галузей, де за вагу береться фіксована величина – рівень зайнятості в США в 1987 році; ефект Денісона – вплив перерозподілу трудових ресурсів між галузями з різними рівнями продуктивності в розрахунку на одного робітника; ефект Баумоля – різниця між ефектом змінної продуктивності і ефектом чистої продуктивності, де ефект змінної продуктивності використовує вагу поточного періоду. Всі три ефекти в сумі складають загальний ріст продуктивності.

Серйозні сумніви з приводу нових моделей зростання висунув Ч.Джонс, який звернув увагу на те, що ефект масштабу від збільшення ресурсів сфери НДДКР не завжди підтверджується емпіричними даними державного розвитку. Він обґрунтував появу ефекту масштабу в нових моделях економічного зростання неконкурентним характером наукових знань. Тобто, на відміну від запатентованих винаходів, наукові знання можуть без обмежень використовувати одночасно багато суб'єктів господарської діяльності.

А.Янг запропонував альтернативну модель з ендогенним технологічним прогресом, в якій розмір ринку і рівень затрат на НДДКР можуть впливати не лише на темпи економічного зростання, але й на функцію корисності нововведень для середнього споживача (через розширення асортименту продукції).

П.Сегерстрем виключив вплив ефекту масштабу, так як, на його думку, з появою ключових ідей розвитку певних галузей економіки, визначити нові науково-технічні ідеї стає все складніше. Тим самим не діє проста лінійна залежність між затратами людського капіталу та кінцевим результатом розвитку економіки.

Х.Лін та В.Руссо розширили модель ендогенного зростання П.Ромера, включивши вплив податкових інструментів (податку на доходи з фізичних осіб, корпорацій, від операцій з цінними паперами, амортизацію капіталу, податкового кредиту на проведення НДДКР та інш.) на розвиток економіки. Вплив оподаткування на економічне зростання пов'язане з змінами розміру ринку проміжних товарів інноваційних фірм (нових засобів виробництва і технологій виробничого призначення).

Висновки. Отже, порівняння теоретичних моделей економічного зростання за участю людського капіталу та ендогенного технологічного прогресу, звертає увагу на той факт, що оцінка внеску зазначених факторів зводиться до з'ясування впливу років навчання, ефекту масштабу виробництва та монопольної ренти на динаміку розвитку економіки. Ендогенні моделі описують в тому чи іншому вигляді реально складену схему організації інноваційного процесу, тому вони можуть бути значимі для апробації різних підходів до регулювання інноваційної сфери.

Світова практика передбачає широкий спектр економічних інструментів науково-технічної, інноваційної та промислової політики, за допомогою якої можливе управління інноваційними процесами на макрорівнях, при чому їх використання в повному обсязі вимагає значних фінансових ресурсів, які не завжди під силу навіть найбагатшим країнам. Звідси, основна проблема, з урахуванням світового досвіду, полягає у виборі найбільш ефективних інструментів управління та зосередженні на них наявних в розпорядженні суспільства ресурсів.

Людський капітал в сучасних посткризових умовах господарювання набуває особливого значення як детермінанта економічного зростання та інноваційного розвитку. Його використання в цих процесах створює умови для інвестиційно-інноваційного зростання підприємств через гармонійне поєднання складових людського та інтелектуального капіталів. Постіндустріальна економіка формує нові вимоги перед українськими підприємствами, але стабільних конкурентних позицій в сучасному глобалізованому світі досягнуть ті виробники, що отримають успіх в реалізації ефективних програми по управлінню своїм людським капіталом.

Теоретичні моделі економічного зростання, що розглядалися в статті, відіграють значну роль в розвитку людського фактору та технологічного прогресу. Впровадження цих моделей в реальну економіку буде сприяти підвищенню продуктивності праці та економії всіх видів ресурсів.

## РЕЗЮМЕ

В работе проанализировано многообразие подходов к экономико-математическому моделированию экономического роста, обоснована возрастающая зависимость перспектив цивилизационного развития от темпов накопления человеческого капитала. Выделены функции и место интеллектуальной составляющей, ее мультипликативного эффекта в инновационных процессах. Рассмотрена роль моделей экономического роста в стабилизации системного экономического кризиса.

**Ключевые слова:** экономический рост, человеческий капитал, неоклассические модели экономического роста, физический капитал, модели с эндогенным технологическим прогрессом.

## РЕЗЮМЕ

В роботі проаналізована багатоманітність підходів до економіко-математичного моделювання економічного зростання, обґрунтована зростаюча залежність перспектив цивілізаційного розвитку від темпів нагромадження людського капіталу. Виділені функції та місце інтелектуальної складової, її мультипликативного ефекту в інноваційних процесах. Розглянута роль моделей економічного зростання в стабілізації системної економічної кризи.

**Ключові слова:** економічне зростання, людський капітал, неокласичні моделі економічного зростання, фізичний капітал, моделі з ендогенним технологічним прогресом.

## SUMMARY

We analyzed the diversity of approaches to economic-mathematical modeling of economic growth, a reasonable prospect of growing dependence of civilization on the pace of accumulation of human capital. Dedicated function space and intellectual component, its multiplier effect in the innovation processes. The role models of economic growth in the stabilization of economic crisis.

**Keywords:** economic growth, human capital, neoclassical model of economic growth, physical capital, a model of endogenous technological progress.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Дагаев А. Рычаги инновационного роста [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/12\\_5\\_00.htm](http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/12_5_00.htm)
2. Майбуров И. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №4. – С.3-13
3. Стелец И. Новая экономика: гипотеза или реальность? // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №3. – С.16-23.
4. Радіонова І.Ф. Економічне зростання з участю людського капіталу // Економіка України. – 2009. – №1. – С.19-30.
5. Дагаев А. Новые модели экономического роста с эндогенным технологическим прогрессом. // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – №6. – С.40-51.
6. Шегда А.В. Взаємозв'язок економічного зростання та конкурентоспроможності. // Економіка і управління. – 2008. – №1. – С.5-11.

**ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВНЕШНЕГО И ВНУТРЕННЕГО НАЙМА**

**Маковская Н.В.**, зав.кафедрой экономики и управления Могилевского государственного университета им.А.А.Кулешова

*Постановка проблемы.*

В условиях рыночного развития национальной экономики значимым фактором производства является труд. Труд, как производственный ресурс имеет свои особенности, которые выражены в трудовых характеристиках работников и представлены сформированным человеческим капиталом. Формирование трудовых отношений связано с поведением работников и работодателей, как на внутренних рынках труда предприятий, так и на рынке труда национальной экономике. Поведение работодателей выражается в их решениях по поводу спроса на труд работников с определенным качеством человеческого капитала. Решения работодателей объясняются теорией выбора исходя из ограниченности ресурсов высококвалифицированного труда и сравнения издержек и ожидаемых выгод от их использования. Эффективность решения по поводу спроса на труд зависит от имеющейся у работодателя информации о качестве предлагаемого труда. Если информация не полна и ассиметрична, то выбор работодателя может оказаться ошибочным. Поэтому, работодатель приспосабливает или меняет свое поведение в зависимости от того как изменяются (или не изменяются) издержки и выгоды от использования трудовых ресурсов на микроуровне. Такая реакция работодателей на рынке труда выражается эластичностью спроса на труд. Эластичность спроса на труд минимизирует риски работодателя, которые не соизмеримы с затратами работников, связанные с поиском работы и формированием новых отношений занятости. Понимание неоднозначности процессов эластичности спроса на труд, механизмов их формирования обуславливает не только необходимость их исследования в национальной экономике, но и выделение отраслевых особенностей. Это будет способствовать тому, что:

во-первых, на совокупном рынке труда появиться возможность прогноза спроса на труд со стороны микроуровня, так как будет определен уровень стабильности трудовых предпочтений отечественных работодателей. Это сформирует набор регулирующих инструментов, используемых государственной политикой занятости населения;

во-вторых, определение специфики эластичности спроса на труд в отраслях позволит выработать единые социально-экономические подходы в оценке необходимости создания или ликвидации рабочих мест на предприятиях. Это позволит не только контролировать уровень занятости и безработицы в регионах, где представлены отраслевые предприятия (особенно градообразующие), но и оценить объективные потребности в новых рабочих местах на отраслевых предприятиях;

в-третьих, неоднородность человеческого капитала (квалифицированные и неквалифицированные работники) влияет на структуру спроса на труд и определяет разную степень его эластичности в зависимости от качеств работников. Диагностика такой эластичности – составляющая общего мониторинга конъюнктуры совокупного рынка труда, позволяющая определить: какой вид труда востребован на рынке в определенный период времени. Это обеспечивает решение вопроса согласования рынка труда и рынка образовательных услуг в национальной экономике Беларуси;

в-четвертых, исследование эластичности спроса на труд дополняет представления о трудовых издержках, которые сопровождают выбор работодателей. Это позволяет оценить как видимые, так и невидимые трудовые затраты и определить стоимость трудовой сделки на рынке труда, что делает возможным определение цены трудового контракта на микроуровне для разных категорий работников. Благодаря этому появляется возможность на совокупном рынке труда оценить стоимость всех трудовых издержек, связанных с оборотом работников (переход «занятость-безработица»), что будет способствовать экономическому обоснованию программ занятости населения и расчету эффективности мер по минимизации уровня безработицы в национальной экономике.

*В современных экономических исследованиях не в полной мере оценен и изучен опыт найма на предприятиях в национальных экономиках.* Найм на труд – это потребность работодателя в определенном количестве работников с определенным качеством человеческого капитала в данный период времени при определенной ставке заработной платы. Спрос на труд выражается посредством найма работников, который представляет собой трудовую сделку на рынке труда опосредованную трудовыми отношениями «работник-работодатель», которые определяют требования к занятости работника на конкретном рабочем месте в рамках предприятия. Найм работников поддается микроанализу с использованием неоклассического инструментария спроса и предложения труда.

*Цель исследования* состоит в определении мировой специфики формирования внутреннего и внешнего найма с целью использования зарубежного опыта в национальных экономиках стран СНГ.

*Результаты исследования.*

Процесс и процедуры найма работников являются предметом социально-экономических и политических дискуссий в странах Европейского Союза (ЕС). Важным направлением, регламентирующим эти процессы в ЕС, является проект по содействию улучшения менеджмента (SIGMA), который представлен совместной инициативой ОЭСР и Европейским союзом (финансирование ЕС). Осуществление этого проекта определило два принципа политики найма в странах-участницах ЕС, которые сложились в их хозяйственной практике:

-право равного доступа любого квалифицированного работника к вакантным рабочим местам, при условии, что его человеческий капитал соответствует требованиям работодателя;

- интерес администрации организаций к найму лучших работников из имеющихся кандидатов.

Преимущество функционирования того или иного принципа исходит из степени и направления государственного влияния на политику найма на микроуровне. Так, страны ЕС, которые находятся под влиянием концепции государственного администрирования (Испания, Португалия, Италия, Франция) подчеркивают важность принципа равного доступа. Страны с устоявшимися принципами социального развития (Швеция, Норвегия и др.) предпочитают уделять большее внимание и планировать затраты на качественный найм, заполняя рабочие места квалифицированными работниками. Это является основой национальных систем найма и карьеры в этих странах. Однако есть и специфические системы найма (например, Голландия), где вакансии заполняются согласно свободному (субъективному) выбору работодателя без проведения конкурсного отбора.

Важным в практике организации процедур найма в странах ЕС является их институциональное оформление. Это выражается сформированной системой обжалования решений работодателей о найме, которая регулируется трудовым законодательством (например, правовая защита от дискриминации при найме). Кроме этого, базой для правового оформления процедур найма служит административно-судебная система прецедентного права в таких странах, как Франция, Испания и Италия. Институциональным следствием этого являются требования Парламента ЕС о единообразии правил и процедур найма для всех стран ЕС. Европейский суд предписывает членам ЕС иметь в наличии системы судебного пересмотра решений о найме, которые доступны всем кандидатам на вакансии и позволяющие им получить информацию о мотивах возможного отказа в отношении их кандидатур.

Политика найма в странах ЕС предусматривает внешний и внутренний найм и определяет виды затрат, сопровождающие найм. Внешний найм открыт для всех, кто отвечает требованиям вакансии, а внутренний найм предусмотрен для уже работающих работников. Внутренний найм сопровождается карьерными издержками, которые предполагают затраты на оценочные процедуры собственных работников, затраты на организацию процедур замещения или совмещения должностей, затраты на организацию испытательного срока и обучающие мероприятия в его период, затраты на исследование профессионального опыта кандидата и др. Внешний найм предполагает издержки связанные с изучением не только профессиональных характеристик кандидата, но и его эмоционально-психологического состояния, затраты на организацию интервью и проверку резюме, затраты на адаптацию нового работника в организации и др.

Какой найм предпочитают европейские работодатели? Впервые ответ на этот вопрос был дан в исследовании подходов к вопросам найма, продвижения и увольнения работников в Европе, которое проводилось M.Segalla, G.Jacobs-Belschak, C.Muller, D.Rouzies, M.Flory, A.Sauquet, C.Turati на данных Франции, Германии, Италии, Испании и Великобритании. Важным заключением этого исследования был вывод о том, что культурные различия сильно влияют на политику найма предприятий [1-5].

Используя результаты данного исследования для ответа на вопрос в отношении предпочтений найма европейских работодателей, следует выделить четыре типа фирм, которые придерживаются различных критериев при найме:

- «клуб» – внутренний найм, основанный на выделении групп внутри предприятия, которым свойственен ранний карьерный рост и большая преданность фирме. Такая группа состоит их собственных работников с общим человеческим капиталом;
- «академия» – внутренний найм, основанный на выявлении активных работников, имеющих потенциал карьерного роста и профессионального развития, обладающих специфическим человеческим капиталом;
- «крепость» – внешний найм, который сопровождается поиском кандидатов, обладающих уникальными знаниями и умениями. Как правило, это пассивные кандидаты, предпочитающие ожидание вакансий;
- «команда» – внешний найм, предполагающий привлечение работников с определенными знаниями и навыками, но не имеющие карьероориентированного поведения.

Эмпирические оценки предпочтений европейских работодателей внутреннего или внешнего найма, проведенные M.Segalla, D.Rouzies, M.Flory представлены в таблице.

Таблица 1

Предпочтения видов найма европейских работодателей, %				
Страна	«Клуб»	«Академия»	«Крепость»	«Команда»
Англия	13,2	26,3	10,5	50,0
Франция	26,2	33,8	16,9	23,1
Германия	10,8	16,2	0	73,0
Италия	28,1	23,6	2,2	46,1
Испания	31,0	20,7	3,4	44,8
Европа	23,3	25,2	7,0	44,6

Источник: [1-5]

Согласно проведенным оценкам в Европе выделяются группы стран, где работодатели предпочитают либо внешний, либо внутренний найм. К странам с внешним наймом следует относить Англию и Германию, с внутренним – Францию, Италию, Испанию. Среднеевропейский показатель указывает на то, что европейские работодатели предпочитают в равной мере одинаково и внешний (51,%) и внутренний найм (48,5%).

Особый интерес вызывают оценки предпочтений работодателей в странах с трансформационными рыночными преобразованиями (страны СНГ, Балтии, Восточной Европы). Имеющиеся оценки предпочтений российских работодателей указывают на то, что 48% из них выбирают внутренний найм и считают внутренний набор более эффективным, 25 % предпочитают нанимать работников извне и 27% работодателей считают, что целесообразно использовать как внутренний, так и внешний найм. Однако российская политика найма в пореформенный период была относительно нестабильна. В период с конца 1999 г. до середины 2007г. российские компании использовали (оценки рынка труда топ-менеджеров) внутренний и внешний найм с одинаковой частотой: в 45,8% случаев компании использовали внутренний найм, в 54,2% – внешний. Динамика изменения соотношения между внутренним и внешним наймом сократилась с 61,2% в 1999г. до 36,6% в 2007г. [5]. Это связано с тем, что в период рыночных реформ спрос на высококвалифицированный труд опережал его предложение на внутренних рынках труда, что вело к их дефициту, и заставляло работодателей прибегать к внешнему найму (в том числе, на международном рынке труда). Кроме этого, причиной «кризиса» внутреннего найма в этот период времени было и то, что российские компании не имели рыночного опыта внутрифирменного продвижения (отсутствие системы кадрового планирования и формирования карьерных лестниц) собственных работников.

Несмотря на то, что интерес российских работодателей к внутреннему найму был снижен, существовали те отрасли, где данный вид найма был приоритетным и благодаря которому там сформирован специфический человеческий капитал, являющийся сегодня трудовой элитой на российском рынке труда. Высокие показатели внутреннего найма сложились: в газовой отрасли (86%), в лесной промышленности (65%), в нефтедобывающих корпорациях (62%). В этих отраслях существует практика «выращивания» собственных специалистов, обеспечивающая внутренний найм. [6]

Таким образом, имеющиеся оценки указывают на то, что предпочтения работодателей в большей мере склоняются к внутреннему найму. Следует полагать, что причинами этого является, во-первых, менее затратный механизм внутреннего найма, во-вторых, необходимость сохранения и развития специфического человеческого капитала путем внутрифирменной кадровой ротации и карьерного продвижения.

**РЕЗЮМЕ**

Рассмотрены варианты функционирования внутреннего и внешнего найма в странах Европы и в России. Определена специфика выбора варианта найма в зависимости от издержек труда.

**Ключевые слова:** спрос на труд, найм, издержки труда

**SUMMARY**

In article are present the variants of the functioning of the internal and external recruitment in Europe and in Russia. Determined by specific choice of employment options, depending on labor costs.

**Keywords:** demand on labor, recruitment, labor costs.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:**

1. Matt E., Barugh Y. Managing staff selection and assessment in Russian and Polish companies // International journal of management studies, 2000
2. Segalla M., Jacobs-Belschak., Muller C. Cultural influences on employee termination decisions: firing the good, average or the old? // European management journal – № 19 – 2001.
3. Segalla M., Rouzies D., Flory M. // Culture and career advancement in Europe: promoting team players vs fast trackers // European management journal – № 19 – 2006.
4. Segalla M., Sauquet A., Turati C. Symbolic vs functional recruitment: cultural influences on employee recruitment policy // European management journal, 2001.
5. Stem E., Beets G. Leaderships styles of Russian entrepreneurs and managers // Journal of management, 2000.
6. Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т.3 – № 4.

УДК 364.12:316.42

**ОСОБЛИВОСТІ МОНІТОРИНГУ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

**Марценюк О. В.**, старший викладач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. Створення умов задля всебічного розвитку людини і суспільства потребує постійного контролю за станом соціальної безпеки, своєчасне виявлення загроз та ризиків, які обумовлюють небезпеку в тій чи іншій сфері життєдіяльності людини. Оскільки соціальна безпека людського розвитку є складним і багатоаспектним явищем, то оцінка рівня безпеки (чи небезпеки) можлива на основі низки показників та розробки обґрунтованої методики вимірювання рівня соціальної безпеки і визначення декількох або єдиного показника стану безпеки.

Актуальність та гостра потреб вирішення визначених проблем обумовила активізацію досліджень цієї спрямованості. Над ними працюють вітчизняні фахівці О. Амоша, О. Білорус, В. Близнюк, О. Власюк, З. Герасимчук, В. Гошовська, І. Гнибіденко, Е. Лібанова, В. Мандибуря, І. Миценко, В. Мунтян, О. Новікова, В. Паламарчук, Г. Ситник, В. Скуратівський, Л. Червова, М. Чумаченко. Серед фахівців країн СНД найбільш відомими є праці З. Бікімової, О. Гранберга, В. Лексіна, А. Прохожева, Г. Севрюкової, В. Серебрянникова, Г. Сілласте, А. Хлоп'єва, О. Швецова. Проте особливості моніторингу соціальної безпеки та забезпечення людського розвитку залишаються недостатньо розробленими. Незначною мірою ураховуються й вимоги людського розвитку при формуванні і реалізації державної та регіональної соціальної політики.

Мета статі полягає у розробці механізму моніторингу соціальної безпеки в контексті людського розвитку, який має враховувати постійне дослідження та редагування визначених цілей людського розвитку.

Основний матеріал. Соціальну безпеку в контексті людського розвитку з точки зору системного підходу можна розглядати як властивість системи, що забезпечує її стійке та стабільне функціонування, а також розвиток в умовах виникнення внутрішніх та зовнішніх загроз, тобто зведення до мінімуму впливу чинників-дестабілізаторів випадкового характеру зовнішнього та внутрішнього роду. Таким чином, задля оцінки рівня соціальної безпеки людського розвитку необхідно виокремити чинники, що впливають на людський розвиток. За основними групами доцільно розділити чинники на економічні, соціальні, екологічні, інституціональні та правові. Оскільки це досить широке розмежування вважаємо необхідним розбити вищезазначені групи на основні напрями впливу на людський розвиток стимулюючого та дестимулюючого характеру. Отже соціальна безпека буде представляти собою низку умов та чинників, що забезпечують стійкий і стабільний процес людського розвитку на регіональному та державному рівнях.

На сучасному етапі науковцями розроблено значну кількість методик, які оцінюють людський розвиток, соціальний стан, рівень та якість життя населення. І хоча вони безпосередньо не розглядають соціальну безпеку людського розвитку, однак так чи інакше стосуються цієї проблеми.

Найбільш поширеним у світі є Індекс людського розвитку (ІЛР), який був запропонований ПРООН. Для обчислення індексу запроваджено такі граничні величини для кожного з показників [1, с.91]: очікувана тривалість життя при народженні; рівень грамотності серед дорослого населення; ВВП на душу населення.

ІЛР хоч і спирається на три показники, однак він комплексно характеризує умови і стан людського розвитку. Тривалість життя – це показник поліфонічний, оскільки він обумовлюється низкою чинників: рівнем життя, якістю харчування, поширеністю хвороб, станом навколишнього середовища, доступністю медичних послуг, загальним станом системи охорони здоров'я тощо. Показник ВВП на душу населення свідчить про рівень життя та матеріальний статок в країні. Однак в ньому не відбивається диференціація доходів. Показники освіти свідчать про можливості розвитку дорослого населення і підростаючого покоління.

Серед недоліків цієї методики слід зазначити:

По-перше, досить обмежена кількість показників, що використовуються методикою ПРООН, не дає повної характеристики стану людського розвитку в країні. Міжнародна методика використовує тільки ту інформацію, яка збирається по всіх без винятку країнах. Існуюча в Україні статистична база дозволяє врахувати значно більше коло факторів, що визначають людський розвиток.

По-друге, запропоновані ПРООН індекси людського розвитку дещо збіднені врахуванням виключно позитивних характеристик (стимуляторів) людського розвитку (чим вище значення показника, тим вищий рівень гуманітарного розвитку досліджуваного об'єкта). При цьому залишаються поза увагою негативні індикатори (дестимулятори) розвитку суспільства

(наприклад стан злочинності, рівень безробіття тощо). Оскільки останні несуть досить цінну інформацію щодо перебігу небажаних, про те наявних процесів людського розвитку на досліджуваних об'єктах, то їх врахування для України є актуальним.

По-третє, такий важливий та універсальний показник розвитку суспільства як інтегральний індекс людського розвитку повинен мати надлишкову інформативність, що є надійною гарантією проти його викривлення вбік завищення чи заниження. Розрахунки індексу людського розвитку лише за чотирма показниками роблять визначальним їх потенційний внесок у кінцевий результат, що, у випадку недостовірності інформації щодо будь-якої з базових характеристик, істотно змінює місце регіону в загальному переліку.

В Україні авторським науковим колективом Інституту демографії та соціальної політики під керівництвом д.е.н., професора Е.М. Лібанової було розроблено вітчизняну методику вимірювання людського розвитку регіонів України [2, с. 55]. Колектив науковців виходив з того, що механічне використання запропонованої ПРООН методики є недоцільним з огляду на специфіку інформаційної бази України.

Але слід зазначити, що ця методика має також певні недоліки: по-перше, цей підхід враховує лише диспропорції за регіональним розвитком і не дає можливості зіставити отримані значення зі світовими тенденціями; по-друге, нормування показників за середнім розподілом також не дає змоги оцінити реальний стан людського розвитку ні в регіоні, ні в країні в цілому і по-третє, запропоновані 98 показників оцінювання людського розвитку більше відображають стан державної безпеки людського розвитку і майже не враховують можливості розширення вибору людини.

В ювілейному, 20-му Звіті з людського розвитку 2010 р., представленого ПРООН, підкреслюється динамічність концепції людського розвитку і робиться новий крок в її еволюції. Подається більш розвинене і уточнене її визначення з урахуванням забезпечення сталості, справедливості та розширення прав людини. За сучасних умов розвиток людини має бути довгостроковим, сталим, протидіяти зuboжінню та відповідати справедливості. Запропоновано також розробити нову економічну концепцію – «економіка людського розвитку», яка сприятиме подальшому підвищенню добробуту та дозволить саме з цих позицій оцінювати економічне зростання [3, с. 9]. Розвиток людини означає включення в число людських свобод права людей на довге, здорове і творче життя, на здійснення інших цілей, що мають цінність, на активну участь у забезпеченні справедливості та сталості на нашій спільній планеті [3, с. 10].

Такий підхід викликав необхідність при розрахунках ЛІР використати нові індекси, які дозволяють урахувати проблеми нерівності у розподілі, гендерної справедливості та бідності. У Звіті з людського розвитку за 2010 р. при визначенні ЛІР, крім раніше використовуваних показників, застосовуються ще три:

- ЛІР, скоригований на нерівність (з урахуванням відмінностей у рівні доходів, сферах охорони здоров'я та освіти);
- індекс гендерної нерівності, який враховує рівень материнської смертності та присутність жінок у парламенті;

– багатовимірний індекс бідності (БІБ), який не тільки оцінює бідність з огляду на рівень доходів, а й враховує багато чинників на рівні домашніх господарств – від основних життєвих стандартів до доступу до шкільної освіти, чистої води і медичної допомоги. Останні три показники, відбиваючи вплив нерівності на людський розвиток, можуть змінювати загальний ЛІР.

З точки зору управління соціальною безпекою людського розвитку (рис.1) цей процес можна представити у вигляді системи, у якій соціальна безпека являє собою складну ієрархічну структуру, у зв'язку з чим оцінка й аналіз соціальної безпеки людського розвитку необхідно проводити за всіма напрямками та рівнями.

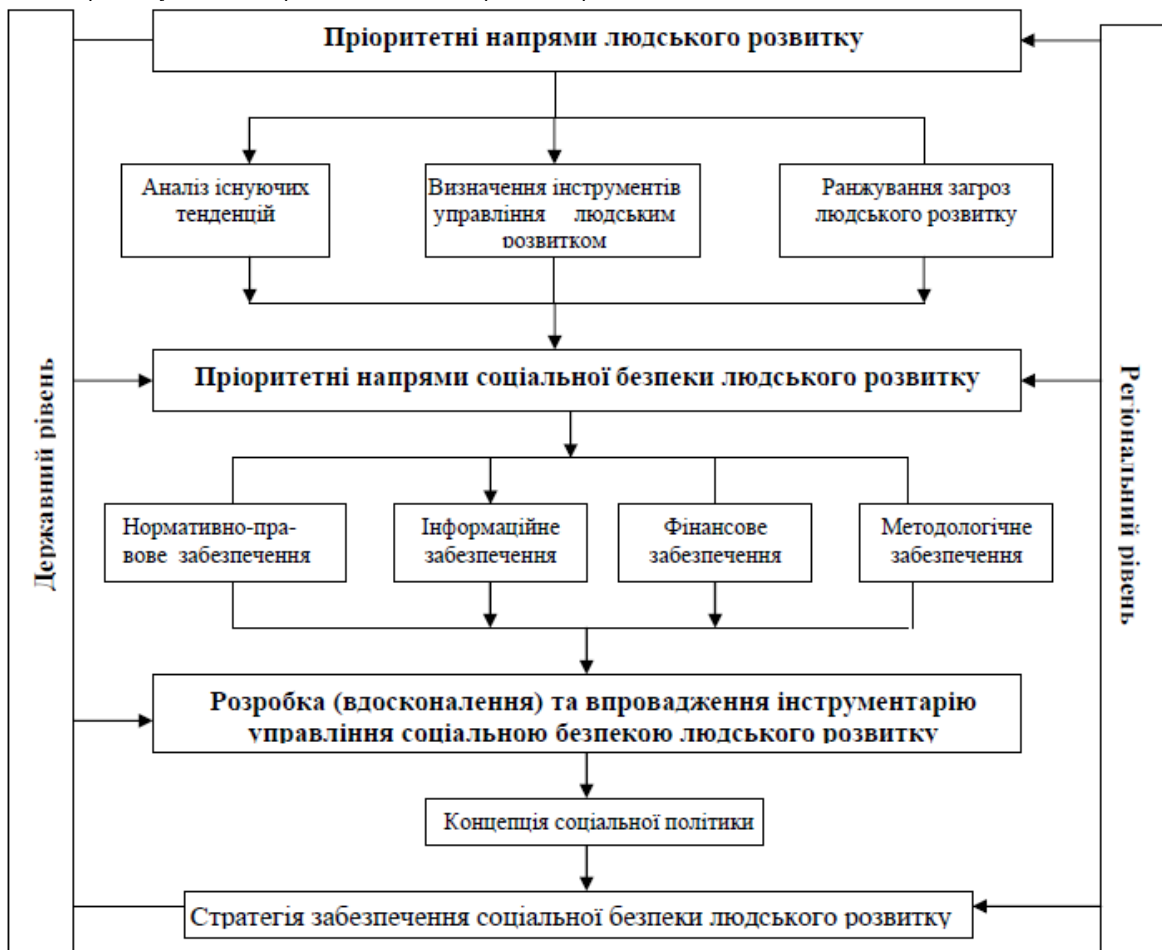


Рис. 1. Система моніторингу соціальної безпеки людського розвитку

Оцінку соціальної безпеки слід розглядати, ґрунтуючись на моніторинг поточного рівня людського розвитку, зовнішніх та внутрішніх чинників–дестабілізаторів (загроз) та управління, як можливості і здатності регулювати процес людського розвитку.

Система соціальної безпеки має враховувати національний та регіональний аспекти управління людським розвитком, яка здійснює мінімізацію впливу зовнішніх і внутрішніх загроз людському розвитку, використовуючи активні й пасивні методи регулювання.

Слід також навести визначення активної та пасивної систем соціальної безпеки.

Активна система соціальної безпеки – система, діяльність якої характеризується випереджувальною нейтралізацією або мінімізацією загроз людському розвитку.

Пасивна система соціальної безпеки – система, діяльність якої спрямована на ліквідацію збитків, що виникли в результаті реалізації загроз.

Таким чином, в першу чергу необхідно визначити пріоритетні напрямки людського розвитку за допомогою існуючих тенденцій, визначення інструментів управління людським розвитком та ранжувати існуючі загрози людському розвитку. Це дозволить за допомогою нормативно-правового, інформаційного, фінансового та метрологічного забезпечення скорегувати напрями соціальної безпеки людського розвитку та розробити або вдосконалити та впровадити інструментарій управлінням соціальної безпеки людського розвитку, що має стати основою концепції соціальної політики держави.

Стратегія управління соціальною безпекою людського розвитку є підсистемою системи державного та регіонального управління, отже, володіє її властивостями. Вона повинна бути спроектована таким чином, щоб її діяльність була спрямована на досягнення цілей людського розвитку і скоординована відповідно з цими цілями.

Висновки. Забезпечення соціальної безпеки людського розвитку – процес реалізації функціональних складових соціальної безпеки з метою запобігання загроз і можливих негараздів та досягнення максимального рівня соціальної безпеки людського розвитку у теперішній час і у майбутньому, визначальними напрямками якого мають бути:

забезпечення виконання державних соціальних програм, спрямованих на вирішення пріоритетних соціальних проблем регіонів, забезпечення збалансованості та координації їх положень із регіональними програмами на етапах формування та здійснення, організації належного контролю за виконанням цих програм;

поліпшення якості розробки стратегій регіонального розвитку; здійснення пошуку нових ефективних нетрадиційних механізмів подолання соціальних проблем депресивних територій;

забезпечення орієнтації регіональної політики на сталість соціально-економічного розвитку та саморозвиток регіону,

запровадження ефективної регіональної програми сприяння розвитку підприємництва та соціальної відповідальності бізнесу;

організація соціального моніторингу діяльності державних та регіональних органів та органів місцевого самоврядування;

створення регіональної соціологічної служби, забезпечення її ефективної діяльності;

підвищення правової компетенції та економічної культури населення;

забезпечення підвищення ролі територіальних громад та органів місцевого самоврядування, створення ефективних механізмів їх участі у формуванні та реалізації регіональної політики.

#### РЕЗЮМЕ

В статті розроблена система управління соціальною безпекою людського розвитку, учителюваючи необхідність постійного моніторингу і редакування визначених цілей людського розвитку.

**Ключевые слова:** человеческое развитие, социальная безопасность, мониторинг.

#### РЕЗЮМЕ

В статті розроблено систему управління соціальною безпекою людського розвитку, що враховує необхідність постійного моніторингу та редакування визначених цілей людського розвитку.

**Ключові слова:** людський розвиток, соціальна безпека, моніторинг.

#### SUMMARY

In the article has developed a system of management of social security of human development, taking into account the need for constant monitoring and editing of certain human development.

**Keywords:** human development, social security, monitoring.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Е.М. Лібанова, Н.С. Власенко, О.С. Власюк та ін. – К., 2002. – 110 с.

2. Людський розвиток в Україні: Можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія / Лібанова Е.М., Макарова О.В., Черенько Л.М., Шишкін В.С та ін. – К.: інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України. -2006. -355 с.

3. Human Development Report 2010. 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: athways to Human Development. Published for the United Nations Development Programme (UNDP) [Електронний ресурс]. – N. Y., 2010. – 238 p. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org>.

УДК 338.21

#### ВПЛИВ СТРУКТУРНОГО ДИСБАЛАНСУ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ НА РУХ ТРУДОВИХ ПОТОКІВ

Муромець Н.С., к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. На відміну від моделі, що склалася у країнах Західної Європи, де ринок має високий ступінь захищеності зайнятості, складний механізм укладання колективних договорів, значну сегментацію робочої сили та стале довготривале безробіття, український ринок праці фактично «імпортував» стандартний набір інститутів, який діє на ринках праці країн з розвинутою економікою. Проте українська модель сформувалася спонтанно під впливом рішень, що приймалися незалежно одне від одного державою, підприємцями та робітниками, і вона не має достатнього фінансового ресурсу для формування ознак, притаманних для «сталих» ринків праці.

© Муромець Н.С., 2011



Аналіз останніх досліджень. Еволюція досліджень в області руху населення й трудових ресурсів привела до виникнення об'єктивної необхідності комплексного підходу щодо регулювання процесів руху працівників. Ці проблеми знайшли відображення в роботах Н.О.Аітова, І.С. Безрукова, Б.Д. Бресва, Л.М. Данилова, Т.І.Заславської, В.Г.Костакова, А.С.Когляра, В.П. Крюкова, І.С.Маслової, В.С.Немченко, Л.Л.Рибаковського, О.В.Староверова, Л.С.Чижової та інших авторів. Питанням вивчення проблем розвитку ринку праці приділяли увагу багато вчених, однак, не було визначено, яким чином негативні процеси, які відбуваються на ринку праці впливають на характер руху трудових потоків.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо ефективного регулювання трудових потоків за умов оцінки і попередження негативного впливу на них факторів структурного дисбалансу сучасних ринків праці.

Результати дослідження. Аналізуючи українську модель ринку праці, необхідно виокремлювати проблеми власне механізму ринку праці, його провідних каналів та проблеми, які мають макроекономічну природу й детермінують економічні механізми функціонування ринку.

Основними базовими макроекономічними вадами на шляху формування ефективної моделі ринку праці є [1, С. 15]:

- низька продуктивність праці;
- відсутність структурних змін в економіці країни;
- висока тіньова складова;
- низька ціна робочої сили.

Міжнародні порівняння продуктивності праці (ВВП на одного зайнятого за паритетом купівельної спроможності) показують, що Україна суттєво відстає за цим показником не лише від розвинених країн. Діапазон показника у 2008 році складає від 50,4% рівня Росії до 19,8% рівня Швеції. За даними ОЕСР, нині продуктивність української робочої сили на 25 % нижча, ніж російської. При відносно невеликій різниці в якості вищої освіти (в рейтингу якості вищої освіти Всесвітнього економічного Форуму 2008 р., Росія посідає 45 місце, Україна – 54) за показниками ефективності ринку праці дистанція є дуже значною (Росія – 33 місце, Україна – 62) [2].

Загалом можна констатувати, що ринок праці в Україні є ліберальним та саморегульованим, проте стихійне пристосування до ринкових умов та майже повна відсутність державного регулювання ринку праці призвело до формування сталих «інституційних пасток», що негативно впливають на ринок праці.

Характерною рисою ринку праці України є усталений характер зайнятості та невідповідність динаміки зайнятості динаміці виробництва. В перші трансформаційні роки динаміка зайнятості населення чітко співпадала з динамікою виробництва. Проте, починаючи з 2001 р., ця тенденція змінилась, і при нестабільній динаміці виробництва зайнятість невпинно зростала, тобто коливання в зайнятості слабо синхронізовані з коливаннями в об'ємах виробництва (рис. 1).

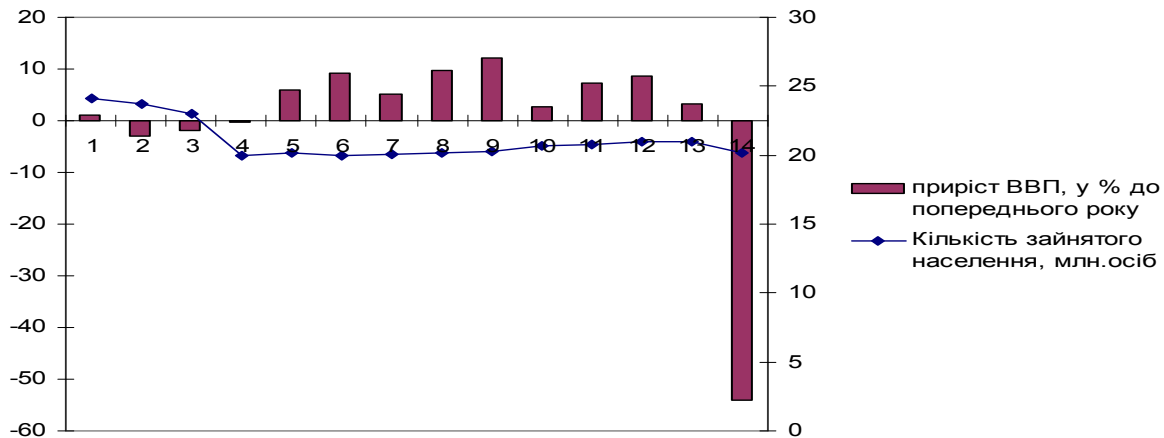


Рис.1. Співвідношення приростів ВВП та кількості зайнятого населення в Україні протягом 1997-2010р.

Погіршення макроекономічної ситуації, зумовлене посиленням кризових явищ в економіці України, призвело до збільшення диспропорцій розвитку національного ринку праці наприкінці 2008 р. Насамперед це стосується розбалансування попиту та пропозиції звуження можливостей застосування праці, збільшення масштабів безробіття. Водночас існування часового лага між скороченням обсягів виробництва та зменшенням чисельності зайнятих, з одного боку, та використання підприємствами практики вимушеної неповної зайнятості, з іншого, не дає змоги повною мірою оцінити масштаби зниження обсягів зайнятості в економіці. Саме тому більш адекватні оцінки реальної ситуації на національному ринку праці можуть бути зроблені на основі даних вибіркового обстеження економічної активності населення у 2009 р.

Однією з найбільш серйозних проблем ринку праці України є утримання невисокого рівня економічної активності. Регіональний розріз зайнятості свідчить про значні диспропорції, що сформувалися внаслідок обмежених можливостей створення нових робочих місць. Найбільш несприятливою залишається ситуація із зайнятістю в найбільш економічно розвинених регіонах. Зокрема, рівні зайнятості знизилися в 1 півріччі 2009 р. порівняно з аналогічним періодом попереднього року від 60,6 % до 57,1 % (у Донецькій області), з 60,3 % до 58,1 % (у Харківській області), від 65,1 % до 63,3 % (у м. Київ). Водночас регіони з менш розвинутою економічною інфраструктурою змогли зберегти порівняно стабільну динаміку зайнятості (56,8 % у Львівській області, 56,4 % у Чернівецькій області) [1].

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2010р. порівняно з попереднім роком збільшилась на 179,3 тис. осіб і складала 4,6 млн. осіб, або 22,9% загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років, як видно у табл.1. У неформальному секторі економіки в основному працюють особи працездатного віку, де їх частка у 2010р. складала 80,6% загальної кількості зайнятого населення. Найвищий рівень участі населення у неформальному секторі економіки спостерігався серед осіб віком 15-24 років та у віці 60-70 років.

Відсутність ефективних процесів реструктуризації зайнятості, превалювання зайнятості у низькопродуктивних видах економічної діяльності з невисоким рівнем інноваційної активності істотно ускладнюють узгодження попиту та пропозиції робочої сили в професійно-кваліфікаційному розрізі (з урахуванням необхідності формування інноваційної моделі суспільства), можливості мінімізації негативних наслідків впливу кризових явищ на структуру зайнятості.

Таблиця 1

Зайнятість у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності [3]		
Види економічної діяльності	2009р.	2010р.
Усього, тис. осіб	4 469,9	4 649,2
у % до загальної кількості зайнятого населення	22,1	22,9
у тому числі за видами економічної діяльності: Сільське господарство, мисливство, лісове господарство; рибальство, рибництво	66,0	65,2
Будівництво	11,9	12,3
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів		
особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	12,8	13,4
Діяльність транспорту та зв'язку	1,8	1,8
Інші види економічної діяльності	7,5	7,3

Особливого значення набуває дослідження впливу на характер руху трудових потоків неповної зайнятості. Перебування економіки України в кризовому стані потребує пошуку та використання відповідних механізмів адаптації економічно активних підприємств до функціонування в умовах скорочення обсягів виробництва, неповного завантаження виробничих потужностей. Використання практики вимушеної неповної зайнятості роботодавцями спрямоване, з одного боку, на збереження найбільш кваліфікованого кадрового потенціалу підприємства, а з іншого – на стимулювання звільнень за власним бажанням або за угодою сторін (натомість звільнення з економічних причин). Це, у свою чергу, забезпечує економію на виплаті вихідних допомог та поліпшує показники статистичної звітності підприємств щодо звільнення працівників унаслідок структурної кризи і, в свою чергу, призводить до посилення руху трудових потоків.

У липні 2009 р. порівняно з початком року кількість працівників, які були у відпустках із дозволу та ініціативи адміністрації, зменшилася з 1071,4 тис. осіб до 347,5 тис. осіб. Натомість обсяги часткової зайнятості (зайнятості неповний робочий день) за цей період майже не зменшилися, а були на рівні 10,1-10,3 % від кількості штатних працівників. Частка зайнятих неповний робочий день у промисловості стрімко зросла від 8,4 % у 2007 р. до 19,7 % у липні 2009 р., у будівництві – від 7,8 % до 24,3 %, що відображає тенденції скорочення обсягів виробництва в цих сферах економіки [3].

Таким чином, сформована модель українського ринку праці фактично перетворилася на перешкоду для ефективної реструктуризації зайнятості, що в свою чергу обумовлює активізацію процесів руху трудових потоків у вигляді інтенсифікації холостого обороту робочої сили. Деінституціалізований ринок праці супроводжується значними соціальними витратами, передусім у вигляді високих міграційних інтенцій, знецінення і декваліфікації робочої сили тощо. Проблеми, породжені неструктурованим ринком праці, поглиблюють кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню передумов для довгострокової макроекономічної стабілізації.

Слід визначити, що сучасний ринок праці супроводжується посиленням процесів інтенсивності холостого обороту робочої сили та проявом контрпродуктивної мобільності: територіальної, професійно-кваліфікаційної, галузевої. Попри високі витрати найму та звільнення, український ринок праці демонструє інтенсивний «холостий оборот» робочої сили, за якого висока мобільність не веде до вдосконалення використання трудового потенціалу. За темпами руху робочої сили Україна помітно випереджає переважну більшість країн Центральної та Східної Європи. Це досягається за рахунок активних процесів прийомів та звільнень. Коефіцієнти обороту робочої сили з прийому та звільнення майже однакові, і у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників складають відповідно 22 % та 22,4 %. Коефіцієнт валового обороту, який визначається як сума коефіцієнтів найму та вибуття, досягає 45-55% для всієї економіки та 45-60% для промисловості [4].

Таким чином, ключовим пріоритетом для регулювання процесів руху трудових потоків на ринку праці має стати створення правових, економічних та інституційних умов для підвищення ефективності зайнятості населення. *Проведення “стратегічної реструктуризації” зайнятості* може бути здійснено декількома шляхами, за допомогою яких пристосовується до нових умов ринкової трансформації та обирає ту чи іншу модель розвитку. Як видно на рис.2 одним з найбільш дієвих заходів розв'язання протиріччя між вимогами ринку та застарілою логікою поведінки підприємств має стати процес реструктуризації, який повинен бути націлений на досягнення двосидної мети [5]:

- з одного боку, за рахунок оперативних заходів (зниження поточних витрат, вивільнення надлишкової робочої сили, відмови від випуску продукції, яка не користується попитом) забезпечити стабілізацію діяльності підприємств протягом короткострокового проміжку часу, тобто провести так звану “захисну реструктуризацію”, що відображає пасивне пристосування підприємств до нових умов господарювання;

- з іншого боку, за рахунок проведення “стратегічної реструктуризації”, що передбачає зміну загальних поведінкових установок, збільшення обсягу інвестицій в заміну застарілих технологій та устаткування, впровадження нових організаційно-управлінських систем, може бути забезпечене підвищення конкурентоспроможності виробництва. Такі дії повинні призвести до якісного оновлення та зростання попиту на ринку праці – адже саме людський капітал є провідною конкурентною перевагою в умовах постіндустріальної економіки.

Реструктуризація зайнятості повинна призводити до активного вивільнення надлишкового персоналу. Водночас активізація процесу створення підприємств за визначеними пріоритетними напрямками, що веде до суттєвого розширення виробництва доданої вартості, закономірно обумовлює збільшення обсягів попиту на робочу силу, вивільнену із стагнующих галузей. Цей процес реалізації зайнятості може бути охарактеризований як процес активного переливу ресурсів (у даному випадку трудових) із стагнующих секторів до інноваційних секторів економіки. [6, с.102]

Постають актуальними вирішення проблем структурного безробіття. Для подолання тенденції одночасного браку кваліфікованих фахівців та безробіття необхідним напрямком превентивної політики пом'якшення обмежень пропозиції праці є вирішення проблеми структурного безробіття. Для структурного безробіття характерне більш тривале перебування в стані незайнятості. Тому структурне безробіття вимагає спеціальних заходів державної політики зайнятості. За її відсутності в економіці зберігається «маргінальний» контингент безробітних. Вирішення проблем структурного безробіття можливе шляхами поєднання активної та пасивної політики зайнятості. Саме активна політика може принести результат у регіонах з низьким рівнем безробіття.

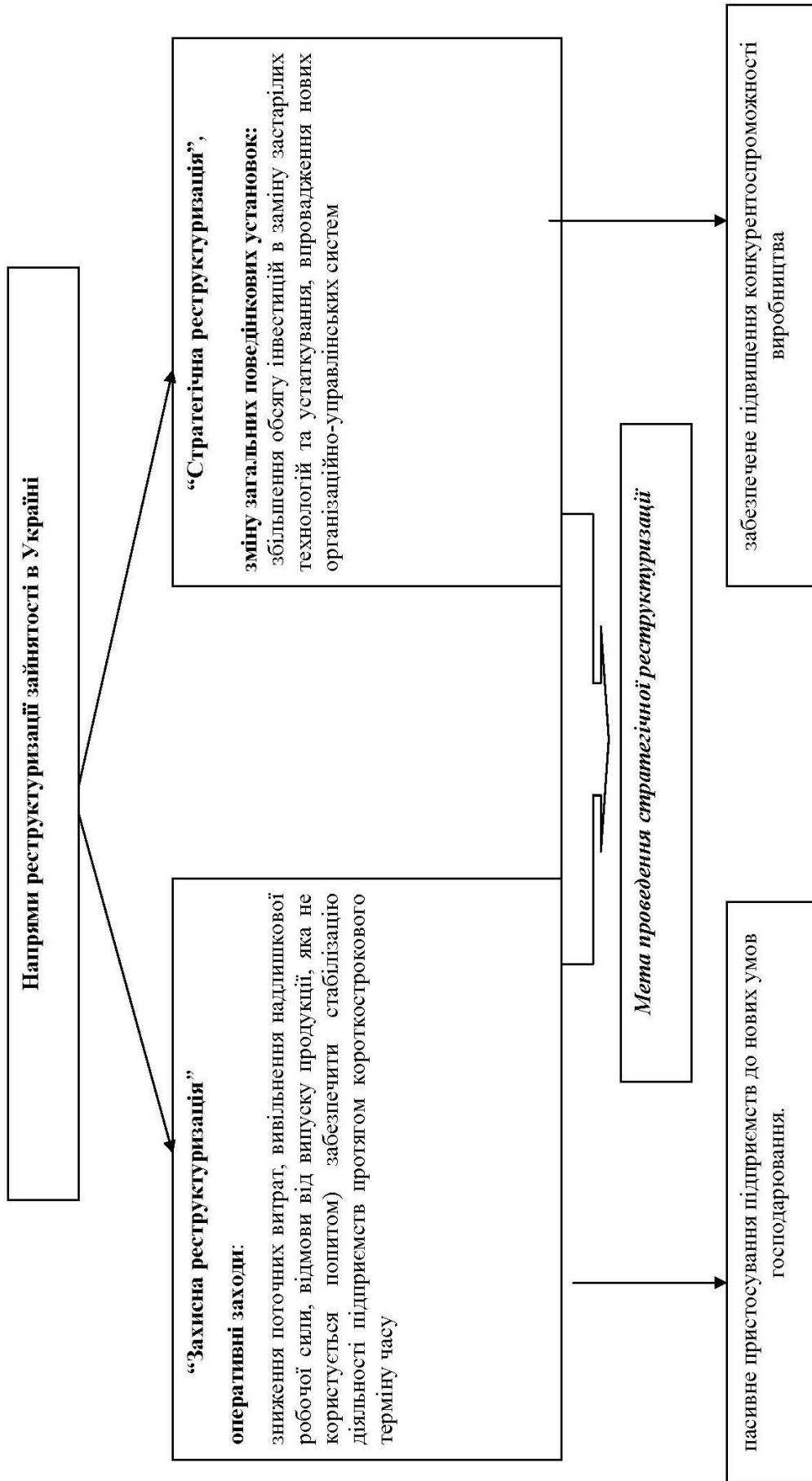


Рис.2. Порівняльна характеристика напрямів реструктуризації зайнятості на ринку праці України як підґрунтя для регулювання трудових потоків

При цьому одним із чинників реалізації активної політики зайнятості є модель гнучкої зайнятості, механізмом реалізації котрої може бути гнучкий робочий час і робоче місце, а також об'єднання політики ринку праці та робочого часу. Активною політикою можна досягти попередження виникнення безробіття, подолання структурного перелому, установлення нових відносин зайнятості. Хоча у період економічної кризи може бути виправдана не високо затратна при малій віддачі активна політика, а ефективна пасивна політика на ринку праці, яка проводиться в усіх ринково орієнтованих країнах.

Першочергового значення набуває *створення нових робочих місць* в інноваційних та високотехнологічних секторах економіки. Наразі потреба створення нових робочих місць набуває актуальності внаслідок необхідності збереження трудового потенціалу та відповіді на виклики економічної кризи. Приріст зайнятості відображається на рівні сукупних доходів населення, за розрахунками провідних економістів світу приріст зайнятості на один процентний пункт дає зниження частки населення з доходами, нижчими за прожитковий рівень, на три процентних пункти. Якщо уявити, що вимоги реформування економіки почнуть реально виконуватися, і в зв'язку з цим надлишкова чисельність на підприємствах стане неприпустимою, оскільки вона різко знижуватиме ефективність виробництва, неприпустимим стане і збереження збиткових підприємств, темпи структурної перебудови прискоряться. Тоді кількість незайнятого населення суттєво підвищиться. У цьому випадку проблема створення та збереження робочих місць при оптимальній та високопродуктивній зайнятості будуть дійсно однією з гостріших економічних та соціальних проблем сучасного етапу перебудови економічних відносин в Україні [7].

Якщо до питання про створення нових робочих місць підходити в дусі ідеології, що не передбачає активної позиції держави, та віддавати пріоритет саморегулюванню трудових потоків, отримаємо зростання сфери посередницьких послуг, але в руслі глибоких структурних змін істотних зрушень не станеться. Існує декілька принципових зауважень щодо механізму створення нових робочих місць в Україні, зокрема [7]:

1. Завдання створення робочих місць не слід розуміти як самоціль, а лише як засіб реалізації масштабної національної стратегії, яка повинна бути чітко сформульована.

2. Питання про нові робочі місця повинні відповідати гео економічній стратегії України, пошуку нового місця в системі міжнародного розподілу праці.

3. Необхідно розділити власне політику стосовно безробітних і структурну політику стосовно нових робочих місць (інвестиції в розвиток), що покликані забезпечити нову якість економічного зростання. Сучасна чисельність зареєстрованого безробіття, (станом на жовтень 2010 року складає 400,7 тис осіб.) більша частина яких є особами з обмеженими адаптаційними здібностями, з невисоким рівнем кваліфікації та ринкової адаптації, не може бути ресурсом якісних змін [7].

4. З огляду на наближення демографічної кризи, яка почне відчуватися вже після 2020 року, і катастрофічне старіння населення України, нові робочі місця повинні вирішити найскладніше завдання матеріального забезпечення не лише працюючих, а й зростаючої кількості пенсіонерів, співвідношення яких до того часу буде 1,5 до 1 (зараз – 3 до 1). Тобто нові робочі місця повинні забезпечувати вищу, ніж сьогодні, продуктивність праці та великі надходження до бюджету пенсійної системи.

5. Нові робочі місця необхідно створювати в галузях, які здатні дати максимальний конкурентний ефект. Це означає, що пріоритет у створенні робочих місць необхідно віддати національному бізнесу, а роль економічного цілевизначення – державі.

6. Програму створення нових робочих місць повинна бути підкріплена інвестиціями. Так, за розрахунками фахівців, вартість створення одного сучасного робочого місця складає 15,4 тис. євро. Ціна робочого місця залежить від його оснащенням технікою, найдешевше робоче місце коштує 9 тис. грн. в торгівлі. Розрахунки фахівців показують, що вартість робочого місця, що не пов'язане зі складним технологічним процесом, оцінюється приблизно у 200 тис. грн. У випадку, якщо потребуються складні механізми, робоче місце може коштувати і до 200 тис. доларів. Виходячи з цього, неможливо вважати коректною постановку питання з приводу покладання відповідальності за створення робочих місць та їх перепрофілювання на Державну службу зайнятості, як це відбувалось протягом 2005-2009 роках [7].

Інструментами державного впливу мають стати наступні дії:

1. Внаслідок практично необмеженої емоції товарного ринку, на відміну від розвинутих західних країн, та незадовільних потреб великої кількості бідного населення в Україні, наразі не існує економічних меж розширення зайнятості, оскільки відсутня загроза перевиробництва вітчизняних товарів. Саме тому створення нових робочих місць необхідно робити в галузях, що пов'язані з виробництвом товарів широкого споживання.

2. З метою відновлення економічного зростання в країні слід розробити програми забезпечення інтенсивного зростання економіки, що відбувається за рахунок підвищення ефективності використання ресурсів і перш за все людської праці. Інтенсифікація може відбуватися як за рахунок нових технологій, так і за рахунок міграції робочої сили з підприємств, де створюється менше доданої вартості, до виробництва з більшою доданою вартістю. Програми переорієнтації економіки можливо в певній ступені розглядати саме як створення робочих місць у високотехнологічних сферах та згортання робочих місць у сферах з низькою додатною вартістю.

Початковим поштовхом до зростання економіки та передумовою ефективного регулювання трудовими потоками можуть стати заходи, які запропоновано на рис.3:

- розвиток внутрішнього ринку збуту шляхом фінансування державних інфраструктурних і промислових програм (в тому числі – програми підготовки до Євро2012 – очікуване споживання сталі до 9 млн тон протягом 2010-2011 року, задекларований об'єм інвестицій – 25 млрд. дол. США).

- транспортна галузь (відновлення та модернізація основних фондів) – що відповідає стратегії держави більш ефективно використати своє розташування на торговельних шляхах з Азії до Європи. Доцільно створення мережі автобанів, авіа, залізничних, річних та морських перевозок. (наприклад виробництво 5 тис. од. напіввагонів – очікуване споживання сталі – 250 тис. тон). За даними центральноєвропейських країн вартість створення одного робочого місця складає 50 тис. доларів США, в Україні вартість менша внаслідок дешевшої робочої сили ;

- будівельна галузь – базова галузь держави, що також може надати поштовх до розвитку економіки. За розрахунками фахівців Інституту економіки та прогнозування НАНУ, кожна гривня, що вкладена в будівництва житла, дає 2,6-3 гривні додаткового приросту ВВП. Кожне додаткове робоче місце у житловому будівництві забезпечує роботою 5-6 робітників в інших галузях.

3. Чітко визначити загальну, галузеву і регіональну потребу в робочих місцях, як на поточний період, так і на перспективу, яка повинна визначатися на основі демографічних прогнозів і всебічного аналізу даних про чисельність і структуру зайнятих і безробітних, кількості і структурі робочих місць, що мають у наявності, на вивченні попиту та пропозиції, виходячи з напрямків і темпів розвитку виробництв, виборі пріоритетних напрямків створення нових робочих місць та інших чинників.

5. Підвищити роль Державного фонду зайнятості. Програми, що фінансуються за рахунок даного Фонду, в більшості є програмами з підтримки безробітних і не вирішують завдань створення нових робочих місць.

6. Створити ефективну систему територіальної та професійної мобільності робочої сили, що напряму стосується питань підготовки, перепідготовки конкурентних кадрів, житлового будівництва.

7. Розробити Державну і регіональні програми, спрямовані на розвиток системи створення новітніх робочих місць. Вихідним пунктом цієї Програми повинно стати визначення соціально необхідного рівня зайнятості в країні та регіоні і встановлення його чисельного значення.

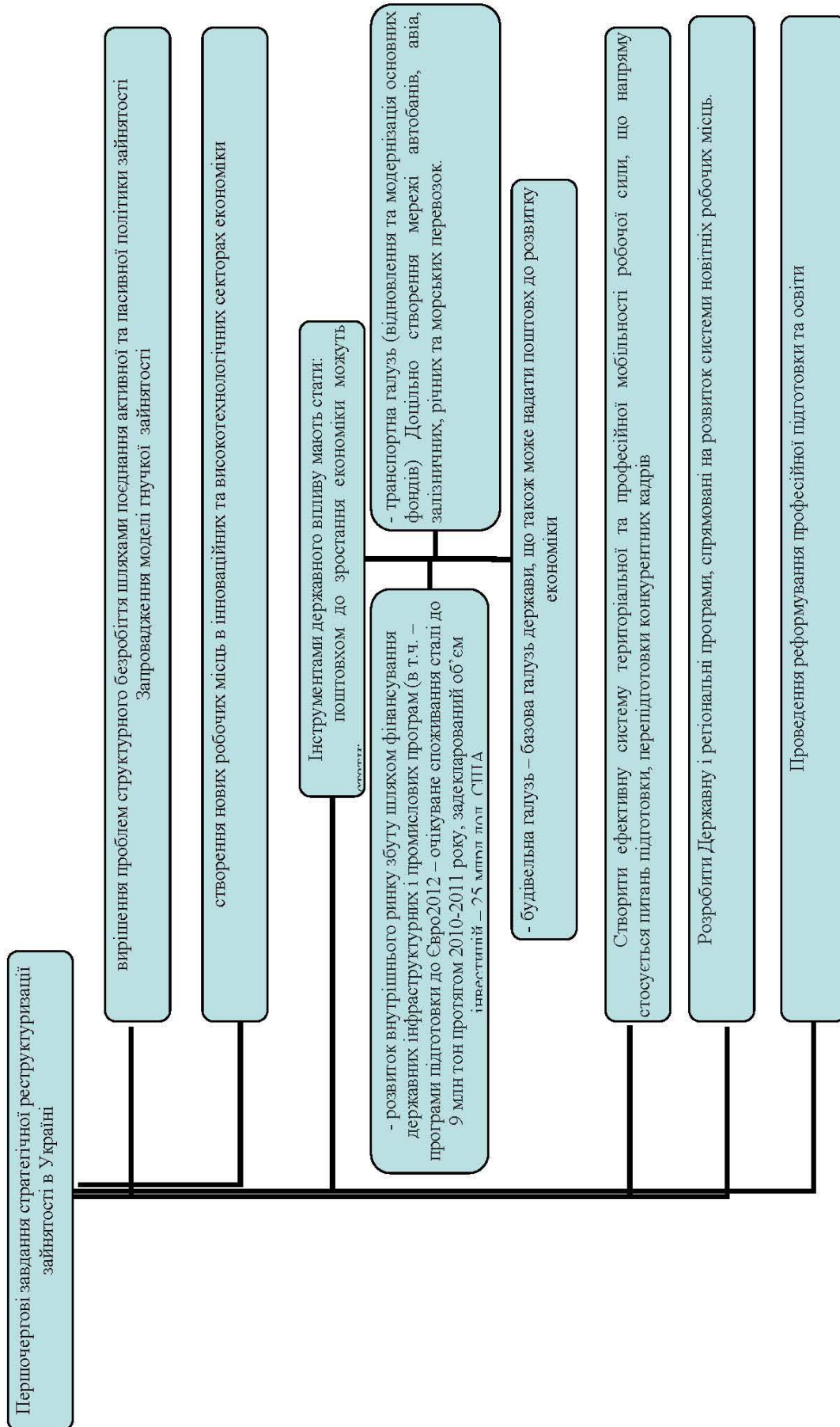


Рис.3. Першочергові завдання стратегічної реструктуризації зайнятості в Україні як передумова ефективного регулювання галузевих потоків на ринку праці

Приоритетним є також проведення реформування професійної підготовки та освіти. Усунення структурних проблем ринку праці пов'язано також з питанням ефективності взаємозв'язку сфер зайнятості та професійної освіти. При цьому у короткостроковій перспективі може спостерігатися деяке зростання частки учнів в загальній чисельності зайнятих. Проте інерційність розвитку системи професійної освіти може у середньостроковій перспективі слугувати додатковим чинником, що стримує зростання зайнятості.

Висновки. Таким чином, в статті надано характеристику основним видам сучасного ринку праці в Україні, на засадах усунення негативного впливу яких було запропоновано активні заходи щодо регулювання трудових потоків за рахунок проведення реструктуризації зайнятості в Україні з урахуванням негативного впливу економічної кризи на національну економіку. Зроблено висновок про необхідність розробки елементів державного регулювання трудових потоків на національному ринку праці.

#### РЕЗЮМЕ

В статье представлена характеристика основных проблем современного рынка труда в Украине, на основе устранения негативного влияния которых были предложены активные мероприятия по регулированию трудовых потоков за счет проведения реструктуризации занятости в Украине. Сделан вывод о необходимости разработки элементов государственного регулирования трудовых потоков на национальном рынке труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовые потоки, занятость, реструктуризация занятости, государственное регулирование.

#### РЕЗЮМЕ

В статті надано характеристику основним видам сучасного ринку праці в Україні, на засадах усунення негативного впливу яких було запропоновано активні заходи щодо регулювання трудових потоків за рахунок проведення реструктуризації зайнятості в Україні з урахуванням негативного впливу економічної кризи на національну економіку. Зроблено висновок про необхідність розробки елементів державного регулювання трудових потоків на національному ринку праці.

**Ключові слова:** ринок праці, трудові потоки, зайнятість, реструктуризація зайнятості, державне регулювання.

#### SUMMARY

In the article description is given to the basic defects of modern labour-market in Ukraine, on bases of removal of the negative influencing of which active measures were offered on adjusting of labour streams due to conducting of restructuring of employment in Ukraine taking into account negative I swim economic crisis on a national economy. A conclusion is done about the necessity of development of elements of the state adjusting of labour streams at the national market of labour.

**Keywords:** labour-market, labour streams, employment, restructuring of employment, state adjusting.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 1.Пищуліна О.М. Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування/ О.М Пищуліна, О.П.Коваль, О.О. Кочеміровська – К., НІСД, 2010.- 47 с.
- 2.Валовий внутрішній продукт (1990-2008рр.) Національні рахунки. статистична інформація.[Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України.– Офіц.сайт.– Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (24.11.2010р.).– Назва з екрану.
- 3.Основні показники ринку праці України [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Офіц. сайт.– Режим доступу: [http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/operativ2007/pr/orpr/orpr05\\_u.html](http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/operativ2007/pr/orpr/orpr05_u.html) (14.03.2010). – Назва з екрану.
- 4."Ринок праці". Доповідь Ринок праці. Статистична інформація. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України.– Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (24.11.2010р.).– Назва з екрану.
- 5.Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки : європейський вибір. [Електронний ресурс] / Кабінету Міністрів України. – Офіц. сайт. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0001100-02> (01.12.09 р.). – Назва з екрану
- 6.Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В. Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения. // Проблемы прогнозирования, 2005. №5.
- 7.Про створення нових робочих місць для забезпечення зайнятості населення вугледобувних регіонів. Постанова №527 від Кабінету Міністрів [Електронний ресурс] / Кабінету Міністрів України. – Офіц. сайт. – Режим доступу: – [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat\\_id=31410](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat_id=31410) (30.06.2010р.). – Назва з екрану.

УДК 331.101.262:332.14

#### ПРОГНОЗУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ НА ЗАСАДАХ СИСТЕМНОЇ ДИНАМІКИ ПОКАЗНИКІВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

**Никифоренко В.Г.**, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Одеського державного економічного університету

Тенденції економічного зростання та структурні зміни в економіці країни напряму залежать від показників розвитку регіонів. Дана проблема знаходиться під постійною увагою вітчизняних науковців Л.Л.Антонюка, С.І.Бандура, Б.В.Буркінського, В.М.Головатюка, Д.Г.Лук'яненка, Т.М.Кір'ян, Е.М.Лібанової, О.Ф.Новікової, В.М.Осіпова, М.О.Долішнього, В.О.Оскольського та ін. В процесі оцінки діяльності регіонів ними розглядається сукупність економічних показників та політичних факторів, показників виконання бюджету, а також характеристики міжбюджетних відносин і макроекономічної політики. Важливою складовою є аналіз демографічної ситуації в регіоні, зокрема чисельності та структури населення, рівня доходів та валового регіонального продукту на душу населення. У той же час у ринковому середовищі ефективність управління на регіональному рівні визначається довгостроковими тенденціями структурних змін та їх впливів на майбутнє економічне зростання. Тому довгострокові прогнози людського потенціалу регіонів мають велике значення. Отже, метою нашого дослідження визначимо можливість прогнозування людського потенціалу регіону з використанням імітаційного моделювання системної динаміки відповідних показників.

Згідно з цим розглянемо розроблену нами імітаційну модель прогнозного аналізу розвитку людських ресурсів на регіональному рівні. Модель побудовано з використанням методу системної динаміки на базі програмної платформи системи Ithink (пакет виробництва компанії High Performance Systems). Структурна схема моделі наведена на рис. 1.

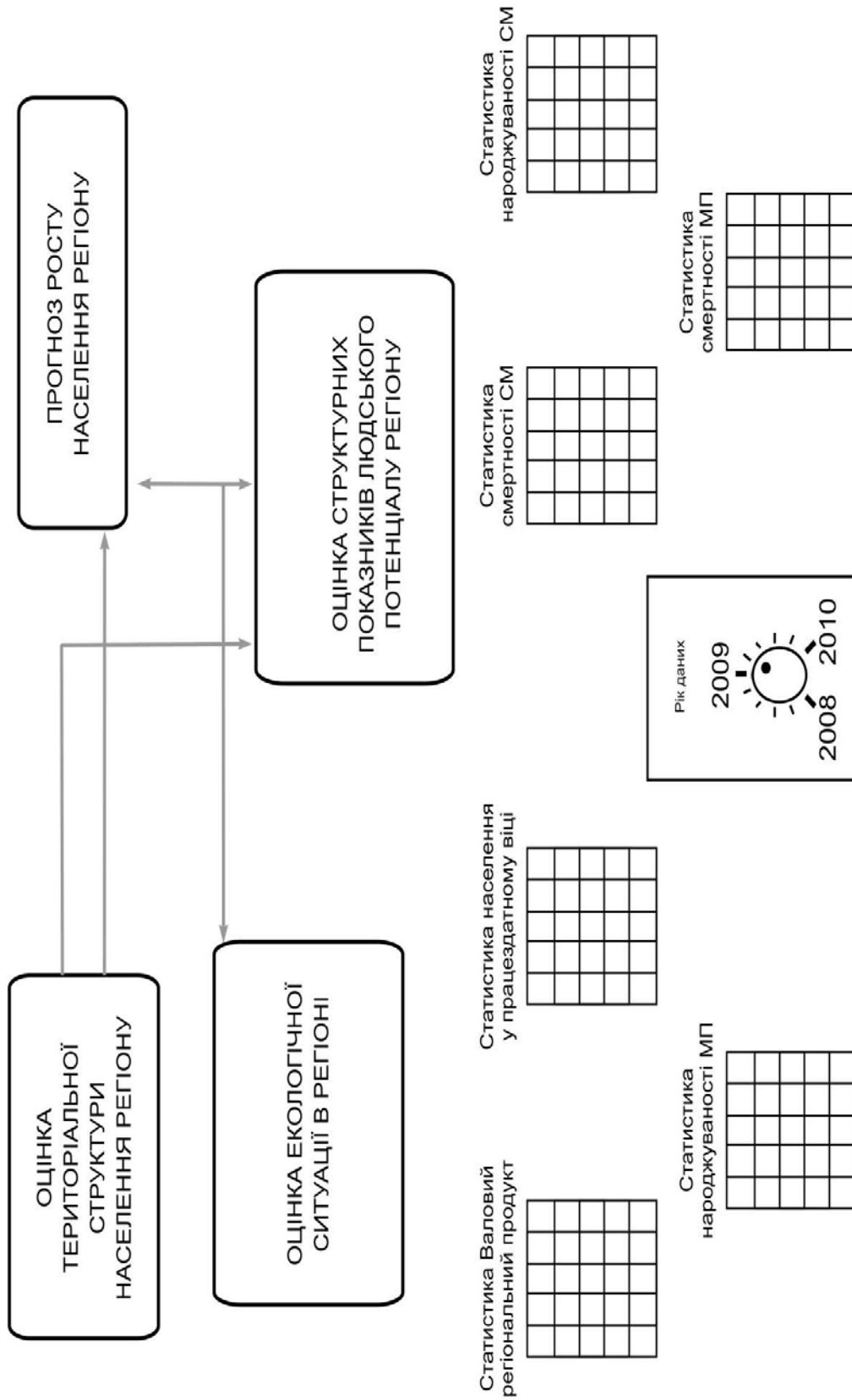


Рис. 1. Структурна схема моделі оцінки розвитку людського потенціалу регіону (CASE-рівень)

Модель містить 4 модулі.

1. «Оцінка територіальної структури населення регіону». Призначений для імітації динаміки приросту населення у міських поселеннях та у сільській місцевості регіону з врахуванням впливу комплексів факторів на процеси народжуваності та смертності, а також процесів внутрірегіональної міграції.

2. «Оцінка екологічної ситуації в регіоні». Призначений для імітації середнього рівня забруднення довкілля з врахуванням впливу комплексу найбільш вагомих для регіону факторів.

3. «Прогноз росту населення регіону». Прогноз динаміки населення регіону на довгострокову перспективу здійснюється з врахуванням впливу екології та міграційних процесів.

4. «Оцінка структурних показників людського потенціалу регіону». Прогнозуються динамічні зміни населення у працездатному та непрацездатному віці; рівень безробіття; динаміка працевлаштування економічно активного населення; виводяться показники динаміки валового регіонального продукту на душу населення.

Проілюструємо роботу моделі на інформаційній базі Одеського регіону. Вхідною інформацією для моделювання слугували матеріали статистичної звітності Головного управління статистики в Одеській області [1]. Тривалість імітаційного періоду – з 2000р. по 2020 рік. Крок імітації – рік.

В модулі «Оцінка територіальної структури населення регіону» демографічні зрушення розглянуті в розрізі міських поселень (МП) та сільської місцевості (СМ).

Чисельність населення за наведеними територіями моделюється за допомогою відповідних фондів.

Одеська область належить до одного з найбільш урбанізованих регіонів – чисельність населення у міських поселеннях значно більша, чим у сільській місцевості. Тому природно, що за прогнозом така тенденція буде спостерігатися і надалі – до 2020 року (рис. 2).



Рис. 2. Населення у МП та СМ без врахування екології та зовнішньої міграції (осіб)

Після 2000 року спостерігається значне падіння населення у сільській місцевості. Це обумовлюється цілою низкою факторів, серед яких найважливішими є падіння народжуваності та міграція у міські поселення.

Дійсно, народжуваність у сільській місцевості нижча за міські поселення. Загалом достатньо стрімке зростання народжуваності, починаючи з 2000 року, після 2010 р. має тенденцію до зниження. Це характерно для всієї території регіону, хоча більш різке падіння притаманне сільській місцевості.

Сальдо міграції свідчить на користь міських поселень (рис. 3).

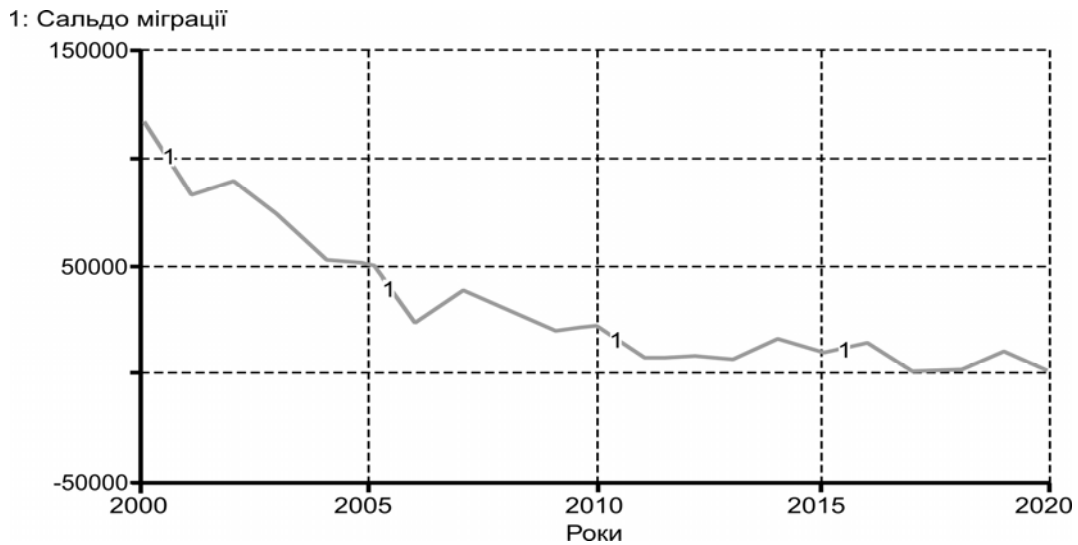


Рис.3. Сальдо міграції (МП – СМ), осіб



Не зважаючи на це, практично до 2009 року спостерігається від'ємний приріст населення (смертність перевищує народжуваність). Однак з 2010 року ситуація за прогнозом змінюється на краще по усій території регіону – хоча і незначний та повільний, але додатний приріст населення (рис. 4).

1: Смертність у міських поселеннях

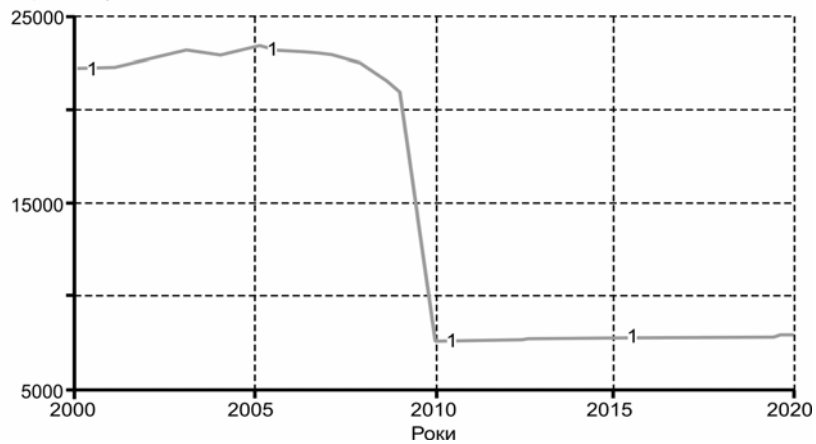


Рис. 4. Смертність у МП без врахування екології (осіб)

1: Смертність у сільській місцевості

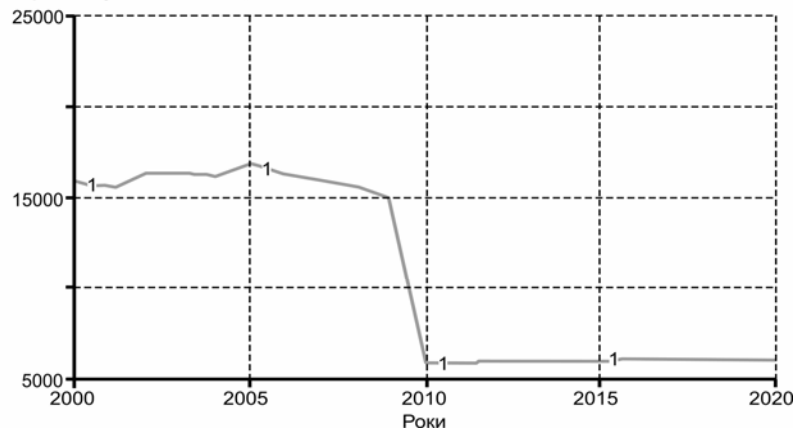


Рис. 5. Смертність у СМ без врахування екології (осіб)

У блоці «Прогноз росту населення регіону» в ході визначення загальної чисельності (фонд «Населення регіону») враховується зовнішня міграція – людські потоки в регіон та за його межі.

Динаміка населення регіону з врахуванням зовнішньої міграції наведена на рис.6. Спостерігається значне падіння чисельності населення області. Пік падіння прогнозується на 2020 рік. Ще більш песимістичну картину демонструє прогноз чисельності населення Одеського регіону, визначений з врахуванням впливу екологічного стану (модуль «Оцінка екологічної ситуації в регіоні») – рис. 7.

Наведена динаміка доводить значне погіршення екологічної ситуації в області.

Отримані результати свідчать, що найбільший вплив на середній рівень забруднення здійснюють забруднення від промислових об'єктів, якість питної води,

1: Населення регіону

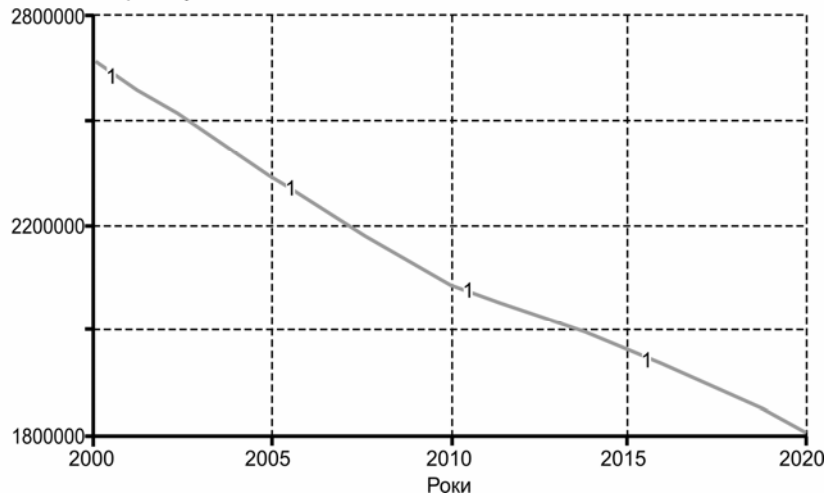


Рис. 6. Динаміка населення регіону з врахуванням зовнішньої міграції (осіб)

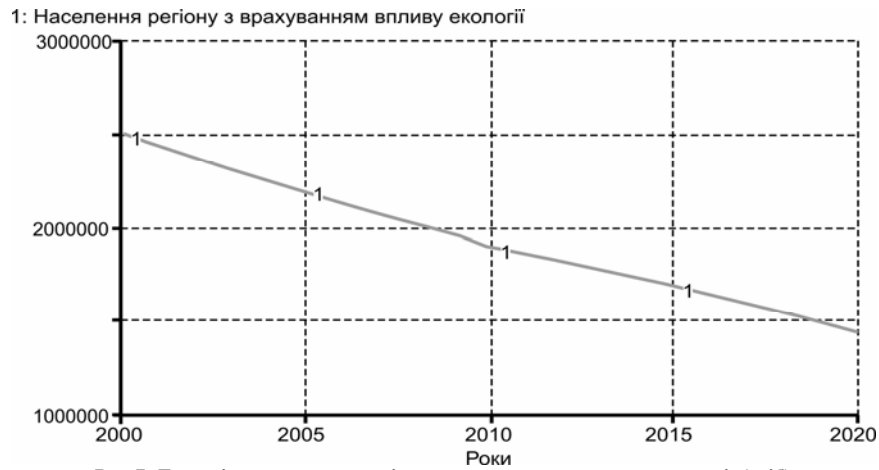


Рис.7. Динаміка населення регіону з врахуванням впливу екології (осіб)

забруднення моря та узбережжя і атмосфера. Хоча у зв'язку зі значним падінням кількості промислових об'єктів на території області відповідний рівень забруднення знизився, він все ще зостається достатньо високим. Прогнозоване післякризове поживлення економічної ситуації призведе до появи нових промислових об'єктів, що поставить питання будівлі очисних споруд замість наявних, морально і фізично застарілих та здебільшого зруйнованих.

Якщо оперативно не будуть впроваджені відповідні заходи щодо охорони довкілля, реальна картина може бути ще гіршою.

У результаті роботи модулю «Оцінка структурних показників людського потенціалу регіону» отримані наступні прогнозні дані по області.

Як видно з рис. 8 динаміка чисельності працездатного населення Одеського регіону негативна. Це відповідає загальному падінню чисельності населення та його природному старінню.

Динаміка працевлаштованого населення наведена на рис. 9.

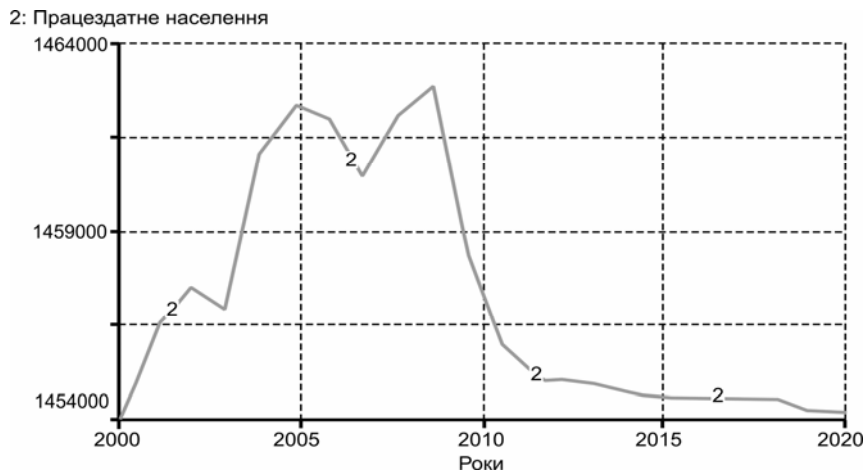


Рис.8. Динаміка працездатного населення Одеського регіону (осіб)

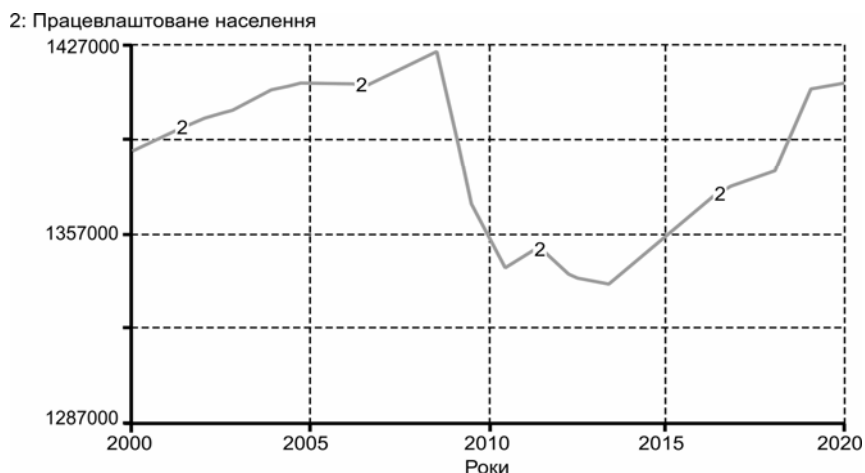


Рис.9. Динаміка працевлаштованого населення Одеського регіону (осіб)

Таким чином, у докризовий період рівень безробіття по регіону становив в середньому 2,1%. Однак, у 2010 році він сягав вже 7%. За прогнозом, у посткризовий період рівень безробіття має тенденцію до зниження і у 2020 році становить приблизно 4%. Динаміка валового регіонального продукту на душу населення наведена на рис.10.

З 2000 року показник валового регіонального продукту має тенденцію росту. Найбільшого значення він отримує у 2008 році, після чого спостерігається значне зниження. Це, безумовно, пояснюється негативним впливом економічної та фінансової кризи на економіку регіону. За прогнозом, негативна тенденція показника протримається до 2014 року, після чого почнеться поступове підвищення його значення

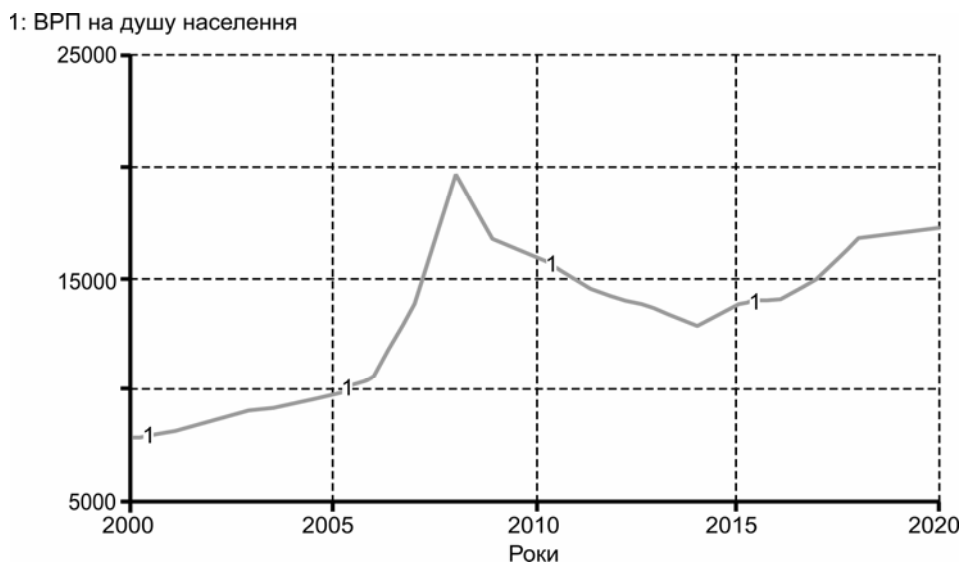


Рис.10. Динаміка ВРП на душу населення по Одеському регіону (грн./особу)

у посткризовий період. Так, прогнозні дані по ВРП за 2020 рік – 17200 грн. на одну особу.

Результати проведених модельних експериментів дозволили узагальнити оцінку людського потенціалу Одеського регіону та дійти таких висновків.

Згідно отриманих прогнозних даних на довгострокову перспективу демографічна ситуація в області характеризується тенденцією до скорочення загальної чисельності населення, що обумовлено зменшенням рівня народжуваності, від'ємним або незначним додатним природним приростом та значним міграційним відтоком за межі області. Показники природного руху населення відрізняються у сільській та міській місцевостях. Народжуваність у міських поселеннях вища, але і більш високий рівень смертності порівняно із сільською місцевістю.

Як доводять імітаційні експерименти, у формуванні населення області значну роль відіграють міграції. Масштаби переміщення населення із сіл в міста – найбільші в країні. Спостерігається значна міграція за межі області. Аналіз існуючого становища доводить, що основні напрямки виїзду населення за межі регіону – Київська, Вінницька, Хмельницька та Чернівецька області.

Міграційні процеси суттєво торкаються і динаміки основного джерела формування трудових ресурсів – населення в працездатному віці. Як і по всій Україні, в Одеському регіоні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від працездатного і працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку. Це підтверджується розглянутою вище динамікою даного показника.

Значним по області є також рівень безробіття, що видно з динаміки працевлаштованого населення.

Характерним для досліджуваних років був перетік робочої сили із провідних галузей матеріального виробництва до сфери фінансових, торгово-посередницьких послуг, так званої нерегламентованої зайнятості. Спостерігалось зменшення зайнятих у народному господарстві, особливо серед молоді, зростання долі працівників, зайнятих у режимі неповного робочого дня, тижня. Продовжувався розвиток підприємництва, самозайнятості та інші види економічної діяльності. Працевлаштування незайнятих громадян стримується скороченням потреби в працівниках на підприємствах області та прихованим безробіттям у зв'язку з економічною та фінансовою кризою.

Наведені процеси обумовлюють регресійну тенденцію показника валового регіонального продукту на душу населення на прогнозну перспективу.

Одеський регіон знаходиться в несприятливій екологічній ситуації і потребує екологічного оздоровлення навколишнього середовища. Складна екологічна ситуація зумовлена об'єктивними природними факторами, такими як маловодність краю, підвищене забруднення північно-західної частини Чорного моря стоками великих річок -- Дунаю, Дністра, Південного Бугу, Дніпра; недостатністю в природній зоні Одеської області розвинутої лісопаркової зони, яка б виконувала санітарно-захисні функції. Несприятлива екологічна ситуація є наслідком господарської діяльності і не досить ефективної еколого-економічної політики.

В числі актуальних і найгостріших проблем -- зростаюче скорочення чисельності населення за рахунок природного і механічного зменшення; високий рівень захворюваності, пов'язаний із незадовільним екологічним станом міського середовища, недостатньо якісною питною водою, низьким рівнем життя населення; проблема забезпечення житлом; неповна зайнятості населення і приховане безробіття; недостатній рівень медичного обслуговування значної частини населення, низький рівень доходів населення і слабка соціальна захищеність малозабезпечених сімей і громадян.

Проведені імітаційні експерименти дозволяють зробити ряд висновків щодо застосування імітаційної моделі, що пропонується нами. Така модель, на нашу думку, дозволяє враховувати реальну динаміку розвитку людських ресурсів, вплив на кінцеві результати різноманітних стохастичних факторів, які б відтворювали мінливість внутрішнього та зовнішнього стану досліджуваної системи, забезпечує відкритість та модульність моделі з метою внесення корективів (зміни параметрів моделювання) та реалізацію ситуаційного підходу для опробування різних управлінських впливів на розвиток людських ресурсів.

Це, в свою чергу, сприятиме прийняттю управлінських рішень відповідними державними органами області з метою найбільш ефективного використання людського потенціалу регіону.

## РЕЗЮМЕ

В статье обосновывается возможность и целесообразность применения технологий прогнозирования на основе использования метода системной динамики на базе программной платформы системы Ithink. Сформированы основы использования имитационного моделирования для прогнозирования человеческого потенциала региона. На базе определенного аппарата

обоснованы возможности принятия управленческих решений соответствующими государственными органами области с целью наиболее эффективного развития человеческого потенциала региона.

**Ключевые слова:** имитационная модель, прогнозирование, человеческий потенциал региона.

#### РЕЗЮМЕ

У статті обґрунтовується можливість і доцільність застосування технологій прогнозування на основі використання методу системної динаміки на базі програмної платформи системи Ithink. Сформовані основи використання імітаційного моделювання для прогнозування людського потенціалу регіону. На базі визначеного апарату обґрунтовані можливості прийняття управлінських рішень відповідними державними органами області з метою найбільш ефективного розвитку людського потенціалу регіону.

**Ключові слова:** імітаційна модель, прогнозування, людський потенціал регіону.

#### SUMMARY

In article possibility and expediency of application of technologies of forecasting on the basis of use of a method of system dynamics on the basis of a program platform of system Ithink is proved. Bases of use of imitating modelling for forecasting of human potential of region On the basis of the certain device are generated possibilities of acceptance of administrative decisions by corresponding state bodies of area for the purpose of the most effective development of human potential of region are proved.

**Keywords:** imitating model, forecasting, human potential of region.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1.Офіційний сайт Головного управління статистики в Одеській області – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>

УДК 331.2+331.1

### ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

**Новак І.М.**, кандидат економічних наук, провідний науковий співробітник відділу економіки праці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України

Наявність заборгованості із заробітної плати перед працівниками, що є наслідком порушення права на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43 Конституції України), супроводжує розбудову національної держави в Україні упродовж усього новітнього періоду незалежності. Світова фінансово-економічна криза, за якої країна зазнала чи не найбільшого падіння темпів економічного зростання на пострадянському та європейському просторі, має наслідком загострення цієї проблеми.

Дослідження з проблем заробітної плати знайшли відображення в роботах класиків економічної теорії Дж.М.Кейнса, К.Маркса, А.Маршала, В.Петті, Д.Рікардо, П.Самуельсона, А.Сміта, М.Туган-Барановського. Питання захисту заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця розглядаються у працях Б.Кононова, С.Приходько, В.Скобелкіна В.Степанова, У.Столпера, та ін. В той же час, необхідність комплексного вирішення питання забезпечення права на своєчасне одержання винагороди за працю та ліквідації заборгованості із заробітної плати, що має супроводжуватися створенням адекватних економічних механізмів розв'язання існуючої проблеми на додачу до адміністративних важелів впливу на ситуацію, дотепер залишається недостатньо дослідженою і свідчить про актуальність та своєчасність запропонованої роботи.

Метою даного дослідження є визначення основних пріоритетів щодо забезпечення реалізації права на своєчасне одержання винагороди за працю та захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Станом на 1 червня 2011 р. заборгованість із заробітної плати зросла практично в 1,9 рази у порівнянні з початком 2008 р. і зараз перевищує 1,26 млрд. грн. При цьому в 2,7 рази збільшилась частка заборгованості економічно активних підприємств і сьогодні понад половину від загального обсягу боргу складають борги функціонуючих суб'єктів господарювання.

Впродовж аналізованого періоду чисельність штатних працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, збільшилась в 1,3 рази, а сума боргу в середньому на одного штатного працівника – в 2,9 рази і починаючи з січня 2009 р. стабільно перевищує розмір середньої заробітної плати за попередній місяць. При цьому дане співвідношення погіршується – якщо станом на 01.01.2010 р. сума боргу в середньому на одного штатного працівника дорівнювала 110,9% розміру середньої заробітної плати за попередній місяць, то за даними на 01.06.2011 воно складає 168,1%.

Порушення права працівника на своєчасне отримання винагороди за працю, що виявляється у виникненні заборгованості із заробітної плати, з фінансової точки зору є примусовим кредитуванням роботодавця працівником. Економічна теорія наголошує, що в умовах ринкової економіки неефективний бізнес, не здатний відповідати за власними зобов'язаннями, вимушений проходити процедуру банкрутства задля задоволення вимог кредиторів та подальшої трансформації з метою підвищення його конкурентноздатності. Зважаючи на це, Міжнародною організацією праці (МОП) в 1992 р. прийнято конвенцію №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (далі – Конвенція №173).

Ратифікувавши дану конвенцію 1 березня 2006 р., Україна взяла на себе лише зобов'язання, що впливають з частини II, якою передбачено захист вимог працівників за допомогою надання привілею. Водночас, поза межами визначених зобов'язань до цього часу залишаються норми частини III щодо захисту вимог працівників за допомогою гарантійних установ.

Згідно з Конвенцією №173, термін «неплатоспроможність» застосовується до ситуацій, у яких відповідно до національного законодавства і правил відкривається процедура, що стосується активів роботодавця, з метою задоволення претензій кредиторів на колективній основі. Визначення цього терміна може поширюватися на інші ситуації, в яких вимоги працівників не можуть бути задоволені через фінансове становище роботодавця, наприклад, коли сума активів визнається недостатньою для відкриття процедури, що стосується неплатоспроможності.

Міра, якою активи роботодавця підлягають процедурі, що стосується неплатоспроможності, визначається національними законами, нормативними актами чи практикою. Положення Конвенції №173 застосовуються за допомогою законів або нормативних актів чи будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці.

У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, що впливають з трудових відносин, захищаються на основі привілею, тобто задовольняються з активів неплатоспроможного роботодавця до того, як будуть задоволені вимоги непривілейованих кредиторів. Цей привілей поширюється, зокрема, на вимоги працівників стосовно заробітної плати за встановлений період часу, що повинен бути не менше трьох місяців, які передують неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин.

Національне законодавство чи правила можуть обмежувати обсяг привілейованих вимог працівників установленою сумою, що повинна бути не нижчою від соціально прийняттого рівня, а її розмір має періодично корегуватися задля забезпечення збереження вартості. При цьому національне законодавство має надавати вимогам працівників вищого пріоритету порівняно з більшістю інших привілейованих вимог, зокрема, з вимогами держави та системи соціального забезпечення.

Законодавство ЄС гарантує оплату несплачених претензій працівникам, що випливають з трудових відносин (трудовах договорів) до роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності, у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця. Згідно норм Директиви 80/987/ЄС від 20.10.80 (з поправками, внесеними Директивою 2002/47/ЄС від 23.09.2002), держави-члени ЄС можуть виключати зі сфери її дії претензії з боку певних категорій працівників [1, С. 242].

Відповідно до законодавства ЄС, роботодавець визнається таким, що перебуває у стані неплатоспроможності, якщо:

подано вимогу про початок процедур стосовно його активів з метою колективного задоволення вимог кредиторів і уможливлення врахування вимог працівників, що випливають з трудових відносин (трудовах договорів), до роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності;

орган компетентний влади вирішив розпочати процедури або встановив, що підприємство (бізнес) роботодавця остаточно закрите і що наявних активів не вистачає для того, щоб розпочати процедури [1, С. 391-392].

Задоволення вимог працівників, що випливають з трудових відносин і висуваються роботодавцю, забезпечується за допомогою гарантійних установ, якщо оплата не може бути здійснена роботодавцем через його неплатоспроможність. У трудовому праві ЄС гарантійні установи здійснюють оплату незадоволених претензій працівників, що випливають із трудових договорів або трудових відносин та стосуються оплати за період, що передував установленій даті, під якою може розумітися дата: настання неплатоспроможності роботодавця, повідомлення працівнику про звільнення внаслідок неплатоспроможності роботодавця, припинення трудових відносин (трудовах договорів) з працівником внаслідок неплатоспроможності роботодавця.

У загальному випадку держави-члени ЄС повинні забезпечити оплату незадоволених претензій, які стосуються оплати за останні:

три місяці дії трудового договору або трудових відносин протягом шестимісячного періоду перед датою настання неплатоспроможності;

три місяці дії трудового договору або трудових відносин, що передували даті повідомлення працівникові про звільнення через неплатоспроможність роботодавця;

вісімнадцять місяців дії трудового договору або трудових відносин, що передували даті настання неплатоспроможності роботодавця або даті припинення трудового договору чи трудових відносин з працівником унаслідок неплатоспроможності роботодавця.

В останньому випадку держава-член може обмежити зобов'язання щодо оплати періодом у вісім тижнів або кількома коротшими періодами, що загалом становлять вісім тижнів. З метою уникнення виплати сум, що перевищують соціальну мету у випадку неплатоспроможності роботодавця, держави-члени можуть установлювати верхню межу зобов'язання оплати незадоволених претензій працівників, поінформовавши при цьому Єврокомісію про методику визначення цієї межі.

Держави-члени мають визначити детальні правила організації, фінансування й функціонування гарантійних установ, дотримуючись при цьому наступних принципів:

активи гарантійних установ повинні бути незалежними від обігового капіталу роботодавців і недоступними для процедури неплатоспроможності;

роботодавці зобов'язані робити внески до фондів гарантійних установ, за винятком випадків, коли такі установи повністю фінансуються державними органами;

зобов'язання установ не повинні залежати від факту виконання чи невиконання обов'язків зі сплати згаданих внесків [1, С. 85-86, 160-162].

Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" від 14.05.92 N2343-XII (далі – Закон) визначає неплатоспроможність як неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності виконати після настання встановленого строку їх сплати грошові зобов'язання перед кредиторами, зокрема, із заробітної плати, не інакше як через відновлення платоспроможності. Суб'єкт підприємницької діяльності, неспроможний виконати свої грошові зобов'язання перед кредиторами, протягом трьох місяців після настання встановленого строку їх сплати визнається боржником.

Згідно Закону, кредитором є юридична або фізична особа, яка має у встановленому порядку підтверджені документами вимоги щодо грошових зобов'язань до боржника, зокрема щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам боржника. Кредитор має право на звернення до господарського суду із заявою про порушення справи про банкрутство, крім того, кредитори мають право об'єднати свої вимоги до боржника і звернутися до суду з однією заявою.

Справа про банкрутство порушується господарським судом, якщо безспірні вимоги кредитора (кредиторів) до боржника сукупно складають не менше 300 мінімальних розмірів заробітної плати, що не були задоволені боржником протягом трьох місяців після встановленого для їх погашення строку.

Учасниками провадження у справі про банкрутство є, зокрема, кредитори (представник комітету кредиторів) та представник працівників боржника – особа, уповноважена загальними зборами, на яких присутні не менш як три чверті від штатної чисельності працівників боржника, або відповідним рішенням первинної профспілкової організації боржника, представляти їх інтереси при проведенні процедур банкрутства з правом дорадчого голосу. Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.99 N 1045-XIV визначено, що в ході процедури банкрутства інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів представляють профспілки.

У першу чергу задовольняються вимоги кредиторів щодо виплати заборгованості із заробітної плати за три місяці роботи, що передують порушенню справи про банкрутство. Вимоги, що виникли із зобов'язань банкрута перед працівниками підприємства-банкрута, крім задоволених у першу чергу, задовольняються у другу чергу.

Вимоги кожної наступної черги задовольняються в міру надходження на рахунок коштів від продажу майна банкрута після повного задоволення вимог попередньої черги. У разі недостатності коштів, одержаних від продажу майна банкрута, для повного задоволення всіх вимог однієї черги вимоги задовольняються пропорційно сумі вимог, що належить кожному кредиторів однієї черги. Вимоги, не задоволені за недостатністю майна, вважаються погашеними. Якщо майна банкрута вистачило, щоб задовольнити всі вимоги кредиторів, він вважається таким, що не має боргів, і може продовжувати свою підприємницьку діяльність.

Забезпечення права працівників на своєчасне одержання винагороди за працю вимагає законодавчого унормування посилення адміністративної відповідальності щодо заборгованості із заробітної плати строком до трьох місяців, а також врегулювання у господарському праві запровадження пені за несвоєчасно сплату працівникам заробітної плати в розмірі, адекватному штрафним санкціям за порушення умов кредитного договору з банком (за порушення термінів здійснення платежів за кредитом). Це дозволить сформувати економічні механізми захисту заробітної плати та негативну мотивацію роботодавця до її використання фактично як безкоштовного кредитного ресурсу для поповнення обігових коштів.

Разом з тим, в умовах ринкової економіки застосування лише адміністративних заходів впливу не може бути визнано цілком достатнім і ефективним, що підтверджується існуванням в Україні заборгованості із заробітної плати впродовж останніх двадцяти років. Необхідність реалізації конституційних гарантій та дотримання трудового законодавства ставить до порядку

денного питання захисту вимог працівників шляхом встановлення факту неплатоспроможності роботодавця та ініціювання порушення провадження у справі про банкрутство.

Національне законодавство достатньою мірою регламентує процедури щодо колективних дій при порушенні провадження у справі про банкрутство шляхом подання заяв до суду, об'єднання вимог кредиторів, представництва в комітеті кредиторів й участі у провадженні справи про банкрутство працівників та їхніх представників, зокрема, профспілок. Водночас, необхідною є ратифікація норм конвенції МОП №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) щодо захисту за допомогою гарантійних установ і внесення відповідних змін до національного законодавства, пов'язаних зі створенням Фонду гарантування вимог працівників випадку неплатоспроможності роботодавця та регулюванням його діяльності в частині правил організації, фінансування й функціонування.

Слід зазначити, що застосування процедур щодо захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця має супроводжуватись активізацією соціального діалогу з питань реалізації державної політики зайнятості, зокрема, стосовно створення нових робочих місць. Крім того, надзвичайно важливого значення набуває реалізація заходів державної політики з метою запобігання вилучення обігових коштів підприємств, покращення процедур адміністрування відшкодування податку на додану вартість (ПДВ).

Збільшення платоспроможного попиту населення та державна політика інвестування внутрішнього ринку вважаються ефективними механізмами подолання фінансово-економічної кризи. Сучасний стан споживчого ринку в Україні та економічна сутність ПДВ, що фактично є податком на споживання, вимагають значного його зменшення аж до повного скасування.

З урахуванням вище викладеного, перспективи подальших наукових розвідок будуть охоплювати питання формування адекватних економічних механізмів, що забезпечуватимуть реалізацію трудових прав працівників, зокрема, права на своєчасне одержання винагороди за працю.

#### РЕЗЮМЕ

Проанализирована современная ситуация, связанная с существованием проблемы задолженности по заработной плате. Аргументирована необходимость комплексного решения вопроса обеспечения права на своевременное получение вознаграждения за труд в случае неплатежеспособности работодателя путем создания адекватных экономических механизмов страховой защиты заработной платы.

**Ключевые слова:** заработная плата, вознаграждение за труд, задолженность по заработной плате, неплатежеспособность работодателя, банкротство, гарантийное учреждение.

#### РЕЗЮМЕ

Здійснено аналіз сучасної ситуації щодо існування проблеми заборгованості із заробітної плати. Аргументовано необхідність комплексного вирішення питання забезпечення права на своєчасне одержання винагороди за працю у випадку неплатоспроможності роботодавця шляхом створення адекватних економічних механізмів страхового захисту заробітної плати.

**Ключові слова:** заробітна плата, винагорода за працю, заборгованість із заробітної плати, неплатоспроможність роботодавця, банкрутство, гарантійна установа.

#### SUMMARY

The current situation relating to the existence problem of wage arrears is analysed. The need for a complex solution of the question of the right to timely payment of wages in case of insolvency of the employer by creating appropriate economic instruments of insurance protection of wages is argued.

**Key words:** wages, remuneration of labour, wage arrears, insolvency of employer, bankruptcy, guarantee institution.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Глосарій із трудового права та соціально-трудова відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). Наукове видання / За заг. ред. Д.Арріго та Дж.Кассале. – К.: Видавничий дім «Стилос», 2006. – 431 с.

УДК 338.24:622

#### РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА РЫНКЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ЛОГИСТИКИ

Омельченко В.Я., д.э.н., профессор, Донецкий национальный университет

Омельченко А.П., к.э.н., доцент, Донецкий национальный университет

Применение в системах электронной коммерции открытых каналов передачи данных и сети Интернет, обусловленное самой природой этих систем и случайным характером транзакций, заключаемых коммерческих сделок создают потенциальную угрозу проникновения нарушителей (злоумышленников) к активам как покупателей, так и продавцов. Поэтому вопрос повышения уровня безопасности систем электронной коммерции как информационных систем является как никогда актуальным и важным.

Повышение внимания к вопросам защиты информации обусловлено ростом доступа к ней. Для гарантированной безопасности функционирования информационной сети применяются различные протоколы шифрования конфиденциальной информации, электронные подписи, осуществляется сертификация информации. Запрет на несанкционированное перемещение данных между локальной сетью компании и глобальной сетью может обеспечиваться специальными компьютерами или программами (брандмауэрами). В нашей стране отношения по поводу защиты информации в информационных, телекоммуникационных и информационно-телекоммуникационных системах в Украине регулируется Законом Украины «О защите информации в информационно-телекоммуникационных системах» [1].

Системы электронной коммерции, открывая новые возможности для организации экономической деятельности, для повышения ее качества и надежности, вместе с тем являются одной из самых уязвимых сторон фирмы, которая притягивает к себе злоумышленников как из числа персонала предприятия, так и тех, что работают вне его границ. Проблема безопасности информации усложняется еще и в связи с развитием и расширением сетей ЭВМ.

Под безопасностью информационной системы понимается ее защищенность от случайного или намеренного вмешательства в нормальный процесс ее функционирования, а также от попыток кражи, модификации или разрушения ее

компонентов. Иначе говоря, это способность противодействовать разнообразным действиям, которые наносят ущерб информационной системе.

Безопасность информационной системы достигается организацией конфиденциальности обрабатываемой информации, а также целостностью и доступностью компонентов и ресурсов системы.

Конфиденциальность информации — это свойство информации быть известной только допущенным субъектам системы, которые прошли соответствующую проверку. Таких субъектов в литературе называют авторизованными.

Центральным вопросом безопасности систем электронной коммерции является защита информации. Использование возможностей коллективного информационного ресурса не должен означать его доступности для каждого пользователя. Соответствующий доступ должен быть санкционированным и определяться правилами (требованиями), которые формулируются во время создания информационной системы.

Интеграция предприятий в систему электронной коммерции путём их подключения к локальным вычислительным сетям, а тем более — к глобальным сетям, усложняют реализацию мероприятий безопасности информационных систем. Это связано с обеспечением целостности информации как в памяти ЭВМ, так и на носителях, которые сохраняются отдельно от ЭВМ а также с идентификацией принятой информации и с сохранением ее достоверности во время передачи по каналам связи.

Безопасность информационных систем в последнее время становится одной из самых важных проблем развития процессов нового информационного общества. Компания CiscoSystems, которая насчитывает около 57 тысяч сотрудников, продолжает традиции новаторства и разрабатывает лучшие в области продукты и решения в сфере современных технологий, к которым относятся: IP-коммуникации; сетевая безопасность; беспроводные сети LAN; домашние сети; видеосистемы; прикладные сетевые услуги. К важнейшим проблемам безопасности руководство компании относит проблемы проникновений «червей» и вирусов, кража информации, снижение эффективности работы компьютеров в связи с использованием их ресурсов злоумышленниками для других целей, большую скорость модификации угроз, несовершенство законодательной базы. Очень важным аспектом угроз является угроза утечки информации. На сегодняшний день это часто происходит в связи с сохранением данных на мобильном устройстве.

Для банковской сферы утечка информации по данным аналитического центра Info Watch распределился таким образом (рис. 1). В первую очередь нуждается в усовершенствовании форм защиты информация, которая передается через мобильные устройства, электронную почту, Интернет.

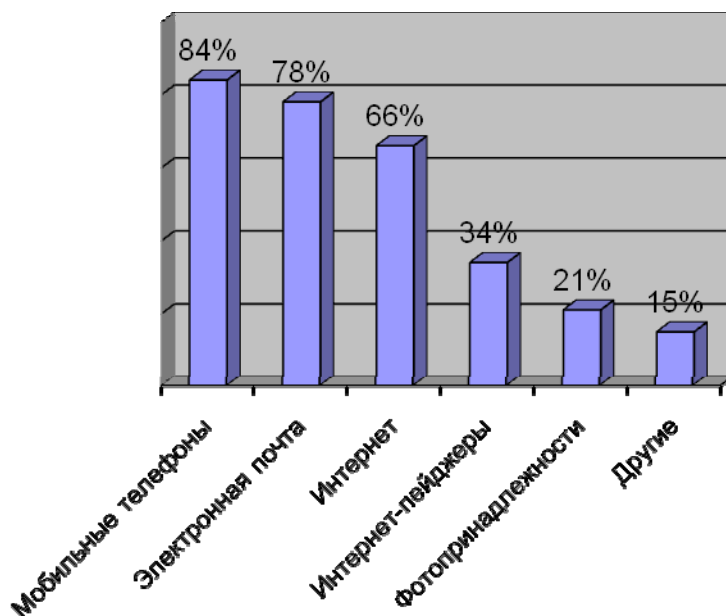


Рис. 1. Каналы утечки информации в банках

Борьба с этим видом преступности в США и странах Евросоюза проводится законодательными методами, где компания, из-за которой произошла утечка информации, несет ответственность. В Украине на сегодняшний момент подобного механизма нет.

Основными причинами нарушения защиты информации являются: безответственность, халатность и корыстный интерес персонала. По данным статистики, 81,7% нарушений допускаются служащими компании, которые имеют доступ к информационной системе, и только 17,3% — посторонними лицами (в том числе 1% приходится на случайных лица). Итак, главный источник нарушений безопасности информации находится внутри самых информационных систем, таким образом, для любой из них внутренняя защита должна быть обязательной.

Одной из наибольших угроз информационных систем является поражение вирусными программами, которые проникают через различные носители информации, глобальные информационные сети.

В последнее время приобрели глобальный масштаб проблемы, связанные с распространением информатизации в мире. Среди них — интеллектуальное (компьютерное, информационное) пиратство.

Пиратство в сфере программного обеспечения (ПО) как таковое имеет три основных направления отрицательного влияния:

– *Экономическое* — пиратство наносит экономический ущерб не только ухудшая инвестиционный климат, но также из-за недополучения налогов при продаже легального ПО.

– *Интеллектуальное* — пиратство практически уничтожило ранее существовавшую украинскую индустрию ПО, из-за чего программ украинского производства практически не появляется на рынке. Кроме того, авторских прав на программное обеспечение украинские программисты не получают. В результате множество мелких и средних украинских компаний по производству ПО выполняют заграничные заказы в абсолютной тени и без получения авторских прав;

– *технологічне* – піратські версії ПО мають низьке качество, и это влияет как на возможность их качественного использования, так и на формирование отрицательного имиджа компании-производителя лицензированного продукта.

– *Політичне* – развитие пиратство ухудшает имидж и инвестиционный климат государства.

Под системой защиты информационной системы понимают единую совокупность правовых и морально-этических норм, организационных, технологических и программно-технических мероприятий и программно-технических средств, направленных на противодействие угрозам информационной системе с целью сведения к минимуму возможного убытка пользователям и владельцам систем.

Для организации надежной защиты экономической информации в фирме необходимо четко представлять, какие именно нарушения прежде всего нужно предотвратить.

Набор мер по предотвращению нарушений безопасности информации разнообразен и зависит от природы побудительных мотивов. Такой набор может предусматривать соответствующую подготовку пользователей, поддержку здорового рабочего климата в коллективе, тщательный отбор персонала, своевременное выявление потенциальных злоумышленников и т.д.

Построение систем защиты предусматривает ряд этапов, подобных этапам создания самых информационных систем. В частности, к ним принадлежат:

- анализ возможных угроз информационной системе;
- разработка системы защиты;
- реализация системы защиты;
- сопровождение системы защиты.

Управлять электронными ресурсами фирмы нельзя без предупредительных мер безопасности (рис. 2).

На этапе разработки возможно комплексное использование таких видов защиты, как правовые, морально-этические, административные, физические и технические.

К правовым мероприятиям принадлежат действующие в стране законы, указы, положение международных организаций, нормативные акты, которые регламентируют правила взаимодействия с информацией ограниченного использования и ответственность за их нарушение. Эти мероприятия играют роль сдерживающего фактора для потенциальных нарушений.

К морально-этическим мероприятиям противодействия принадлежат всяческие нормы поведения, которые традиционно сложились раньше, возникают или специально разрабатываются по мере распространения ЭВМ и информационной системы в стране и в мире. Данные нормы, как правило, не являются законодательно утвержденными, но поскольку их несоблюдение приводит к падению престижа организации, они являются обязательными к выполнению.

Административные мероприятия защиты – это мероприятия организационного характера, которые регламентируют процессы функционирования информационной системы, использование ее ресурсов, деятельность персонала и т.д. Цель данных мероприятий – исключить возможность реализации угроз безопасности. К перечню административных мероприятий можно отнести следующие:

- разработка правил обработки информации в информационной системе;
- тщательный отбор персонала;
- организация учета, хранения, использования и уничтожения документов и носителей с конфиденциальной информацией;
- распределение доступа (паролей, полномочий и т.д.);
- организация скрытого контроля за работой пользователей и персонала информационной системы;
- другие мероприятия.

Физические мероприятия защиты – это разного рода механические, электро- или электронно-механические устройства и строения, предназначенные для создания физических препятствий на возможных путях проникновения и доступа потенциальных нарушителей к компонентам защиты информации.

Техническими (аппаратно-программными) средствами защиты являются разнообразные электронные и специальные программы, выполняющие функции защиты. Среди таких функций отметим следующие: идентификация и аутентификация пользователей или процессов, контроль доступа к ресурсам, регистрация и анализ событий, криптографическая защита информации (шифрование данных), резервирование ресурсов и компонентов информационной системы.

К аппаратно-программным мероприятиям принадлежат антивирусные программы. Одним из наилучших антивирусных продуктов 2006-2009 года считается NOD32. Он осуществляет сбалансированную защиту персонального компьютера от угроз вирусом, червей, троянских, шпионских и других вредоносных программ. Также он обеспечивает защиту корпоративных сетей, централизованное обновление, инструменты дистанционного администрирования и управление защитой всей сети с одного рабочего места. Серверная версия NOD32 позволяет защищать почтовые и файловые серверы.

Наилучшие результаты достигаются при условии системного подхода к проблемам безопасности информационной системы и комплексного использования мероприятий защиты на всех этапах жизненного цикла системы, начиная с ранних стадий проектирования. Тем не менее там, где это возможно, мероприятия необходимо заменить более надежными современными физическими и техническими средствами.

В процессе анализа риска для системы электронной коммерции изучают её компоненты, определяют чувствительные места системы, оценивают возможность реализации каждой конкретной угрозы и ожидаемые размеры соответствующих потерь, выбирают возможные методы защиты и вычисляют их стоимость. На заключительном этапе оценивается выгода от применения предлагаемых мероприятий защиты. Эта выгода может иметь как положительный, так и отрицательный знак: в первом случае речь идет об очевидном выигрыше, а во втором – о дополнительных расходах для гарантирования собственной безопасности.

Одной из главных проблем являются хакерские атаки на информационные системы, которые наносят прямой материальный ущерб не только разработчикам информационных технологий, но и их пользователям. Symantec опубликовала комплексный отчет о безопасности, которая составляется аналитиками компании каждые полгода. Главный вывод, который содержится в документе, заключается в том, что в США как и раньше создается больше всего вредоносных программ. Именно на территории США действует максимальное количество хакерских группировок.

Также в Symantec отмечают, что между хакерскими группировками существует довольно твердая конкуренция на подпольном рынке взломов и торговли краденой информацией.

За отчетный период в США была создана каждая третья шпионская программа и написан каждый третий вирус. На втором месте – Китай с 10%, третье место за Германией – 7%.

Кроме этого, США лидируют и по количеству бот-сетей, которые состоят из инфицированных компьютеров, с помощью которых хакеры рассылают спам и совершают атаки. В подавляющем большинстве случаев владельцы компьютера не догадываются о том, что машина инфицирована и тратит процессорное время и трафик в интересах хакеров.

Количество ПК, втянутых в хакерские бот-сети, во второй половине 2009 г. увеличилась на 29% до 6 млн. шт., а количество серверов, которые руководят данным ПК, снизилась на 25% – до 4700 шт., что говорит о консолидации бот-сетей в руках меньшего количества злоумышленников. Больше всего спама в международном масштабе было связано с игрой на бирже и разными финансовыми махинациями.



В Symantec исследовали активность сетевых мошенников (фишеров), которые создают Web-страницы, имитирующие сайты крупных магазинов или банков с целью краж персональных данных посетителей. Фишинг становится в высшей степени организованным и высокоразвитым. Рост количества сайтов-подделок составил 65% в сравнении с первым полугодием 2009 года. [2]

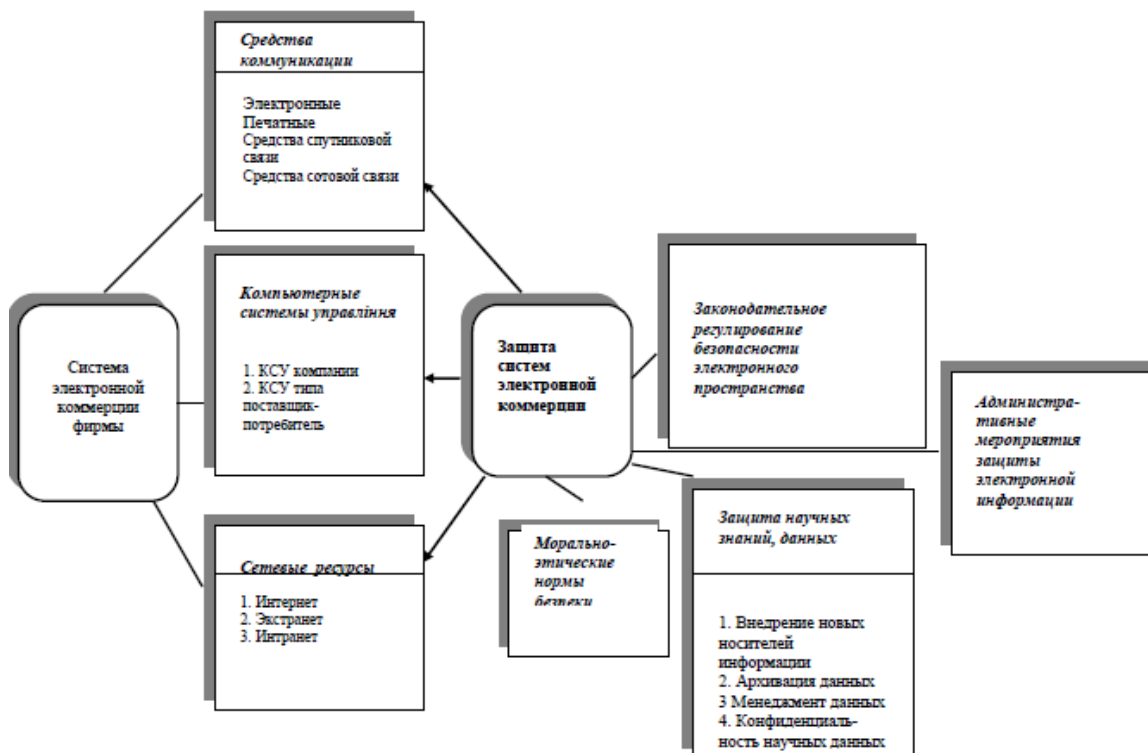


Рис. 2. Механизм управления системой электронной коммерции предприятия

Также борьба в международных информационных сетях ведется и против вирусов, которые могут проникать в компьютеры через сеть.

По данным опроса, проведенного среди работников в сфере IT [3], угрозы безопасности в Интернет расположились по важности в следующем порядке (рис 3.):

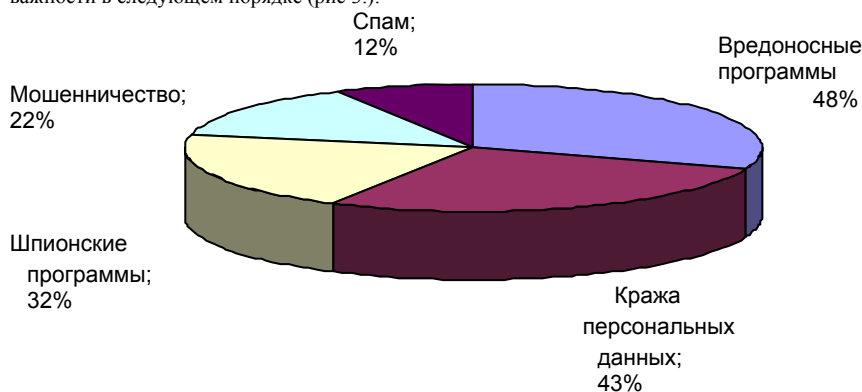


Рис. 3. Угрозы безопасности в Интернете

При этом 87% опрошенных высказались в пользу необходимости создания информационного портала, посвященного вопросам безопасности в киберпространстве.

Из всего вышесказанного следует, что работа по проведению защитных мероприятий ведется, но сложности еще остаются. Эта деятельность предполагает создание большого числа все более сложных алгоритмов шифрования, специальных программ для перехвата и нейтрализации атак. Специалисты в этой области, как в нашей стране, так и за рубежом много полезного уже осуществили в сфере разработок новых программных средств для отслеживания атак. Однако у систем электронной коммерции всё еще остаются много неустраненных уязвимостей. Поэтому их необходимо тщательно изучать и стараться быстрее устранять. От этого зависит объем продаж, а значит, и доходность данного сектора электронной коммерции. Однако следует отметить, что кроме информационных атак и угроз, в электронной коммерции существуют еще много уязвимостей другого аспекта, больше связанных с организационными, правовыми и финансовыми проблемами в экономической деятельности. Поэтому необходимо отметить, что только технических средств для решения задачи построения системы защиты недостаточно, необходим комплекс организационных, законодательных, физических и технических мер.

**РЕЗЮМЕ**

В статье рассмотрены механизмы формирования системы информационной защиты на рынке электронной логистики.

**Ключевые слова:** информационная система, безопасность, электронная логистика, интернет

**РЕЗЮМЕ**

В статті розглядаються механізми формування системи інформаційного захисту на ринку електронної логістики.

**Ключові слова:** інформаційна система, безпека, електронна логістика, інтернет.

**SUMMARY**

In the article system forming mechanisms of information protection in the electronic logisticsmarket are considered.

**Keywords:** information system, safety, electronic logistics, internet.

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Закон України від 5.07.1994 № 80/94-ВР «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» // Відомості Верховної Ради України. – № 31. – 1994. – с. 286.
2. Symantec. Industry Analyst Reports. [Електронний ресурс]: Режим доступа: <http://www.symantec.com/en/uk/about/industryanalysts/analystreports.jsp>
3. ComScore – comScoreDatamine [Електронний ресурс]: Режим доступа: <http://www.comscoredatamine.com/category/e-commerce/>

УДК 331.2

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПАРАМЕТРОВ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

**Панченко И.В.**, к.э.н., доцент кафедры УПиЭТ ДонНУ  
**Шаповалова О.В.**

Постановка проблемы. На современном этапе стимулирование персонала занимает одно из ведущих мест в мероприятиях по развитию предприятия. Для достижения поставленных предприятием целей, необходимо не только стимулировать его персонал, как в материальном так и в моральном аспекте, но и поддерживать достаточно высокий уровень жизни работников. Это не всегда удается предприятиям, потому что финансовое состояние предприятия зачастую не позволяет выделять необходимые средства на стимулирование персонала. В связи с этим, для того, чтобы определить возможные размеры стимулирующих выплат для работников, необходимо провести экономическую диагностику, проанализировать все его финансовые показатели и их динамику, определить перспективы развития предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением вопросов экономической диагностики, оценки финансовых результатов предприятия занимались С.Ф. Покропивный, Е.Л. Кантор, В.Я. Горфинкель и В.А. Швандор и другие. Вопросы стимулирования персонала широко освещали в научной литературе отечественные ученые, такие как Афонин А.С., Витевская Т.Ф., Здравомыслов А.Г., Ковалев В.И., Колот А.М., Нельга А.В., Ручка А.А., Подмарков В.Г., Ядов В.А. и др. Среди зарубежных ученых вопросами стимулирования персонала занимались: Маслоу А., Маршалл А., Беккер Г., Грейсон Дж., Одейла К., Друкер П., Портер М., Шумпетер И., Хекхаузен Х., Шульц Т.

Целью статьи является обоснование необходимости экономической диагностики предприятия с целью определения количественных параметров системы стимулирования персонала.

Результаты исследования. ОАО «МК «Азовсталь» – одно из крупнейших всемирно известных металлургических предприятий Украины. Комбинат входит в тройку лидеров металлургической отрасли страны по производству чугуна, стали и проката. Высокое качество продукции «Азовстали» признано более чем в 70 странах мира [1].

ОАО «МК «Азовсталь» входит в Дивизион стали и проката Группы Метинвест и является стабильно работающим высокотехнологичным предприятием с полным металлургическим циклом. На комбинате производится широкий спектр металлопродукции – чугун переделный, слябы, квадратная заготовка, сортовой, фасонный, листовой прокат, мелющие шары. ОАО «МК «Азовсталь» является одним из крупнейших мировых производителей товарных слябов. Слябы производятся путем непрерывной разливки конвертерной стали на слябовых МНЛЗ и применяются как сырье для производства плоского листового либо рулонного проката. В Украине только на «Азовстали» производят железнодорожные рельсы и рельсовые скрепления, крупный сортовой и фасонный профили, помольные шары и толстолистовой прокат.

Проектные мощности «Азовстали» позволяют производить более 6,2 млн. тонн чугуна, свыше 6,4 млн. тонн стали, в том числе конвертерной 4,4 млн. тонн, более 4,4 млн. тонн проката, до 285 тыс. тонн рельсовых скреплений и 170 тыс. тонн помольных шаров в год. Комбинат имеет развитую транспортную инфраструктуру, включая морской порт, специализирующийся на погрузке крупногабаритного толстолистового проката, другой металлопродукции, а также сыпучих грузов (щебень из шлаков).

ОАО «МК «Азовсталь» представляет собой предприятие с полным металлургическим циклом. Производственно-технологическая схема приведена на рис. 1.

Основные финансово – экономические показатели деятельности предприятия в 2007-2010 гг. представлены в табл. 1. Данные таблицы свидетельствуют о том, что предприятие с 2009 года терпит убытки [3].

ОАО «МК «Азовсталь» завершил 2009 год с чистым убытком 211,938 млн грн, в то время как в 2008 году его чистая прибыль составила 1 млрд 959,072 млн грн. Одной из причин ухудшения финансовых показателей стало снижение объемов производства металлопродукции, вызванное мировым экономическим кризисом. Так, ОАО «МК «Азовсталь» в 2009 году сократила производство готового проката на 15,2% по сравнению с 2008 годом – до 4,288 млн тонн, стали – на 15,7%, до 4,643 млн тонн, чугуна – на 12,9%, до 4,016 млн тонн, кокса – на 7,5%, до 2,024 млн тонн.

Ухудшение финансовых показателей деятельности ОАО «МК «Азовсталь» не могло не сказаться на снижении размера средств, выделяемых на материальное стимулирование работников комбината. Не смотря на то, что размер средней заработной платы работников предприятия в 2009 г. возрос по сравнению с 2008 г. и составил 3400 грн, общий размер, средств выделяемых на оплату труда снизился с 743413 тыс.грн. в 2008 г. до 739879 тыс.грн. в 2009 г.

За 2009 г. меткомбинат увеличил текущие обязательства на 48,7% – до 11 млрд 573,313 млн грн, при этом долгосрочные обязательства возросли в 2,5 раза – до 3 млрд 452,756 млн грн. Одновременно ОАО «МК «Азовсталь» нарастила дебиторскую задолженность на 48,1% – до 16396,664 млн грн. Активы меткомбината в 2009 году выросли на 60,3% – до 30,724 млрд грн, в том числе основные средства – в 2,6 раза, до 10,651 млрд грн.



Рис.1. Производственно- технологическая схема МК «Азовсталь» [2]

Таблица 1

Показатели деятельности ОАО «МК» Азовсталь» в 2007-2010 гг.

Показатели	Годы				Темп прироста (+), снижения (-), %	
	2007	2008	2009	2010	2010/2009	2010/2007
Среднесписочная численность ППП, чел	22700	20326	17049	14538	-14,728	-35,956
Реализованная товарная продукция, тыс.грн	21668646	28710628	21545458	35786308	66,097	65,152
Производительность труда по товарной продукции (годовая), тыс.грн/чел	954,566	1412,508	1263,737	2461,570	94,785	157,873
Заработная плата, грн/чел	2176	2929	3400	4100	20,588	88,419
Себестоимость реализованной продукции, тыс.грн	12818702	17947062	15258628	23826819	56,153	85,875
Операционные затраты, тыс.грн	13567092	19472651	16277219	24703874	51,770	82,087
а) материальные	11999907	17489455	13792184	22005652	59,552	83,382
б) оплата труда	645156	743413	739879	769589	4,016	19,287
в) социальные мероприятия	238636	271122	258647	272132	5,214	14,036
г) амортизация	289743	390093	904949	844387	-6,692	191,426
д) другие	393650	578568	581560	812114	39,644	106,304
Чистая прибыль, убыток	2122712	1959072	-211938	-178572	-15,743	-108,412

Численность работников комбината за 2009 год сократилась на 13,5% – до 17 049 тыс. чел, а в 2010 г. произошло ее снижение до 14538 чел.

ОАО «МК «Азовсталь» в первом квартале 2011 года сократил чистый убыток по сравнению с аналогичным периодом минувшего года в 2,4 раза – до 245,95 млн грн. За первый квартал предприятие увеличило дебиторскую задолженность с 9,665 млрд грн до 14,691 млрд грн.

При проведении диагностики работы предприятия и определении перспектив его развития необходимо четко придерживаться последовательности основных этапов экономической диагностики [4].

Рассмотрим модель диагностики, теоретической базой и математическим аппаратом которой является система распознавания образов. На основе анализа методов распознавания определено, что для экономической диагностики целесообразно описание классов осуществлять с помощью представительных выборок. Распознавание имеющейся ситуации происходит путем определения расстояния от данной точки до выделенных классов. Модель относит ситуацию к тому классу, расстояние до которого является наименьшей.

Для диагностики финансового обеспечения предприятия предложено три базовых критерия оценки состояния финансовых ресурсов предприятия:

- соответствия структуры капитала активам предприятия;
- структура текущего финансирования;
- структура внутренних резервов и финансовых результатов предприятия.

На базе значений этих трех критериев определяется интегральная функция, которая характеризует качество финансового обеспечения и является основанием для принятия соответствующего управленческого решения.

Принцип объединения комбинаций в классы основывается на двойственном подходе: с одной стороны учитывается эффективность структуры финансового обеспечения, а с другой – каких финансовых результатов достигает предприятие, имея определенную структуру финансирования. На наш взгляд, эта классификация может содержать 10 групп, объединяющих в своем составе относительно похожие комбинации. Полученную классификацию можно представить в графическом виде (рис. 2).

Наиболее гармоничными как с точки зрения финансового обеспечения, так и по полученным финансовым результатам являются Классы 1 и 2. Передвижение вверх в сторону Классов 3 и 4 практически не влияет на риск финансового обеспечения, но свидетельствует, что уровень рентабельности предприятия ниже процентной ставки банковского кредита, который может несколько ограничить эффективность привлечения заемных средств.

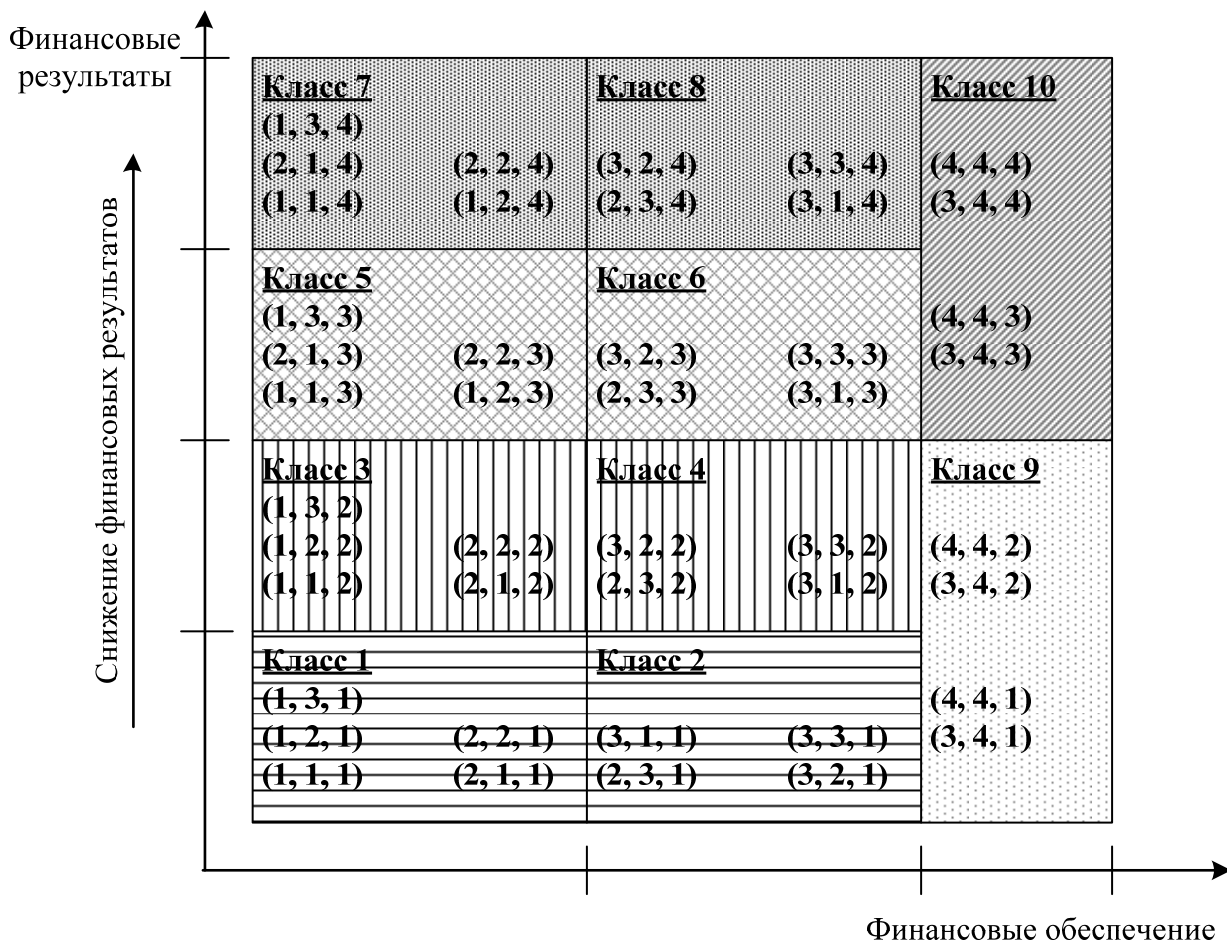


Рис.2. Двумерное поле результатов экономической диагностики

Изменение ситуации по Классам 5 и 6 также касается финансовых результатов, которые в этих классах значительно ухудшаются в сравнении с двумя предыдущими, но структура источников финансирования еще не выходит за допустимые пределы. По классам 7 и 8 при практически нормальной структуре финансового обеспечения предприятие имеет отрицательные финансовые результаты на протяжении продолжительного времени, которое переводит его в критическую зону.

Классы 9 и 10 характеризуются отрицательной структурой источников финансирования, но в Классе 9 предприятие имеет прибыли даже при такой структуре. Что касается Класса 10 – то к этой группе относятся наиболее критические ситуации как относительно финансового обеспечения, так и полученных результатов хозяйственной деятельности. Отнесение предприятий к определенному классу представлено в таблицах 2-4.

Таблица 2

**Классификация финансового обеспечения по критерию структуры капитала**

Класс 1	Класс 2	Класс 3	Класс 4
Кавт. $\geq 0,5$	Кавт. $\geq 0,5$	Кавт. $< 0,5$	Кавт. $< 0,5$
Кавт. $\geq$ Ким.пр.назн.	Кавт. $\geq$ Ким.	Кавт. $\geq$ Ким.	Кавт. $<$ Ким.
Кавт. $>$ Ким.	Ккз $\leq 0,4$	Ккз $> 0,4$	Ккз $> 0,4$

Условные обозначения: Кавт. – коэффициент автономии; Ким.пр.назн. – коэффициент имущества производственного назначения; Ким. – коэффициент иммобилизации активов; Ккз – коэффициент краткосрочной задолженности.

Таблица 3

**Классификация ситуаций по критерию финансового обеспечения текущей хозяйственной деятельности**

Класс 1	Класс 2	Класс 3	Класс 4
СОК $> 0$	СОК $> 0$	СОК $\geq 0$	СОК $< 0$
Кобесп. $\geq 0,4$	Кобесп. $\geq 0,1$	Кобесп. $\geq 0,1$	Кобесп. $< 0,1$
Кзз. $\geq 0,6$	Кзз. $\geq 0,2$	Кзз. $\geq 0,2$	ПОкз $>$ ПОдз
		ПОкз $>$ ПОдз	

Условные обозначения: СОК – собственный оборотный капитал; Кобесп. – коэффициент обеспеченности собственным оборотным капиталом; Кзз. – коэффициент обеспеченности собственными средствами запасов и затрат; ПОкз, ПОдз – период обращения кредиторской и дебиторской задолженностей соответственно.

Таблиця 4

**Классификация ситуаций по критерию структуры финансовых результатов**

Класс 1	Класс 2	Класс 3	Класс 4
Пр = 1 Рф ≥ Пк	Пр = 1 Рф < Пк Рф ≥ Рпл	Пр = 0; Пр = 1 Кд > Ки Ппрош.г.=1	Пр = 0 Кд < Ки Ппрош.г.=0
			Убф. >Гр.

Условные обозначения: Пр = 1; Пр = 0 – наличие или отсутствие прибыли соответственно; РФ, Рпл – рентабельность фактическая и плановая соответственно; Пк -средняя ставка процента по банковским кредитам; Кд, Ки – коэффициент роста дохода и имущества соответственно; Ппрош.г. =1; Ппрош.г. = 0 – наличие или отсутствие прибыли у предприятия в прошлых отчетных периодах; Убф. – убытки предприятия фактические; Гр – предельный размер убытка, который предприятие допускает на данном этапе развития.

Результаты диагностики финансового обеспечения ОАО «МК «Азовсталь» представлены в табл.5.

Таблиця 5

**Результаты диагностики финансового обеспечения ОАО «МК «Азовсталь» за 2008- 2010 гг.**

Направление диагностики	2008 год	2009 год	2010 год
По критерию структуры капитала	Класс 1	Класс 3	Класс 3
По критерию финансирования текущей деятельности	Класс 1	Класс 1	Класс 1
По критерию структуры финансовых результатов	Класс 1	Класс 4	Класс 4
По интегральному критерию	Класс 1	Класс 8	Класс 8

Таким образом, представленные результаты диагностики свидетельствуют о том, что класс ОАО «МК «Азовсталь» в течение анализируемого трехлетнего периода остался неизменным только по критерию финансирования текущей деятельности. Наиболее существенная динамика наблюдается по интегральному критерию (переход из класса 1 в класс 8).

Интегральные классы описаны представительскими выборками, которые представлены в табл. 6.

Таблиця 6

**Представительские выборки по интегральным классам**

№ Класса	Представительская выборка	Краткая характеристика Класса
Класс 1	$W_{1,1,1}; W_{1,2,1}; W_{1,3,1}; W_{2,1,1}; W_{2,2,1}$	Характеризуется эффективной структурой финансирования и высокими финансовыми результатами
Класс 2	$W_{2,3,1}; W_{3,1,1}; W_{3,2,1}; W_{3,3,1}$	Финансовые результаты высокие, структура источников финансового обеспечения умеренно рискованная
Класс 3	$W_{1,1,2}; W_{1,2,2}; W_{1,3,2}; W_{2,1,2}; W_{2,2,2}$	Структура источников финансового обеспечения положительная, но финансовые результаты снижаются в сравнении с предыдущим классом
Класс 4	$W_{2,3,2}; W_{3,1,2}; W_{3,2,2}; W_{3,3,2}$	Возрастает риск финансирования, финансовые результаты на уровне предыдущего класса
Класс 5	$W_{1,1,3}; W_{1,2,3}; W_{1,3,3}; W_{2,1,3}; W_{2,2,3}$	Структура финансирования практически безрисковая, достаточно собственных средств, но финансовые результаты нестабильные, прибыли отсутствуют
Класс 6	$W_{2,3,3}; W_{3,1,3}; W_{3,2,3}; W_{3,3,3}$	Умеренный риск структуры финансирования, финансовые результаты нестабильные, как и в предыдущем классе
Класс 7	$W_{1,1,4}; W_{1,2,4}; W_{1,3,4}; W_{2,1,4}; W_{2,2,4}$	Предприятие на протяжении продолжительного времени имеет убытки при практически безрисковой структуре финансового обеспечения
Класс 8	$W_{2,3,4}; W_{3,1,4}; W_{3,2,4}; W_{3,3,4}$	Структура финансирования на предельной границе риска, финансовые результаты отрицательные на протяжении последних периодов
Класс 9	$W_{3,4,1}; W_{3,4,2}; W_{4,4,1}; W_{4,4,2}$	Неудовлетворительная и чрезмерно рискованная структура источников финансирования, но предприятие получает прибыли
Класс 10	$W_{3,4,3}; W_{3,4,4}; W_{4,4,3}; W_{4,4,4}$	Крайне отрицательная как структура финансового обеспечения, так и финансовые результаты

Механизм отнесения ситуации к интегральному классу основывается на расчете близости от данной точки, заданной вектором  $(X_i, Y_j, Z_k)$ , к каждому из интегральных классов, которые заданы представительскими выборками.

Интерпретируя результаты экономической диагностики ОАО «МК «Азовсталь» с помощью табл.6 следует обратить внимание на то что если в 2008 г. интегральные показатели работы предприятия характеризовались эффективной структурой финансирования и высокими финансовыми результатами (класс 1), то в 2009-2010 гг. – структура финансирования находилась на предельной границе риска, финансовые результаты отрицательные на протяжении последних периодов (класс 8).

Таким образом, предложенная модель экономической диагностики предприятия, базирующаяся на его отнесении по рассчитанным показателям к тому или иному классу, позволит более оперативнее принимать меры по улучшению финансового состояния предприятия, отслеживать градиент изменения состояния и разрабатывать для каждого случая (класса) соответствующие мероприятия и меры по увеличению финансовых показателей. Это в свою очередь, позволит сформировать эффективные количественные параметры экономического стимулирования персонала предприятия, что будет способствовать достижению его целей.

**РЕЗЮМЕ**

В статье обоснована необходимости экономической диагностики предприятия с целью определения количественных параметров системы симулирования персонала. Рассмотрена модель диагностики, базирующаяся на описание классов финансово-экономического состояния.

**Ключевые слова:** стимулирование персонала, экономическая диагностика, модель, классы, финансовое состояние предприятия

## РЕЗЮМЕ

У статті обґрунтовано необхідність економічної діагностики підприємства з метою визначення кількісних параметрів системи симулювання персоналу. Розглянуто модель діагностики, що базується на описі класів фінансово-економічного стану.

**Ключові слова:** стимулювання персоналу, економічна діагностика, модель, класи, фінансовий стан підприємства

## SUMMARY

In article it is proved necessities of economic diagnostics of the enterprise for the purpose of definition of quantitative parameters of system of feigning of the personnel. The model of diagnostics which is based on the description of classes of a financial and economic condition is considered.

**Key words:** personnel stimulation, economic diagnostics, model, classes, a financial condition of the enterprise

## СПИСОК И ЛИТЕРАТУРНЫХ СТОЧНИКОВ:

- 1.Официальный сайт СКМ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.scm.com.ua](http://www.scm.com.ua).
- 2.Сайт ОАО «МК «Азовсталь»: корпоративный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.azovstal.metinvestholding.ru](http://www.azovstal.metinvestholding.ru).
- 3.Система розкриття інформації на фондовому ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>.
- 4.Сопов І. Підходи до діагностики фінансового потенціалу підприємства / І. Сопов // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 1. – С. 68-75.

## УДК 658.8

### ЛОГІСТИЧНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПОДАННЯМ ДОКУМЕНТІВ У ПЕРІОД ВСТУПНОЇ КАМПАНІЇ ДО ВНЗ УКРАЇНИ

Подольський Р.Ю., к.е.н., доцент кафедри маркетингу Донецький національний університет

Визначення проблеми. В сучасних умовах функціонування вищі навчальні заклади України стикаються з великою кількістю невідповідностей реальним вимогам функціонування ринку освітніх послуг. При цьому, такі невідповідності можна умовно розділити на три блоки.

По перше, ті з них, які відносяться до макрочинників зовнішнього ринкового середовища ВНЗ, і які не можуть контролюватися ВНЗ, у зв'язку з неможливістю впливу на законодавчу та нормативно-процесуальну базу.

По друге, ті з них, які можуть частково контролюватися ВНЗ спираючись на законодавчу та нормативно-правову базу функціонування закладів освіти в Україні через використання механізмів управління, які зазначені в Законі України «Про вищу освіту».

По-третє, ті з них, які можуть повністю контролюватися ВНЗ шляхом застосування внутрішніх механізмів розподілу повноважень з управління тими чи іншими процесами функціонування окремих структурних підрозділів ВНЗ.

У цьому зв'язку постає питання щодо визначення тих процесів та чинників, впливаючи на які, керівництво ВНЗ може підвищити ефективність його функціонування на ринку освітніх послуг спираючись, перш за все, на внутрішні ресурси та внутрішні виконавців управлінських дій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам функціонування вищого навчального закладу присвятили свої публікації такі вчені як: Гребнев Л., Мамонтов С., Марк Е. Генсон, Матвійв М., Шевченко В., Оболенська Т., Даниленко Л., та ін., які у своїх чисельних наукових працях приділили значну увагу різним аспектам функціонування ВНЗ на сучасному ринку освітніх послуг.

Виділення невіршеної проблеми. Однак, інтеграція України до світового освітнього простору вимагає застосування сучасних підходів не тільки у організації та проведенні учбового процесу, але й використання комплексних науково-доцільних механізмів оптимізації процесів супроводу студентів починаючи з їх прийому на навчання до вищих навчальних закладів країни. При цьому, основна увага повинна приділятися оптимізації саме процесів організації вступної кампанії при поданні документів вступниками, як процесів, що здатні суттєво вплинути на вибір місця навчання абітурієнтів, через психологічну та іміджеву складові. Слід зауважити, що незважаючи на намагання Міністерства освіти, молоді та спорту України оптимізувати та уніфікувати систему подання документів до вищих навчальних закладів, уніфікація торкнулась лише деяких, в основному нормативних, аспектів організації приймальної кампанії, що призвело до відсутності саме логістичної схеми у прийомі документів. В той же час наявність логістичного підходу у організації потокових процесів сприяє підвищенню ефективності функціонування всієї системи, в тому числі і за рахунок збільшення пропускнуої можливості як людських, так і документальних потоків та наявності внутрішніх механізмів контролю.

Мета наукової статті. Метою наукової роботи є визначення та наукове обґрунтування основ функціонування логістичної системи подання документів у період вступної кампанії до Вищих навчальних закладів України на освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр».

Результати дослідження. На нашу думку, до основних аспектів функціонування логістичної системи організації подання документів вступниками на навчання до на ОКР «бакалавр», «спеціаліст», «магістр» слід віднести наступне:

1. Прийом документів на основі повної загальної середньої освіти (на основі ОКР «Молодший спеціаліст»), на основі ОКР «бакалавр» здійснюється у строки та у відповідності до умов прийому до ВНЗ України, які щорічно розробляються Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та затверджуються Міністерством юстиції України.

2. При прийомі документів формується одна особова справа абітурієнта, до якої включаються всі заяви абітурієнта поданих у кількості, визначеною Міністерством освіти і науки, молоді і спорту України в Умовах прийому до ВНЗ.

3. Документи приймаються за технологією «вільного вікна», що обумовлює необхідність залучення універсальних операторів які приймають документи на всі напрями підготовки без прив'язки до конкретної спеціальності та факультету. Особливо важливим тут є те, що оператори залучаються на увесь строк прийому документів без надання відпусток та слабо мотивованої заміни у процесі роботи.

4. Всі документи зі справ абітурієнтів підлягають обов'язковому скануванню з метою внесення в віртуальну базу даних образу особової справи кожного абітурієнта, який подав документи на вступ до ВНЗ.

Виходячи з цього доцільним є прийняття наступного порядку проходження документації та роботи з абітурієнтом при прийомі від нього заяв і документів при вступі на ОКР «бакалавр» (в тому числі і на базі ОКР «молодший спеціаліст»).

Факультети виділяють необхідну кількість операторів для прийому документів. (табл.1). Оператор приймає документи від абітурієнтів (1 на Рис.1) незалежно від обраного напрямку (напрямів) підготовки без прив'язки оператора до факультету. Оператор перевіряє комплектність та якісні параметри наданих документів і формує паперовий варіант справи з необхідним комплектом заяв. Паперовий варіант справи надходить до операторів якості (2 на Рис.1)

Оператори якості приймають паперову справу, перевіряють її відповідності вимогам. Якщо мають місце некритичні помилки справа повертається на доробку оператору який її прийняв (3 на Рис.1). Оператор виправляє помилку та повертає справу до оператора якості. Якщо має місце критична помилка, яка потребує значного часу на виправлення (немає необхідних документів, потрібно особисто контактувати з абітурієнтом) справа оператором якості надсилається до резервного депозитарію (4 на Рис.1), де приймається оператором резервного депозитарію. Оператори резервного депозитарію після виправлення помилки повертають справу до оператора депозитарію, який її видав (5 на Рис.1). Якщо у операторів якості нема зауважень до кількісних та якісних параметрів справи паперовий варіант справи надходить до заступника відповідального секретаря (6 на Рис.1). Якщо є зауваження справи повертаються на доробку оператору якості, який її прийняв та здає до депозитарію (7 на Рис.1). Якщо зауважень немає, справа заступником відповідального секретаря підписується та повертається оператору якості, який здає її до депозитарію (8 на Рис.1), де передається на сканування технічним операторам (9 на Рис.1) та вноситься до віртуальної бази даних (10 на Рис.1).

Оператори депозитарію приймають паперову справу, перевіряють її відповідність формальним вимогам та каталогізують. Після каталогізації паперові справи перевіряють (вибірковий або повний масив) заступники відповідального секретаря (денне, заочне відділення). Потім справа повертається до депозитарію для тимчасового зберігання.

Оператор відбіркової комісії працює з віртуальною базою даних та віртуальними документами вступників (11 на Рис.1).

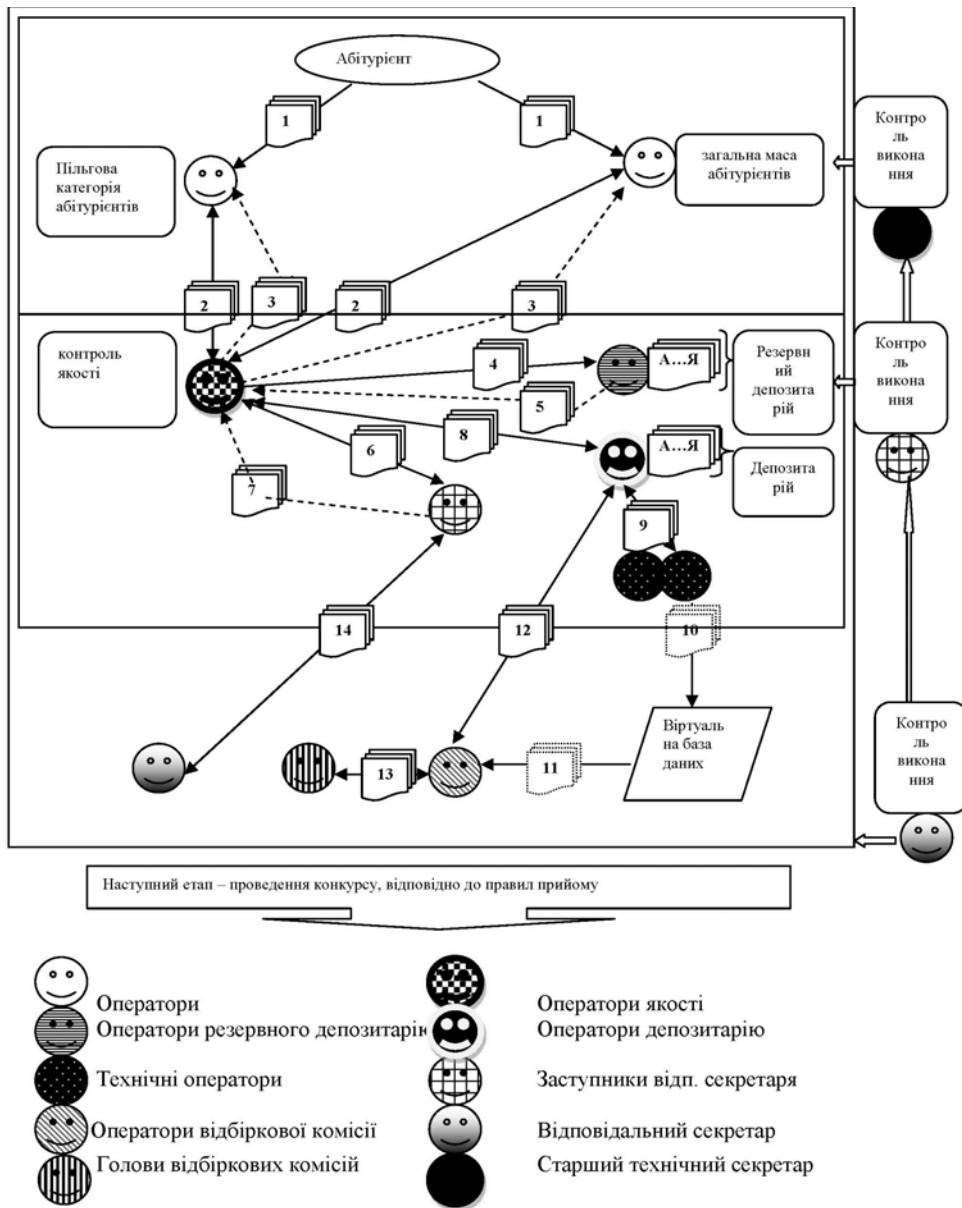


Рис. 1 Порядок проходження документації та роботи з вступниками на ОКР «бакалавр»

У разі необхідності особові справи можуть бути тимчасово вилучені з депозитарію (резервного депозитарію) та надані головам відбіркової комісії (13 на Рис.1), а потім повернуті до депозитарію (резервного депозитарію) (12 на Рис.1). Після перевірки документів заступниками відповідального секретаря та закінчення строку прийняття документів документи візуються відповідальним секретарем (14 на рис.1).

Таблиця 1

Кваліфікаційні вимоги до персоналу, задіяному в процесі прийому документів (в розрахунку на 20000 заяв від абітурієнтів)

№	Посада	Необхідна кількість (з них резерв)	Кваліфікаційні вимоги	Основні функції	Примітка
1.	Оператор	50 (20)	Спеціаліст-користувач КТ*, студент 5 курсу, аспірант	Прийом документів, формування справи, перевірка комплектності документів, передача справи до операторів якості. Ведення журналу.	*
2.	Оператор якості	10(5)	Спеціаліст-користувач КТ*, аспірант, лаборант	Прийом документів від операторів за кількістю та якістю, передача справ операторам депозитарію (резервного депозитарію).	**
3.	Оператор депозитарію	2(1)	Спеціаліст-користувач КТ*, лаборант, викладач, співробітник, тощо	Прийом документів від оператора якості за кількістю, каталогізація та розміщення документів, видача справ на сканування, видача справ за вимогами відбіркових комісій, ведення оперативного обліку	**
4.	Оператор резервного депозитарію	2(1)	Спеціаліст-користувач КТ*, лаборант, викладач, співробітник, тощо.	Прийом документів від оператора якості за кількістю, каталогізація та розміщення документів, ведення оперативного обліку, робота з проблемними абітурієнтами	**
5.	Технічний оператор	10(5)	Спеціаліст-користувач КТ*, студент, аспірант	Сканування справ абітурієнтів, технічна робота з розміщення електронних справ	**
6.	Оператор відбіркової комісії	10(10)	Спеціаліст-користувач КТ*, лаборант	Робота з віртуальним та реальними документами, ведення оперативної документації, технічне обслуговування відбіркової комісії	*
7.	Старший технічний секретар	2 (1)	Відповідно до вимог	Контроль якості роботи операторів, виконання стандартних функцій	*
8.	Заст.відпов ідального секретаря	2	Відповідно до вимог	Відповідно до вимог	*
9.	Відповідальний секретар	1	Відповідно до вимог	Відповідно до вимог	*

КТ\* – комп'ютерна техніка

\* – Необхідне поглиблене навчання користувача програми з прийому документів

\*\* – Необхідне навчання документообігу

Прийом документів від вступників на ОКР «спеціаліст» і «магістр» для абітурієнтів які не є випускниками ВНЗ в рік вступу на нашу думку майже не відрізняються від схеми запропонованої вище, за виключенням того факту, що строки прийому заяв і документів, строки їх припинення повинні бути дещо іншими. Так, доцільним представляється починати та закінчувати прийом заяв і документів на 10 днів раніше ніж для вступників на ОКР «бакалавр». Це обумовлено тим, що цей часовий лаг створює можливість з інтенсифікації організаційних процесів (в тому числі і ротації персоналу) при прийомі документів від вступників.

Що стосується випускників бакалаврату ВНЗ поточного року, то схема прийому документів для цієї категорії вступників дещо відрізняється від загально запропонованої. Це обумовлено тим, що з метою збереження студентського складу випускники ВНЗ поточного року повинні мати можливість (і це закріплено в Умовах прийому до ВНЗ у 2009-2010 рр.) дострокової здачі вступних екзаменів, що робить можливим дострокове формування віртуальної справи абітурієнтів цієї категорії. При цьому віртуальна справа повинна формуватись виходячи з необхідності дострокового формування проекту справи паперової.

Для випускників бакалаврату поточного року прийом основного пакету документів та внесення особистих даних до бази (всі документи за переліком крім додатка до диплома бакалавра, диплом бакалавра, заяви про участь у конкурсі) здійснюється попередньо на факультетах. Майбутні абітурієнти при вступі на ОКР «магістр» проходять фахове вступне випробування один раз, а його результати враховуються як при вступі на дену так і при вступі на заочну форму навчання. При вступі на ОКР «спеціаліст» для денної та заочної форми навчання враховуються результати державної атестації.

Екзамен з іноземної мови для вступників на ОКР «магістр» проводиться одночасно з фаховим вступним іспитом шляхом тестування студентів з іноземної мови. У склад атестаційних комісій входять представники факультету іноземних мов. Оцінки виставляється дві: одна з фахового вступного іспиту, інша з іноземної мови. Попередні фахові вступні випробування проводяться на факультетах. Відповідальність за внесення даних щодо результатів фахових вступних іспитів несуть технічні оператори на факультетах.

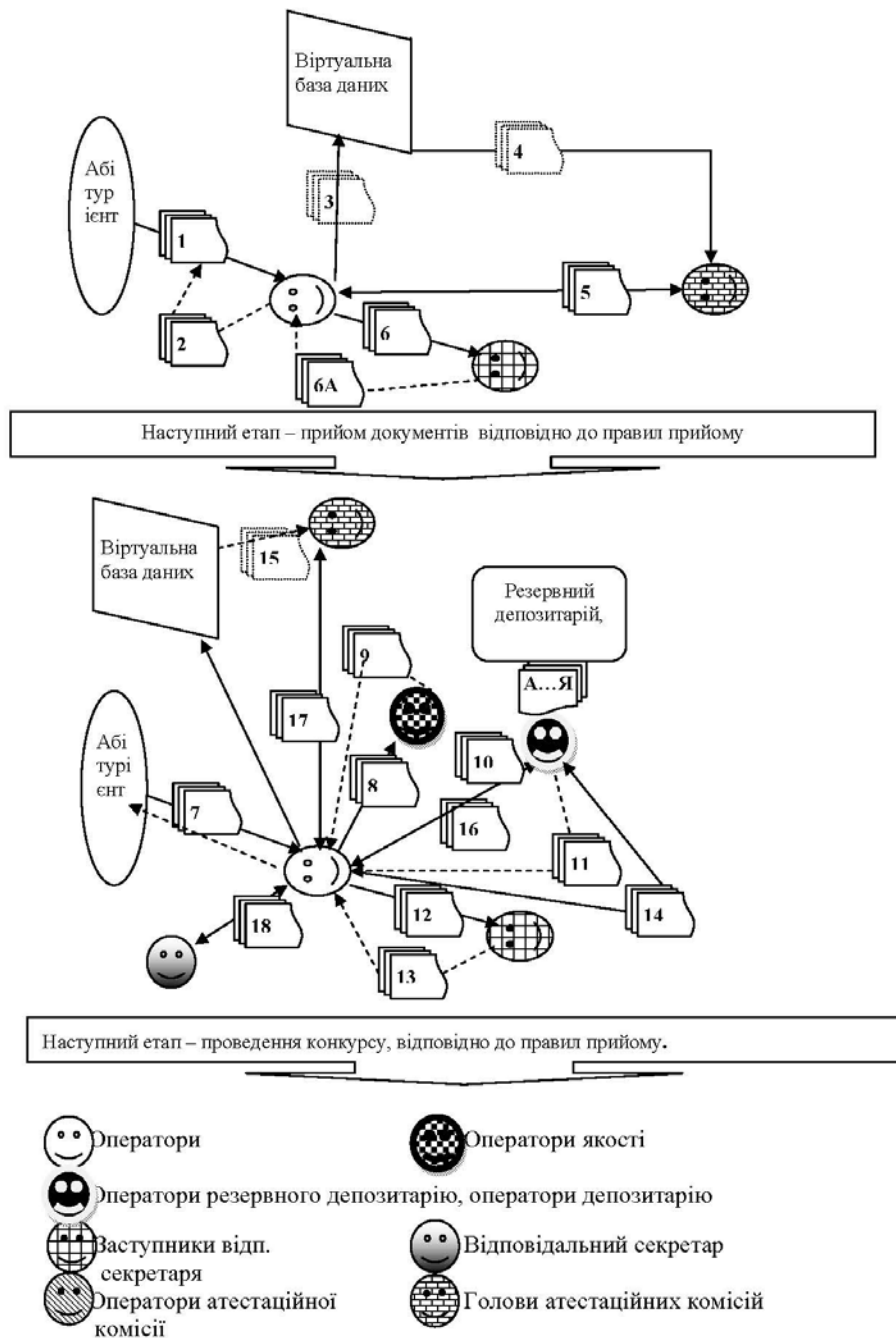
Порядок проходження документації та робота з випускником бакалаврату ВНЗ поточного року випуску :

факультети виділяють оператора для прийому документів, оператор приймає документи від бакалаврів свого факультету (1 на Рис.2) на факультеті, оператор перевіряє комплектність та якісні параметри наданих документів і формує паперовий варіант справи з необхідним комплектом попередніх заяв про наміри майбутнього вступника. До комплекту документів входять ті з них, які можна отримати попередньо (медична довідка за формою 086 – о, шість фотокарток, копія трудової книжки, інше). Для тих абітурієнтів які мають намір подати документи у межах напряму (наприклад з спеціальності фінанси на спеціальність маркетинг) прийом документів здійснюється у основний період подачі,

паперовий варіант справи знаходиться у оператора факультету. Якщо мають місце некритичні помилки документи повертаються на доробку абітурієнту (2 на Рис.2). Абітурієнт виправляє помилку та повертає документи до оператора. Якщо надані



документи відповідають вимогам, технічний оператор заносить їх у віртуальну базу даних. Документи для випускників ВНЗ поточного року не скануються. Середній бал оцінок додатка до диплома бакалавра вноситься на факультетах, атестаційні комісії факультетів працюють з віртуальною базою даних та віртуальними документами вступників(4 на Рис.2),



**Рис. 2** Порядок проходження документації та роботи з вступниками на ОКР «магістр» і «спеціаліст» випускників бакалаврату поточного року ВНЗ

у разі необхідності особові справи можуть бути тимчасово вилучені у оператора та надані головам атестаційних комісій, а потім повернуті (5 на Рис.2), заступники відповідального секретаря по магістрах і спеціалістах здійснює контроль за виконанням функцій операторів на факультетах упродовж всього терміну попереднього прийняття документів (6 на Рис.2). Якщо мають місце некритичні помилки справа повертається на доробку оператору який її прийняв (6 А на Рис.2), до початку приймальної кампанії оператори з факультетів територіально переміщуються до Приймальної комісії, де продовжують прийом документів від бакалаврів-випускників поточного року ВНЗ, після початку строку прийняття документів та отримання дипломів про здобутий ОКР та додатків до них абітурієнти – бакалаври випускники поточного року ВНЗ надають оператору останні документи (диплом та додаток до нього) та пишуть заяву(7 на Рис.2), оператор дооформлює справу (перевіряє та вкладає документи, вводять данні яких немає (диплом), та надає її на перевірку оператору якості (8 на Рис.2). Оператори якості приймають паперову справу, перевіряють її відповідності вимогам. Якщо мають місце некритичні помилки справа повертається на доробку оператору який її прийняв (9 на Рис.2). Оператор виправляє

помилку та повертає справу до оператора якості. Якщо має місце критична помилка, яка потребує значного часу на виправлення (немає необхідних документів, потрібно особисто контактувати з абітурієнтом) справа оператором якості надсилається до резервного депозитарію (10 на Рис.2), де приймається оператором депозитарію (резервного депозитарію),

оператори депозитарію (резервного депозитарію) після виправлення помилки повертають справу до оператора якості, який її видав (11 на Рис.2). Якщо у операторів якості нема зауважень до кількісних та якісних параметрів справи паперовий варіант справи надходить до заступника відповідального секретаря (12 на Рис.2). Якщо є зауваження справи повертаються на доробку оператору якості, який її прийняв та здав заступнику (13 на Рис.2). Якщо зауважень немає, справа заступником відповідального секретаря підписується та повертається оператору якості, який здає її до депозитарію (14 на Рис.2), де вона зберігається. Документи для випускників ДонНУ поточного року не скануються,

оператор атестаційної комісії працює з віртуальною базою даних (15 на Рис.2), яка сформована оператором. У разі необхідності особові справи можуть бути тимчасово вилучені з депозитарію (резервного депозитарію) та надані головам комісій, а потім повернуті до депозитарію (резервного депозитарію) (16, 17 на Рис.2). Після перевірки документів заступниками відповідального секретаря та закінчення строку прийняття документів документи візуються відповідальним секретарем (18 на Рис.2),

Висновки. Перевагами запропонованої системи подання документів є: прискорення швидкості обробки інформації, зменшення паперового документообігу, введення багаторівневого контролю (оператори, оператори якості, оператори депозитарію, заступники відповідального секретаря, відповідальний секретар приймальної комісії ВНЗ), вузька спеціалізація технічного персоналу, більш жорсткий контроль за дотриманням виконавчої дисципліни, формування постійної команди технічних працівників, економія коштів на документообіг та матеріали. Можливими недоліками є: необхідність проведення більш жорсткого попереднього навчання технічного персоналу, небажаність значної ротації технічного персоналу за період приймальної кампанії, імовірність технічних та організаційних помилок при калібруванні функціонування системи, обмеженість фінансових та часових ресурсів на впровадження системи у разі змін законодавчого поля, підвищені вимоги щодо кваліфікації персоналу.

#### РЕЗЮМЕ

Рассмотрена логистическая система организации подачи документов поступающими на обучение на образовательные уровни «бакалавр», «специалист», «магистр». Разработаны логистические схемы прохождения документов и порядка работы с абитуриентами разных образовательных уровней.

**Ключевые слова:** логистическая система, абитуриенты, образовательно-квалификационный уровень

#### РЕЗЮМЕ

Розглянуто логістичну систему організації подання документів вступниками на навчання до на ОКР «бакалавр», «спеціаліст», «магістр». Розроблено логістичні схеми проходження документації та порядку роботи з вступниками різних ОКР.

**Ключові слова:** логістична система, вступники на навчання, ОКР.

#### SUMMARY

The logistics system of the organization submitting the documents are transferred to the training at educational levels "bachelor", "specialist", "master". Developed logistics solutions Documents and the handling of applicants of different educational levels.

**Keywords:** logistics system, students, education and qualification level.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 1.Гребнев Л. Высшее образование в Болонском измерении: российские особенности и ограничения / Л.Гребнев // Высшее образование в России.–2004.–№ 1.–С. 36–43.
- 2.Мамонтов С.А. Сфера образования как многоуровневая система // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 5. – С. 43-51
- 3.Марк Е. Генсон. Керування освітою та організаційна поведінка / Пер. з англ. Х. Проців. – Львів: Літопис, 2002. – 384 с.
- 4.Матвіїв М.Я. Маркетинг знань: методологічний та організаційний аспекти: монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 448 с.
- 5.Модернізація системи управління навчальним процесом Донецького національного університету. Випуск 3: Тематичний збірник для професорсько-викладацького складу / За ред. Академіка НАН України В.П.Шевченка. Укладачі: А.М.Кучко, О.В.Мазнев, О.І.Скафа, О.В.Євтухова, Т.В.Кошка. – Донецьк: ДонНУ, 2009. – 580 с.
- 6.Оболенська Т.Є. Маркетинг у сфері освітніх послуг : Автореф. дис... д-ра екон. наук : 08.06.02 / Т.Є. Оболенська; Харк. держ. екон. ун-т. — Х., 2002. — 33 с. — укр.
- 7.Освітній менеджмент: Навч. посібник / За ред. Л.Даниленко, Л.Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.3. Чернилевский Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: Уч. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 437 с.

УДК 331.522:37:332.13

### ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

**Полянська Я.Л.**, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

**Бібікова В.В.**, економіст відділу економічних проблем соціальної політики Інституту економіки промисловості НАН України

Трудовий потенціал є найбільш стабільним соціальним елементом та основою для економічного розвитку суспільства і держави. Забезпечення ефективного управління процесом його формування і розвитку є головним завданням України та найважливішою передумовою підвищення її конкурентоспроможності та зміцнення на етапі реформування по всіх сферах життєдіяльності суспільства. Але демографічна криза призводить до руйнації ресурсів праці та погіршення умов їх формування і розвитку. Це обумовлює необхідність якомога швидшої концентрації зусиль на підвищенні якісного наповнення трудового потенціалу, створенні необхідних передумов для продуктивного його формування. Одним із перспективних шляхів вирішення цієї проблеми можна вважати застосування компетентісного підходу, необхідного для успішної участі у трудовій, підприємницькій, інноваційній діяльності та переорієнтації свідомості працівника лише з успішного виконання власних функцій до досягнення загальних цілей підприємства. Таким чином, трудовий потенціал людини, підприємства і держави формується з урахуванням тих

знань, умінь та навичок, які необхідні саме тут і саме зараз, а не виходячи з ймовірних потреб чи застарілих вимог. Це відразу підвищує якість та результативність трудової діяльності, і як результат якість і затребуваність трудового потенціалу.

Управлінські рішення в сфері трудового потенціалу повинні спиратися на комплексну та повну оцінку його стану на регіональному і національному рівнях. Це сприятиме підвищенню їх відповідності до існуючих проблем, обґрунтованості та ефективності, що дозволить передбачити і своєчасно ліквідувати загрози руйнування трудового потенціалу, покращити процеси його формування та розвитку.

Метою статті є визначення стану формування трудового потенціалу регіонів України за допомогою інтегральної оцінки з урахуваннями компетентнісного підходу.

Питання дослідження компетенцій розглядаються у роботах багатьох провідних вчених: Ю. Шакуна, Т. Чернікової, В. Малишевої, С. Денисової, А. Блинова, О. Муратова, С. Бондара, І. Єрмакова, І. Зимньої, В. Красвського, О. Лебедєва, А.В. Хуторського, С.С. Шишова, Н. Коломійського. Проблеми формування трудового потенціалу та оцінка його стану висвітлені у працях таких науковців, як В. Антонюк, О.Гришної, Е.Лібанової, С.Пірожкова, О.Новікової, Л.Шаульської та інших. Але питання цілеспрямованого впливу компетенцій у системі управління на конкурентоспроможність економіки регіонів і добробут населення залишаються невирішеними, зокрема використання компетентнісного підходу при удосконаленні процесу формування трудового потенціалу, переваги його застосування, механізм реалізації тощо.

Для комплексного аналізу формування трудового потенціалу як країни в цілому, так і її регіонів доцільно проводити його інтегральну оцінку з метою виявлення найбільш успішних регіонів, «вузьких місць» та своєчасного вирішення проблем в цій сфері [1]. Розрахунок інтегрального показника формування трудового потенціалу на базі компетентнісного підходу включає в себе наступні етапи.

*1 етап – відбір і розрахунок одиничних показників, які характеризують окремі складові тієї чи іншої компетенції, що впливає на формування трудового потенціалу.*

У якості основних показників, слід виділяти ті з них, які охоплюють:

*1. Компетенції збереження здоров'я.* Саме вони є основою для формування трудового потенціалу як окремої людини, так і держави в цілому. Дані компетенції безпосередньо впливають на тривалість життя, його якість, емоційний, психічний стан людини, її бажання, цілі, та є базою для розвитку інших компетенцій. Основними індикаторами компетенції збереження здоров'я було обрано:

кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за напрямом впливу індикатор-дестимулятор, оскільки чим більше кількість робітників, які працюють у поганих умовах, тим нижче розвинуті компетенції збереження здоров'я та, відповідно, тим гіршим буде показник формування трудового потенціалу);

чисельність оздоровлених у санаторно-курортних і оздоровчих закладах (індикатор-стимулятор: чим більшою є кількість оздоровлених, тим більше розвинутими є компетенції збереження здоров'я, та тим краще формується трудовий потенціал);

кількість загиблих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, та кількість працівників, яким встановлений хоча б один із видів пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці (за напрямом впливу є аналогічними кількості працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним умовам, оскільки їх зростання стримує формування трудового потенціалу).

*2. Когнітивні компетенції,* що охоплюють знання і досвід. Зокрема до їх індикаторів було віднесено кількість осіб, які підвищували кваліфікацію, кількість студентів у навчальних закладах I-II та III-IV рівнів акредитації, чисельність навчальних закладів, у яких навчалися дані студенти (I-II, III-IV рівнів акредитації), випуск кваліфікованих робітників ПТНЗ та підготовку кадрів безпосередньо на виробництві. Всі зазначені індикатори знаходяться у прямій залежності з рівнем розвитку когнітивних компетенцій та формуванням трудового потенціалу. Наприклад, чим більша кількість навчальних закладів I-II, III-IV рівнів акредитації, тим більша кількість громадян зможе отримати відповідну освіту, тим краще розвинутими в масштабах країни будуть когнітивні компетенції та, як наслідок ліпше сформований трудовий потенціал.

*3. Компетенції ціннісно-смысловій орієнтації,* а саме цінності буття, життя, культури (живопис, література, мистецтво, музика), науки, виробництва, історії цивілізацій, власної країни, релігії. Вони є моральною основою особистості, передумовою її дій, суджень, відносин з іншими тощо. Їх характеризує кількість масових та універсальних бібліотек та книжковий фонд, кількість закладів культури клубного типу та демонстраторів кіно/відео/фільмів. Всі зазначені індикатори позитивно впливають на формування трудового потенціалу та є його стимуляторами.

*4. Соціально-особистісні компетенції* враховують готовність людини до збереження психічного і фізичного здоров'я, постійного підвищення кваліфікації і потребу в самопізнанні, саморозвитку, самоактуалізації. До їх складу входять готовність до самостійної роботи, уміння управляти своїм часом, планувати й організувати діяльність; готовність до постійного саморозвитку, уміння вибудовувати стратегії особистого і професійного розвитку і навчання. Серед інших індикаторів в рамках даних компетенцій слід виділити кількість відпрацьованих годин, втрат робочого часу та тимчасову непрацездатність. Перший індикатор стимулює формування трудового потенціалу з точки зору компетентнісного підходу, два інших – перешкоджають йому.

Побудова інтегрального показника ґрунтується на методиці нормованої багатомірної середньозваженої, за якою проводиться процедура нормування для перетворення різноіменних одиничних показників у єдиний інтегральний, що передбачає розрахунок відносних величин для показників-стимуляторів (1) і де стимуляторів (2):

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_{imax}}, (1) \quad Z_{ij} = \frac{x_{imin}}{x_{ij}}, (2)$$

де  $x_{ij}$  – значення  $i$ -го показника в  $j$ -му регіоні;  
 $x_{imax}$  – максимальне значення  $i$ -го індикатора в сукупності, яка аналізується;  
 $x_{imin}$  – мінімальне значення  $i$ -го індикатора в сукупності, яка аналізується [2].

*II етап – групування одиничних показників у комплексні.* Всі одиничні показники, що характеризують певні компетенції, були згруповані у чотири комплексні за кожною компетенцією та за кожним регіоном. Для цього була розрахована середня зважена за усіма показниками, що охоплюють ту чи іншу компетенцію (збереження здоров'я, ціннісно-смысловій орієнтації, когнітивні та соціально-особистісні компетенції) (табл.1).

*III етап – групування комплексних показників в інтегральний* проводиться шляхом складання показника кожної компетенції за кожним регіоном, ділення його на середній показник суми компетенцій за всіма регіонами. Результати розрахунків наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Інтегральний показник формування трудового потенціалу з урахуванням компетентнісного підходу [3, 4, 5]

	Когнітивні компетенції	Компетенції збереження здоров'я	Компетенції ціннісно-сміислової орієнтації	Соціально-особистісні компетенції	Інтегральний показник	Ранг регіону
1	2	3	4	5	6	7
АР Крим	0,29	0,50	0,54	0,97	1,15	5
Вінницька	0,29	0,15	1,00	0,94	1,19	3
Волинська	0,16	0,19	0,43	0,84	0,81	26
Дніпропетровська	0,76	0,09	0,48	0,78	1,05	10
Донецька	1,00	0,13	0,54	0,80	1,23	1
Житомирська	0,23	0,19	0,62	0,92	0,98	15
Закарпатська	0,16	0,40	0,36	0,95	0,93	17
Запорізька	0,38	0,13	0,41	0,80	0,86	25
Івано-Франківська	0,25	0,19	0,74	0,88	1,02	13
Київська	0,26	0,12	0,56	0,88	0,90	20
Кіровоградська	0,20	0,18	0,48	0,93	0,89	22
Луганська	0,48	0,05	0,43	0,78	0,86	24
Львівська	0,48	0,18	0,85	0,80	1,16	4
Миколаївська	0,20	0,23	0,41	0,93	0,88	23
Одеська	0,38	0,22	0,57	0,92	1,04	11
Полтавська	0,29	0,10	0,58	0,85	0,91	19
Рівненська	0,20	0,19	0,52	0,91	0,90	21
Сумська	0,21	0,11	0,43	0,87	0,81	27
Тернопільська	0,18	0,30	0,62	0,98	1,03	12
Харківська	0,58	0,08	0,62	0,87	1,07	9
Херсонська	0,19	0,32	0,70	1,00	1,10	6
Хмельницька	0,21	0,19	0,89	0,90	1,09	7
Черкаська	0,19	0,15	0,64	0,86	0,92	18
Чернівецька	0,16	0,79	0,45	1,00	1,19	2
Чернігівська	0,18	0,20	0,67	0,89	0,97	16
м. Київ	0,85	0,09	0,15	0,89	0,99	14
м. Севастополь	0,06	1,00	0,15	0,94	1,07	8

IV етап – розподіл регіонів за інтегральною оцінкою проводиться за допомогою розрахунку групування регіонів з рівними інтервалами для виділення регіонів, у яких трудовий потенціал формується на високому рівні, та тих, що потребують поліпшення в цій сфері (табл. 2).

Таблиця 2

Групування регіонів України за рівнем формування трудового потенціалу з урахуванням компетентнісного підходу у 2009 р.

Показник	Рівень	Регіон	Кількість регіонів	
			усього	питома вага, %
Високий	(1,1738-1,24683)	Донецька, Чернівецька, Вінницька області	3	11
Вище середнього	(1,10077-1,1738)	АР Крим, Львівська, Херсонська області	3	11
Середній	(1,02775-1,10077)	Дніпропетровська, Одеська, Тернопільська, Харківська, Хмельницька області, м. Севастополь	6	22
Нижче середнього	(0,95472-1,02775)	Житомирська, Івано-Франківська, Чернігівська області, м. Київ	4	15
Низький	(0,88169-0,95472)	Закарпатська, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Рівненська, Черкаська області	6	22
Дуже низький	(0,80866026-0,88169)	Волинська, Запорізька, Луганська, Миколаївська, Сумська області	5	19

Завдяки даному групуванню більшість регіонів (56%) потрапили до груп з дуже низьким, низьким або нижче середнього рівнем формування трудового потенціалу, високий же рівень формування характерний лише для трьох регіонів: Донецької, Чернівецької та Вінницької областей (рис. 1).

Що стосується відмінностей комплексних показників формування трудового потенціалу регіонів, то найбільша різниця серед регіонів спостерігається за компетенціями збереження здоров'я, найвищим цей показник є у м. Севастополі, а найменшим у Луганській області (рис.2). Відносно соціально-особистісних компетенцій диференціація регіонів є не суттєвою.

Розраховані інтегральні показники демонструють неоднорідність умов формування трудового потенціалу в регіонах, що спричиняє незбалансований соціально-економічний розвиток.

Отже, за результатами групування регіонів лише 44 % областей України було віднесено до таких, де трудовий потенціал на базі компетентнісного підходу формується на високому, вище середнього або середньому рівнях. Щодо інших 56% областей, то їх було віднесено до інших трьох груп (із показниками нижче середнього, низкими та дуже низькими). Це свідчить, по-перше, про підтвердження достовірних результатів попередньої оцінки формування трудового потенціалу із використанням компетентнісного підходу, по-друге, про неефективність попередніх управлінських рішень, адже, незважаючи на існування широкого кола програм сприяння регіональному формуванню і розвитку трудового потенціалу, вони неактивно враховують світові тенденції застосування компетентнісного підходу.

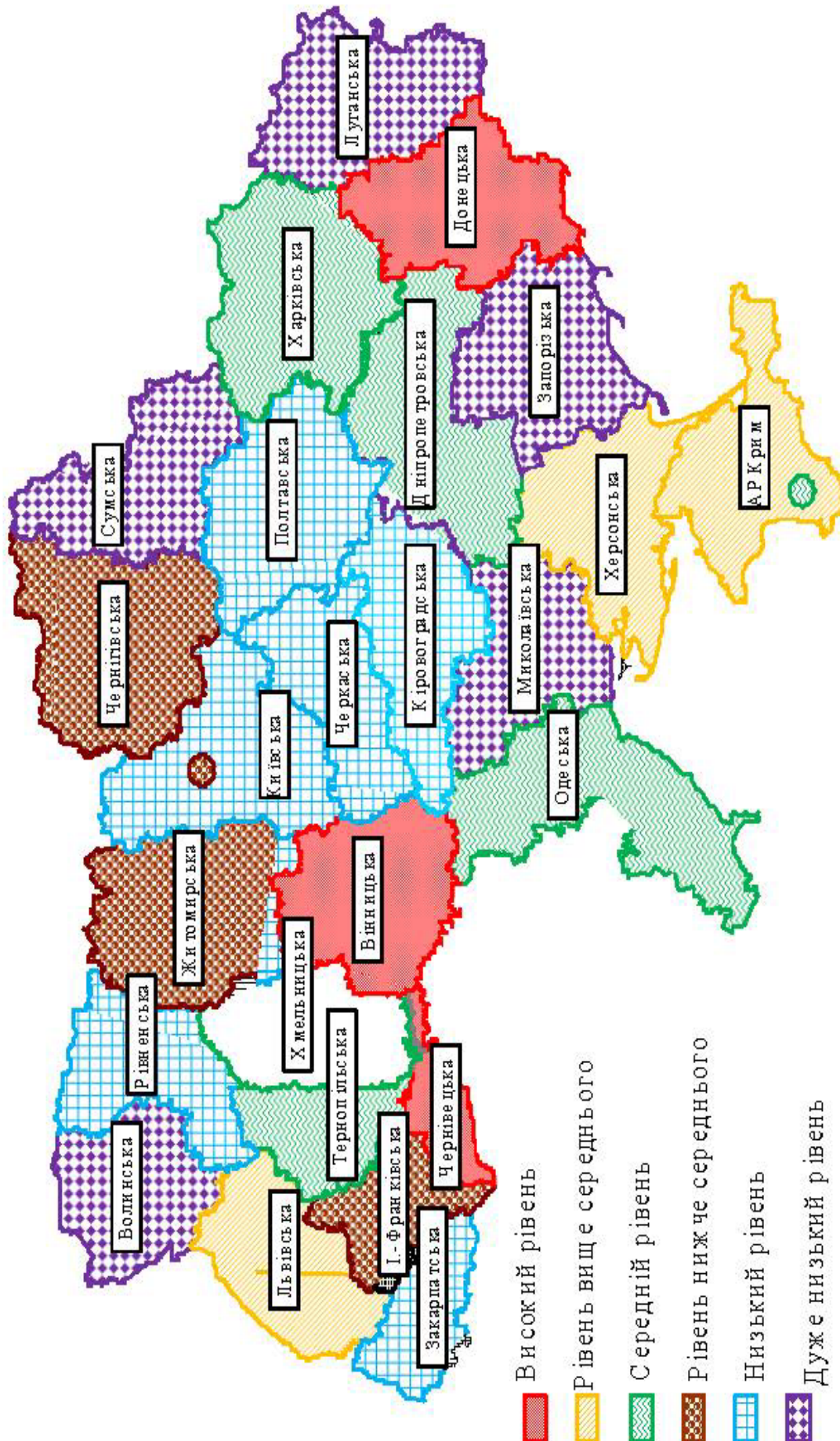


Рис.1. Розподіл регіонів України за формуванням трудового потенціалу на базі комбінатного підряду у 2009 р.

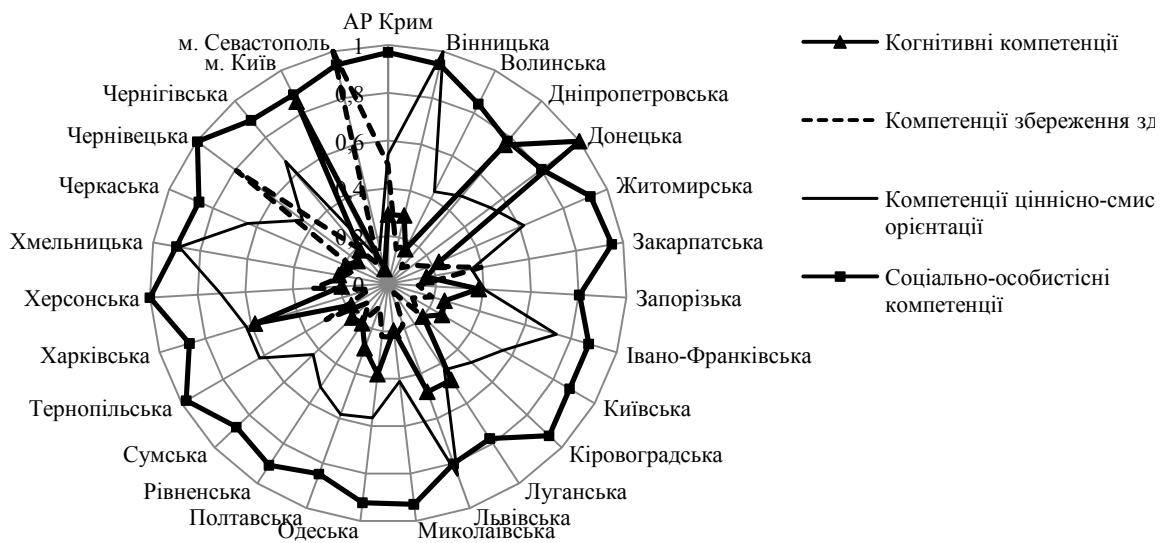


Рис. 2. Комплексні показники формування трудового потенціалу

За допомогою проведеного аналізу було виявлено, що основною проблемою формування трудового потенціалу є низький рівень розвиненості компетенцій збереження здоров'я, ціннісно-сміслової орієнтації та соціально-особистісних компетенцій населення. Це свідчить про одностороннє застосування компетентнісного підходу до формування трудового потенціалу, відсутність націленості на комплексне застосування підходу, що базується на компетенціях до формування ресурсів праці у регіонах.

Слід зазначити, що взагалі усім регіонам притаманні низькі показники формування трудового потенціалу. Так, різниця між максимальним та мінімальним його значенням складає лише 1,5 рази. Було виявлено, що найбільш інноваційним (відносно запровадження компетентнісного підходу до формування ресурсів праці) є Донецький регіон, саме він займає лідируючі позиції за інтегральним показником формування трудового потенціалу в 2009 р. Це пояснюється великою концентрацією людей та виробництв у даній області, що для більш ефективної організації праці та поліпшення результатів трудової діяльності потребує пошуку нових методів управління персоналом, його розвитку, оцінки тощо. Останні позиції посідають відразу п'ять областей, а саме Волинська, Запорізька, Луганська, Миколаївська та Сумська. Така ситуація сприяє виникненню розбіжностей у соціально-економічному розвитку регіонів, у трудовій сфері, поглибленню диспропорцій на місцевому рівні, про що свідчать варіації інтегральних показників.

#### РЕЗЮМЕ

Стаття посвячена вопросам формирования трудового потенциала в регионах Украины на базе компетентностного подхода. Отдельное внимание уделяется расчету интегрального показателя компетентностного формирования трудового потенциала, как такому, который позволяет разработать обоснованные эффективные направления улучшения ситуации, которая сложилась. Выявлены и проанализированы «узкие места» формирования трудового потенциала в отдельных регионах. Проведена группировка регионов по уровню формирования трудового потенциала с применением компетентностного подхода.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, компетентностный подход, интегральная оценка, управление.

#### РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена питанню формування трудового потенціалу в регіонах України на базі компетентнісного підходу. Особлива увага приділена розрахунку інтегрального показника компетентнісного формування трудового потенціалу, як такого, що дозволяє розробити обгрунтовані ефективні напрями поліпшення ситуації, що склалася. Виявлені та проаналізовані «вузькі місця» формування трудового потенціалу у окремих регіонах. Проведено групування регіонів за рівнем формування трудового потенціалу із застосуванням компетентнісного підходу.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, компетентнісний підхід, інтегральна оцінка, управління.

#### SUMMARY

The article is devoted to the problems of labour potential forming in the regions of Ukraine in the context of kompetentional approach. The special attention is spared the estimation of integral index of the kompetentional labour potential forming, which allows developing the grounded and effective improvement ways of current situation. The «bottlenecks» of labour potential forming in different regions were found out and analyzed. The grouping of regions by the level of labour potential forming was conducted.

**Keywords:** labour potential, kompetentional approach, integral estimation, management.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
2. Шамилева Л.Л. Статистическое моделирование и прогнозирование: курс лекций: учебное пособие. – Донецк: Каштан, 2008. – 310 с.
3. Праця України 2009: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2010. – 335 с.
4. Статистичний збірник «Регіони України» 2010 / За ред. О.Г.Осауленка. Ч.1. – К.: Держкомстат України, 2010. – 367 с.
5. Статистичний збірник «Регіони України» 2010 / За ред. О.Г.Осауленка. Ч.2. – К.: Держкомстат України, 2010. – 804 с.



НОВЫЕ РЕШЕНИЯ В МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЯХ

Прозорова И.В., доцент кафедры маркетинга  
Шестопалова Л.В., доцент кафедры маркетинга

Усиление конкуренции на мировом рынке, насыщение его товарами и в то же время экономический спад приводят к сокращению бюджетов маркетинга предприятий и вызывают необходимость поиска экономичных и эффективных способов общения с потребителями. В силу этого роль маркетинговых коммуникаций существенно возрастает, и расширение категориального пространства инновационных коммуникаций является объективной необходимостью.

В теории хорошо известно, как должен выглядеть эффективный бизнес. Нужно лишь сконцентрировать все ресурсы в одной точке – где, собственно, и происходит создание конкурентного преимущества. Что же касается непрофильных бизнес-процессов, то их следует отдать на аутсорсинг. Одним из направлений данного процесса является аутсорсинг маркетинга – использование специалистов по маркетингу для квалифицированного решения маркетинговых задач предприятия без привлечения их в свой штат.

Проблемы использования аутсорсинга маркетинговых коммуникаций являются предметом исследования многих зарубежных и отечественных ученых, таких как Хейвуд Дж. Б., Бравар Ж-Л, Морган Р., Календжян С.О., Михайлов Д.В., Аксенов Е., Альтшулер И., Анкин Б. А. и др. Однако, возможности аутсорсинга в маркетинге требуют более глубокого изучения.

Цель статьи заключается в исследовании направлений эффективного использования аутсорсинга в управлении маркетинговыми коммуникациями на предприятиях.

Важной составляющей деятельности любого предприятия являются затраты не только на основную деятельность, но и на его позиционирование, продвижение, рекламу; работу со средствами массовой информации и общественным мнением. Эти затраты не приносит видимой прибыли, но они необходимы для нормальной его работы. Чем предприятие крупнее, тем значительнее затраты, штат сотрудников, а также нагрузки на управленческий персонал, связанные с не основной деятельностью.

Предприятие, ориентируясь на выбранный целевой рынок, должно предложить своим потенциальным покупателям (потребителям) привлекательный для них товар рыночной новизны, что связано с планированием проведения коммуникационных мероприятий с целью формирования спроса на предлагаемый товар. Воздействие элементов коммуникации на рыночную стратегию предприятия представлено на рис. 1.

Эффективность маркетинговых коммуникаций зависит от следующих факторов:

- 1) соблюдение логической и диалектической взаимосвязи между целеполаганием и планированием действий;
- 2) использование эффекта как ключевого параметра процесса управления маркетинговыми коммуникациями;
- 3) планирование каналов коммуникации;
- 4) управление маркетинговыми коммуникациями по принципу обратной связи [1].

Перечисленные факторы эффективности определяют совокупность решений, входящих в любую программу маркетинговой коммуникации. Эффективная коммуникация характеризуется тем, что переданная информация должна быть понята в соответствии с ее первоначальным значением. Здесь существует двойная ответственность: как за передачу, так и за понимание значения информации.

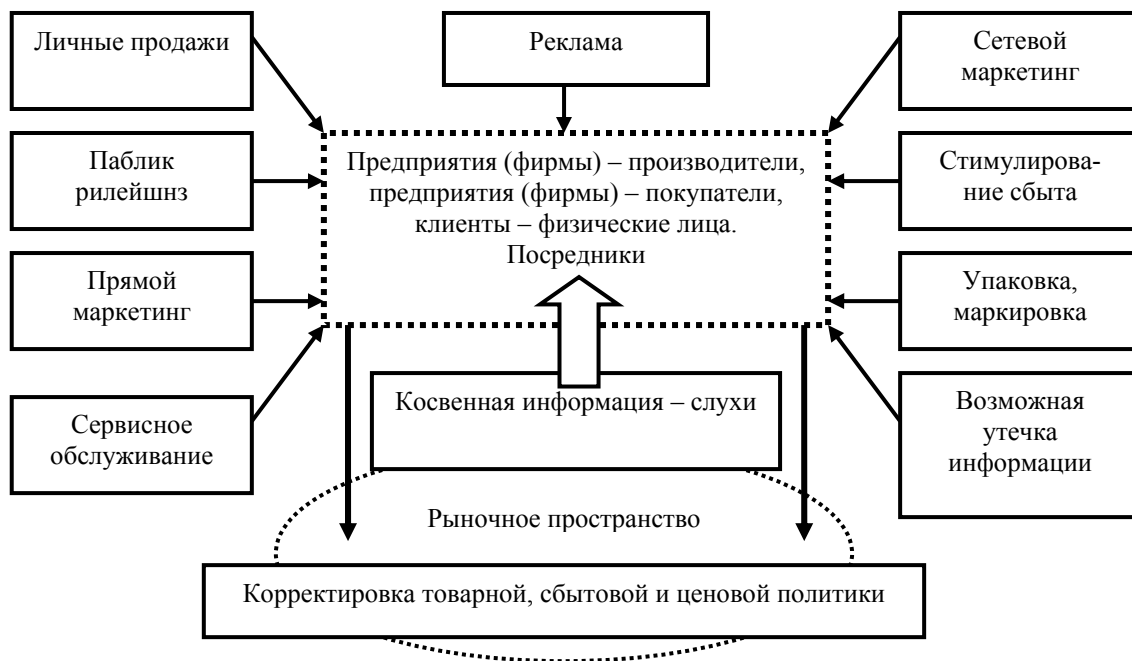


Рис. 1. Воздействие маркетинговых коммуникаций на элементы рыночной стратегии предприятия

Основной подход к развитию системы маркетинговых коммуникаций заключается не только в необходимости учета условий и целей развития предприятия, но и применения передовых информационных технологий. Для организации коммуникационного менеджмента предприятие может прибегнуть, во-первых, к услугам сторонних профессионалов, во-вторых,

сделать все силами собственного отдела и, в-третьих, руководитель небольшой организации занимается коммуникационной поддержкой самостоятельно. Достоинства и недостатки форм организации коммуникационной поддержки приведены в табл. 1.

Таблица 1

**Достоинства и недостатки форм организации коммуникационной поддержки [2]**

Достоинства	Недостатки
1	2
<b>Руководитель небольшого предприятия самостоятельно занимается коммуникационной деятельностью</b>	
Экономия средств предприятия	Отвлечение руководителя от основных обязанностей
Возможность донесения информации о развитии бизнеса «из первых уст»	Нехватка профессионализма и опыта и, как следствие, частые ошибки и учеба на собственных ошибках
Четкое ассоциирование бизнеса с лидером	Ограниченность временных и физических ресурсов
<b>Коммуникационная поддержка осуществляется службой, предусмотренной в организационной структуре предприятия</b>	
Большой охват целевых аудиторий	Нехватка ресурсов, опыта, связей для полного охвата целевых аудиторий
Четкий контроль за деятельностью	Отсутствие взгляда со стороны и независимой оценки происходящего
Профессиональный подход к постановке и решению задач коммуникации	Опасность погрузиться в «течку» при решении сиюминутных задач
Знание бизнеса и внутренних механизмов предприятия	
Мотивация специалиста зависит только от работодателя и прозрачна для него	
<b>Специализированное коммуникационное агентство</b>	
Доступ к широкому ассортименту ресурсов предприятия	Отсутствие знания специфики и механизмов сотрудничества
Консалтинговые функции, критерии, взгляд со стороны	Осложняется кадровой «течкой» в агентстве
Экономия ресурсов предприятия путем аутсорсинга ресурсов	Ослабленные рычаги контроля со стороны предприятия, особенно если не обозначены критерии оценки эффективности работы. Контроль осложняется тем, что специалист по коммуникациям не может гарантировать определенное число публикаций в течение месяца, но он может выстроить методологически правильно процесс
	Из-за «импульсной» кадровой политики агентств требуется время на командообразование, что замедляет работу

Выполнение непрофильных задач требует много времени и значительных финансовых вложений. Этот процесс можно сделать более эффективным путем передачи функций управления коммуникационными процессами сторонней организации (агентству), т.е. на аутсорсинг, который может быть долговременным или краткосрочным. Сроки аутсорсинга зависят от возможностей и целей предприятия-заказчика. При этом предприятие определяет свои бизнес-цели на текущий период, решает, какие продукты будут поддержаны в данное время, какие бюджеты на это выделять, как будет работать дистрибуция, а агентство разрабатывает коммуникацию, которая решает задачи предприятия и воплощает их в жизнь. Таким образом, предприятие работает над продуктом, а агентство взаимодействует с потребителем этого продукта, влияя на его эмоции, поведение и выбор.

Преимущества аутсорсинга заключаются в следующем:

во-первых, передача информационно-рекламного сопровождения предприятия под внешнее управление существенно снижает его затраты;

во-вторых, большой объем деятельности аутсорсера (может работать одновременно на несколько клиентов) позволяет экономить на многих видах услуг, обеспечивая дополнительное снижение стоимости сопровождения для клиента;

в-третьих, высокая компетенция специалистов аутсорсинговой фирмы (узкопрофильные специалисты, собранные в одну команду и стремящиеся принести максимальную пользу клиенту, лучше справятся со своими функциями, чем внутренние работники) [3].

К недостаткам относятся меньшая оперативность, необходимость доверять информацию о предприятии сторонним специалистам, меньшая вовлеченность последних в дела предприятия.

Наиболее целесообразным является комбинированный подход, при котором небольшой отдел маркетинга контролирует все ключевые задачи, передавая на аутсорсинг отдельные блоки: изготовление креативов, размещение рекламы, разработку товарных знаков и дизайна, организацию и проведение мероприятий.

При построении отношений с аутсорсинговой фирмой цепочка информационных потоков должна строиться по новым принципам. Централизованное управление информацией, которое характерно для единой вертикально интегрированной компании, заменяется при аутсорсинге на согласование целей и методов их достижения между партнерами. Характерным является совместное планирование рекламно-информационной стратегии и тактики при условии оперативного вмешательства и корректировки в связи с постоянно меняющейся ситуацией в информационном пространстве.

Дальнейшее завоевание рынка аутсорсинга и информационного продвижения будет проходить через укрепление доверия и взаимопонимания между заказчиком и исполнителем.

Целесообразность перехода на аутсорсинг маркетинговых коммуникаций состоит в следующем:

1. Дополнительные компетенции в области стратегии и тактики маркетинга, дизайна. Передача маркетинга на аутсорсинг опытной команде, обеспечит предприятие новыми идеями, инновационными решениями, как в области маркетинга и организации продаж, так и в области управления отношениями с клиентами и деловыми партнерами.

2. Рассмотрение стратегии маркетинга с точки зрения внешних наблюдателей. Обладая командой специалистов вне компании, легче увидеть бизнес с точки зрения своих клиентов, а не только с собственных позиций.

3. Минимизация последствий сокращения собственного маркетингового штата. С помощью аутсорсинга можно найти квалифицированные, опытные человеческие ресурсы, которые присоединятся к проектам и обеспечат их маркетинговой поддержкой.



4. Возможность использования опыта внешних специалистов, которые подскажут несколько вариантов маркетинговых и коммуникационных стратегий, методов и инструментов.

5. Сохранение базы данных по разрабатываемым маркетинговым проектам. При передаче на аутсорсинг маркетинговых коммуникаций одной централизованной партнерской команде означает, что наработки остаются под защитой, готовые для будущего использования.

6. Получение профессиональных услуг только тогда, когда они действительно нужны. Содержание постоянных сотрудников может быть очень дорогим делом (с учетом не только зарплаты, но и социальных гарантий, офисного оборудования, расходов на обучение и т.д.), ими необходимо управлять, их надо контролировать, партнер по аутсорсингу позволяет сохранять гибкость и обращаться к услугам талантливых и знающих экспертов только тогда, когда они необходимы.

Характерная проблема аутсорсинга элементов маркетинговых коммуникаций – отсутствие жестких параметров приводит к вольным трактовкам полученных результатов и, как следствие, к острым конфликтам.

Какие элементы маркетинговых коммуникаций проще всего передать на аутсорсинг? Прежде всего, это отдельные проекты (развитие нового бренда, продукта, канала сбыта и т.п.), особенно в тех случаях, когда у предприятия отсутствует достаточный кадровый ресурс, поэтому проще приобрести его на открытом рынке. Аутсорсинг применим к тем функциям, которые не могут быть эффективно реализованы внутри предприятия без потери качества (сложные маркетинговые исследования и конкурентная разведка, производство рекламных роликов) или значительных издержек.

По мнению ряда экспертов, аутсорсинг выгоден, в первую очередь, в стратегическом плане, поскольку дает возможность предприятию сконцентрировать свое внимание на основных видах деятельности. Он позволяет предприятию не тратить свои ресурсы на те направления, которые не приносят прибыли. При работе по принципу аутсорсинга предприятие интересуется только цена и качество предоставляемых услуг, а все финансовые риски несет подрядчик.

Выделение и передача на аутсорсинг коммуникаций, как наиболее эффективного маркетингового инструмента предприятия, включает следующие этапы:

- анализ целей аутсорсинга;
- маркетинговый анализ рыночной ситуации;
- исследования возможностей стратегического позиционирования предприятия;
- разработка стратегии повышения конкурентоспособности предприятия и продукции после принятия решений об аутсорсинге;
- согласование принятой стратегии с общей маркетинговой стратегией предприятия;
- разработка стратегии выделения частей бизнеса;
- реализации проекта аутсорсинга.

Большинство предприятий пришли к пониманию необходимости корпоративной идентификации, куда входят разработка корпоративного сайта, подготовка презентационных материалов и формирование корпоративного стиля. Важнейшей составляющей корпоративных коммуникаций является также системная работа пресс-службы. На украинских предприятиях корпоративные коммуникации как функция часто формируются значительно позже, чем другие функции бизнеса (продажи, управление, финансовый учет и др.), поскольку их важность не столь очевидна. Вопрос о корпоративных коммуникациях встает, когда предприятие сталкивается с необходимостью заявить о себе как о перспективном бизнесе, профессиональной управленческой команде, значимом игроке отрасли. Важно учитывать, что PR не отвечает за повышение уровня продаж (это функция маркетинга). PR также напрямую не увеличивает стоимость предприятия, но, безусловно, влияет на ее капитализацию, поскольку отвечает за качественное присутствие предприятия в информационном поле, за его корпоративные коммуникации, которые непосредственно влияют на репутацию. Можно вывести такую последовательность: коммуникации–репутация–капитализация–доля рынка.

Подводя итог, следует отметить, что маркетинговые услуги стремительно развиваются во всем мире, поскольку потребители становятся все более опытными и требовательными к качеству. Значит и у маркетинговых услуг есть большой потенциал для развития. Появятся новые компании, которые будут концентрировать свои усилия на обслуживании узких, нишевых сегментов – отраслевые агентства с достаточным опытом и стабильным качеством работы. Начав с аутсорсинга достаточно простых и емких видов деятельности, требующих большого количества специалистов (директ-мейл, BTL акции, проведение полевых этапов исследований) с развитием рынка клиенты будут заказывать более сложные виды маркетинговых услуг (разработку маркетинговых коммуникаций, составление маркетинговых планов и т.д.).

При обращении к услугам профессиональных коммуникационных агентств, обладающих полным штатом квалифицированных сотрудников, умеющих быстро, четко и высокопрофессионально решать задачи заказчика в области маркетинговых коммуникаций, существенно изменится и роль маркетинговой службы предприятия. Она трансформируется в подразделение, осуществляющее координацию между внешними поставщиками и предприятием.

Первостепенным аргументом в пользу стратегии аутсорсинга является снижение себестоимости маркетинговых функций. Передавать на аутсорсинг следует, прежде всего, рутинные функции; функции, связанные с выполнением разовых мероприятий; функции, которые предприятие не в состоянии самостоятельно выполнить качественно; функции, которые сторонние организации могут выполнить с меньшими затратами. Чтобы определить, что решать своими силами, а что отдать для принятия решения о переходе на аутсорсинг, необходимо четко знать, какие услуги/направления являются самыми важными для предприятия и должны быть обязательно реализованы. Кроме того, предприятию нужно соизмерить собственные возможности и возможности рынка – финансовые, кадровые, временные и др. – и организовать процесс таким образом, чтобы получить наилучший результат.

#### РЕЗЮМЕ

Рассматриваются направления эффективного использования аутсорсинга в управлении маркетинговыми коммуникациями на предприятиях.

**Ключевые слова:** аутсорсинг, коммуникации, маркетинг, маркетинговые коммуникации, аутсорсинговое агентство, услуга.

#### РЕЗЮМЕ

Розглядаються напрямки ефективного використання аутсорсинга в управлінні маркетинговими комунікаціями на підприємствах.

**Ключові слова:** аутсорсинг, комунікації, маркетинг, маркетингові комунікації, аутсорсингова агенція, послуга.

#### SAMMARY

Directions of the effective use of аутсорсинга are examined in a management by marketing communications on enterprises.

**Keywords:** outsourcing, communications, marketing, marketing communications, agency of outsourcing, favour.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ІСТОЧНИКОВ:

1. Маркетинговые коммуникации. Серия «Учебники и учебные пособия» / Н.Г. Федько, В.П. Федько. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 384 с.
2. Календжян С.О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний / С.О. Календжян. – М.: «Дело», 2003. – 272 с.
3. Аутсорсинг: создание высокоэффективных и конкурентоспособных организаций / Под ред. Б.А. Аникина. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 192 с.

4. Хейвуд Дж. Б. Аутсорсинг: в пошуках конкурентних переваг. – М.: Изд. Дом «Вільямс», 2005. – 176 с.  
 5. Бравар Ж.-Л. Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений / Ж.-Л. Бравар, Р. Морган. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 260 с.

УДК 331.52

**ВИКОРИСТАННЯ РЕПЕРНИХ ЗНАЧЕНЬ В АНАЛІЗІ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ (НА ПРИКЛАДІ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ)**

**Рибалко В.М.**, заступник директора Донецького обласного центру зайнятості, здобувач кафедри «Управління персоналом і економіка праці» ДонНУ

Постановка проблеми. Використовуючи в соціально-економічному аналізі регіону ключові відносні показники стану ринку праці – рівень зайнятості та рівень безробіття – увага, як правило, зосереджується на динаміці показників у часовому вимірі. Безумовно, це важливий інструмент оцінки динаміки змін. Але вплив фінансово-економічної кризи на ринок праці, та особливо необхідність оцінки стану виходу з кризи ринку праці дають підставу розширити критерії аналізу даних показників, особливо в контексті порівняння регіонів. Проблемаю виступає точка відрахунку – реперна точка.

Реперні точки – точки, на яких ґрунтується шкала вимірювань. Наприклад, на реперних точках побудована Міжнародна практична температурна шкала. Реперні точки на шкалі Цельсія – температура замерзання (0 °С) і кипіння води (100 °С) на рівні моря [1]. Застосування поняття реперної точки було запропоновано німецьким дослідником Даніелем Габріелем Фаренгейтом, який запропонував у 1724 році температурну шкалу, нині відому, як «Шкала Фаренгейта». Фаренгейт був першим, хто почав виготовляти термометри, калібруючи їх так, щоб різні термометри показували однакову температуру. Для цього йому були потрібні реперні точки, які можна було б відтворювати за бажанням. Фаренгейт запропонував три точки. Першою точкою він вибрав температуру суміші льоду і хлориду амонію, взявши її за нуль. Друга точка – точка замерзання води, а третя точка – температура людського тіла. Температуру замерзання води Фаренгейт визначив у 32 градуси, а нормальну температуру людського тіла втричі більшою – 96 градусів. Пізніше, помітивши, що точка кипіння води складає близько 180 °F, інші вчені дещо змінили величину градуса, так, щоб вода кипіла при точно 180 °F. При такій величині градуса нормальна температура людського тіла складає 98,6 °F [2].

Перенести фізичні параметри реперу на соціально-економічні явища неможливо. Це зрозуміло: досягти 100- відсоткового рівня зайнятості можливо лише припустивши неввірогідну ситуацію – абсолютну відсутність безробітного та економічно неактивного населення. [3]

Своєрідним репером для рівня безробіття може вважатись природний рівень безробіття, але ж погляд на величину даного критерію не співпадає у різних науковців та, безумовно, зазнає коливань в залежності від етапу економічної хвилі: падіння, криза, рецесія, тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітним аспектам аналізу рівня зайнятості та рівня безробіття приділено багато уваги в працях С.Бандур, В.Галицького, О.Гришної, С.Калініної, Э.Лібанової, Н.Лук'янченко, Ю.Маршавіна, В.Онкісико. [4]

Метою статті є дослідження можливості застосування реперних значень в аналізі рівня зайнятості та рівня безробіття з викладенням аналітичних даних по Донецькій області

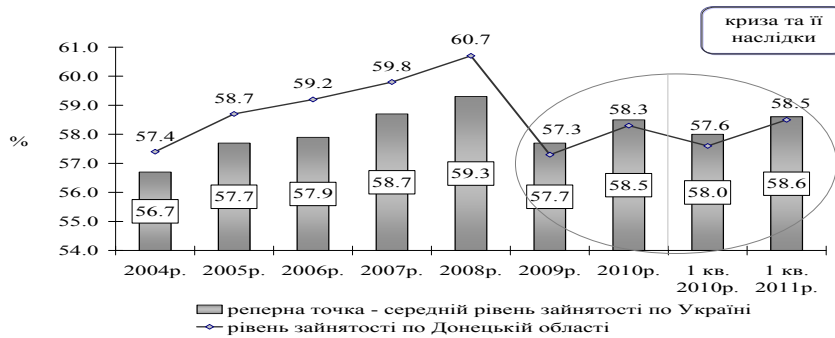
Виклад основного матеріалу. У відповідності до концепції робочої сили, що відповідає міжнародним стандартам, зайнятість та безробіття розглядаються як дві взаємозалежні характеристики ринку праці. Рівновазі економічної системи відповідає певний рівень зайнятості та наявність певного рівня безробіття. Досягти 100- відсоткового рівня зайнятості та 0-вого рівня безробіття неможливо внаслідок природи цих соціально-економічних явищ. Вважаємо, що реперною точкою аналізу у національній практиці повинен вступати відповідний показник середнього рівня, що склався по країні. Це дозволить здійснювати аналітичні розрахунки міжрегіональних порівнянь.

Найважливішим джерелом інформації про зайнятість та безробіття населення є вибіркові обстеження населення з питань економічної активності (ЄАН), які дозволяють у відповідності до міжнародних стандартів оцінити динаміку цих явищ [5].

З точки зору аналізу, рівень зайнятості характеризується як показник-стимулятор. Максимальне значення рівня зайнятості відповідає першій позитивній позиції в ранжованому ряду серед регіонів України.

Рівень зайнятості визначається за формулою відношення (у відсотках) кількості зайнятих до чисельності населення у віці 15-70 років, за виключенням осіб, які знаходяться на утриманні в інституційних установах (у виправно-трудових закладах, психіатричних лікарнях тощо) до загальної чисельності населення у віці 15-70 років. За матеріалами вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності, все населення країни у віці 15-70 років розподіляється на три взаємовиключні та вичерпні категорії: зайняті, безробітні, економічно неактивні (поза робочою силою).

Динаміка показників рівня зайнятості та рівня безробіття за останні роки (2004-2010 роки) свідчить про істотний вплив на них світової фінансово-економічної кризи (рис. 1).



**Рис.1. Порівняння показників рівня зайнятості населення у віці 15-70 років по Україні та Донецькій області**

Рівень безробіття трактується як показник-дестимулятор, тобто максимальне значення рівня безробіття відповідає першій негативній позиції в ранжованому ряду серед регіонів України. Рівень безробіття, відповідно до методики МОП обчислюється як відношення чисельності безробітних до кількості економічно активного населення у віці 15-70 років. Кількість економічно-активного населення складається з населення обох статей віком 15–70 років, які впродовж звітного періоду займалися економічною діяльністю або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікувалися як „зайняті” або „безробітні”, визначені за методологією МОП [7]. Динаміка показників рівня безробіття наведена на рис.2.

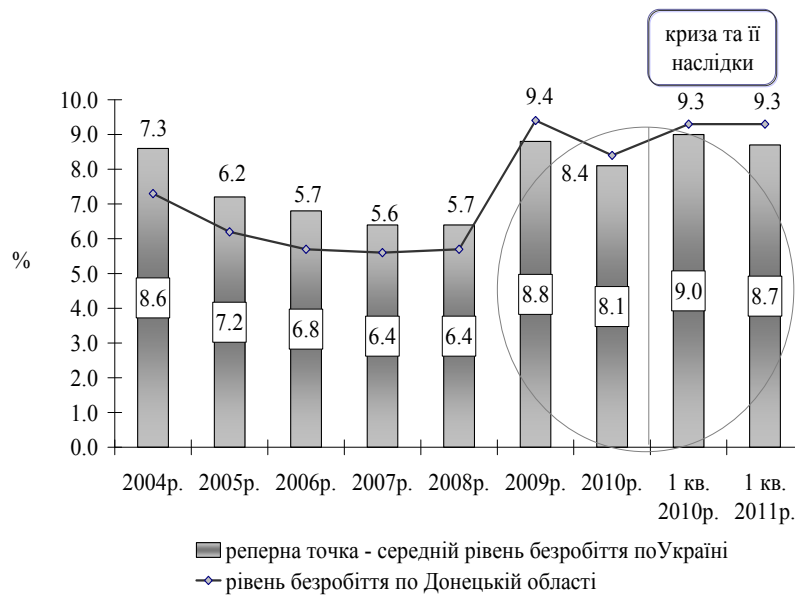


Рис.2. Порівняння показників рівня безробіття населення у віці 15-70 років по Україні та Донецькій області

Аналіз даних рис.1 та рис.2. чітко демонструють точку кризового стану ринку праці – 2009 рік, коли фіксувалось паралельно зниження рівня зайнятості в середньому по Україні та Донецькій області, та відповідно зростання рівня безробіття. Тенденції показників, що аналізуються по Донецькій області відповідають в цілому тенденціям реперних точок [8].

Більш детальний аналіз демонструє, що до 2009 року рівень зайнятості по Донецькій області перевищував реперні точки. Наприклад в 2008 році рівень зайнятості по Донецькій області був більшим реперного значення на 1,4 відсоткових пункти (далі в.п.). В період кризи – навпаки рівень зайнятості по Донецькій області демонструє зниження від реперних значень. Порівняння останніх даних Державної служби статистики за 1 квартал 2010 року з 1 кварталом 2011 року свідчить про зменшення діапазону відхилень значень по Донецькій області з реперними значеннями з -0,4 в.п. до -0,1 в.п (табл.1). Дані відхилень, зростання позиції Донецької області в ранжованому ряду значень рівня зайнятості серед регіонів України дають підставу надавати позитивну оцінку виходу з кризи ринку праці, та можливості реалізації основних напрямків розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2011 року [9].

Ланцюжкові зміни показників свідчать про більшу глибину впливу кризи на Донецький регіон, ніж в середньому по Україні. Так, якщо на момент кризи у 2009р. реперна точка – рівень зайнятості в середньому по країні – зазнала падіння на 1,6 далі в.п., то по Донецькій області цей показник був більше ніж у 2 рази більший – - 3,4 в.п. Відповідно зростання безробіття складо по Україні – +2,4 в.п., по Донецькій області – +3,7 в.п. (табл.2).

Таким чином, аналіз відхилень рівня зайнятості та рівня безробіття від реперних точок дає змогу більше детально з викладкою значень оцінити глибину впливу кризи на стан ринку праці того чи іншого регіону, а також порівняти стан виходу з кризи регіонів.

Таблиця 1  
Показники аналізу динаміки змін відхилень від реперних значень рівня зайнятості по Донецькій області у 2004 – 2010 р.р. показник стимулятор

Роки	Рівень зайнятості населення (згідно методології МОП у віці 15-70 років)				Місце Донець-кої області у ранжованому ряду	Абсолютне відхилення значення по Донецькій області від максимального значення	Абсолютне відхилення значення по Донецькій області від реперної точки
	реперна точка – середній рівень зайнятості по Україні	ланцюжковий приріст, відхилення до попереднього року	по Донецькій області	ланцюжковий приріст, відхилення до попереднього року			
	%		%		місце	Відсоткових пунктів	Відсоткових пунктів
2004	56.7	-	57.4	-	9	-6.8	0.7
2005	57.7	1.0	58.7	1.3	5	-4.6	1.0
2006	57.9	0.2	59.2	0.5	3	-4.4	1.3
2007	58.7	0.8	59.8	0.6	3	-4.6	1.1
2008	59.3	0.6	60.7	0.9	3	-4.2	1.4
2009	57.7	-1.6	57.3	-3.4	14	-5.8	-0.4
2010	58.5	0.8	58.3	1.0	14	-5.3	-0.2
1 кв. 2010р	58	0.8	57.6	0.7	11	-5.8	-0.4
2 кв. 2011р	58.6	0.6	58.5	0.9	11	-5.4	-0.1

Розповсюджуючи застосування реперних значень на міжнародні співставлення можна більш детально оцінити позиціювання України. Наприклад, до відома країн ЄС, де реперною точкою підрахунку буде виступати середнє значення серед країн Євросоюзу, у 2009р. рівень зайнятості по Україні (57,7%) перевищував реперне значення серед країн Євросоюзу – 52,5%, а рівень безробіття був на 1 в.п. меншим відповідно 8,8% – значення рівня безробіття по Україні, 8,9% – реперне значення.

Аналіз рівня зайнятості та рівня безробіття у порівнянні з реперними значеннями дозволяє виділити сегменти ринку праці, які забезпечать подальше зростання, наближення до реперних значень регіональних показників. Формули розрахунку аналізованих показників демонструють, що зростання можливе за рахунок:

- збільшення чисельності зайнятого населення,
- зменшення чисельності безробітного населення,
- зменшення чисельності економічно неактивного населення.
- Особливу увагу привертають такі категорії як:
  - особи працездатного віку, які зневірилися знайти роботу;
  - особи, які вважають, що немає підходящої роботи та не знають де і як її знайти.

Наявність значного прошарку таких осіб на ринку праці потребують не тільки розробки нових підходів та заходів профорієнтаційної роботи, а повної зміни в пріоритетах профорієнтаційної роботи, а саме переведення її в профілактичну площину.

**Таблиця 2**  
**Показники аналізу динаміки змін відхилень від реперних значень рівня безробіття по Донецькій області у 2004 – 2010 р.р. показник дестимулятор**

Роки	Рівень зайнятості населення (згідно методології МОП у віці 15-70 років)				Місце Донецької області у ранжованому ряду	Абсолютне відхилення значення по Донецькій області від максимального значення	Абсолютне відхилення значення по Донецькій області від реперної точки
	реперна точка – середній рівень безробіття по Україні	ланцюжковий приріст, відхилення до попереднього року	по Донецькій області	ланцюжковий приріст, відхилення до попереднього року			
			%				
	%		%		місце	Відсоткових пунктів	Відсоткових пунктів
2004	8.6		7.3	-	22	-5.2	-1.3
2005	7.2	-1.4	6.2	-1.1	22	-3.6	-1.0
2006	6.8	-0.4	5.7	-0.5	22	-3.6	-1.1
2007	6.4	-0.4	5.6	-0.1	20	-3.4	-0.8
2008	6.4	0.0	5.7	0.1	21	-3.1	-0.7
2009	8.8	2.4	9.4	3.7	15	-3.3	0.6
2010	8.1	-0.7	8.4	-1.0	16	-3	0.3
1 кв. 2010р.	9	9.0	9.6	9.6	14	-3.2	0.6
2 кв. 2011р.	8.7	-0.3	9.3	-0.3	12	-3.2	0.6

На сьогодні системна професійна профорієнтаційна допомога надається фахівцями служби зайнятості, в першу чергу, як зайнятим, так і не зайнятим громадянам, які перебувають на обліку в службі зайнятості.

Проблема полягає в тому, що особи працездатного віку, які зневірилися знайти роботу, не мають високого ступеню довіри і до послуг служби зайнятості. Охопити дану категорію профорієнтаційними послугами та сформувати оновлену потребу в стабільній зайнятості можливо лише на основі нового формату надання профорієнтаційних послуг та розширення послуг психологічної підтримки, які надаються спеціалістами психологами – профконсультантами, у формі індивідуально-професійної консультації та психологічного обстеження безробітного. Результатом такої роботи повинне стати:

- подолання внутрішніх конфліктів та проблем людини;
- вирішення питання внутрішньої соціальної адаптації;
- знаходження внутрішнього потенціалу та сприяння особистісному зростанню громадянина.

Що стосується категорії людей, які вважають, що немає зараз на ринку праці підходящої для них роботи або вони не знають як її знайти, то тут службі зайнятості слід зробити акцент на групових профорієнтаційних заходах. Ці заходи є комплексом науково-обґрунтованих форм, методів та засобів впливу на незайняте населення, з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей людини, її інтересів та можливостей [10].

Групові профорієнтаційні форми роботи спрямовані перш за все, на забезпечення незайнятого населення інформацією, яка дозволить людині усвідомити реальну ситуацію, що існує на сучасному ринку праці, інформування населення про можливості та умови набуття професійної освіти, формування позитивного ставлення до різних видів професійної діяльності, особливо до професій, що користуються підвищеним попитом на ринку праці.

Серед населення, що не може знайти підходящу роботу, слід окремо виділити молодь у віці до 35 років. Про необхідність активного переведення профорієнтаційної роботи з молоддю в превентивну площину свідчить той факт, що станом на 1 січня 2011 року чисельність молоді у віці до 35 років складає 15,2 тис. осіб або 48% всіх безробітних (майже кожен другий). Особливу увагу привертає учнівська молодь.

Незважаючи на застосування широкого набору інструментарію профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю, 20% учнів 9-11 класів шкіл Донецької області не мають уяви про послуги, які надає служба зайнятості (рис.3). А саме для цієї категорії населення слід створити всі умови для обміркованого та виваженого вибору майбутньої професії, яка є запитувана на ринку праці. Тобто превентивна профорієнтаційна робота з даною категорією є пріоритетною [11].

Виходячи з проведеного аналізу першочерговими заходами щодо покращення стану ринку праці Донецької області є: підвищення якості і конкурентоздатності робочої сили регіону, на основі оптимізації структури пропозиції робочої сили, що відповідає потребам і тенденціям стійкого зростання економіки Донецької області, шляхом професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки незайнятого населення;

посилення відповідальності роботодавців щодо відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функції заробітної плати, максимальної легалізації зайнятості;

формування економічного механізму стимулювання роботодавців щодо підвищення їх зацікавленості в працевлаштуванні молоді;  
 розвиток персоналу на виробництві та залучення роботодавців до підготовки і перепідготовки кадрів, освітніх та наукових процесів;  
 забезпечення взаємозв'язку навчальних закладів та підприємств в частині вдосконалення за рахунок підприємств матеріально-технічної бази навчальних закладів для підготовки висококласних спеціалістів, створення інституту наставництва на підприємствах тощо;

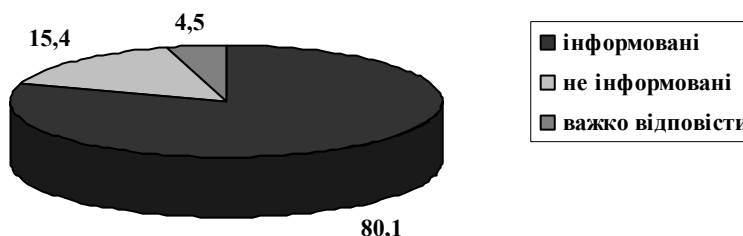


Рис. 3. Рівень інформованості учнів загальноосвітніх шкіл про діяльність служби зайнятості

підвищення ефективності та якості надання соціальних послуг, розвиток форм та методів роботи з незайнятим населенням, зокрема, спрямованих на підвищення мотивації до праці в легальному секторі економіки, професійної якості робочої сили, її мобільності на ринку праці та оперативному працевлаштуванню за сприянням служби зайнятості;  
 розгортання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до потреб економіки, подальше розширення профнавчання під замовлення роботодавців;  
 подальший розвиток професійної орієнтації населення, зокрема превентивної для молоді з урахуванням ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку;  
 підтримка самостійної зайнятості, сприяння розвитку підприємницької ініціативи незайнятих громадян;  
 формування нової моделі інформаційної політики служби зайнятості (реклама, імідж, авторитет) з метою поширення інформаційного простору про можливості та послуги служби зайнятості.

**РЕЗЮМЕ**

Стаття посвячена можливості використання или установлення реперних значень в аналізі основних показателів ринку праці: рівня зайнятості и рівня безробіття. В статті проведено аналіз рівня зайнятості и безробіття на ринку праці Донецької області и предложены первоочередные мероприятия по улучшению состояния рынка труда области.

**Ключевые слова:** реперная точка, уровень занятости, уровень безработицы.

**РЕЗЮМЕ**

Стаття присвячена можливості використання або встановлення реперних значень в аналізі основних показників ринку праці: рівня зайнятості та рівня безробіття. В статті проведено аналіз рівня зайнятості та безробіття на ринку праці Донецької області та запропоновано першочергові заходи щодо покращення стану ринку праці області.

**Ключові слова:** реперна точка, рівень зайнятості, рівень безробіття.

**SUMMARY**

Article is devoted use or establishment possibility repem's values in the analysis of the basic indicators of a labor market: an occupation level and a rate of unemployment. In article the analysis of an occupation level and unemployment on a labor market of Donetsk area is carried out and prime actions for improvement of a condition of a labor market of area are offered.

**Key words:** a repem's point, an occupation level, a rate of unemployment.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Прохоров А.М. Великий енциклопедичний словник / А.М. Прохоров– М. : Наука, 1998. – 189 с.
2. Ярышев Н.А. Теоретичні основи змін температур / Н.А. Ярышев– М. : Знання, 2001. – 65 с.
3. Бандур С.І. . Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку світового ринку праці / С.І. Бандур, О.І. Цимбал // Вісник Донецького національного університету, Серія В: Економіка і право, 2007. – С. 15-20
4. Нікіфорова А.А Ринок праці: зайнятість та безробіття / А.А. Нікіфорова. – К. : Освіта, 2008. – 94 с.
5. Економіка праці. Соціально-трудові відносини / Волгін Н.А. – М.: ЕКЗАМЕН, 2006. – 151 с.
6. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання Прес, 2008. – 107 с.
7. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: навч. посіб. / В.М. Петюх. – К.: МАУП, 2004. – 73 с.
8. Економічна активність населення у І кварталі 2011 року / Державний комітет статистики України. – К. : Експрес-Випуск, 23.06.2011, №157. – 9 с.
9. Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2011 року: Схвалено Наказом Президента України від 3 червня 2000 р. № 958/99 // Офіційний вісник України. – 1999. – №31.
10. Соколик М.П. Основні макроекономічні показники рівня життя населення України: тенденції та перспективи / М.П. Соколик. – К.: Знання, 2008.– 47 с.
11. Дослідження впливу профорієнтаційної роботи з молоддю на структуру пропозиції робочої сили регіону // Звіт з науково-дослідної роботи. – Донецьк, ДонНУ. – 2011. – 64 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ ПІДГОТОВКИ ТА ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Ровенська В. В., ст. викладач, Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

Постановка проблеми. В умовах трансформаційних перетворень структури національної економіки питанням створення конкурентоздатного трудового потенціалу приділяється багато уваги як державних органів влади так і власників підприємств. Визначення методів підготовки та оцінювання трудового потенціалу є першочерговим завданням на підприємствах національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження методів підготовки та оцінювання трудового потенціалу присвячено багато праць як вітчизняних так і зарубіжних вчених таких як І. Бажан, В. Брич, В. Савченко, Н. Тарнавська, О. Варецька, О. Грішнова, В. Веснін, Х. Грэхем, Р. Беннетт та ін.

Метою статті є дослідження методів підготовки та оцінювання трудового потенціалу на підприємствах України.

Викладення основного матеріалу. Трудовий потенціал підприємства є змінною величиною, яка знаходиться у постійному русі, він є основним ресурсним фактором підприємства. Глобальні трансформації в структурі як самих компаній так і самих економічних систем, зовнішньоекономічна діяльність підприємств, створення транснаціональних корпорацій обумовлюють певні вимоги до персоналу цих компаній. До яких можна віднести: вільне володіння персональним комп'ютером, користування Internet, знання іноземних мов, комунікабельність, вміння адаптуватись до змін, тощо.

Для підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу і як наслідок економічного потенціалу підприємства необхідно застосування методів підготовки та подальшої його оцінки, що дасть змогу отримати конкурентоздатного працівника який постійно підвищує свій освітньо-кваліфікаційний рівень. Потенціал самого підприємства в значному ступені залежить від ступеня розвитку трудового потенціалу складовою якого є людина. Застосування цих методів на підприємствах дозволяє керівництву розкрити трудовий потенціал самої людини та підвищити його особисту і професійну ефективність.

Закордонні керівники корпорацій приділяють багато уваги професійному зростанню працівника, тому що конкурентоздатність компанії на пряму залежить від висококваліфікованих та ініціативних спеціалістів. Наприклад, компанія Motorola витрачає близько 100 млн. дол. що рік на навчання персоналу, отримуючи при цьому зиск у 3 долари на кожний вкладений у навчання персоналу долар. [9]

Методи навчання персоналу – способи, при яких досягається оволодіння знаннями, уміннями, навичками тих, що навчаються. Розрізняють:

- навчання на робочому місці: метод завдань, що ускладнюються, зміна робочого місця, спрямоване придбання досвіду, виробничий інструктаж, метод делегування відповідальності і інші методи;
- навчання поза робочим місцем: читання лекцій, проведення ділових ігор, розбір конкретних виробничих ситуацій, проведення конференцій і семінарів, формування груп по обміну досвідом, створення гуртків якості і інші методи.

Закордонно все поширеного застосування набуває коучинг, як метод безпосереднього навчання менш досвідченого співробітника більш досвідченим в процесі роботи, та форма індивідуального наставництва, консультування.

Коучинг (англ. coaching) – метод безпосереднього навчання менш досвідченого співробітника досвідченим в процесі роботи; форма індивідуального наставництва, консультування. Витоки коучинга лежать у спортивному тренерстві, позитивній, когнітивній і організаційній психології, в уявленнях про усвідомлене життя і можливості постійного і цілеспрямованого розвитку людини. [1]

Основоположниками коучинга вважаються:

У. Тімоти Голві (W. Timothy Gallwey) – автор концепції внутрішньої гри, що лежить в основі коучинга. Уперше концепція викладена в книзі "Внутрішня гра в теніс" (The Inner Game of Tennis), виданою в 1974 р.

Джон Уйтмор (John Whitmore) – Автор книги "Коучинг високої ефективності", виданої в 1992 р. Розвинув ідеї Голві в застосуванні до бізнесу і менеджменту.

Томас Дж. Леонард (Thomas J. Leonard) – засновник Університету коучей (Coach University – www.coachu.com), Міжнародної Федерації Коучей, Міжнародної асоціації сертифікованих коучей (International Association of Certified Coaches – IAC) і проекту CoachVille.com.[1]

Існує безліч визначень коучинга, з найбільш відомих:

Коучинг – це процес створення коучем умов для усебічного розвитку особистості клієнта. [1]

Коучинг – це стосунки, що тривають, які допомагають людям отримати виняткові результати в їх житті, кар'єрі, бізнесі або в громадських справах. За допомогою коучингу клієнти розширюють область пізнання, підвищують ефективність і якість свого життя.[1]

Коучинг – це система реалізації спільного соціального, особового і творчого потенціалу учасників процесу розвитку з метою отримання максимально можливого ефективного результату. [1]

Коучинг – це мистецтво створення, за допомогою бесіди і поведінки, середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей, так, щоб воно приносило задоволення.[1]

Коучинг – це модель взаємодії, завдяки якій керівник підвищує рівень мотивації і відповідальності, як у себе самого, так і у своїх співробітників. [3]

Коучинг – це спосіб відкрити талановитим, психічно здоровим, багатим і успішним людям реальну можливість стати ще талановітшими, здоровішими, багатшими і успішнішими. [2]

Дж. Грін під коучингом – сприяння позитивним змінам, яке допомагає людям розвинути свій потенціал.[2]

Майлз Дауни, вважає, що коучинг – це мистецтво сприяти інтенсивності і якості роботи, навчанню і розвитку іншої людини.[2]

Є безліч визначень коучингу і вони відрізняються один від одного, але суть залишається однаковою. Цю загальну основу можна описати декількома словами: 1) партнерство; 2) розкриття потенціалу; 3) результати.

На практиці виділяють декілька видів коучингу, основними являється організаційний і персональний.

Організаційний коучинг – це в першу чергу школа міжособових стосунків, заснована на цінностях самого коучингу, таких як: довіра потенціалу персоналу, відсутність жорсткої ієрархії із закріпленими ролями, уміння делегувати, баланс особистих цілей і цілей компанії, турбота про розвиток і навчання та ін.[4]

Завдання організаційного коучингу сприяти формуванню нового стилю і культури управління, при якому на зміну неефективному командно-адміністративному управлінню прийде більш відкритий, партнерський тип взаємодії, що створює сприятливі умови для підвищення ефективності компанії, проведення необхідних змін, створення згуртованої команди і підвищення ефективності кожного співробітника.[4]

Персональний коучинг – це:

- Точно спрямований метод розвитку особистості.

- Підтримувальні стосунки рівних. Основа для коучингу – стосунки рівності. Коучинг спрацьовує тільки у тому випадку, якщо ці стосунки розуміються правильно із самого початку і підтримуються упродовж усієї роботи.

- Стосунки відповідальності. Рівність припускає розподіл відповідальності.

- Шляхи створення змін, внутрішніх і зовнішніх. Спонукальний імпульс – це потреба в змінах. Вони не обов'язково мають бути зовнішніми, це можуть бути зміни відношення, образу думок або установок. Сфера змін, які стимулює коучинг, – це усе життя. Ніщо не знаходиться "за межами" її, якщо тільки не буде вирішено інакше, але створення бар'єрів навколо визначених тим не принесе користі, і не дасть можливості досягти успіху в стимулюванні якісних змін. [5]

Таким чином, коучинг – це партнерська співпраця, завдяки якій розкривається, реалізується потенціал, і досягаються результати.

На думку Дж. Уйтмора коучинг – це стиль менеджменту та управління організацією, який сприяє розкриттю потенціалу особистості для максимізації особистої продуктивності та ефективності. [7, 19]

Дж. Смарт визначає коучинг як щоденну роботу менеджера зі своїм персоналом з метою навчання і підвищення кваліфікації. [7, 19]

На думку В. Брича, коучинг – система організаційних, соціально-психологічних та економічних методів, які сприяють розкриттю та максимізації потенціалу особистості і колективу в професійній сфері, створюють умови для перманентного розвитку та професійного зростання персоналу, призводять до інновацій, якісно вищого рівня відповідальності працівників, тобто коучинг перетворюється на сучасну персонал-технологію. [7, 20]

В. Брич виокремлює наступні цілі використання коучингу:

- створення індивідуального неповторного стилю роботи працівника (актуально у сфері послуг, інноваційних технологій, ведені переговорів);
- пошук найбільш оптимального та раціонального рішення за існування декількох альтернатив;
- створення нового продукту, проекту, бренду, модернізація існуючих виробничих процесів;
- забезпечення високих стандартів виконання завдань;
- розвиток системи партисипативного управління;
- створення атмосфери, яка стимулює креатив, генерацію нових ідей;
- впровадження та апробація інновацій, пов'язаних з організаційними чи технологічними змінами, реінжинірингом, бенчмаркінгом, освоєнням нових ринків збуту;
- об'єднання зусиль різних підрозділів, груп, працівників для вирішення спільних завдань та досягнення стратегічної мети організації;
- забезпечення оптимального завантаження працівників з метою повного використання їх трудового потенціалу і підвищення ефективності праці;
- оптимізація структури капіталу.

Наступним кроком в формуванні конкурентоздатного персоналу підприємства є його оцінка. Оцінка персоналу – система, яка дозволяє виміряти результати роботи і рівень професійної компетентності співробітників, а так само їх потенціалу в розрізі стратегічних завдань компанії. Таким чином, в ході оцінки персоналу відбувається порівняння співробітника, що обіймає ту або іншу посаду, з фахівцем, ідеально відповідним для цієї позиції. [10]

Методи оцінки персоналу поділяються за їх спрямованістю на якісні, комбіновані і кількісні. [11]

1. Якісні методи – методи описового характеру, визначальні якості працівників без їх кількісного вираження.

Матричний – один з найпростіших і поширеніших описових методів. Його суть полягає в порівнянні фактичних якостей працівників з набором якостей, потрібних займанню посадою.

Метод еталону нагадує попередній, але порівнює фактичні дані не з покладеними за посадою навичками і поведінкою, а з характеристиками найбільш успішних працівників цього напрямку.

Система довільних характеристик – теж поширений метод. Він передбачає досить вільну (усну або письмову) форму оцінки співробітників. Керівник або група керівників (експертів) описують видатні успіхи і упущення підлеглих за певний період їх діяльності.

Метод оцінки виконання схожий на попередній. Експертами можуть бути також керівники, але оцінювати вони будуть не яскраві моменти діяльності співробітника, а усю його роботу за певний період часу.

Метод групової дискусії теж відноситься до описових. Він, напевно, найчастіше використовується вітчизняною практикою. Це бесіда групи керівників або експертів з працівниками відносно їх діяльності. Метод групової дискусії дозволяє за певними критеріями вибрати найбільш активних, самостійних, людей що логічно міркують.

2. Комбіновані методи. У їх основу покладені як описовий принцип, так і кількісні характеристики.

До них відносяться:

- тестування – оцінка працівників по мірі рішення ними заздалегідь підготовлених виробничих завдань (тестів);
- визначення коефіцієнта інтелектуальності співробітника (кількісних показників якісного рівня рішення заздалегідь підготовлених виробничих завдань).

Метод підсумовуваних оцінок полягає у визначенні експертами частоти прояву ("постійно", "часто", "іноді", "рідко", "ніколи") у працівників тих або інших якостей і привласненні певних бальних оцінок за той або інший рівень частоти.

Система заданого угруповання працівників передбачає вибір обмеженого числа чинників оцінки, розподіл працівників по цих чинниках на чотири групи ("поганий працівник", "задовільний працівник", "хороший працівник", "відмінний працівник") і наступна заміна поганих працівників відмінними.

3. Кількісні методи оцінки, в результаті застосування яких можна визначити рівень ділових якостей працівників з достатньою мірою об'єктивності.

Система кваліфікації по порядку, або метод рангового порядку : група керівників, виходячи з певних критеріїв оцінки, розташовує оцінюваних співробітників по порядку – від самого кращого до самого гіршого. Підсумкова оцінка визначається сумою порядкових номерів, отриманих працівником за виконання поставлених завдань.

Метод заданої бальної оцінки полягає в привласненні заздалегідь встановлених балів за кожне досягнення працівника з наступним визначенням його загального ділового рівня у вигляді набраних окулярів.

Метод вільної бальної оцінки полягає в привласненні керівником або експертом певної кількості балів кожній якості працівника. Загальна оцінка складається як сума балів або як середній бал.

Система графічного профілю полягає в зображенні кожного з ділових якостей співробітника (у балах) у вигляді точок на графіці.

Перераховані методи, як правило, дозволяють вирішити лише окремі конкретні питання оцінки потенційних здібностей працівників і не дозволяють оцінити особу в усіх її проявах. У зв'язку з цим цілком логічна поява в останні роки комплексного методу оцінки особи працівника – методу оцінних центрів, що синтезував окремі елементи перерахованих методів і напрямів.

Світова практика виділяє наступні методи оцінки персоналу :

Assessment Center (AC) – асесмент-центр. Метод заснований на комплексній оцінці компетенцій персоналу.

Management by Objectives (MBO) – управління по цілях (УПЦ). Враховуються особисті досягнення кожного співробітника. Увага приділяється результатам виконаної роботи за певний період часу (зазвичай за рік).

Management by values (MBV) – управління на основі цінностей.

Performance Management (PM) – використовуються декілька варіантів перекладу : "управління результативністю", "управління діяльністю" і "планування і оцінка діяльності". У цьому методі оцінка результатів доповнюється оцінкою особових якостей співробітника. Важливим чинником є наявність інструментів прогнозування подальшого професійного розвитку співробітника і планування його кар'єри в організації.

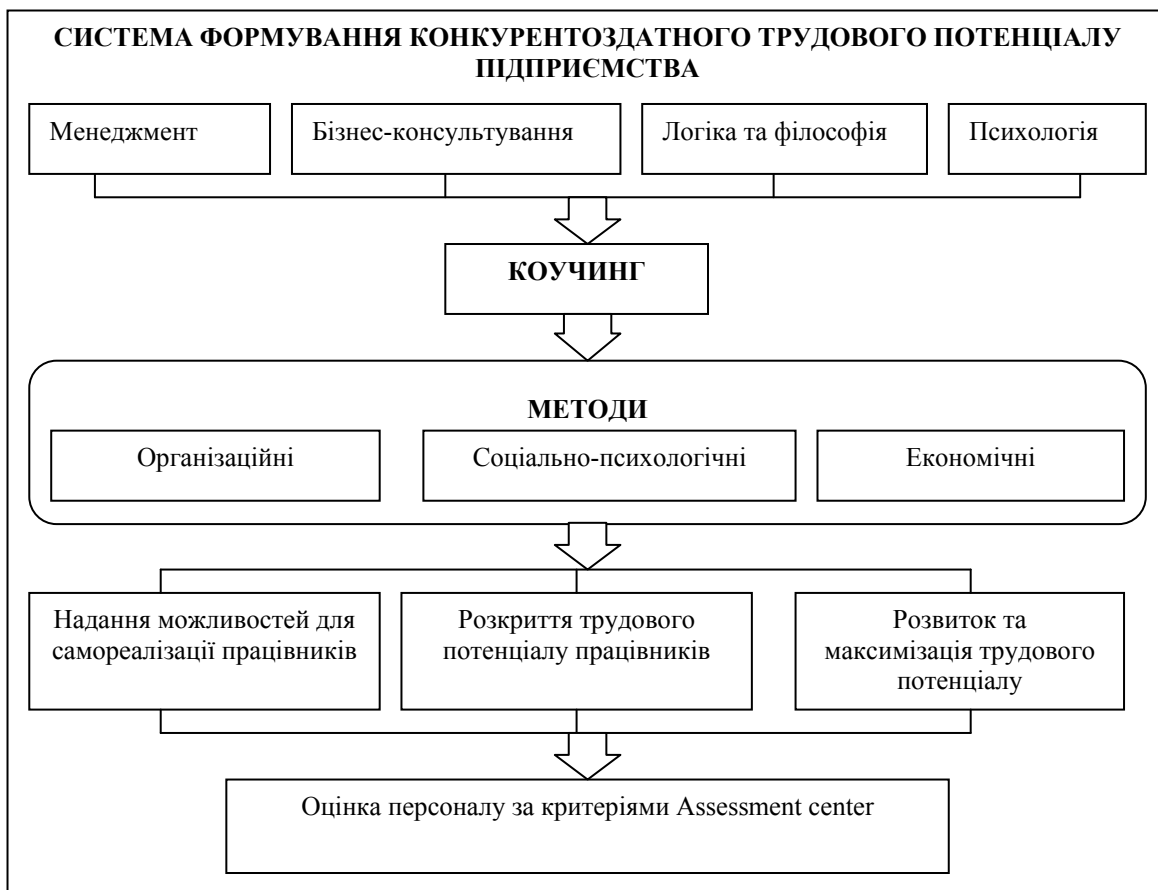
"360 градусів" – це отримання даних про дії людини в реальних робочих ситуаціях і про виявлені їм ділові якості. Інформацію при цьому, отримують від людей, які спілкуються з цією людиною на різних рівнях: начальника, колеги, суміжника, підлеглого, клієнтів.[10]

Для оцінки трудового потенціалу(працівників) на іноземних фірмах придбав найбільше застосування метод Assessment center – це конгломерат методів, що підбираються для комплексної оцінки персоналу під конкретні завдання замовника. Ця технологія оцінки персоналу включає окрім анкетування, тестування, проведення інтерв'ю і письмових завдань – ділова взаємодія учасників оцінки між собою. У спеціально змодельованих ситуаціях, наближених до реальної діяльності, учасники мають можливість виявити свою компетентність, професійні знання, навички, особові якості, розкрити наявний потенціал. [8]

На відміну від інших технологій оцінки асесмент-центр ( Assessment center ) дозволяє побачити і зафіксувати відмінні особливості того або іншого кандидата на тлі інших, розкрити його управлінські навички, уміння працювати в команді, вирішувати конфліктні ситуації, вести ділові переговори.

Оцінка відбувається на основі критеріїв, так званих компетенцій, що описують профіль вимог до посади і узгоджених із Замовником.

Асесмент-центр (Assessment center) проходить у вигляді тренінгу під спостереженням відеокамери і групи спостерігачів на чолі з провідним експертом. Вони фіксують в спеціальних бланках поведінку учасників асесмент-центра. До групи спостерігачів входять вчені експерти, HR – менеджери і лінійні менеджери компанії-замовника. [8]



\* Складено автором за [7] та [8]

Рис. 1. Система формування конкурентоздатного трудового потенціалу підприємства

Отримані дані аналізуються і узагальнюються за спеціальною технологією, що гарантує об'єктивність і надійність результатів.

В результаті такого різнобічного дослідження виходять достовірні результати про відповідність учасника центру оцінки займаної посади, його можливості і зони зростання.

Для чого використовують асесмент-центр?

- 1) Відбір кадрів при прийомі на роботу;
- 2) Проведення атестацій на відповідність посади;
- 3) Складання групи резерву і плану ротації кадрів;
- 4) Складання програм індивідуального розвитку і комплексних програм навчання персоналу;
- 5) Вибір ефективного стилю управління і мотивації співробітників.

Що в результаті?

- 1) Повна і достовірна інформація про професійні і особові якості оцінювані;
- 2) Визначення сильних і слабких сторін кожного співробітника, виділення зон професійного зростання;



3) Адекватний зворотний зв'язок співробітникам, націлена на підвищення їх компетентності.

Критерії формування ціни

1. Цілі Центру Оцінки
2. Число посад і позицій
3. Кількість кандидатів на оцінку
4. Форма надання результатів

На переважній кількості підприємств існує традиційна система оцінки працівників, тобто коли працівників оцінює безпосередній керівник, що надає цій оцінці деяку часту суб'єктивності. Якщо ж застосовувати різні методи при підготовці та оцінюванні персоналу то можна більш об'єктивно підходити до визначення особистих і професійних навичок, знань та вмінь цього працівника. Застосування таких методів сприяє формуванню конкурентоздатного трудового потенціалу підприємства (рис 1).

Висновки. Таким чином можна визначити, що коучинг – це система заходів, яка спрямована на підвищення як професійного так і особистого рівня розвитку працівника за допомогою соціально-психологічних, організаційних і економічних методів впливу на його особистість.

На практиці застосовується багато підходів до оцінки персоналу, які спрямовані в першу чергу, на виявлення тих якісних характеристик, які б допомагали керівництву у виявленні сильних і слабких сторін кожного співробітника у відповідності щодо займаних посад. Метод оцінювання персоналу Assessment center спрямовано на виділення зон професійного зростання працівника.

#### РЕЗЮМЕ

В статті досліджуються методи підготовки та оцінки трудового потенціалу підприємства.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, ассесмент-центр, коучинг, образовательно-квалификационный уровень, метод, оценка.

#### РЕЗЮМЕ

У статті досліджуються методи підготовки та оцінки трудового потенціалу підприємства.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, ассесмент-центр, коучинг, освітньо-кваліфікаційний рівень, метод, оцінка.

#### SUMMARY

The article investigates the methods of preparation and evaluation of the employment potential of the company.

**Keywords:** labor potential, Assessment center, coaching, education level, method evaluation.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Електронна енциклопедія «Вікіпедія» [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Коучинг>
2. Что такое коучинг? [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.uatrenings.org.ua/index83-83.html>
3. Хамаганова С. Коучинг как стиль управления [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.nlp-coach.com.ua/view\\_statya.php?id=11](http://www.nlp-coach.com.ua/view_statya.php?id=11)
4. Региональный центр развития коучинга [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.coach4u.com.ua/stat-org-coach.php>
5. Добротворский И.Л. Коучинг – личная тренировка: Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере. Москва: ГП «Люберецкая типография», 2006. – 34 с.
6. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.smarteat.ru/Personnel/HumanResourceByGraham.shtml>
7. Брич В. Методологічні засади розвитку Коучингу в Україні /В. Брич // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 6. – 18 – 23
8. Технологія ASSESSMENT CENTER [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.abmgroupp.ru/engine.php?c=c0005>
9. Корпорация без «центра», или можем ли мы развиваться вне больших зданий? // Менеджмент.com.ua. Интернет-портал для управлінців [Електронний ресурс] Режим доступа: <http://www.management.com.ua/strategy/str102.html>
10. Оценка персонала. //HRM. Управление персоналом. Компания ИНКОМ. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://hrm.incom.ua/content/view/370545/104/>
11. Оценка персонала [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.bereg.ru/sprav\\_info/bisnes/trud/personal.shtml](http://www.bereg.ru/sprav_info/bisnes/trud/personal.shtml)

УДК: 658.8

#### АНАЛІЗ ПОПИТУ НА ОСВІТНІ ПОСЛУГИ ВНЗ ІV РІВНЯ АКРЕДИТАЦІЇ

Саснко О.О., аспірантка кафедри «Маркетинг» ДонНУ

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими і практичними завданнями. В умовах становлення глобального інформаційного суспільства одним із чинників забезпечення конкурентоспроможності країн стає формування високоефективної освітньої системи, яка б задовольняла потреби національної економіки і відповідала міжнародним освітнім стандартам. Адже саме освітня галузь є сферою продукування знань та інформації і забезпечує примноження інтелектуального та економічного потенціалу суспільства. За таких обставин освітній маркетинг виступає в ролі ефективного інструменту впливу, що покликаний привести ринок освітніх послуг у відповідність до сучасних вимог світового інформаційного простору.

Поглиблення неоднорідності освітнього ринку України, диференціація потреб споживачів, а також динамічна зміна чинників соціально-демографічного середовища змушують навчальні заклади усіх рівнів акредитації досліджувати попит на освітні послуги і розробляти комплексну маркетингову стратегію формування (активізації) попиту у розрізі ідентифікованих сегментів ринку.

Зважаючи на це, особливого значення у освітній сфері набуває використання маркетингового інструментарію, зокрема прийомів сегментування споживачів та методик оцінки попиту, що, в свою чергу, зумовлює необхідність ретельного аналізу вітчизняної і зарубіжної теорії та практики, розробки найбільш ефективного комплексу заходів з формування попиту та стимулювання збуту освітніх послуг.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні основи маркетингу вищої освіти було закладено ще в середині 20 сторіччя. З того часу зарубіжними вченими приділялось багато уваги дослідженням в області маркетингового управління освітніми закладами.

Різним аспектам аналізу попиту на ринку освітніх послуг присвячені роботи зарубіжних і вітчизняних вчених-економістів: І. Ванькіної, О. Єгоршина, У. Зінурова, С. Ілляшенка, Ю. Кириліної, В. Кучеренко, Є. Крикавського, М. Матвіїва, Т. Оболенської, О. Панкрусіна, І. Решетнікової, Є. Савельєва, А. Сагінової, Д. Шевченка та інших.

Так, І. Ванькіна, О. Єгоршин і В. Кучеренко досліджували особливості формування попиту і пропозиції на ринку додаткової професійної освіти на прикладі магістерської програми «Бізнес-адміністрування». Автори зазначають, що потенціал попиту ринку додаткової освіти може бути визначений, виходячи з чисельності керівників органів влади, підприємств та організацій, а попит у грошовому вираженні розраховується добутком чисельності керівників в країні, питомої ваги керівників з вищою освітою та річної вартості навчання за програмою МБА [1, с. 53].

В свою чергу, М. Матвіїв досліджує особливості прогнозування попиту на знання як на новий товар сфери маркетингу. Вчений стверджує невідповідність знань системі ринкових відносин, потребам національної економіки і структурі виробництва у зв'язку з їх швидким моральним зносом, тому обґрунтовує необхідність розробки науково-практичного прогнозу попиту на знання як частини загального соціально-економічного прогнозу розвитку держави [2, с. 95].

Г. Колеснікова розглядає попит на освітні послуги з точки зору джерел його формування (потреб), які пов'язує або з психологічним бажанням споживача затвердитися у суспільстві, належати до певного класу людей, або з матеріальним бажанням – займати кращу посаду, щоб отримувати вищу заробітну платню. Крім цього, автор виділяє шість груп факторів зовнішнього середовища, які значною мірою впливають на формування попиту на освітні послуги. До їх числа Г. Колеснікова відносить природно-географічні, соціально-географічні, соціально-економічні, соціально-демографічні, соціально-політичні та історико-культурологічні чинники [3, с. 16].

Однак, незважаючи на велику кількість наукових поглядів, аналіз спеціалізованої літератури дозволяє стверджувати, що стан наукової розробленості теорії оцінки освітнього ринку на сьогоднішній день не відповідає практичним потребам ринку. Більш того, практичне застосування методології оцінки і прогнозування попиту споживачів освітніх послуг має поодинокий характер, особливо в діяльності державних освітніх закладів. Тож, існує об'єктивна необхідність узагальнення зарубіжного і вітчизняного досвіду за даною проблематикою з метою формування оптимальної методології оцінки та прогнозування ринку, розробки найбільш ефективного комплексу заходів з активізації попиту на освітні послуги.

Постановка невирішених частин проблеми. Мета і завдання статті. Не дивлячись на багаточисельність наукових досліджень в області менеджменту і маркетингу освітньої сфери, проблема створення ефективної методології оцінки і прогнозування попиту споживачів послуг вищої освіти залишається актуальною. Таким чином, метою подальшого дослідження є розробка і обґрунтування науково-практичного підходу щодо оцінки попиту на освітньому ринку України, базованого на результатах його сегментації з урахуванням зарубіжного і вітчизняного досвіду маркетингового управління вищими навчальними закладами.

Основний матеріал дослідження. Основу всебічного аналізу попиту на освітні послуги складає теорія споживання та загальна теорія попиту і пропозиції.

Згідно з теорією Ф. Котлера, будь-яка потреба має 5 інтерпретацій: заявлена потреба, дійсна потреба, незаявлена потреба, потреба в захопленні і таємна потреба [4, с. 51]. Якщо перенести дану теорію у сферу освітніх послуг, отримаємо наступні типи потреби:

1. Заявлена потреба – абітурієнт хоче вступити до університету, щоб здобути вищу освіту.
2. Дійсна потреба – абітурієнт хоче вступити до престижного вищого навчального закладу на конкретний напрям підготовки конкретної форми навчання.
3. Незаявлена потреба – абітурієнт очікує набуття всіх необхідних знань та практичних навичок у процесі навчання в університеті.
4. Потреба в захопленні – абітурієнт хоче вступити до кращого вузу регіону (країни) на престижний напрям підготовки, щоб відчувати самоповагу та захоплення друзів.
5. Таємна потреба – абітурієнт хоче отримати диплом вищого навчального закладу, щоб успішно працевлаштуватися, почати кар'єру і забезпечити собі матеріально незалежне життя.

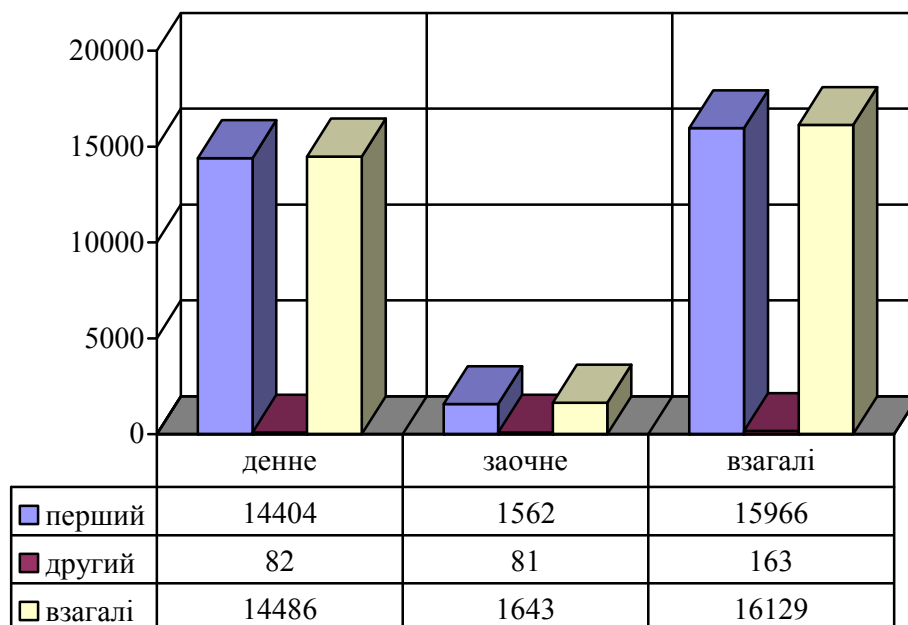


Рис.1 Кількість поданих заяв і документів на навчання на ОКР «Бакалавр» у першому і другому потоці вступної кампанії 2010 року до Донецького національного університету

Так чи інакше, попит на освітні послуги на мікрорівні (рівні навчального закладу) відображається через показники кількості поданих заяв та кількості зарахованих осіб на усі форми навчання та всі напрямки підготовки. При цьому, показник кількості поданих заяв цілком відповідає заявленій потребі вступника (заявленому попиту), тоді як дійсну потребу (дійсний попит) відображає кількість зарахованих осіб.

Розглянемо, попит на послуги вищої освіти на мікрорівні за результатами вступної кампанії 2010 року Донецького національного університету, як типового класичного університету IV рівня акредитації. Для цього проаналізуємо вищезазначені показники за наступними сегментами споживачів освітніх послуг:

1. Вступники на денну форму навчання і навчання без відриву від виробництва для здобуття ОКР «Бакалавр» на основі повної загальної середньої освіти.

2. Вступники на скорочений термін навчання для здобуття ОКР «Бакалавр» на основі освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст».

3. Вступники на денну форму навчання і навчання без відриву від виробництва на основі базової та повної вищої освіти для здобуття ОКР «Магістр», «Спеціаліст».

4. Вступники на навчання для здобуття другої вищої освіти на основі освітньо-кваліфікаційних рівнів «Бакалавр», «Магістр», «Спеціаліст».

Так, прийом заяв і документів від вступників на навчання на ОКР «Бакалавр» у 2010 році відбувся у два етапи: перший потік з 15.07.2010 р. по 5.08.2010 р.; другий потік з 16.08.2010 р. по 21.08.2010 р.

Загальна кількість заяв і документів (рис.1) у першому і другому потоці на денну та заочну форми навчання склала 16 129 од., в тому числі 14 486 од. – на денну форму навчання та 1 643 од. – на заочну.

Кількість поданих заяв і документів у першому потоці на денну та заочну форму навчання склала 15 966 од., в тому числі: 14 404 од. – на денну форму навчання та 1 562 од. – на заочну.

Кількість поданих заяв і документів у другому потоці на денну та заочну форму навчання склала 163 од., в тому числі 82 од. – на денну форму навчання та 81 од. – на заочну.

Що стосується вступників для здобуття ОКР «Магістр» і «Спеціаліст», то загальна кількість заяв і документів відображена на рис. 2. Так, у першому і другому потоці вступної кампанії 2010 року на денну та заочну форми навчання для здобуття ОКР «Спеціаліст» було подано 2 263 заяв, в тому числі 879 од. – на денну форму навчання та 1384 од. – на заочну. Натомість, кількість заяв, поданих у першому і другому потоці для здобуття ОКР «Магістр» на денну та заочну форми навчання склала 1932 од., в тому числі 871 од., – на денну форму навчання та 1061 од. – на заочну.

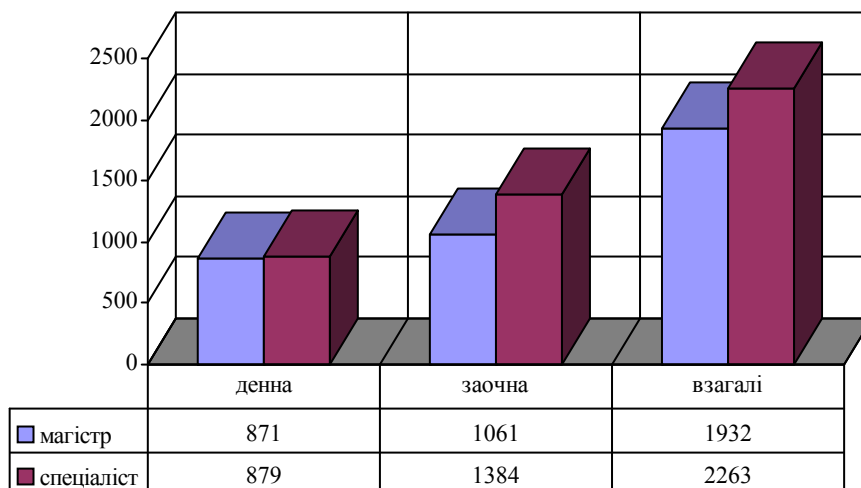


Рис. 2 Кількість поданих заяв і документів на навчання на ОКР «Спеціаліст», «Магістр» у першому і другому потоці вступної кампанії 2010 року до Донецького національного університету

Що стосується показника зарахованих осіб, то він відображає дійсний попит на освітні послуги вищого навчального закладу.

Зарахування на ОКР «Бакалавр» денної та заочної форми навчання за кошти державного бюджету, фізичних та юридичних осіб показано на рис. 3. Так, до числа студентів Донецького національного університету на денну форму навчання у 2010 році було зараховано 1 267 осіб – за кошти державного бюджету, 902 – за кошти фізичних та юридичних осіб. На заочну форму навчання було зараховано за кошти держбюджету – 191 особа, за кошти юридичних та фізичних осіб – 289 осіб.

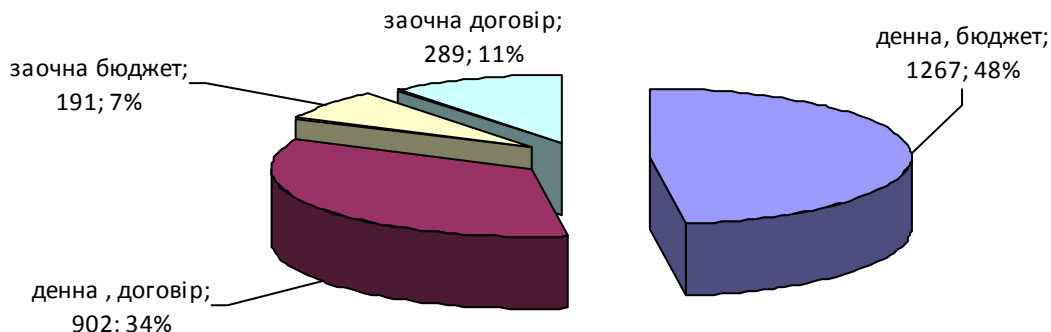


Рис.3 Структура зарахування абітурієнтів до Донецького національного університету на навчання за ОКР «Бакалавр» у 2010 р.

Слід зазначити, що у загальній структурі зарахування у розрізі факультетів за формами навчання найбільша частка зарахованих абітурієнтів припала на:

- математичний факультет (16% або 190 осіб) за денною формою навчання за кошти держбюджету;
- економіко-правовий (32% або 59 осіб) за денною формою навчання за кошти юридичних та фізичних осіб;
- філологічний (21% або 40 осіб) за заочною формою навчання за кошти держбюджету;
- філологічний (37% або 89 осіб) за заочною формою навчання за кошти юридичних та фізичних осіб.

Що стосується зарахування на ОКР «Бакалавр» за скороченим терміном навчання денної та заочної форми навчання за кошти державного бюджету, фізичних та юридичних осіб (рис. 4), то до числа студентів Донецького національного університету на денну форму навчання було зараховано 58 осіб за кошти державного бюджету, 47 договірників. На заочну форму було зараховано за кошти держбюджету – 25 осіб, за кошти юридичних та фізичних осіб – 453.

У загальній структурі зарахування у розрізі факультетів за формами навчання найбільша частка зарахованих абітурієнтів припала на:

- фізичний факультет (53% або 31 особа) за денною формою навчання за кошти держбюджету;
- обліково-фінансовий (41% або 19 осіб) за денною формою навчання за кошти юридичних та фізичних осіб;
- обліково-фінансовий (80% або 20 осіб) за заочною формою навчання за кошти держбюджету;
- економічний (37% або 112 осіб) за заочною формою навчання за кошти юридичних та фізичних осіб.

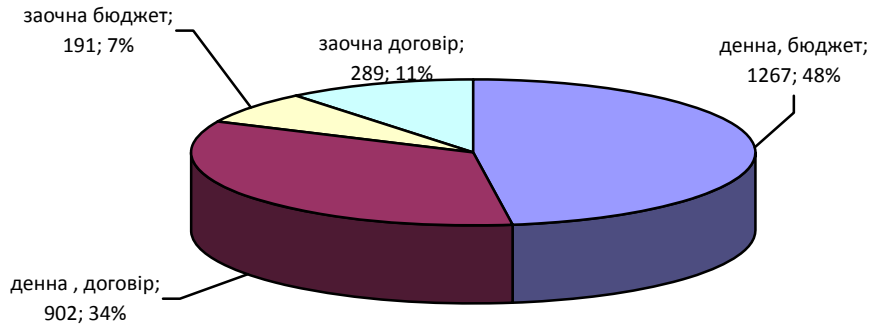


Рис. 4 Структура зарахування абітурієнтів до Донецького національного університету на навчання за ОКР «Бакалавр» прискорена форма або скорочений термін у 2010 р. (без НКЦ)

До НКЦ за ОКР «Бакалавр» було зараховано 152 особи. З них 15% до Костянтинівського НКЦ, 11% до Маріупольського НКЦ, 32% до Горлівського НКЦ та 42% до Єнакіївського НКЦ.

Що стосується зарахування на ОКР «Спеціаліст» денної та заочної форми навчання за кошти державного бюджету, фізичних та юридичних осіб (рис. 5), то до числа студентів Донецького національного університету на денну форму навчання було зараховано 431 особу – за кошти державного бюджету та 208 договірників. На заочну форму було зараховано за кошти держбюджету 158 осіб, за кошти юридичних та фізичних осіб – 289.

У загальній структурі зарахування у розрізі факультетів за формами навчання найбільша частка зарахованих абітурієнтів припала на:

- математичний факультет (19% або 86 осіб) за денною формою навчання за кошти держбюджету;
- економіко-правовий (55% або 113 осіб) за денною формою навчання за кошти юридичних та фізичних осіб;
- обліково-фінансовий (23% або 34 особи) за заочною формою навчання за кошти держбюджету;
- економіко-правовий (32% або 214 осіб) за заочною формою навчання за кошти юридичних та фізичних осіб.

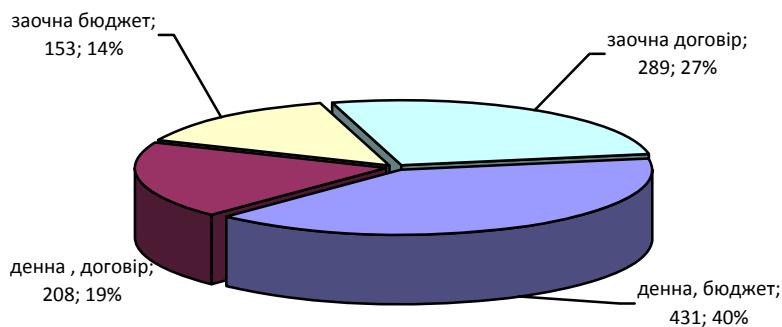


Рис. 5 Структура зарахування абітурієнтів до Донецького національного університету на навчання за ОКР «Спеціаліст» у 2010 р. (без НКЦ)

До НКЦ за ОКР «Спеціаліст» було зараховано 294 особи. З них 23% до Костянтинівського НКЦ, 37% до Маріупольського НКЦ, 19% до Горлівського НКЦ, 16% до Єнакіївського НКЦ та 5% до Алуштинського НКЦ.

Зарахування на ОКР «Магістр» денної та заочної форми навчання за кошти державного бюджету, фізичних та юридичних осіб (рис. 6) характеризувалося наступними показниками: на денну форму навчання – 759 осіб за кошти державного бюджету, 299 – договірників. На заочну форму було зараховано за кошти держбюджету 108 осіб, за кошти юридичних та фізичних осіб – 647.

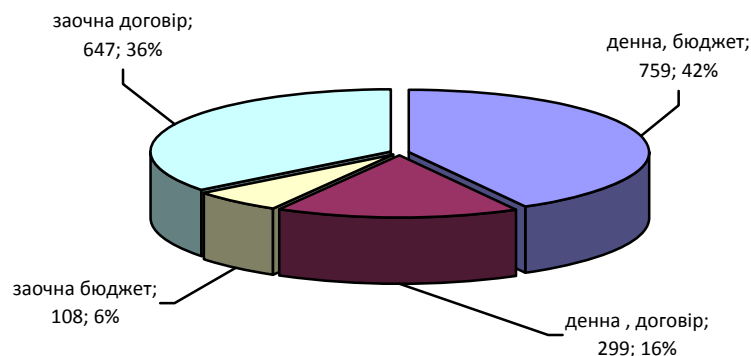


Рис. 6 Структура зарахування абітурієнтів до Донецького національного університету на навчання за ОКР «бакалавр» у 2010 р. (без НКЦ)

У загальній структурі зарахування у розрізі факультетів за формами навчання найбільша частка зарахованих абітурієнтів припадає на:

- економічний факультет (20% або 157 осіб) за денною формою навчання за кошти держбюджету;
- економічний (38% або 113 осіб) за денною формою навчання за кошти юридичних та фізичних осіб;
- економічний (40% або 43 особи) за заочною формою навчання за кошти держбюджету;
- економічний (40% або 260 осіб) за заочною формою навчання за кошти юридичних та фізичних осіб.

Сукупний попит на послуги вищої освіти Донецького національного університету доцільно розрахувати як суму показників дійсного попиту вищезазначених сегментів освітнього ринку. Таким чином у 2010 році сукупний попит на всі напрями підготовки усіх форм навчання склав 7 396 абітурієнтів, в тому числі на місце державного замовлення денної форми навчання – 2525 осіб (34%) та 484 (7%) – на місце державного замовлення заочної форми. За кошти юридичних та фізичних осіб було зараховано 1 478 осіб (20%) – на денну форму навчання та 2 909 (39%) – на заочну.

Динаміку попиту на освітні послуги конкретного навчального закладу у розрізі напрямів підготовки відображає показник конкурсу заяв на місце державного замовлення.

Однак, слід зазначити, що у зв'язку з тим, що абітурієнти в 2010 році мали право подавати заяви на 3 спеціальності на денну і заочну форми навчання (6 заяв), то поняття конкурсу на місце стає дещо абстрактною величиною.

Таке твердження є слушним, бо тільки 5% абітурієнтів (за результатами аналізу звернень абітурієнтів та їх батьків за допомогою до консультативного пункту приймальної комісії ДонНУ під час подання документів) мали намір подавати документи лише на одну спеціальність, про яку вони мали чітку уяву.

Проведене експрес-опитування абітурієнтів під час подання ними документів свідчить про те, що близько 40% від їх загальної кількості не мають повного уявлення про спеціальності на які вони мають намір подати документи і при виборі тієї чи іншої спеціальності орієнтуються більше на наявний перелік сертифікатів.

Загалом, заявлений попит на послуги Донецького національного університету в 2010 році дещо знизився у порівнянні з 2009 роком набору (табл.1), що пояснюється зміною демографічної складової середовища (скороченням кількості вступників на базі повної загальної середньої освіти в результаті падіння народжуваності в 1992-1993 рр.).

Таблиця 1

Конкурсна ситуація за факультетами Донецького національного університету (заяв на місце державного замовлення)

Факультет	Конкурс у 2009 році	Конкурс у 2010 році
Математичний	5,12	6,72
Фізичний	6,05	7,6
Хімічний	4,31	5,13
Біологічний	7,85	4,86
Філологічний	11,51	7,83
Іноземних мов	9,97	9,35
Історичний	17,64	11,68
Економічний	17,02	14,97
Обліково-фінансовий	13,54	10,35
Економіко-правовий	13,54	13,0
Взагалі	10,65	9,1

Висновки та пропозиції. За умови диференціації потреб споживачів, поглиблення неоднорідності освітнього ринку України, оцінка попиту на послуги вищої освіти має здійснюватися у розрізі попиту окремих сегментів ринку, що дозволяє не лише більш точно оцінити емісію та потенціал ринку, але і сформувати комплекс ефективних заходів, спрямованих на активізацію попиту певного сегменту ринку. Такий підхід довів свою ефективність у процесі маркетингового управління вступною кампанією 2010 року до Донецького національного університету.

**РЕЗЮМЕ**

Проанализирован спрос на образовательные услуги высшего учебного заведения четвертого уровня аккредитации. Выявлены факторы, которые на него влияют. Рассчитано значение совокупного спроса в период вступительной кампании.

**Ключевые слова:** образовательные услуги, спрос, вступительная кампания, конкурсная ситуация.

**РЕЗЮМЕ**

Проанализовано попит на освітні послуги вищого навчального закладу четвертого рівня акредитації. Виявлено фактори, які на нього впливають. Розраховано значення сукупного попиту у період вступної кампанії.

**Ключові слова:** освітні послуги, попит, вступна кампанія, конкурсна ситуація.

**SUMMARY**

Analyzed the demand for educational services of a higher educational institution of the fourth level of accreditation. Identified factors that impact on it. Calculated value of aggregate demand during the initial campaign.

**Keywords:** educational services, demand the opening campaign of the competitive situation.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

- 1.Ванькина И.В., Егоршин А.П., Кучеренко В.И. Маркетинг образования: учебное пособие. – М.: Университетская книга. Логос. – 2007. – С. 51-59.
- 2.Матвій М.Я. Маркетинг знань: методологічний та організаційний аспекти: монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – С. 95 – 108
- 3.Колесникова Г. А. Особенности спроса на образовательные услуги / Колесникова Г. А. // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 3 (141). Экономика. Вып. 19. – С. 16–18
- 4.Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг менеджмент. – 12 изд. – СПб: Питер, 2007. – С. 51
- 5.Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг: методология, теория и практика.
- 6.Кириллина Ю. Сегментирование рынка образовательных услуг// Высшее образование в России. – 2001. – № 3. – С. 30-33
- 7.Проненко Г. Какая сегментация работает? // Новый маркетинг. – 2007. – №7. – С. 48 – 51.
- 8.Оболеньська Т.Є. Маркетинг у сфері освітніх послуг: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.06.02 «Підприємництво, менеджмент та маркетинг» / Харків, 2002.

УДК 331.105.6

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ: МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ**

**Соколов Д.Є.**, аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. У процесі еволюції соціально-трудових відносин людство виробило ефективний механізм, за допомогою якого спільні інтереси найманих працівників і власників засобів виробництва здійснюються мирним і цивілізованим шляхом. Однією з найважливіших частин цього механізму є соціальне партнерство, що є процесом узгодження на різних рівнях напрямків розвитку країни, регіону або окремих підприємств, при цьому принциповим елементом є можливість приділення уваги різноманітним інтересам соціальних груп, встановлення стратегічних цілей і розробка програм розвитку. Розвиток соціального партнерства за сучасних умов є актуальним завданням з погляду надання можливості працівникам і роботодавцям здійснювати вплив на економічну владу органів державного управління.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання соціального партнерства вивчали А. Базилюк, Д. Богиня, І. Василюк, М. Ведерников, А. Колот, Е. Лібанова, О. Новікова [1], В. Новіков [2], Р. Тульчинський, О. Чала [3]. Значну увагу дослідники приділяли проблемам підвищення ефективності діяльності профспілок, розвитку системи соціального партнерства. Проте аналіз багатьох наукових розробок, присвячених системі соціального партнерства, свідчить про недостатню розробленість теоретичних досліджень, присвячених вивченню економіко-організаційних аспектів зарубіжного досвіду функціонування та розвитку цієї системи. Динамічні процеси соціально-економічного розвитку України потребують розробки нових підходів до вирішення цих завдань з урахуванням реального стану справ у сфері державного регулювання соціального партнерства в Україні в сучасних умовах.

Метою дослідження є аналіз зарубіжного досвіду функціонування та розвитку системи соціального партнерства, визначення актуальних проблем в цій сфері в Україні та виокремлення напрямів її удосконалення.

Результати дослідження. Більшість країн з розвинутою економікою поступово створила добре організовану систему регулювання соціально-трудових відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться. Аналіз світової практики соціально-партнерських відносин свідчить про наявні особливості та відмінності в різних країнах. Вони пов'язані з економічними, соціальними та політичними факторами, інтересами певних соціальних груп.

Система соціального партнерства почала розвиватися в окремих країнах у 1950-х рр. і остаточно сформувалася в 60-70 рр. ХХ ст. Нині найбільш розвинена система соціального партнерства існує в таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія. Менш розвинутою вона є, наприклад, у США, Японії, Італії.

Становлення інституту соціального партнерства та профспілкового руху в різних країнах проходило по-різному. Об'єднавчою була боротьба найманих працівників, профспілок за кращі умови праці, гідну заробітну плату. Проте вирішення конфліктів відбувалося за різними сценаріями, які визначали тип моделі соціального партнерства.

Ефективність соціального партнерства насамперед пов'язана саме з вибором її моделі. Але конкретна модель соціального партнерства має враховувати національну специфіку країни, характер і рівень розвитку економіки, ступінь асоціювання, розвитку і авторитету суб'єктів партнерства, особливості регулювання і пріоритетів трудових відносин, культурні та політичні традиції країни, якість соціального і трудового законодавства. У сукупності ці чинники по-різному впливають на вибір тієї чи іншої моделі партнерства.

Про значний досвід, накопичений розвиненими країнами, в площині соціального партнерства свідчить різноманіття його моделей, обумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн. Моделі соціального партнерства можуть різнитися за ступенем конфліктності і консенсусу, способами забезпечення, рівнями ведення колективних переговорів, діапазоном об'єктів і предметів, кількістю і автономністю суб'єктів переговорного процесу, специфікою механізму попередження і розв'язання трудових конфліктів. МОП у своїх документах притримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн, не існує.

Найпоширенішою класифікацією моделей соціального партнерства є поділ їх за кількістю суб'єктів, що беруть участь у колективно-договірному процесі. Відомі дві моделі соціального партнерства – трипартизм (роботодавці та їх організації – держава – профспілки як представники працівників) і біпартизм (роботодавці – наймані працівники). У тих країнах, де роль держави у регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава за такої соціальної моделі є лише арбітром або посередником у разі виникнення соціальних конфліктів.

Нині найбільш розвинена система соціального партнерства трипартизму існує у таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія та інших. В Україні у сфері соціально-трудових відносин також склалася система трипартизму. Тобто, за такої системи, у регулюванні соціально-трудових відносин беруть однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників; об'єднання роботодавців; держава.

Деякі науковці розподіляють моделі соціального партнерства за ідеолого-політичними ознаками спеціальних заходів, що застосовуються його сторонами для пом'якшення протиріч і створення ефективних механізмів регулювання конфліктів. Так, розрізняють консервативну (американську), соціал-демократичну (скандинавську) та демократичну (європейсько-континентальну) моделі [4].

Частина вчених пропонує визначитись із моделями соціального партнерства за країно-географічними або національно-культурними ознаками, поєднаними із державно-економічними чинниками. Так, окрема група науковців вважає, що в світі на сьогоднішній день є три основні моделі трудових відносин: європейська (континентальна), англосаксонська та китайська, які різняться співвідношенням ринкових і державних механізмів [5]. Інші науковці вважають, що існує не три, а більше моделей: американська, німецько-скандинавська, південноєвропейська, східноєвропейська та модель країн, що розвиваються, які відрізняються методами врегулювання трудових відносин [6].

На нашу думку, теоретичну і практичну значимість може мати класифікація, побудована на аналізі досвіду соціального партнерства найбільш розвинених країн світу, оскільки це дозволяє судити про їх довершеність. З огляду на це, доцільно навести наступну спрощену класифікацію моделей соціального партнерства: узгоджувальну (скандинавські країни, Австралія, Нідерланди, частково Німеччина і Швейцарія), конфліктну (Франція та Італія), плюралістичну (Велика Британія, Канада, США та Японія) [7].

В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: «американська», яка ґрунтується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; «німецька» – що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; «скандинавська», яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва. Також доцільно виділити такі національні моделі, як: англійська, французька та японська (рис. 1). Інституційні основи регулювання запропонованих національних моделей соціального партнерства представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Інституційні основи регулювання національних моделей соціального партнерства

Модель соціального партнерства	Інститути соціального партнерства	Роль, функції та особливості їх реалізації
Американська	Федеральна служба посередництва і примирення, Бюро з трудових відносин і програм співпраці при Міністерстві праці, профспілки, організації роботодавців	Спірні питання регулюються через Федеральну службу посередництва і примирення. Бюро з трудових відносин і програм співпраці при Міністерстві праці сприяє програмам розвитку співпраці між профспілками та адміністрацією, поліпшенню якості та умов праці та вивчає, аналізує та популяризує досвід співпраці сторін у сфері трудових відносин
Англійська	Національний консультативний комітет при Міністерстві праці, Департамент трудових відносин Міністерства праці, керівництво націоналізованих підприємств, підприємці, профспілки, спеціалізовані ради	Державне регулювання реалізується через Національний консультативний комітет при Міністерстві праці та Департамент трудових відносин Міністерства праці, що регулює спірні питання щодо порушення умов договору. Договірне регулювання реалізується у формі спільних консультативних переговорів, створення рад по заробітній платі, укладання колективних договорів на підприємствах
Німецька	Держава, виробничі ради, підприємці, профспілки	Роль держави полягає у формуванні законодавчого простору. Головні Закони – «Про конституцію підприємства», «Про співучасть», «Про сприяння стабілізації та зростанню економіки». В останні роки великого значення набуває виробничий рівень – створюються виробничі ради, які виконують функцію представництва трудового колективу
Скандинавська	Держава, профспілки, організації підприємців	Держава – активний учасник переговорів, гарант соціального миру. Втручання держави в договірний процес відбувається через створення законодавчого простору – прийнято закони про колективні договори і трудовий суд, про посередництво, про арбітрів у трудових спорах, про право на об'єднання та інші
Французька	Держава, профспілки, організації підприємців	У Національних трудових договорах за згодою галузевих профспілок з міністерствами встановлюються спільні для галузі тарифні ставки. Визначається також стаж роботи, який дає право на підвищення зарплати. Колективний договір, який укладається між підприємством і найманими робітниками за погодженням з місцевою профспілкою, обумовлює розміри тарифних ставок, окладів, інші умови оплати праці
Українська	Національна служба посередництва і примирення, держава, профспілки, конфедерація роботодавців, організації роботодавців	Державне регулювання реалізується через трудове законодавство про оплату та охорону праці, процедурні питання щодо трудових спорів. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнські профспілки і профоб'єднання укладають тарифні угоди про умови праці та інші умови праці. Спирні питання регулюються через Національну службу посередництва і примирення
Японська	Громадськість, працівники, роботодавці і організації, що представляють інтереси двох останніх	Класична сторона – держава і її організації – відсутня, її місце займає громадськість – вчені, преса та інтелігенція. Зустрічі всіх представників проходять шість разів на рік на національному, галузевому і регіональному рівнях

Розглянемо досвід організації системи соціального партнерства, основні нормативні положення колективно-договірного процесу та стан їх реалізації у різних країнах.

Пильної уваги заслуговує досвід організації системи соціального партнерства в Німеччині. Німецька модель соціального партнерства характеризується тим, що участь державних органів у регулюванні трудових відносин обмежена. Держава втручається

у регулювання трудових відносин лише тоді, коли це необхідно для запобігання негативного впливу на соціально-економічне становище найманих працівників.

Модель соціального партнерства	Особливості моделі	Можливості використання в Україні
<p>Англійська</p>	<p>Уряд Англії помірно втручається у відносини між роботодавцями та найманими працівниками. Особливістю англійського договору є те, що договір безпосередньо між об'єднаннями профспілок та підприємцями не має юридичної сили й розглядається як «джентльменська угода». Чинним законодавством передбачено, що ні об'єднання підприємців, ні профспілки не можуть вимагати виконання умов колективних договорів у позовному порядку</p>	<p>Адаптація англійської моделі не покращить стан договірних відносин в Україні. Приватні та спільні підприємства в Україні не укладають колективних договорів, отже, працівники таких організацій є незахищеними. Україна потребує більшого втручання держави в сферу соціального партнерства</p>
<p>Німецька</p>	<p>В Німеччині участь державних органів у регулюванні трудових відносин дуже обмежена. Тарифні угоди укладаються на основі «тарифної автономії» – надання профспілкам і підприємцям права регулювання умов праці за взаємною домовленістю без втручання держави</p>	<p>Німецьку модель можливо частково адаптувати в Україні. Особливу увагу необхідно приділити змісту тарифних угод, механізму вирішення трудових конфліктів і прийняти закони щодо соціального партнерства</p>
<p>Американська</p>	<p>Домінування угод на виробничому рівні – колективних договорів. Угоди укладаються безпосередньо між адміністрацією та профспілкою. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників організації без урахування приналежності до профспілки чи іншої категорії персоналу</p>	<p>Застосування досвіду США в Україні не дасть бажаного ефекту через те, що в українському законодавстві передбачено чотири рівні укладання угод та через формалізацію процесу укладання колективного договору на більшості підприємств</p>
<p>Скандинавська</p>	<p>Договірний інститут країн Скандинавії має централізований примусовий характер і реалізується через укладання Національної угоди. У Данії з 1910 р. діє закон про примусовий розгляд (трудові суди) конфліктів й про посередництво держави при вирішенні трудових спорів</p>	<p>Досвід є дуже необхідним для України, оскільки така модель втручання держави в трудові відносини є найбільш сприятливою та ефективною. Держава повинна посилити контроль за виконанням угод</p>
<p>Французька</p>	<p>Для Франції характерна суттєва роль держави в регулюванні соціально-трудова відносин. У Франції питання договірного регулювання здійснюється через законодавчу систему й угоди по праці – Кодекс про працю і договірні відношення між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними робітниками</p>	<p>Французьку модель можливо частково адаптувати в Україні. Необхідно здійснити реформування системи оподаткування доходів громадян, а також чітко розмежувати повноваження тарифних угод різних рівнів</p>
<p>Японська</p>	<p>Відповідно до вимог профспілок та їх домовленості з роботодавцями, підвищення рівня зарплати для працівників відбувається в Японії один раз на рік. На формування заробітку працівника впливають фактори: вік, стаж і рівень освіти; посада, професія та обов'язки; умови праці; результативність; соціальні виплати на сім'ю, помешкання та транспорт; регіональні виплати</p>	<p>Японська модель не дасть бажаного ефекту, так як в українському суспільстві ще склалися умови, щоб громадськість представляла державні інтереси в переговорному процесі. Особливістю японської моделі є її м'якість і безконфліктність</p>

Рис. 1. Національні моделі соціального партнерства



Головна роль в організації та функціонуванні системи соціального партнерства в Німеччині належить профспілкам та спілкам підприємств. Принцип тарифної автономії, закріплений в Конституції Німеччини, надає підприємствам та найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави. Партнером підприємств при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке представництво осіб найманої праці закріплено конституційно. Рішення про регулювання соціально-трудових відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод в промисловості укладається на рівні земель та округів. Укладання угод на територіальному рівні дозволяє повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій [8, с. 76].

Німецький досвід соціального партнерства є значимим, проте така децентралізація повноважень для областей України є передчасною, оскільки в нас ще немає такої високої виконавчої дисципліни і рівень виконання угод державного значення є не на достатньо високому рівні.

Цікавим є досвід регулювання соціально-трудових відносин у Франції. Для цієї моделі характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин. Центральною ланкою регламентації соціально-трудових відносин слугує Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодексом про працю, який приймається парламентом, встановлюються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її отримання, тривалість оплачуваної відпустки тощо.

Колективний договір на французьких підприємствах зобов'язує адміністрацію сплачувати за підвищеними тарифами не лише понаднормову роботу і роботу в святкові дні та в нічні зміни, а й у випадку тимчасової зміни звичайного індивідуального графіка роботи, оскільки порушується біоритм працівника і це впливає на його самопочуття [9, с. 40].

Французький досвід для нашої держави є актуальним, оскільки на даному етапі розвитку соціального партнерства в Україні потрібні саме державна ініціатива в переговорному процесі та чітка регламентація законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити. Також необхідно прийняти до впровадження досвід такого високого рівня соціального забезпечення, яке гарантує французький колективний договір.

У Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудових відносин здійснює спеціальна асоціація підприємств і національний профцентр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання зарплати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Крім того, японські колективні договори порівняно з нашими прагнуть будь-що не допустити звільнення працівника, а якщо це сталося, забезпечують високі соціальні виплати, додатково оплачується робота не тільки у вихідні, а й у понаднормовий час. Таке ставлення до своїх працівників показує українським сторонам соціального партнерства, що є основною метою соціального партнерства та які результати воно приносить.

В Швеції ринкове господарство відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих у профспілках, співробітництвом підприємств і профспілок та високою організованістю трудових відносин. В країні прийнято вважати, що організації підприємств та профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів [9, с. 41].

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів страйк може бути оголошений офіційно не раніше, ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то неможна проводити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів у Швеції створено спеціальний Трудовий суд. Саме це досягнення повинна перейняти Україна, що значно покращить ситуацію по розв'язанню трудових конфліктів та сприятиме розвитку соціального партнерства.

Вартий уваги досвід укладання колективних договорів на підприємствах ряду зарубіжних країн, де сторони переговорів виходять з того, що конфронтація не може бути основним засобом для вирішення спірних питань та конфліктів. Тому перевага все більше надається постійним, відкритим контактам та переговорам. Саме такий характер відносин, за переконанням сторін, є гарантією загального благополуччя.

Сьогодні в усіх країнах Заходу існує в повному поєднанні централізоване і децентралізоване колективно-договірне регулювання праці, причому співвідношення між цими двома моделями постійно міняється і залежить від конкретних виробничих, економічних і соціальних факторів. Типовим прикладом децентралізованої моделі є США, де перевага надається заводським (фірмовим) колективним договорам. У той час як у Європейських країнах переважає централізована модель колективно-договірного регулювання праці, яка формалізується у укладенні загальнонаціональних галузевих угод, що доповнюються в ряді країн міжконфедеральними угодами.

В загальному вигляді система колективних договорів, яка діє у кожній окремій країні, являє собою поєднання так званих великомасштабних угод (загальнонаціональних, галузевих, регіональних) і заводських колективних договорів. Наприклад, у Німеччині укладення тарифних угод відбувається зазвичай на рівні галузі, в Японії – на рівні підприємства. У деяких країнах цей процес коливався, як, наприклад, у Великій Британії, де укладення угод змістилося з галузевого на виробничий рівень. А в Німеччині та Франції широко поширеними є регіональні угоди, які включають у сферу своєї дії підприємства певної галузі в межах землі, департаменту [10].

Право на укладення колективних договорів і угод закріплено в конституціях Франції, Японії, Греції, Італії, Іспанії, Португалії і практикується як похідне від права на свободу асоціації в Австрії, Данії, Люксембурзі, Німеччині. У деяких країнах це право регулюється окремими законами (США, Японія, Нідерланди, Бельгія, Швеція, Канада, Нова Зеландія).

Водночас законодавство Австрії, Німеччини, Франції передбачає можливість укладення колективних договорів та угод не тільки за участю профспілок, а й інших органів представництва працівників, однак лише з питань, які не врегульовані в колективних, укладених роботодавцями і профспілками. Отже, ця практика могла б знайти місце в договірному регулюванні соціально-партнерських відносин в Україні.

Процедура ведення колективних переговорів значно відрізняється і має національну специфіку. Так, у США, Франції, Канаді, Швеції, Люксембурзі, Японії, Португалії роботодавці зобов'язуються вступати в колективні переговори, але національним законодавством не встановлюється обов'язок укладати колективний договір. Наприклад, у США обов'язок добросовісно вести колективні переговори розглядається як сукупність чотирьох обов'язків: зустрічатися з контрагентом з розумною регулярністю у взаємоприйнятному місці; вести з контрагентом розумне обговорення всіх питань, які є предметом колективного договору або угоди; аргументовано доводити, чому ті чи інші вимоги другої сторони не можуть бути прийняті; висувати власні контрпропозиції.

Висновки. Проаналізувавши досвід європейських країн, можна відмітити, що українському соціальному партнерству є чому вчитись, наприклад: в Німеччині – високій виконавчій дисципліні та ступеню виконання угод на всіх рівнях; у Франції – державній ініціативі в переговорному процесі та чіткій регламентації законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити; у Швеції – діяльності Трудового суду, який є революційним кроком у напрямку розв'язання трудових конфліктів; в Японії – ставленню до працівників як до найвигіднішої інвестиції.

Досвід розвинутих країн свідчить, що держава бере активну участь у становленні системи регулювання соціально-трудових

відносин на основі соціального партнерства, яке може стати реальним інструментом впливу в тому випадку, коли в Україні буде сформовано нормативно-правову базу для ефективного договірної регулювання та створено відповідні інституційні структури.

Впровадження передового досвіду країн світу дасть можливість підняти на новий рівень систему соціального партнерства в Україні, та створити правову, соціальну державу. З огляду на отримані результати, надалі доцільно сформувати сучасну ефективну модель соціального партнерства, яка охоплювала б суспільство даної територіальної одиниці в цілому, всі інститути громадянського суспільства з активною та рівноправною участю державних та самоврядних структур.

#### РЕЗЮМЕ

Стаття посвячена актуальним проблемам удосконалення системи соціального партнерства в Україні. В статті вивчено систему соціального партнерства в зарубіжних країнах та в Україні. Исследован зарубіжний досвід договірної регулювання оплати праці, определены проблеми в этой сфері в Україні. На основе проведенного анализа предложены направления удосконалення системи соціального партнерства в Україні.

**Ключевые слова:** соціально-трудові відносини, соціальне партнерство, профсоюзи, моделі соціального партнерства, колективно-договорне регулювання

#### РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена актуальним проблемам удосконалення системи соціального партнерства в Україні. У статті вивчено систему соціального партнерства в зарубіжних країнах та в Україні. Досліджено зарубіжний досвід договірної регулювання оплати праці, визначено проблеми в цій сфері в Україні. На основі проведенного аналізу запропоновано напрями удосконалення системи соціального партнерства в Україні.

**Ключові слова:** соціально-трудові відносини, соціальне партнерство, профспілки, моделі соціального партнерства, колективно-договірне регулювання

#### SUMMARY

This article is devoted to actual problems to improve the system of social partnership in Ukraine. The article examined the social partnership in foreign countries and Ukraine. Study international experience contractual regulation of wages, identified problems in this sphere in Ukraine. On the basis of the analysis suggested areas of improvement of social partnership in Ukraine.

**Key words:** labour relations, social partnership, trade union, model of social partnership, collective contractual regulation.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 1.Новікова О. Захист трудових прав у контексті збереження трудового потенціалу / О. Новікова // Профспілки України. – 2004. – № 4. – С. 10-12.
- 2.Новіков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) / В. Новіков //Україна: аспекти праці. – 1997. – №3-4. – С. 26-29.
- 3.Чала О. М. Договірне регулювання оплати праці на державному рівні / О. М. Чала // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – Ч. 1. – С. 65-68.
- 4.Гайнуллина Ф. Трипартизм: опыт мировой и отечественный / Ф. Гайнуллина // Человек и труд. – 1997. – №11. – С. 36.
- 5.Подшибякина Н. Насущное требование времени. О совершенствовании правовых отношений в сфере труда / Н. Подшибякина // Профсоюзный лидер. – 1998. – №4. – С. 39.
- 6.Можаяв В. Социальное партнерство – суть и противоречия / В. Можаяв // Профсоюзы. – 1999. – №4. – С. 21.
- 7.Смолюков В. Г. Модели социального партнерства / В. Г. Смолюков // Социально-политический журнал. – 1998. – №5. – С. 157.
- 8.Соціальне партнерство на ринку праці України / Ю. Н. Маршавін, С. В. Бакуменко, В. М. Данюк, О. С. Зінченко, А. М. Колот, Н. В. Мартиненко. – К., 1998. – 152 с.
- 9.Павлов В. І. Соціальне партнерство на ринку праці України / В. І. Павлов, А. М. Колосок. – Рівне, 2009. – 223 с.
- 10.Опыт профсоюзов в проведении коллективных переговоров в Центральной и Восточной Европе. – Будапешт: Многопрофильная группа МБТ для стран Центральной и Восточной Европы. – 281 с.

УДК 658.8:339.1307

#### МАРКЕТИНГ У СУЧАСНИХ ТЕОРІЯХ ФІРМИ

**Федорченко А.В.**, д.е.н., професор кафедри маркетингу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Постановка проблеми. Теорія сучасного маркетингу переконливо засвідчує, що у ній усе ще превалюють концепції, які були розроблені у першій половині ХХ ст. Це призводить до того, що, з одного боку, практика маркетингу замикається на питаннях використання традиційного набору маркетингових інструментів із комплексу «4Ps». З іншого – задекларована провідна роль маркетингового управління економічними суб'єктами обмежується, в основному, відділами маркетингу, а не пронизує загальну філософію їх діяльності. Як наслідок, на рубежі ХХ-ХХІ ст. виникає відчутний розрив між маркетинговою теорією і практикою. Усе це, своєю чергою, зумовлює необхідність посилення теорії маркетингу з позицій набуття ним відповідного місця в системі сучасних економічних наук. У даній роботі ми ставимо за мету розглянути питання розробки нової парадигми маркетингового менеджменту. Можливість виконання поставленого завдання вбачається нами у розробці нової цілісної теорії фірми, у якій провідне місце повинне належати маркетинговій складовій – маркетинговій теорії фірми. Така теорія, на наше переконання, буде знаходитись у площині перспективних досліджень теорії і практики маркетингу, що дадуть змогу привести їх у відповідність із викликами економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розглядаючи доробок авторів, які зробили свій істотний внесок у розробку сучасних теорій фірми (Р. Коуза, А.Н Олійника, Дж. Р. Коммонса та ін.) стає очевидним, що вони загалом стосуються загальноуправлінських аспектів поведінки економічних суб'єктів в умовах мінливого ринкового середовища. Однак при цьому недостатньо уваги приділяється ролі маркетингу в управлінні ними з огляду на те, що маркетингова складова покликана забезпечити оптимізацію багатьох управлінських бізнес-процесів, оскільки виступає важливою складовою сучасного менеджменту. Тому у представленій роботі ми також спиратимемося на думки таких класиків маркетингу, як Ф. Вебстер, Ру Олдерсон, П. Андерсон, Ф. Котлер, С. Леві.

Результати дослідження. Фредерік Вебстер ще у середині ХХ ст. стверджував: «Малопомітні зміни в концепції і в практиці маркетингу, що відбувалися протягом двох останніх десятиліть, зрештою призвели до кардинальних змін у даній сфері. Але ініційовані в різних галузях зміни і, передусім, поява нових організаційних форм, не були підкріплені якими-небудь теоретичними поясненнями або обґрунтуваннями» [1, с. 129]. Управлінська складова маркетингу виникла і почала розвиватися 1960-х рр., коли була створена американська школа маркетингового менеджменту. Останній визначально розглядався як «...заснований на запозичених із економік, психології, соціології і статистики аналітичних засадах процес прийняття рішень або вирішення проблем» [1, с. 131]. Тому вже у цей період маркетингові дослідження почали використовуватися як засіб дотримання розумного балансу між існуючими виробничими можливостями та потребами представників цільового ринку. Подібне переплетіння функцій забезпечило доступ маркетологам до стратегічних рівнів управління компаніями. Це, у свою чергу, змусило маркетингових теоретиків по-іншому розглядати існуючі теорії фірми, що були запозичені із інших економічних наук, а тому не повною мірою відповідали поступовому посиленню важливості виконання маркетингових функцій. З цього приводу Пол Андерсон стверджував: «Маркетинг не має сучасної теорії фірми. Спеціалісти з маркетингу запозичують концепції цілей та їх формулювання із вищенаведених наукових дисциплін» [2, с.110].

Маркетинг сьогодні перетворився на головну функцію менеджменту і являє собою гнучку та високоадаптивну підсистему менеджменту підприємства. Визначальною складовою такого взаємозв'язку виступає система маркетингових досліджень, яка функціонує з метою збору та адекватного відтворення у його мікро- та макросередовищі. Саме тому маркетингова інформація є невід'ємним атрибутом внутрішньофірмового стратегічного планування, яке має своїм результатом розробку корпоративної місії та загальної стратегії діяльності в умовах ринку.

У подальшому ці програмні документи повинні деталізуватися у вигляді маркетингових стратегій та програм, а співробітники відділу маркетингу повинні відігравати активну роль у розробці продуктових, технологічних та інших інновацій. У кінцевому випадку діяльність фірми повинна бути спрямованою на формування лояльних до неї та її торгових марок груп споживачів. У протилежному випадку встановлення причин споживчого незадоволення буде також важливим елементом для коригування як внутрішньофірмових планів, так і маркетингових стратегій та програм.

Водночас на практиці це не завжди справджується. Доказом тому є слабе теоретичне опрацювання у спеціальній літературі взаємозв'язку цілей (а не функцій) маркетингу та менеджменту. У деяких випадках складається враження, що загальні цілі маркетингу та менеджменту слабо перетинаються взагалі, а на перший план виходять функціональні цілі окремих організаційних структур та застосування інструментарію управління переважно на оперативному рівні: «Існуюча маркетингова доктрина розроблялася без урахування корпоративних цілей. Нормативні правила і процедури ухвалення рішення, що виникли останнім часом, завжди відповідають завданню досягнення однієї або декількох цілей. Таким чином, правомірно говорити про імпліцитне включення теорії фірми в ці маркетингові моделі. У той же час експліцитно конкретна, підлягаюча маркетинговим моделям теорія виражається дуже рідко» [2, с.110].

Таким чином наголошується, що в основі багатьох сучасних маркетингових моделей, які широко використовуються з метою оцінки ефективності маркетингової діяльності компаній, лежить показник норми повернення інвестицій. Це призводить до того, що мірилом ефективності маркетингу виступає прибуток, а не задоволення потреб споживачів, що суперечить базовому постулату маркетингу. Іншими словами, «...розроблені в рамках економік, фінансів або менеджменту теорії фірми не можуть служити концептуальною основою через свою більшу або меншу неадекватність цій задачі» [2, с.110]. Саме тому ми обстоюємо думку про те, що маркетингова теорія фірми повинна виступати базисом для наступного розвитку загальної теорії маркетингу за умови її відповідності дослідницьким традиціям, що історично склалися у даній царині.

Говорячи про теорії фірми варто зауважити, що визначальною серед них виступає теорія фірми Рональда Коуза. Нею він намагався розв'язати проблему знаходження оптимального співвідношення між застосуванням «свідомих» важелів управління мікро- та макроекономікою у порівнянні із її ринковим регулюванням. Основою для винайдення такого оптимального співвідношення він узяв ринкові трансакційні витрати у порівнянні із внутрішньофірмовими [3, с.11-32; 4, с. 119].

Трансакційні витрати – це усі витрати, пов'язані із обміном та захистом правочинів, тобто з обміном цінностями між окремими суб'єктами такого обміну [5, 202]. Однак у неокласиці розглядаються лише виробничі витрати. Також стверджується, що у товарообмінних процесах витрати на пошук та отримання інформації взагалі відсутні, а учасники обміну наділені усією її повнотою. Водночас практика засвідчує, що питання інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень в умовах ринкової невизначеності мають надзвичайно велику вагомість. І чим більш гетерогенним, географічно розосередженим, насиченим конкуруючими товарними пропозиціями є ринок, тим більшою буде частка таких витрат в структурі загальних витрат на укладання відповідних угод між сторонами обміну (див. табл. 1).

Внаслідок цього з позицій маркетингу ми наголошуємо на тому, що до трансакційних витрат необхідно відносити усі без винятку витрати, пов'язані із організацією і координацією взаємодії економічних суб'єктів перед, під час та після проведення товарообмінних операцій та з відповідним захистом прав власності. Адже беззаперечним є факт постійного зростання таких трансакційних витрат при роботі на різних споживчих ринках по мірі загострення конкуренції на них. Причому в епоху становлення та розвитку постіндустріального суспільства левову частку таких витрат становитимуть інформаційні витрати.

Таблиця 1

Класифікація трансакційних витрат [4, с. 121]

Види трансакційних витрат	Зміст
Витрати пошуку інформації до укладання угоди ( <i>ex ante</i> )	Витрати на пошук інформації про потенційного партнера, про ситуацію на ринку, а також втрати, пов'язані з неповнотою і недосконалістю інформації, що купувалася
Витрати ведення переговорів	Витрати на ведення переговорів про умови обміну, про вибір конкретної форми операції
Витрати вимірювання	Витрати, необхідні для вимірювання якості товарів і послуг, з приводу яких здійснюється угода
Витрати укладання контракту	Витрати на юридичне або легальне оформлення операції
Витрати моніторингу та запобігання опортунізму після укладання угоди ( <i>ex post</i> )	Витрати на контроль за дотриманням умов операції та запобігання ухиленню від цих умов
Витрати специфікації й захисту прав власності	Витрати на діяльність судів, арбітражу; часу і ресурсів, необхідних для відновлення прав, порушених у ході виконання контракту, а також втрати від поганої специфікації прав власності й ненадійного захисту
Витрати захисту від третіх осіб	Витрати на захист від претензій третіх осіб (держави, організованої злочинності тощо)

Зауважимо також, що в економіці визначально були присутні дві головні тенденції до забезпечення функціонування вільного ринку та до монополізації економіки як засобу її регулювання та зменшення стихійності [6, с. 116]. З часом останню функцію почав поступово перебирати на себе маркетинг як спосіб свідомої самоорганізації економічних суб'єктів на виконання своїх ринкових операцій у відповідності із тенденціями його розвитку. Отже у даному випадку ми говоримо про намагання визначити масштаби діяльності фірми шляхом порівняння ефективності ринкового (через співвідношення попиту та пропозиції) та свідомого (через аналіз внутрішніх витрат на виконання необхідних функцій) способів організації діяльності економічних суб'єктів.

Водночас теорія фірми Коуза обмежується лише визначенням масштабів економічного суб'єкта через дослідження балансу окремих способів організації його діяльності. При цьому недостатньо пояснюється природа їх виникнення, яка переважно пов'язується із питаннями зменшення виробничих витрат чи оптимізації масштабів виробничої діяльності. Справжні ж причини формування економічних організацій, виходячи із важливості трансакційних витрат, слід шукати в питаннях управління та координування діяльності окремих економічних суб'єктів як джерел їх виникнення.

Оскільки теорема Коуза має своєю основою операції обміну правами власності між економічними суб'єктами, вона може використовуватися у маркетинговій теорії фірми. Адже, наприклад, витрати на пошук контрагентів в умовах розмаїття конкуруючих товарних пропозицій на конкретному ринку складатимуть значну питому вагу у витратах часу, людських, грошових та інших ресурсів. Так, Ру Олдерсон ще у 1958 р. писав: «Ринок, функціонування якого зводиться до певної системи нічого не вартих операцій, не більше ніж корисна абстракція, що використовується економістами в аналітичних цілях. Потенційні трансакційні витрати настільки великі, що контроль над ними або їх зниження можуть бути названі основними цілями ринкового аналізу і роботи керівника» [7, с. 39]. Він також наводить класифікацію трансакційних витрат Джона Р. Коммонса, де вони поділяються на чисто договірні і рутинні.

*Чисто договірна трансакція* є прототипом усіх обмінних операцій і виступає ключовим чинником узгодження попиту і пропозиції за умови урахування сторонами обміну усіх факторів, що здатні певним чином вплинути на прийняття відповідних рішень у цій сфері. При цьому ціна традиційно виступає головним урівноважуючим чинником і остаточно формується, відштовхуючись від базової її ставки, яка визначально до певної міри прийнятна сторонам.

*Рутинна трансакція* здійснюється у відповідності до певного набору правил, попередньо вироблених у ході переговорів чи інших контактів між сторонами обміну, що охоплюють усі аспекти майбутньої угоди. Завдяки цьому налагоджені рутинні операції дають можливість сторонам економити необхідні ресурси.

Крім цього, рутинні трансакції безпосередньо корелюють за своїм змістом із поняттям рутинного вирішення проблеми купівлі, що на сьогодні широко використовується для пояснення споживчої поведінки щодо купівлі товарів першої необхідності, з приводу яких споживачі не схильні збирати та опрацьовувати значні обсяги інформації. Тому витрати на пошук необхідних товарів стають критично важливими для прийняття рішень про їх купівлю [8, с. 247].

Ру Олдерсон з цього приводу зауважує: «Нормальним і основним станом ринку визнається не гомогенний, а саме гетерогенний. Зрозуміло, існує маса питань, таких як виживання підприємства або поведінка споживача, які, на мій погляд, не можуть знайти вирішення в рамках чистої економічної науки. Тут для розширення власних перспектив і розвитку теорії маркетингу як емпіричної дисципліни маркетинг повинен сміливо звертатися до концепцій та методів суспільних наук» [7, с. 40]. Ми повністю дотримуємося зазначеної думки і тому розглянемо інші теорії фірми – економічні та поведінкові, – що необхідні нам для більш повного аналізу головних напрямків розробки сучасної маркетингової теорії фірми (див. табл 2).

Представлена порівняльна характеристика економічних і поведінкових теорій фірми, які на сьогодні багатьма авторами вважаються головним надбанням економічної науки у даній царині, на нашу думку потребують деяких коментарів з позицій перспектив розвитку маркетингової науки з метою досягнення поставленої у роботі мети.

По-перше, економічні теорії фірми у якості базису використовують класичні економічні теорії та підходи, дещо адаптовані у напрямку урахування дії чинників і сил оточуючого фірму ринкового середовища. Тому у якості головного критерію ефективності її діяльності на конкретному ринку виступає максимізація прибутку чи вартості акцій компанії. При цьому споживач – центральна фігура усіх без винятку ринкових процесів – залишається поза увагою, а маркетинг виконує похідну чи відверто другорядну роль у прийнятті управлінських рішень в умовах стохастичного ринкового середовища. Як наслідок, з її допомогою важко враховувати характер перебігу реальних ринкових процесів.

Таблиця 2

Порівняльна характеристика економічних і поведінкових теорій фірми\*

Теорії фірми	Різновиди	Головні характеристики
Економічні	Неокласична модель	Ґрунтується на мікроекономічних підходах – фірма виробляє єдиний товар в умовах досконалої конкуренції. Кінцева мета її діяльності у короткотерміновому періоді – максимізація прибутку, а головна особливість системи менеджменту – прийняття управлінських рішень, що сприятимуть досягненню рівноважної ситуації, коли маржинальні витрати дорівнюватимуть граничним доходам
	Модель ринкової вартості (Ю. Фама, М. Міллер)	Головний наголос на максимізації ринкової вартості фірми. Мірило успішності у досягненні такої мети – ринкова вартість акцій компанії, що забезпечує доходність її акціонерам
	Модель агентських витрат (Йенсена та Меклінга)	За основу також береться ситуація корпоративного управління та розподілу управлінських повноважень між акціонерами та найманими менеджерами. Тому головна задача оптимізації зводиться до певного балансу необхідних витрат та очікуваних результатів
Поведінкові	Біхевіористська модель (Г. Саймон, Дж. Марч, Р. Сайерт)	Розглядає фірму у якості коаліції індивідів, що одночасно є членами підкоаліцій. Окремі цілі її складових визначаються шляхом їх узгодження із загальними цілями поведінки на ринку або шляхом досягнення їх «внутрішньої узгодженості». Остання виступає проявом процесу квазивирішення конфлікту між окремими складовими такої системи, що можуть мати власні цілі та інтереси
	Модель ресурсної залежності (Дж. Пфєффер та Дж. Саланзік)	Фірма – це певна коаліція, структура та зміст головних управлінських функцій якої визначається інтересами її учасників. Її цілі можуть змінюватися у відповідь на зміни у коаліційній структурі. Розглядаються внутрішні (групи, відділи та інші структурні утворення) і зовнішні коаліції (акціонери, кредитори, постачальники, уряд, тощо). Причому останні мають визначальну важливість для ефективності організаційної поведінки

\* Джерело: складено автором на основі [9, с. 77-78]

По-друге, теорію агентських витрат Йенсена та Меклінга багато авторів обґрунтовано вважають перехідною ланкою між економічними та поведінковими теоріями фірми, адже в ній наголос зміщується у бік урахування балансу інтересів між власниками фірми та її найманими менеджерами. Оскільки адекватне виконання функцій останніх неможливе без урахування особливостей протікання реальних ринкових процесів, маркетингова складова починає відігравати більш важливу роль у системі управління такою фірмою.

По-третє, позицій маркетингу більшої уваги заслуговують поведінкові теорії. Основою для їх виникнення виступала система корпоративного менеджменту, складовою якої виступає сучасний маркетинг-менеджмент. Як наслідок, вони ґрунтуються на ключовій тезі про коаліційну природу економічних організацій, адже «ринкова поведінка є, передусім, груповою поведінкою. Індивідуальні дії на ринку, як правило, здійснюються в інтересах певної групи, з якою пов'язаний даний індивід» [7, с. 41]. При цьому, згідно біхевіористської теорії, сам процес узгодження цілей фірми відбувається шляхом узгодження претензій окремих її складових на необхідні і обмежені ресурси при неможливості загальної максимізації корисного ефекту від таких дій внаслідок недосконалості систем внутрішньофірмового управління (особливо у великих ієрархічних структурах). Також стверджується, що децентралізація прийняття великої кількості управлінських рішень в умовах ринкової невизначеності неодмінно призводить до виникнення так званої «локальної раціональності» в межах певних організаційних підструктур [2, с. 115].

Такий підхід для нас є цікавим з кількох міркувань:

- він відтворює складну організаційну структуру і систему інформаційних, функціональних, управлінських та інших взаємозв'язків сучасної фірми;
- дана модель відкрита для застосування системного підходу у процесах аналізу складних ієрархічних структур, якими сьогодні виступають підприємства різних галузей економіки, що несе у собі вагомий практичний (а не виключно теоретичний) аспект;
- переконливо доводиться думка про важливість інформаційно-аналітичного забезпечення процесів прийняття різнопланових управлінських рішень в умовах невизначеності оточуючого бізнес-середовища. Таким чином система маркетингових досліджень перетворюється з «надбання» відділу маркетингу та починає підпорядковуватися її загальній системі управління, що цілком відповідає духу найсучасніших маркетингових теорій.

По-четверте, модель ресурсної залежності також розглядає фірму як певну коаліцію, структура та зміст головних управлінських функцій в межах якої визначається інтересами її учасників. Розглядаючи внутрішні і зовнішні коаліції значно більша вагомість надається останнім, що, у теорії маркетингу знаходить своє відображення у чинниках зовнішнього макросередовища, що впливають на дану систему. Рівень та характер реакції на їх вплив характеризує ступінь ефективності діяльності системи менеджменту, що виявлятиметься через певні управлінські рішення: «Вживання організації зрештою залежить від її здібності до отримання певних ресурсів і певної підтримки від зовнішніх коаліцій» [2, с. 116]. Як наслідок, коаліції, що забезпечують організацію найважливішими ресурсами набуватимуть більшого контролю над нею. Аналогічним чином, структурні підрозділи фірми, функції яких є критично важливими у контексті прийняття конкретного управлінського рішення, також посилюватимуть власну вагомість у її межах. Найбільша проблема у такому випадку полягає у тім, що різні коаліції, як правило, висувають суперечливі вимоги. Таким чином будь-яка організаційна діяльність системи менеджменту повинна розглядатися як «реакція на суперечливі вимоги різних коаліцій».

Як бачимо, у представленій моделі присутній більш потужний маркетинговий акцент, адже згадані обмеження інтерпретуються як вимоги, що висуваються коаліціями (передусім, зовнішніми), причому саме вживання організації безпосередньо залежатиме від виконання відповідних умов (тобто від врахування дії чинників зовнішнього бізнес-середовища).

Висновки та пропозиції. Проведений у представленій роботі аналіз засвідчив, що у класичній та неокласичній дослідницькій традиції не ставилося задачі пояснити практичні аспекти функціонування системи менеджменту реально існуючих фірм. Водночас деякі їх напрацювання, передусім ті, що пов'язані із аналізом транзакційних витрат на етапі ухвалення стратегічно важливих для подальшого розвитку бізнесу рішень або задачі максимізації прибутку на різних стадіях життєвого циклу товару цілком придатні для свого застосування у маркетинговій теорії фірми.

Натомість у поведінкових теоріях фірми управлінський аспект діяльності виходить на перший план. При цьому очевидно є спільна дослідницька традиція описання економічної реальності, що притаманна і менеджменту, і маркетингу. Проте нам усе ще складно говорити про можливість врахування нової парадигми розвитку сучасної економічної науки, де особлива увага повинна приділятися саме функціональним наукам, – передусім, менеджменту та маркетингу.

Як наслідок, в основу маркетингової теорії фірми необхідно покласти поведінкову модель ресурсної залежності, згідно з головними постулатами якої організація розглядається як сукупність коаліцій, а тому для її дослідження цілком придатним виступає системний підхід до аналізу економічних явищ. З цієї позиції будь-яка підструктура економічної організації повинна розглядатися через призму її спеціалізації у співпраці з певними зовнішніми та внутрішніми коаліціями. Головна задача системи менеджменту при цьому полягатиме у координуванні процесів прийняття управлінських рішень що регламентуватимуть перерозподіл наявних ресурсів та надання відповідних повноважень конкретним відділам у межах її організаційної структури на основі відповідного інформаційно-аналітичного забезпечення.

Однак недостатня теоретична опрацьованість спільних основ менеджменту та маркетингу призводить до недостатнього розуміння ролі останнього представниками інших відділів компанії. Тому, зокрема, маркетинг часто обвинувачують у врахуванні лише поточних, а не довготривалих потреб споживачів, а також інвестуванню у короткострокові та менш ризиковані проекти замість розробки довготривалих, але менш інвестиційно привабливих, технологічних інновацій. Усе це ще у 1960 р. описав Теодор Левіт у роботі під назвою «Маркетингова короткозорість». Тому найбільшу підтримку маркетинговій системі можуть забезпечити не внутрішні функціональні підрозділи, а лояльні споживачі як найдорожчий актив компанії, що функціонує в умовах ринкової нестабільності та глобальної гіперконкуренції. Саме споживачі слід розглядати у якості найвагомішого аргументу на користь надання функціональній галузі маркетингу статусу стратегічної.

З цього приводу П. Андерсон справедливо зазначає: «Метою маркетингу залишається завоювання довгострокової підтримки споживачів, у основі якої – задоволення їх потреб. Даний підхід вимагає від маркетологів підвищеної уваги до технологій, перспектив та обмежень інших функціональних областей. Тільки у такому випадку відділ маркетингу отримав можливість ведення спрямованих на реалізацію його стратегій ефективних переговорів» [2, с. 126].

І, насамкінець, пригадаємо ще одну думку Ф. Котлера та С. Левіт, висловлену ними ще у 1969 р.: «Маркетинг – це така функція організації, що дозволяє їй знаходитися у постійному контакті з клієнтами, відслідковувати зміну їх потреб, розробляти продукти, що відповідають їх запитам, здійснювати комунікаційні програми, що здатні виразити цілі організації. При правильному підході продаж товарів є скоріше наслідком, ніж причиною організаційного намагання до створення продуктів, спроможних задовольнити споживачів» [10, с. 73].

## РЕЗЮМЕ

Исследованы представленные в специальной литературе теории фирмы с позиции усиления теоретического базиса маркетинговой науки. Обоснованы направления создания новой теории фирмы, в которой главное место должно принадлежать маркетинговой составляющей системы управления экономической организацией, которая функционирует в турбулентной рыночной среде.

**Ключевые слова:** маркетинг, менеджмент, система управления, фирма, теория фирмы.

**РЕЗЮМЕ**

Досліджено представлені у спеціальній літературі теорії фірми з позиції посилення теоретичного базису маркетингової науки. Обґрунтовано напрямки створення нової теорії фірми, у якій чільне місце повинно належати маркетинговій складовій системі управління економічною організацією, яка функціонує в турбулентному ринковому середовищі.

**Ключові слова:** маркетинг, менеджмент, система управління, фірма, теорія фірми.

**SUMMARY**

Theories of a firm, which are presented in the special literature, are investigated from positions of theoretical basis of modern marketing science theory strengthening. Directions of a new theory of a firm creation, in which a main place must belong to marketing component of economic organization's management system, which is functioning within a turbulent market environment, are grounded.

**Keywords:** marketing, management, management system, firm, theory of a firm.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Вебстер Ф. Изменение роли маркетинга в корпорации / Ф. Вебстер // Классика маркетинга / Составители Эннис Б.М., Кокс К.Т., Моква М.П. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
2. Андерсон П. Маркетинг, стратегическое планирование и теория фирмы / П. Андерсон // Классика маркетинга / Составители Эннис Б.М., Кокс К.Т., Моква М.П. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
3. Коуз Р.Г. Природа фирмы / Р.Г. Коуз // Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т.2. Под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – 534 с.
4. Ткач А.А. Институциональні основи ринкової інфраструктури: Монографія / А.А. Ткач. – К.: НАН України. Об'єднаний ін-т економіки, 2005. – 295 с.
5. Олейник А.Н. Институциональная экономика: Учебное пособие / А.Н. Олейник. – М.: Инфра-М, 2007. – 416 с.
6. Основы предпринимательской деятельности (Экономическая теория. Маркетинг. Финансовый менеджмент): Учеб. пособие / Под ред. В.М. Власовой. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 528 с.
7. Олдерсон Р. Аналитические основания маркетинга / Р. Олдерсон // Классика маркетинга / Составители Эннис Б.М., Кокс К.Т., Моква М.П. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
8. Войчак А.В. Маркетингові дослідження: Підручник / А.В. Войчак, А.В. Федорченко; За наук. ред. А.В. Войчака. – К.: КНЕУ, 2007. – 408 с.
9. Махлуп Ф. Теории фирмы: маржиналистские, бихевиористские, управленческие / Ф. Махлуп // Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т.2. Под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – 534 с.
10. Котлер Ф. Расширение концепции маркетинга / Ф. Котлер, С. Леви // Классика маркетинга / Составители Эннис Б.М., Кокс К.Т., Моква М.П. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.

**РЕТРОСПЕКТИВЫ ПОНЯТИЯ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД»**

**Филахтова Т.В.**, аспирант Донецкий национальный университет

Эпоха формирования и развития первобытно-общинных отношений имеет огромное значение в истории человечества. Она начинается с выделения человека из мира животных. На протяжении этой эпохи были заложены основы всего дальнейшего развития материальной и духовной культуры человеческого общества.

Процесс формирования человека и развития первобытно-общинного строя состоит из ряда последовательных этапов. В. И. Ленин в своём произведении «Государство и революция», говоря о первоначальных стадиях человеческого развития, упоминает о «стаде обезьян, берущих палки», о «первобытных людях» и о «людях, объединенных в клановые общества» (родовые общины) [1]. Эти определения приняты советской наукой для обозначения трёх различных последовательно сменявшихся этапов эволюции человека и становления общества.

Первые два этапа являются временем выделения наших древнейших предков из мира животных. Они стали вследствие этого и поворотным пунктом в истории нашей планеты, открыв длительный, тяжёлый и сложный, но великий путь развития труда и общества, который шёл от бессилия перед природой ко всё возрастающей власти человека над ней.

Чтобы полнее представить ход событий на этих первых этапах истории человека, а также и на всём протяжении первобытной истории, необходимо прежде всего иметь в виду ту естественно-географическую обстановку, те события в истории земного шара, на фоне которых происходили изменения в жизни наших отдалённых предков, во многом тесно связанные с изменениями в окружающей их природе становления человека, блестяще раскрытых Дарвином.

Основоположники марксизма установили тот важнейший факт, что все эти биологические предпосылки могли быть реализованы, могли послужить основой перехода от животного состояния к человеческому не сами по себе, а только благодаря труду. В своём замечательном произведении «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека» Ф. Энгельс писал: «Труд — источник всякого богатства, утверждают политико-экономы. Он действительно является таковым наряду с природой, доставляющей ему материал, который он превращает в богатство. Но он еще и нечто бесконечно большее, чем это. Он — первое основное условие всей человеческой жизни, и притом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека» [2].

Зарождалась трудовая деятельность, на первых порах ещё в значительной мере инстинктивная, затем всё более систематическая и осознанная. Трудовая деятельность была не индивидуальной, а коллективной, объединявшей и сплотившей стадные группы наших отдалённых предков такими крепкими и гибкими узами, каких не знает и не может знать никакое другое животное, также ведущее стадный образ жизни.

В процессе закрепления, развития и усложнения этой первичной трудовой деятельности столь же медленно, но неудержимо и последовательно изменялся весь организм наших предков. В первую очередь всё более и более развивались их руки, а вместе с ними и мозг. Углублялась и расширялась высшая нервная деятельность. Как писал Л.Н. Толстой: «Ничто так, как труд, не облагораживает человека. Без труда человек не может обрести свое человеческое достоинство».

На начальном этапе формирования человека, к которому относится появление обезьян типа австралопитека, назревали, разумеется, только предпосылки для возникновения трудовой деятельности. Но именно отсюда, из отдалённой глубины тысячелетий, начинается дорога к труду в настоящем смысле этого слова, к намеренному изготовлению искусственных орудий первобытными людьми.

Значение второго этапа, связанного с изготовлением орудий труда, исключительно велико. С ним начинается развитие человека в собственном смысле этого слова, а вместе с тем — история общества, история человеческого мышления и речи. Правда, первые выделившиеся из животного царства люди были ещё, по словам Энгельса, так же не свободны, как и сами животные. Но каждый шаг в развитии труда был шагом к освобождению человека от полного подчинения стихийным силам природы.

В труде, в добывании средств существования при помощи искусственно произведённых людьми орудий труда возникали и укреплялись социальные связи: стадо обезьян, взявших палки, постепенно и очень медленно превращалось в человеческий коллектив — в общину первобытных людей.

Труд — это первооснова и необходимое условие жизни людей и общества. Изменяя в процессе труда окружающую естественную среду и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества. По словам Вольтера: «Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока и нужды». Следовательно, труд является одной из важнейших форм самовыражения, самоактуализации и самосовершенствования человека; с другой стороны, он также является мощным фактором общественного прогресса.

Научно-психологическим представлениям о труде предшествовал многочисленный опыт ненаучного (донаучного) осмысления трудовой деятельности человека. Например, в мифологии и религии древности важнейшее место занимали божества, так или иначе связанные с трудом (богини земледелия, виноградарства и т.п. у древних греков). Интересно, что само возникновение танцев и музыки иногда связывают именно с трудовой деятельностью, при этом если сначала танцы и музыка имитировали трудовые действия, то позже они стали выполнять роль средства организации деятельности в тех работах, где требовалось соблюдение определенного ритма.

Важную роль занимает труд в пословицах и поговорках различных народов. Например, Е.А.Климов и О.Г.Носкова, рассматривая историю психологии труда в России, связывают многие пословицы и поговорки с теми или иными составляющими трудовой деятельности: «Не от росы урожай, а от поту» (трудова мотивация), «Не трудно сделать, а трудно задумать» (планирование труда) и т.п. (см. Климов, Носкова, 1988, с. 21-47).

Интересные мысли и высказывания о труде и о его смысле можно найти у выдающихся писателей, поэтов, ученых и общественных деятелей: «Жизнь без труда — воровство, труд без искусства — варварство» (Д.Рескин), «Труд — это отец удовольствия» (Стендаль), «Если хочешь, чтобы у тебя было мало времени, то ничего не делай» (А.П.Чехов), «Лучше ничего не делать, чем делать ничего» (Л.Н.Толстой), «Свободный труд нужен человеку не сам по себе, а для развития и поддержания в нем чувства человеческого достоинства» (К.Д.Ушинский), «По степени большего или меньшего уважения к труду и по умению оценивать труд... соответственно его истинной ценности — можно узнать степень цивилизованности народа» (Н.А.Добролюбов) (см. Разум сердца, 1990, с. 145-149); «К занятому человеку редко ходят в гости бездельники, к кипящему горшку мухи не летят» (Б.Франклин), «Тот, кто хочет делать больше, чем тот, кто может» (Г.Мерье), «Труд не позорит человека; к несчастью попадают люди, позорящие труд» (У.С.Грант), «В дом труженика голод заглядывает, но зайти туда боится» (Б.Франклин), «Жена писателя никак не может понять одного: когда писатель глядит в окно, он тоже работает» (Б.Рэскоу), «Если бездельник не раздражает вас значит вы сами чем-то похожи на него» (Э.У.Хоу) (Афоризмы..., 1991, с. 53-55).

Труд — целесообразная деятельность человека, направленная на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей, на производство товаров и услуг. Труд как процесс адаптации человека к внешней среде характеризовался развитием и совершенствованием разделения труда, его орудий и средств. Выделяют следующие прикладные дисциплины, изучающие труд: физиологию труда, психологию труда, организацию труда, охрану труда и пр. [3].

Многие ученые занимались вопросами труда, но крайне важны взгляды на природу труда К. Маркса, положившие основу не только современному пониманию трудовой деятельности, но и ставшие во многом основой для развития отечественных представлений о человеческой деятельности в более широком плане (см. Маркс, Энгельс, Ленин, 1984). В целом, основные положения К. Маркса сводятся к следующему:

Основные характеристики труда:

1. Труд — это целенаправленная деятельность ("пчела, выстраивающая свои замечательные соты, всегда уступает даже самому плохому архитектору, поскольку она действует инстинктивно, у нее нет осознанной цели").
2. Труд носит предметный характер (в самом общем плане — труд воздействует на "природу").
3. Труд носит орудийный характер: рабочий (в своем сознании) отделяет себя от условий, хотя в реальном процессе труда этого разделения не происходит; вещественные условия — это в самом общем виде — средства труда, т.е. тот предмет, которым он воздействует на материал; "предмет, которым человек овладевает непосредственно... становится средством труда, органом, который он присоединяет к органам своего тела, удлинняя таким образом, вопреки библии, естественные размеры последнего"...
4. Труд (как деятельность) материализуется в предмете труда: из формы деятельности труд переходит в форму бытия, в форму предмета; изменяя предмет, труд изменяет свою собственную форму, т.е. преобразует самого (трудящегося) человека.
5. Труд носит общественный характер (поскольку в труде человек "подчиняется чужой воле", то и к результатам своего труда он относится как к "чужому результату"... "так, труд отрицаемый как изолированный труд, на самом деле является утверждаемым общественным или комбинированным трудом").

Проблема изменения характера и содержания труда исследовалась в работах марксистского научного направления преимущественно в 1960-е — 1980-е годы как отечественными учеными (А. В.Бузгалин, В. А. Грималюк, А. В. Ермакова, А. И. Колганов, Я. И. Кузьминов, Н. В. Осокина, В. В. Радаев, И. И. Чангли и др.), так и за рубежом (А. Горц, О. Лафонтен, Д. Лукач, Г. Маркузе и др.).

Проблема генезиса творческого характера труда в теоретическом и конкретно-историческом плане рассматривается в экономических и социально-философских трудах зарубежных представителей традиционного институционализма (Р. Арон, Д. Белл, Й. Масуда, Дж. Нейбит, О. Тоффлер), а также российских исследователей (О.Н. Антипина, И.В. Бушмарин, Э.Д. Вильховченко, М.С. Зельтман, В.Л. Иноземцев, В.Б. Супян).

Сложность и многоаспектность процесса труда, с одной стороны, и ни с чем не сравнимое социально-экономическое значение труда, с другой, обусловили активный интерес к нему различных наук. Особенности труда как объекта исследования, состоит в том, что, во-первых, труд — это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективной, рационально организованной; во-вторых, труд — это одно из главных условий жизнедеятельности не только отдельного лица, но и любого предприятия или организации, а также общества в целом; в-третьих, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые образуют стрелу общественного отношения на уровне экономики в целом, на уровне региона, предприятия и микро коллектива.

Особое значение в наше время в связи с коренной перестройкой системы общественных отношений приобретает исследование социально-экономических аспектов процесса труда. Наиболее существенные преобразования происходят или должны происходить именно в социально-трудовой сфере, задевая интересы миллионов людей и вызывая закономерное противостояние субъектов этих отношений (прежде всего работодателей и нанимаемых работников).

Следует в особенности подчеркнуть, что современная экономическая наука отошла от узкого, сугубо производственного взгляда на труд (который проявлялся в советские времена, прежде всего идеологизированно — штурмовым разделением труда на так называемый "продуктивный" и "непродуктивный"). Сейчас труд определяют как сознательную целенаправленную создающую

деятельность; прикладывание человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата в удовлетворении своих материальных и духовных потребностей; как процесс преобразования ресурсов природы в ценности и блага, который осуществляется и руководствуется человеком под действием как внешних стимулов (экономических и административных), так и внутренних побуждений; как проявление человеческой личности. В таком определении труд включает в себя, кроме традиционных видов человеческой деятельности, также творческие, инновационные ее виды, в частности предпринимательство. Целью творческих видов деятельности есть создание новых идей, образов, методов, представлений, технологий и т.п.. Результаты творчества ученых, изобретателей, предпринимателей, художников, писателей, артистов составляют в развитых странах весомую часть национального богатства, а их частица в национальном доходе неустанно возрастает. Поэтому сейчас творчество признается одним из видов труда, который, правда, имеет существенные особенности.

Как самостоятельной экономической категории труду присущи количественные и качественные характеристики. Количественная характеристика труда состоит в том, что она является затратой определенного объема энергии. С экономической точки зрения количественная характеристика труда проявляется в таких понятиях, как количество занятых, продолжительность рабочего дня, трудоемкость, интенсивность работы и т.п.. Качественная характеристика труда проявляется в таких понятиях и категориях, как сложность труда, профессиональная специфика, качество конечных результатов труда (продукции, услуг), эффективность израсходованного труда, ответственность за трудовую деятельность и т.п..

В системе человеческой жизнедеятельности труд синтезирует не только экономические, но и социальные функции, поскольку он обобщает достаточно сложный спектр экономических и социальных отношений. Среди задач, которые реализуются этой категорией, — состояние производственно-технических условий труда, материального и культурного уровня жизни трудящихся, повышение их общеобразовательного и профессионального уровня, территориальное и отраслевое распределение трудового потенциала и т.п.. Другой, не менее важной, практической функцией труда есть его роль в формировании системы социально-трудовой деятельности, а именно: соблюдение производственной и общественной дисциплины, ответственность за качественное и своевременное выполнения задач и др. Еще одной практической функцией труда выступает синтез факторов социального, экономического, социально-политического и сугубо психологического характера, реализация которых в практике работы предприятий в рыночных условиях хозяйствования возрастает. Это, прежде всего, коллективность, организованность, степень учета потребностей, интересов, ценностных ориентаций работников. Игнорирование или недооценка этих предпосылок в процессе трудовой деятельности существенно ограничивает и снижает потенциальные возможности труда.

Таким образом, в ходе рыночных преобразований все более очевидной стает ограниченность традиционных взглядов на трудовой процесс. Без комплексного теоретического подхода к труду как предмету научно-экономического исследования на новой концептуальной основе, которая учитывает радикальные изменения в социально-экономических отношениях нашего общества и обуславливает преодоление отчуждения труда, практически невозможно эффективно использовать все потенциальные возможности работников.

В связи с этим Международная Организация Труда (МОТ) разработала Концепцию достойного труда. Достойный труд был определен МОТ, как продуктивный труд для женщин и мужчин в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства [4]. «Достойный труд» неотделимо от таких параметров, как достойная (обеспечивающая безбедную жизнь) оплата труда, справедливые и безопасные условия труда, социальные гарантии, право на профессиональное обучение и профориентацию, право на социальное, медицинское и пенсионное страхование и обеспечение. Среди выделенных качественных характеристик достойного труда особое значение отводится надежности дохода работающего человека и представительству интересов трудящихся. Без надежного дохода люди лишаются свободы выбора и перестают быть социально ответственными, без коллективного и индивидуального представительства уязвимые слои остаются бесправными. Эти параметры приобретают особый смысл именно в XXI веке.

За относительно небольшой период развития концепция Достойного труда превратилась в стройную систему знаний и постепенно становится одним из главных направлений деятельности в сфере труда и социальной политики не только для МОТ и системы ООН, но и для отдельных стран и общественных организаций.

Программа Достойного труда была принята как важная стратегия по преодолению бедности и способствованию развитию и интегрирована в Цели развития Декларации тысячелетия ООН.

В качестве индикаторов достойного труда МОТ рекомендует использовать:

- долю занятых и уровень безработицы;
- долю расходов заработной платы в общем объеме ВВП;
- объем государственных расходов на социальное обеспечение и социальное страхование.

Ведущими исследователями и разработчиками концепции признаны Д.Гай, Р. Анкер, И.Чернышев, Ф. Эггер, Ф.Мегран, Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стэндинг, И. Ахмед, Д. Бесконд, А. Шатенье и др. В их трудах глубоко проработаны вышеназванные направления, однако, детальный анализ их трудов и методических разработок МОТ показал, что внутрискановой (территориальный) аспект не получил пока достаточного развития.

Высокая значимость концепции Достойного труда подчеркивается в работах таких известных ученых, как В.Н. Бобков, Н.А. Волгин, Н.А. Засколович, В.Е. Гимпельсон, Н.Н. Грищенко, Р.И. Капелюшников, Е.Н. Жильцов, Е.В.Егоров, В.Н. Казаков, В.Г. Костиков, К.Э. Лайкам, Т.М. Малева, И.Н. Мысляева, Ф.Т. Прокопов, А.А. Разумов, В.Д. Роик, Т.И. Заславская, Н.В. Зубаревич, Н.М. Римашевская.

Аспект развития труда через противоречия частично затрагивался теми отечественными учеными, которые исследовали понятие "всеобщий труд" (В.С. Библер, В.А. Логачев, С.Н. Мареев, В.А. Межуев, и др.), а также экономистами, которые изучали влияние НТП на развитие характера труда (Ю. Васильчук, В. Гойло, Р. К. Иванова, С. В. Мочерный и др.), институциональные формы рынка труда (М. В. Курбатова), трудовые отношения (И. Н. Сычева).

В концепции достойного труда, разработанной МОТ, реализуются положения, позволяющие обеспечивать социальные права работника:

- процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде;
- условия труда должны быть совместимы с благосостоянием и человеческим достоинством трудящихся;
- труд должен открывать реальные возможности для саморазвития личности и служения обществу.

С экономических позиций важнейшими индикаторами достойного труда и социальной направленности государственной экономической политики могут служить:

- высокие расходы общества на заработную плату – 40-60% ВВП;
- развитая система социальной защиты, расходы на которую составляют не менее 20-25% ВВП;
- высокая доля социальных расходов в госбюджете на здравоохранение (7-9% ВВП) и образование (4-6% ВВП);
- развитые системы профессиональной подготовки, переподготовки и трудоустройства, низкий уровень безработицы.

Достойный труд – это эффективный труд в безопасных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, позволяющий вести семейную жизнь и воспитывать детей.

Составляющие Достойного труда:



- занятість;
- права на робочому місці;
- захист трудових і соціальних прав;
- свобода об'єднання і дійсний визнання права на ведення колективних переговорів.

Занятість означає:

- достойний дохід, який забезпечує достойні засоби існування;
- рівність підходу і рівність можливостей для всіх;
- хороші умови праці;
- охорону здоров'я і безпеки на робочому місці;
- доступність продуктивної і значимої роботи;
- перспективи особистого розвитку.

Права працівників в сфері зайнятості, включають в себе:

- свободу об'єднання;
- свободу слова;
- рівне участь чоловіків і жінок в прийнятті рішень, які впливають на їх життя;
- право на ведення колективних переговорів;
- відсутність дискримінації;
- відсутність примусової праці;
- відсутність дитячої праці;
- визнання прав і доступ до законотворчості;
- існування законів про працю і верховенство закону.

Соціальна захист надає особливу увагу:

- необхідної зв'язки між продуктивною зайнятістю і гарантіями для тих, хто по якій-будь причині не має роботи;
- захисті від втрати або зниження доходів по причині безробіття, травми, материнства, вдовства або старості;
- справедливому громадському участю в прийнятті соціальних рішень.

Соціальний діалог звертає особливу увагу на те:

- що працівники і роботодавці мають право і можливість бути представленими своїми організаціями;
- що найкращі і надійні рішення завжди досягаються шляхом співпраці, яка грає провідну роль в підтриманні соціальної стабільності, стійкого зростання і розвитку;
- що існують шляхи обговорення і вирішення конфліктів [5].

Достойний труд вовсе не является некоей совокупностью действий, направленной на получение максимальной прибыли при минимальных физических затратах. Достойный труд обуславливается в первую очередь возможностью заработать столько, чтобы хватало на полномасштабное воспроизводство гражданина и его семьи, включая и его родителей, на собственность, которую перейдет в наследство детям. Достойный труд должен обеспечивать человеку реальное право на развитие личности. Возможность каждого гражданина достойно трудиться, выполняя конкретную работу и тем самым служить на благо государственности, формирует экономическое развитие страны.

#### РЕЗЮМЕ

В статье сделан анализ эволюции труда с эпохи первобытно-общинного строя до наших дней, также рассмотрено понятие «достойного труда».

**Ключевые слова:** труд, эволюция труда, первобытно-общинный строй, достойный труд, концепция достойного труда.

#### РЕЗЮМЕ

У статті зроблено аналіз еволюції праці з епохи первісно-общинного ладу до наших днів, також розглянуто поняття «гідної праці».

**Ключові слова:** праця, еволюція праці, первісно-общинний лад, гідну працю, концепція гідної праці.

#### SUMMARY

The article made an analysis of the evolution of labor with the era of primitive-communal system to the present day, also discussed the concept of "decent work".

**Key words:** work, the evolution of labor, the primitive communal system, decent work, decent work.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ІСТОЧНИКІВ:

1. В. И. Ленин, Государство и революция, Соч., т. 25, стр. 361
2. Ф. Энгельс, Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека, М. 1953, стр. 3.
3. Энциклопедический словарь.
4. Достойный труд. [Интернет-ресурс] – Режим доступа -[www.decentwork.org](http://www.decentwork.org)
5. Руководство к действию. МКП – Международная Конференция Профсоюзов. [Интернет-ресурс] – Режим доступа – [http://www.energeetik.ee/uus/user/files/decent\\_work\\_russian.pdf](http://www.energeetik.ee/uus/user/files/decent_work_russian.pdf).

УДК 331.101.262

#### СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

**Хромов М.І.**, к.е.н., старший науковий співробітник, Інститут економіки промисловості НАН України

Постановка проблеми. Сучасні тенденції суспільного розвитку, характерними ознаками якого стають глобалізація економічних процесів, їх масштабність і глибина, швидкі структурні й технологічні зміни, посилення значущості аспектів комунікації, інформаційної складової тощо, вимагають принципово нових підходів до визначення системи факторів та джерел розвитку.

Метою регіональної політики у галузі регулювання розвитку людського капіталу на етапі економічного росту є забезпечення ефективності функціонування процесів професійного становлення людини і раціонального використання його трудового потенціалу. Реалізація заходів реалізації стратегії розвитку людського капіталу дозволить підвищити соціально-економічну ефективність політики зайнятості, буде сприяти подальшому економічному зростанню і підвищенню добробуту людей.

Аналіз останніх публікацій. Питанню дослідження загальнотеоретичних основ формування та розвитку людського капіталу присвячені праці багатьох науковців, таких як В.Антонюк, В.Близнюк, О.Гришнова та інших. Але ретельний аналіз багатьох сучасних досліджень свідчить про відсутність однозначності у визначеності підходів до обрання механізмів, чинників та критеріїв оцінки ефективності розвитку людського капіталу.

Метою статті є аналіз проблем функціонування людського капіталу Донецького регіону, розробка пріоритетних заходів та механізму ефективного регіонального розвитку.

Результати дослідження. Поняття «розвиток» асоціюється з позитивними змінами, що мають відбуватися у процесах функціонування економічної системи. В контексті нашого дослідження це відповідно стосується процесу формування людського капіталу регіонального рівня.

Але, процеси, як правило, розвиваються із необхідністю вирішення виникаючих проблем розвитку від простих до складних з перспективою досягнення певних, бажано позитивних, результатів. А.А. Гапоненко визначає регіональний розвиток як комплексний процес зміни соціально-економічної, екологічної та духовних сфер, що приводять до якісних змін та поліпшення якості життя населення [1, с. 5]. Зазначені зрушення виступають з одного боку передумовою, а з іншого – результатом відповідного стану ефективності функціонування людського капіталу.

З цього приводу, при визначенні проблем розвитку слід враховувати усі аспекти державного, регіонального і мікроекономічного походження. Крім того, з метою отримання максимально об'єктивних причин виникнення проблем, а відповідно й правильно обраних заходів їх вирішення, необхідно врахувати як успадковані проблеми радянського періоду розвитку економіки, пов'язані із неефективно діючою системою управління, невідповідністю новим вимогам, так і невизначеністю стратегії розвитку вже за час існування незалежної держави.

Однією з найважливіших успадкованих причин низької ефективності і диспропорцій у соціально-економічному розвитку регіонів (окрім загальних недоліків функціонування планової адміністративної системи управління економікою), які вимагають першочергового вирішення і потребують істотних змін в регіональній політиці України в умовах переходу до ринку, це – надмірна централізація управління економікою і процесами соціально-економічного розвитку регіонів.

Крім того, незважаючи на те, що проблеми розвитку регіонів, удосконалення регіональної політики країни постійно досліджуються вченими, останні постійно посилюються на несприяттвля суб'єктами державного і регіонального управління рекомендацій науковців з зазначених питань [2, с. 72]. За таких умов, ми й досі маємо проблеми, обумовлені відсутністю чітко поставлених цілей та пріоритетів, механізмів ефективного розвитку, дефіцитом фахових практичних навичок застосування інструментів впливу тощо.

За сферами та причинами походження усі чинники впливу на регіональний розвиток людського капіталу умовно можна поділити наступним чином:

1. Загальний стан впровадження ринкових реформ і умови розвитку людського капіталу в Україні в цілому.
2. Наявний потенціал регіону та ефективність регіонального управління процесами соціально-економічного розвитку.
3. Діюча система управління міжрегіональним розвитком у державі.
4. Ефективність менеджменту суб'єктів економічної діяльності регіону.

Будь-яка господарська і взагалі економічна діяльність базується на ресурсах (природних, матеріальних, фінансових, трудових тощо) і представляє собою процес їх використання [3, с. 63]. Мова йде про економічні ресурси, під якими слід розуміти джерела і засоби (фактори) забезпечення виробництва і розширеного відтворення [4, С. 206].

Питанням, пов'язаним зі специфікою та оцінкою ефективності використання регіональних ресурсів, присвячені праці Василенка В.Н. [5] Пчелинцева О.С. [3], Макаркіної А.В. [6], Максимової Т.С. [7], Курнишева В.В. [8] та інших.

Донецька область – багатий природними ресурсами регіон України, які складають 12% усіх природних багатств СНД. На її території у державному балансі нараховується 756 родовищ корисних копалин з 36 видів сировини загальнодержавного і місцевого значення, з них експлуатується 355 родовищ з 25 видів мінеральної сировини [9, с. 140].

Наявність власних паливно-енергетичних ресурсів та мінерально-сировинної бази, близькість залізрудних родовищ Криворізького басейну, вихід до моря, обумовили формування міцного промислового комплексу з концентрацією галузей важкої промисловості, створення достатньо розвиненої виробничої, наукової і соціальної інфраструктури. Показовим підтвердженням зазначеному є, наприклад, показники розвитку металургійної промисловості регіону – основного експортного потенціалу Донецької області і країни в цілому. За експортним потенціалом з металопродукції Україна по протязі останніх років стабільно тримає 3 місце у світі (у 2009 році 1 місце займав Китай, 2-е – Японія), питома вага регіону при цьому складає майже половину виробленого чавуну і сталі.

Безпосередньо з вугільною промисловістю пов'язаний розвиток електроенергетики, металургійного виробництва, гірничого машинобудування. Донецька область забезпечує більше половини загального об'єму вугледобування України і майже три чверті видобутку коксівного вугілля. В галузі зайнято 30% працівників індустрії області і четверта частина загального об'єму основних засобів промислових підприємств регіону.

У табл. 1 наведені основні показники економічного розвитку Донецької області у 2009 році і їх співвідношення з загальнодержавними [10, с. 21].

Зазначені показники демонструють значний економічний потенціал регіону для забезпечення ефективного розвитку людського капіталу відносно середніх загальнодержавних значень, тобто – можливостей інших адміністративно-територіальних утворень в Україні. Регіон, на який припадає 9,7% загальної кількості постійного (і працездатного) населення, 9,5% основних засобів в економіці, виробляє 12,4% загальнодержавного продукту і створює 12,4% доданої вартості у країні. При цьому Донецька область забезпечує об'єм виробництва регіонального продукту на одну особу постійного населення на 127,3%, реалізацію промислової продукції – майже удвічі, а експорт товарів – у 2,5 рази проти загальних показників по Україні.

Щодо оцінки ефективності використання основних ресурсів регіону, то у контексті концепції розвитку людського капіталу слід враховувати щонайменше наступні основні аспекти зазначеного процесу:

- забезпечення рівня організації управління економікою, при якому суспільство отримує максимум корисності від використання наявних ресурсів, засобів і технологій;
- постійну модернізацію основних засобів, впровадження інновацій, розвиток технологій виробництва;
- забезпечення належних умов і безпеки праці;
- раціональне використання наявних природних ресурсів;
- впровадження ефективних природоохоронних заходів, збереження навколишнього природного середовища і забезпечення екологічної безпеки життя населення.

Досягнуті результати економічного розвитку регіону демонструють не тільки високий рівень фондодідачи від функціонуючих виробничих потужностей, як здається на перший погляд. Основні засоби більшості підприємств області більше

ніж наполовину вже амортизовані (навіть за діючим порядком обліку, який є недосконалим), тому мають низьку облікову вартість. Рівень зносу основних засобів у промисловості становить 54,9%. Щодо машин, механізмів, устаткування, то їх фізичний знос здебільшого перевищує 80%, а для оцінки їх моральної застаріlosti у термінології характеристики виробничих засобів XXI сторіччя не існує навіть аналогів відповідності. Однак, питома вага Донецької області у сумі загальнодержавних інвестицій в основний капітал складає лише 8,6% (13,0 млрд. грн. проти 151,8 млрд. грн.). До того ж, у розрахунку на одну особу населення регіону припадає удвічі менше іноземних інвестицій (369 дол. США при 873 дол.), ніж по країні в цілому.

Таблиця 1

Співвідношення основних показників економічного розвитку Донецької області і України

№	Показники	Україна	Донецька область	
			Значення показника	% до загальнодержавн. рівня (доля)
1.	Кількість постійного населення, на 01.01.2010 р., тис. осіб	45782,6	4453,9	9,7
2.	у тому числі працездатного віку	27601,5	2684,8	9,7
3.	Валовий регіональний продукт, млрд. грн. (2008)	948,1	117,6	12,4
4.	у тому числі на одну особу, грн.	20495	26098	127,3
5.	Валова додана вартість, млрд. грн (2008).	831,5	103,1	12,4
6.	Реалізація промислової продукції, на одну особу, грн.	17509	31425	179,5
7.	Основні засоби в економіці, млрд. грн. (2008)	3149,6	301,2	9,5
8.	Вартість продукції, що поставлена на експорт, млрд. долл. США	39,7	9,3	23,5
9.	Експорт товарів, у розрахунку на одну особу, долл. США	865	2088	241,4

При цьому, експлуатація застарілих виробничих потужностей, до того ж з низькими характеристиками їх техніко-технологічного рівня, без впровадження необхідних природоохоронних заходів, заходів охорони праці, при надмірному індустріальному навантаженні у регіоні, призводить до створення несприятливих умов праці і життя населення (табл. 2,3,4) [10; 11].

Однак, загальновідомо, що населення це не тільки споживач вироблених у процесі функціонування економіки матеріальних благ, а й найбільш активний елемент продуктивних сил, людський ресурс, трудовий потенціал економічного розвитку. Від його функціонування залежить ефективність кожного окремого виробництва, кожної сфери економічної діяльності та регіонального розвитку в цілому. Під впливом цього ресурсу формуються важливі залежності і пропорції регіонального відтворення, в тому числі співвідношення людського та уречевленого капіталу. Ефективність використання та збереження людських ресурсів є головним критерієм раціонального господарювання [7, с. 81].

Стан формування фізичних ознак якості людського капіталу показово характеризують наступні дані зі сфери умов праці і життя населення регіону.

Рівень захворюваності на активний туберкульоз, як одного з характерних і найбільш розповсюджених видів професійного захворювання для Донецької області, яка є здебільшого гірничко-металургійним регіоном у контексті галузевих ознак, майже на 20% перевищує загальнодержавні показники. Щодо виробничого травматизму, то кількість потерпілих складає більше ніж втричі, а загиблих на виробництві – удвічі вище, ніж по країні в цілому (табл. 2).

Таблиця 2

Показники виробничого травматизму та професійної захворюваності населення Донецької області (2009 рік)

№	Показники	Україна	Донецька область	
			Значення показника	% до загальнодержавного рівня
1.	Захворюваність на активний туберкульоз (на 100 тис. населення)	72,9	86,3	118,4
2.	Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаному з виробництвом (на 1000 працюючих), осіб	1,2	3,9	325,0
3.	Кількість загиблих від травматизму, пов'язаному з виробництвом (на 10 тис. працюючих), осіб	0,55	1,15	209,1

Доля Донецької області у нагромадженні золошлакових відходів, скиданні забруднених зворотних вод у природні поверхові водні об'єкти і викидах шкідливих речовин у атмосферне повітря по країні в цілому складає 30% проти 4,4%, що припадає на питому вагу розміру території регіону в державі. Положення усугубляється високою щільністю населення області, через що небезпека здоров'ю загрожує багатій кількості людей, особливо в умовах, коли викиди шкідливих речовин у розрахунку 1 кв. км. території більш ніж у 5 разів перевищують загальнодержавні показники (табл. 3).

Наслідками неприйняття ефективних заходів охорони навколишнього природного середовища стають вкрай сумні демографічні показники життя населення регіону, де проти навіть загальнодержавних тенденцій (які не можна визнати позитивними) загальний коефіцієнт народжуваності нижчий, а смертності вищий на 10%. Кількість дітей, що помирають на протязі першого року життя, перевищує відповідні показники по країні більше ніж на третину. Загальний коефіцієнт приросту населення, що є по Україні в цілому від'ємним, у Донецькій області ще гірший – майже удвічі (табл. 4).

Таблиця 3

Показники охорони навколишнього природного середовища у Донецькій області (2009 рік)

№	Показники	Україна	Донецька область	
			Значення показника	Доля у загально-державному показнику, %
1.	Нагромадження золи і золошлакових відходів, млн. тонн	311,5	85,4	27,4
2.	Скидання забруджених зворотних вод у природні поверхові водні об'єкти, млн. куб. м.	1766	531	30,1
3.	Викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря, тис. тонн	6442,9	1513,3	23,5
	у розрахунку на 1 кв. км., тонн	10,7	57,1	5,3 рази
4.	Територія, тис. кв. км.	603,5	26,5	4,4
5.	Щільність населення, осіб на 1 кв. км.	76	168	2,2 рази
6.	Поточні видатки на охорону навколишнього природного середовища, млн. грн.	8032,8	1242,6	15,5

Зазначені умови життя і праці людей потребують підвищеної уваги і прийняття додаткових заходів щодо соціальної підтримки населення. Реалії ж сьогодення наявно демонструють протилежні ознаки цієї діяльності, а за окремими напрямками – навіть зворотню динаміку розвитку соціальних процесів у регіоні та гірші умови з зазначених напрямків життєзабезпечення проти загальнодержавних показників.

До того ж, про яку самостійність регіонів у процесах вирішення поточних питань соціального розвитку населення (тобто – реально впливати на ці процеси) можна казати, коли найбільша за населенням, найпотужніша за економічним потенціалом і як фінансовий донор – Донецька область має доступ розпоряджатися лише 7,3% загальнодержавних ресурсів з напрямів охорони здоров'я, 4,4% – з освіти, 4,4% – з питань духовного і фізичного розвитку, а щодо фінансування безпосередньо заходів соціального захисту населення – навіть лише 2,5% [10; 11].

Таблиця 4

Окремі демографічні показники по Донецькій області (2009 рік), на 1000 наявного населення

№	Показники	Україна	Донецька область	
			Значення показника	% до загально-державного рівня
1.	Коефіцієнт народжуваності	11,1	9,7	87,4
2.	Коефіцієнт смертності	15,3	16,7	109,2
	у тому числі дітей у віці до 1 року	9,4	12,3	130,9
3.	Приріст населення	- 4,2	- 7,1	- 69,0

Показники розвитку ринку праці, а відповідно – й потенційна можливість ефективної професійної самореалізації, набагато гірші проти загальнодержавних тенденцій у зазначеній сфері розвитку людського капіталу. Кількість і розвиненість мережі закладів здобуття освіти і професійної підготовки не відповідають вимогам і економічному потенціалу регіону, що звужує можливості вибору у освітній і професійній самовизначеності молоді та професійного самовдосконалення економічно активного населення області.

Однак, щодо стану підвищення професійних навичок, то хоча даний показник трохи і кращий проти загальнодержавного, але світовий досвід свідчить про неспроможність ефективного розвитку економіки і суспільства в умовах, за яких фахівці підвищують свою кваліфікацію у середньому 1 раз на 10 років (а по Україні – в цілому – навіть 12 років).

Рівень оплати праці не відповідає стану її складності, напруженості і шкідливості умов трудової діяльності. Крім того, наявний рівень заробітної плати населення Донецької області не забезпечує навіть середнього по країні значення поточних витрат.

Відносно функціонування сфери охорони здоров'я, то потенціал формування фізичної складової ознак якості людського капіталу у такому складному для життєзабезпечення і праці регіоні навіть нижчий за загальнодержавні показники, що не підлягає поясненню.

За таких умов у регіоні значно активізувалися як міждержавні, так і міжрегіональні міграційні процеси.

Від'ємне сальдо міждержавної міграції (число вибулих перевищує число прибулих) виявлено по Закарпатській, Львівській, Рівненській та Луганській областях, що обумовлено виїздом громадян закордон у пошуках роботи.

Щодо міжрегіональної міграції у межах України, то у даному випадку ми маємо зворотні процеси – абсолютна більшість регіонів (окрім 9 адміністративних територій) мають від'ємне сальдо міграції, найбільше значення якого припадає на Донецьку область. Причин до цього існує, на наш погляд, дві:

1. Пошук здебільшого привабливих умов проживання (позитивне сальдо міграції по Кримській автономній республіці, Чернівецькій, Черкаській, Полтавській, Харківській областях).

2. Пошук здебільшого кращих умов працевлаштування (позитивне сальдо міграції по містах Київ і Севастополь та Київській області).

Наведений вище аналіз наявно демонструє існуючу нерівність умов регіонального розвитку в Україні. Аспектам даної проблематики присвячені праці В.Н. Василенка, Ю.В. Макогона, В.Я. Омельченка, В.С. Новицького, А.Ю. Шевякова та інших вчених.

Важливість і актуальність дослідження зазначеної проблеми полягає у тому, що, по-перше, нерівність умов повинна враховуватися діючою системою управління процесом розвитку. По-друге, з поняттям нерівність тісно пов'язане поняття справедливості. Будь-які форми нерівності оцінюються у суспільстві за критерієм справедливості [12, с. 165].

За абсолютною більшістю показників економічного розвитку (виробничі потужності, об'єми виробництва, мінеральні ресурси, трудовий потенціал, експорт продукції, фінансові результати економічної діяльності тощо) Донецька область займає

лідуючі позиції в Україні. Можна стверджувати, що «локомотивами» національної економіки залишаються три області: Донецька, Дніпропетровська і Харківська. Ситуація складається таким чином, що поки зазначені регіони будуть зберігати, використовувати і розвивати накопичений економічний потенціал, до тих пір, з певною мірою умовності, країна може більш-менш сносно функціонувати. Але, як тільки посиляться незворотні процеси по зниженню накопиченого економічного потенціалу, держава може опинитися перед достатньо складною проблемою порушення стану відтворення і перш за все людських ресурсів, ознаки чого вже мають місце [5, с. 10].

Співставлення економічних показників і стану соціального розвитку Донецької області наявно демонструє ігнорування державою головного принципу розбудови ринкових механізмів економічного розвитку, а саме – мотиваційних чинників ринкової економіки.

Моніторинг регіонального людського розвитку за національною методикою включає дев'ять основних складових розвитку: демографічний розвиток, розвиток ринку праці, матеріальний добробут, умови проживання населення, стан і охорона здоров'я, рівень освіти, соціальне середовище, фінансування людського розвитку, екологічна ситуація.

У міжрегіональному порівнянні Донецька область за рівнем регіонального індексу людського розвитку на протязі усього періоду, за який розраховується показник, займає останнє або передостаннє місце [13, с. 135] і майже за усіма вищезазначеними складовими.

За таких умов навіть мова не може йти про ефективність відтворення і розвитку людського капіталу, який й є тим самим джерелом досягнення високих ознак людського розвитку, але за умови дієвості та скоординованості заходів усіх суб'єктів його формування.

Тому терміновими заходами виправлення ситуації зі станом розвитку людського капіталу у регіоні мають стати створення ефективної державної системи регіонального розвитку. Кардинальному вирішенню проблеми сприятиме лише принципова зміна пріоритетів і запровадження дієвого механізму організації управління системою заходів стратегічного розвитку людського капіталу.

#### РЕЗЮМЕ

В статье исследованы современное состояние и проблемы развития человеческого капитала Донецкой области. Выполнен анализ главных проблемных сегментов функционирования человеческого капитала по основным направлениям его использования. Определена роль государственной политики в создании условий обеспечения эффективного развития регионального человеческого капитала.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, проблемы развития, критерии эффективности.

#### РЕЗЮМЕ

У статті досліджено сучасний стан та проблеми розвитку людського капіталу Донецької області. Виконано аналіз головних проблемних сегментів функціонування людського капіталу за основними напрямками його використання. Визначено роль державної політики у створенні умов забезпечення ефективного розвитку регіонального людського капіталу.

**Ключові слова:** людський капітал, проблеми розвитку, критерії ефективності.

#### SUMMARY

In this article it is investigated the modern condition and problems of developing the human capital in Donetsk region. It is done the analysis of the main problematical segments of the human capital functioning according to the main direction for its using. It is also determined a role of state policy in creating the effective development of regional human capital.

**Key words:** human capital, development problems, criterions of effectiveness.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гапоненко А.А. Стратегия социально-экономического развития: страна, регион, город / А.А. Гапоненко. – М.: РАПС, 2001. – 286с.
2. Костромін Г.Т. Інвестиційна привабливість регіону: шляхи вирішення / Г.Т. Костромін // Інвестиційно-інноваційний розвиток економіки регіону. Матеріали четвертого з'їзду Спільки економістів України та Міжнародної науково-практичної конференції. – Київ, 2010. – 410с.
3. Пчелинцев О.С. Регулирование воспроизводственного потенциала территории как основа региональной политики / О.С. Пчелинцев, В.Я. Любовный, А.Б. Воякина // Проблемы прогнозирования. – 2005 – №5. – С. 62-68.
4. Економічна енциклопедія: у 3т. / Відп. ред. Мочерний С.В., Т.2. – К.: Вид. центр «Академія», 2001.- 847с.
5. Василенко В.Н. Аналитическая оценка насыщения территории экономическими объектами и связями как этап экономической диагностики ее развития / В.Н. Василенко // Экономика и право. – 2010. – №2 (27). – С. 5-12.
6. Макаркіна Г.В. Моделі та методи планування соціально-економічного розвитку індустріального регіону: монографія / Г.В. Макаркіна. – Краматорськ: ДДМА, 2008. – 280с.
7. Максимова Т.С. Регіональний розвиток (аналіз і прогнозування): монографія / Т.С. Максимова. – Луганськ: вид-во СНУ ім. Даля, 2003. – 304 с.
8. Курнышев В.В. Закономерности развития производительных сил в прогнозировании развития регионов России / В.В. Курнышев // Региональная экономика: теория и практика. – 2008. – №59.
9. Кучко-Бади́на В.А. Оценка эффективности использования основных ресурсов региона / В.А. Кучко-Бади́на // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – №1. – С. 140-143.
10. Статистичний щорічник Донецької області за 2009 рік / Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2010. – 510с.
11. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Державний комітет статистики України. – Київ, 2010. – 567с.
12. Хаджинова Г.П. Социально-экономическое неравенство регионов Украины на современном этапе / Г.П. Хаджинова, Е.В. Якушевская // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – №1. – С. 165- 169.
13. Шами́лева Л.Л. Демографическое развитие региона в контексте регионального индекса человеческого развития / Л.Л. Шами́лева // Соціальний та людський розвиток: державне та регіональне управління. – Тези доп. і повід. міжнародн. наук.-практ. конф.: В 2т., Т.1 / НАН України, Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2008. – С. 134-140.

## ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Черноіванова О. Г., аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Розвиток трудової та соціальної активності молоді, її правовий захист, сприяння зайнятості, зниження рівня безробіття та зменшення його тривалості, підвищення конкурентоспроможності молодих працівників на ринку праці, забезпечення соціального захисту від безробіття, детінізація відносин у сфері зайнятості молоді – завдання, що є основою державної політики зайнятості й потребують глибоких наукових досліджень.

Завдання підвищення економічної активності молоді, зниження рівня її безробіття та зменшення його тривалості зумовлює необхідність реалізації державного комплексу заходів і гарантій забезпечення стабільних трудових відносин: підтримання належного рівня кваліфікації, гідної винагороди за працю, створення робочих місць із належними умовами праці, приведення чисельності, професійного складу та кваліфікаційного рівня молодих фахівців у відповідність до потреб роботодавців, забезпечення соціального захисту молоді від безробіття.

Обґрунтування методологічних підходів дослідження молодіжного ринку праці, аналіз чисельності і складу молоді України та її регіонах проблеми молоді на ринку праці розглядаються в наукових роботах С. Бандура, Д. Богині, О. Грішнєвої, Т. Заяць, І. Кравченко, Е. Лібанової, Ю. Маршавіна, В. Онікієнка, І. Петрової та інших авторів.

Метою статті є дослідження економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці Донецької області.

За чисельністю населення молодших вікових груп Донецька область виділяється серед інших регіонів України – її питома вага в загальній чисельності молоді країни становила 11,5% у 2010 р. Така достатньо висока концентрація молоді в межах регіону вимагає пильної уваги з боку держави щодо регулювання процесу становлення і функціонування молодіжного сегменту Донецької області. На 01.01.2010 р. чисельність населення віком 15-34 років становило 1291,9 тис. чоловіків, що на 72,2 тис. чол. менше, ніж у 2007 р.

Систематичне скорочення населення та вплив світових фінансово-економічних процесів, які сталися наприкінці 2008 р., ускладнили ситуацію на ринку праці області, як і в цілому в Україні. Так, середньомісячна кількість економічно активного населення Донецької області віком 15–70 років на початок 2010 р. порівняно з 2008 р. скоротилася на 3,5%, а порівняно з 2004 р. – на 2,8%, в цілому по Україні – на 1,1% та 0,2% відповідно, та становила 2186,9 тис. осіб, з яких 1981,3 тис. осіб, або 90,6%, були зайняті економічною діяльністю, а решта 205,6 тис. осіб – відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП) класифікувалися як безробітні. Кількість економічно неактивного населення у 2009 р. склала 1271,6 тис. осіб [1].

Найістотношою рисою вікового складу населення регіону, як і країни в цілому, є постаріння населення, тобто збільшення питомої ваги груп похилого віку у загальній чисельності постійного населення. Питома вага осіб у віці 60 років і старше в області на початок 2010 р. складала 22,4%, що за міжнародною класифікацією визначається, як «надзвичайно старе населення».

Внаслідок старіння населення відбуваються суттєві зміни у його розподілі за працездатністю. Частка осіб у віці старше працездатного щорічно збільшується і на початок 2010 р. становила в області 26,7%, в міських поселеннях – 26,4%, у сільській місцевості – 28,6%. Зараз кожен четвертий житель області знаходиться у пенсійному віці, а чисельність осіб пенсійного віку в 2 рази перевищує чисельність осіб допрацездатного віку. Слід відмітити, що найбільш активними на ринку праці області є населення «середнього» віку. Рівень економічної активності населення у віці 35–39 років складав 87,3%. Рівень економічної активності молоді (66,3%) дещо нижчий від загального показника, що пояснюється дуже низьким рівнем активності у дітей. У 2009 р. серед осіб 15–24 років 44,5% пропонували свою робочу силу на ринку праці, у 2007 р. – 41%. Таку тенденцію можна вважати позитивною, оскільки для молоді цієї вікової групи важливіше вчитися, ніж працювати. Рівень економічної активності молоді старшої вікової групи 30–34 роки наближається до максимального значення та становить 87% – в цьому віці молоді вже здобули професійну освіту і активно включилися в економічну діяльність.

Серед 20,2 млн. зайнятих громадян України 10% зайнята в економіці Донецької області, 7,6% склали зайняті Дніпропетровської, 6,3% – Харківської, 5,1% – Луганської, 4,1% – Запорізької областей.

У 2009 р. спостерігалось зменшення зайнятого населення області, причому більшими темпами скорочувалась кількість осіб працездатного віку. Порівняно з 2008 р. середньомісячна кількість зайнятого населення віком 15–70 років зменшилась у Донецькій області на 7,4%, в цілому по країні – на 3,7%, кількість зайнятого населення працездатного віку зменшилась на 8,3% та 4,6% відповідно. Питома вага працездатного населення області у загальній кількості зайнятих віком 15–70 років у 2009 р. становила 92,5%, у 2008р. – 93,4%.

У загальноукраїнському поділі праці спеціалізацію цього регіону визначає промислове виробництво, галузі спеціалізації якого (вугільна, металургійна, хімічна промисловості, електроенергетика, машинобудування) забезпечують зайнятість значної частини населення, у тому числі молодших вікових груп. Крім зазначених галузей, у формування сфери зайнятості населення значний внесок роблять: будівельний комплекс, житлово-комунальне господарство, транспорт і зв'язок. Зменшення кількості зайнятого населення у 2009 р. порівняно з 2008 р. відбулося майже за всіма видами економічної діяльності, крім державного управління. Найбільше скорочення спостерігалось у будівництві (на 18,6%), транспорті та зв'язку (на 16,7%), переробній промисловості (на 15,1%) та фінансовій діяльності (на 13,1%).

У зв'язку із високим рівнем промислового розвитку Донецького регіону та монопрофільністю значної частини його території сфера зайнятості характеризувалась обмеженістю вибору робочого місця. За цих умов згортання обсягів матеріального виробництва в регіоні і відповідне вивільнення кадрів зумовили високі темпи падіння рівня зайнятості молоді – найвищі серед регіонів України. За період з 2008 по 2010 рр. під впливом економічної кризи у вугільній та металургійній промисловості, зупинки підприємств цих галузей з технічних та економічних причин, чисельність зайнятої молоді в регіоні скоротилася з 465,1 тис. осіб на 01.01.2008 р. до 395,6 тис. осіб на 01.01.2010 р., або на 14,9%. Так, на початок 2010 р. чисельність працюючої молоді у розрахунок на 1000 осіб у віці 15–34 років у даній місцевості становила 243 особи, що перевищує загальноукраїнське значення аналогічного показника на 24 особи. Це значною мірою спричинено збереженням більш високого, порівняно з іншими регіонами України, рівня соціально-економічного розвитку.

Як і по показниках економічної активності, обсяги зайнятості молоді дуже сильно розрізняються по вікових групах (рис. 1). Чисельність зайнятих у віці 15–24 років незначна – 36%. Більше половини зайнятої молоді – це особи 25–29 років, і їх питома вага поступово збільшується. Звичайна сама більша частка зайнятої молоді у 30–34 роки – 77%.

Крім зайнятого населення існує досить чисельний контингент громадян, які за методологією МОП визначені безробітними. У 2009 р. кількість безробітного населення Донецької області у віці 15–70 років становила 205,6 тис. осіб, що становить 10,5% загальної кількості безробітних країни. В цілому по Україні кількість безробітного населення у віці 15–70 років у 2009 р. склала 1958,8 тис. осіб, що на 533,7 тис. осіб, або на 37,5% більше, ніж у 2008 р. Зростання безробітних

спостерігалось за всіма регіонами країни. Найбільшими темпами воно відбувалось у м. Києві (в 2,1 раза), та м. Севастополі (в 1,8 раза).

У Донецькій області порівняно з 2008 р. кількість безробітних віком 15–70 років збільшилась на 60%, у тому числі жінок – на 66,4%, чоловіків – на 54,8%. За період з 2004 р. по 2009 р. безробітне населення області збільшилось на чверть, більшими темпами за цей період зростала кількість безробітних чоловіків.

Серед безробітних Донецької області кожен другий мав повну середню освіту, кожен четвертий – неповну вищу освіту, кожен шостий – повну вищу освіту. Найменше безробітних (0,9% від загальної їх кількості) мали базову вищу освіту. Загальну середню освіту мали 42,3% безробітних жінок та 54,4% чоловіків.

Аналіз даних безробітного населення за віком свідчить, що найбільшу частку безробітних (28,2%) становить молодь віком 15–24 роки, також досить чисельний контингент склали безробітні особи віком 40–49 років (23,5%). Найменша питома вага (9,1%) безробітних осіб у віковому інтервалі 35–39 років, тобто серед осіб «середнього» віку.

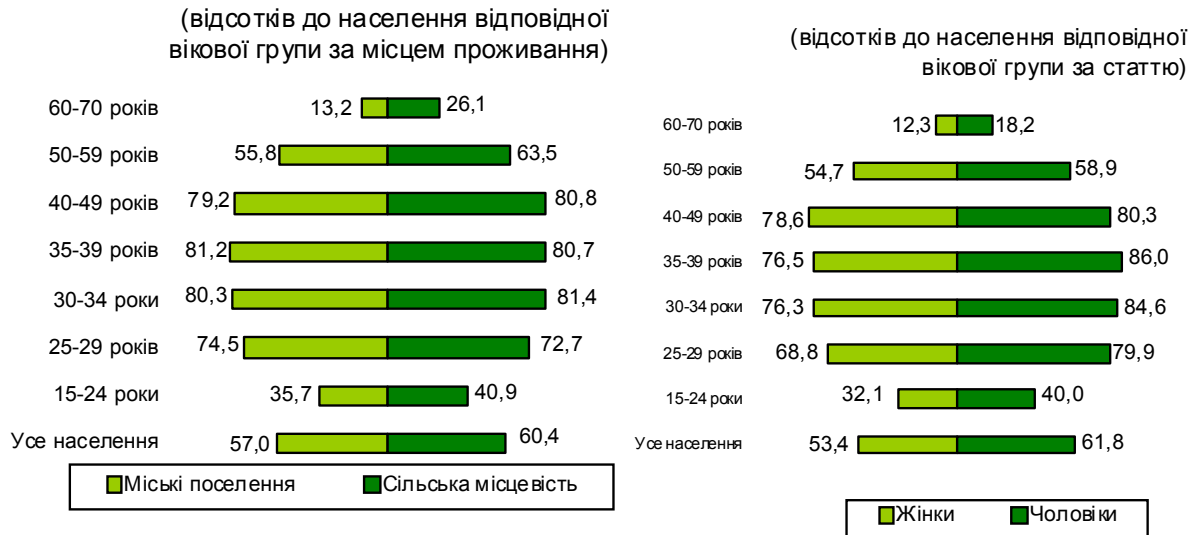
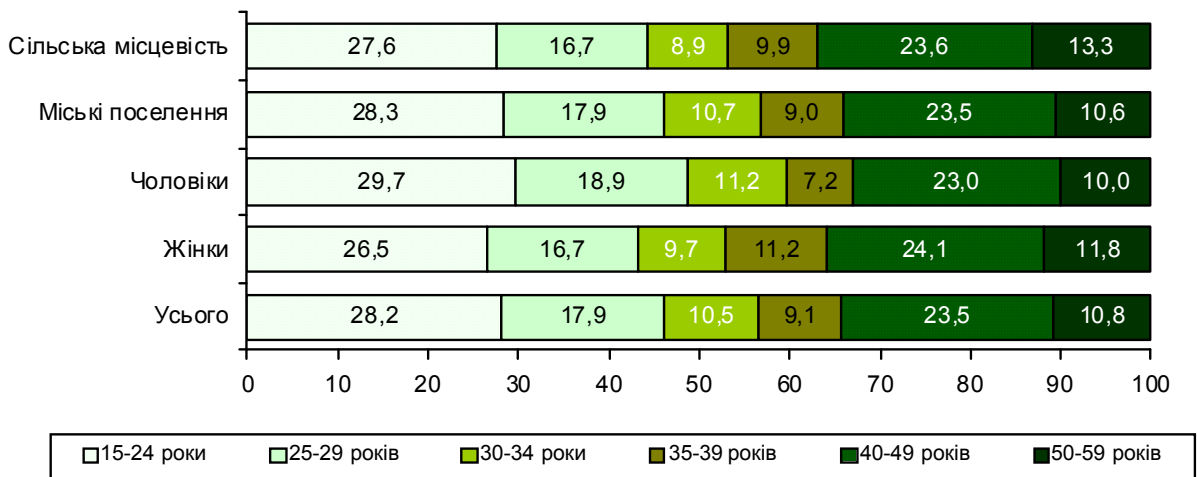


Рис. 1. Рівень зайнятості населення Донецької області за віковими групами, статтю та місцем проживання у 2009 р.  
Джерело: [1].

Порівняння рівня безробіття населення за віковими групами вказує на те, що саме молодь є найменш конкурентоспроможною на ринку праці (рис. 2). Так, рівень безробіття серед осіб 15–24 роки на 14,7 в. п. більший за рівень безробіття населення віком 50–59 роки. Рівень безробіття молоді у віці 15–24 роки має максимальне значення як серед жінок (20,5%), так і серед чоловіків (19,9%).



(відсотків до загальної кількості безробітного населення)

Рис. 2. Розподіл безробітних у Донецькій області за віковими групами, статтю та місцем проживання у 2009 р.  
Джерело: [1].

Найбільша кількість зареєстрованих безробітних припала на початок 2009 р, що звісно пов'язано з структурною кризою в державі (табл. 1). Порівняно з 2005 р. у 2010 р. кількість безробітних скоротилась на 12 тис. осіб, молоді в віці 15-34 років на 5,2 тис. осіб. Протягом 2005-2008 рр. намітилась тенденція скорочення безробіття у Донецькій області, але через кризові явища 2008-2009 рр. спостерігається значне збільшення чисельності безробітних на 17,8 тис. осіб. Проте з 2010 р. намітилась позитивна тенденція скорочення рівня безробіття у регіоні.

Таблиця 1

Розподіл зареєстрованих безробітних Донецької області за віковими групами з 2005-2010 рр.

(на 1 січня; осіб)

	2010	2009	2008	2007	2006	2005
<b>Усього</b>	<b>40887</b>	<b>54942</b>	<b>37158</b>	<b>44579</b>	<b>44579</b>	<b>52915</b>
за віковими групами						
15–19	1292	1884	1135	1960	1960	2933
20–24	6104	8239	4600	5992	5992	7437
25–29	5744	7389	4456	5360	5360	6381
30–34	4834	6517	4330	5392	5392	6401

Джерело: [1].

Відносно високий рівень розвитку ринку праці області дозволив утримати й нижчий, ніж в межах інших регіонів України, рівень молодіжної незайнятості. Зокрема, на початок 2010 р. чисельність економічно неактивного населення у віці 15-34 років склав 443,8 тис. осіб. У зв'язку із поширенням дестабілізаційних процесів у промисловості області, структурними зрушеннями у цій галузі, молодіжний сегмент області зазнав негативних змін. Серед них слід виділити такі: зростання чисельності незайнятої та безробітної молоді, істотне поглиблення внутрішньорегіональної диференціації коефіцієнта навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) 10 осіб у 2010 р.

Освіта та професійна підготовка є визначальним чинником, що впливає на зайнятість молоді та надає молодій людині кваліфікацію, розвиває в неї ділові навички та підприємливість, сприятливість до наукових ідей і технічних розробок.

Відсутність комплексного дієвого механізму державного замовлення молодих спеціалістів та регулювання набору учнів в професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ), продовження випуску навчальними закладами спеціалістів, на яких відсутній або недостатній попит на ринку праці, ускладнюють ситуацію з молодіжною зайнятістю. У Донецьку кількість вищих навчальних закладів III і IV рівня акредитації становить 20 (в області 32). У 2009 р. загальна кількість студентів в Донецьку становила 93 тис. осіб, з них на денному відділенні навчалось 43,5 тис. чол. Вищих навчальних закладів I та II рівня акредитації – 21 (в області 82). В них навчається близько 20 тис. учнів.

В професійно-технічні навчальні заклади поступає лише 17,6% випускників 9-х класів (рис. 3), що призводить до дисбалансу на ринку праці, якій перевантажений спеціалістами у галузі економіки, фінансів, управління, права, але не вистачає спеціалістів з технічною освітою, та в галузях металургії, горно добувчій, сфері обслуговування та ін.

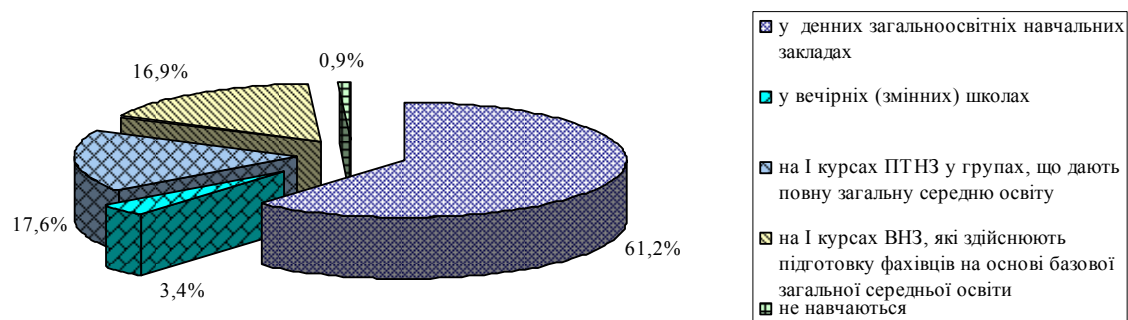


Рис. 3. Продовжили навчання випускники 9-х класів у 2009 р. у Донецькій області

Джерело: [1]

Фактор оплати і умов праці та соціальної захищеності молоді є похідним від забезпечення зайнятості молоді і виявляється у процесі здійснення молодими працівниками своїх трудових функцій. Особлива роль у підвищенні ефективності праці та її конкурентоспроможності належить забезпеченню належного рівня оплати праці молодих працівників усіх професій.

Важкі умови праці залишаються однією з основних проблем, до загострення якої призводить кризова ситуація у виробничій сфері області. Потенційно небезпечним з точки зору безпеки праці та здоров'я працюючих є більшість промислових підприємств. Скорочення інвестицій в економіку Донецької області призвели до морального і фізичного зношення основних фондів підприємств, підвищення ризиків виробничого травматизму та професійних захворювань.

Фактор трудової адаптації забезпечує входження молодого працівника, який здобув належну освіту та кваліфікацію, до трудового колективу, сприяє реалізації ним своїх навичок і здібностей. Проблема професійної адаптації молодих працівників значною мірою пов'язана з необхідністю зростання обсягу навчання персоналу на виробництві, включаючи навчання за новими професіями.

Проведений аналіз дає змогу виділити наступні особливості і тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці Донецького регіону:

відносно високий рівень реальної місткості молодіжного сегменту ринку праці Донецької області (порівняно з іншими областями), яка формується переважно за рахунок галузей, що складають спеціалізацію регіону у загальноукраїнському поділі праці, тобто галузей важкої та добувної промисловості;

скорочення обсягів молодіжної зайнятості в сфері офіційної економіки темпами значно вищими, ніж в межах молодіжного сегменту національного ринку праці в цілому, що обумовлено структурною кризою економіки області, скороченням обсягів промислового виробництва і згортанням обсягів попиту на молодіжну робочу силу;

зниження ефективності використання праці молоді через стагнацію виробництва й застосування застарілих промислових технологій; підвищення рівня травматизму і смертності на робочих місцях підприємств базових галузей промисловості, насамперед вугільної промисловості;

найнижчий серед регіонів України рівень навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) у зв'язку із відносно високим рівнем соціально-економічного розвитку Донецької області;

посилення застійних явищ на ринку праці (в тому числі молодіжного сегменту) територій, галузю спеціалізації яких є вугільна промисловість, що обумовлено кризою підприємств цієї галузі, заборгованістю щодо виплати заробітної платні її працівникам, а також високим рівнем аварійності робочих місць.



Розвиток зайнятості молоді на ринку праці Донецької області супроводжується посиленням ряду протиріч: між попитом і пропозицією в рамках цього сегменту, галузевими та секторними диспропорціями в розподілі ресурсів праці, залишаються недостатньо розробленими методологічні підходи до визначення конкурентоспроможності молоді, немає повної інформації щодо прогнозу пропозиції робочої сили на молодіжному ринку праці регіону з урахуванням потреби роботодавців.

#### РЕЗЮМЕ

В статті досліджено особливості економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці Донецької області. Розглянуті основні фактори, що впливають на зайнятість молоді: освіта і професійна підготовка молоді, оплата й умови праці, трудова адаптація. Виділено особливості і тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці регіону:

**Ключевые слова:** економічно активне населення, зайнятість молоді, безробіття, ринок праці, професійна підготовка, молодіж.

#### РЕЗЮМЕ

В статті досліджено особливості економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці Донецької області. Розглянуті основні фактори, що впливають на зайнятість молоді: освіта і професійна підготовка молоді, оплата й умови праці, трудова адаптація. Виділено особливості і тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці регіону:

**Ключові слова:** економічно активне населення, зайнятість молоді, безробіття, ринок праці, професійна підготовка, молодіж.

#### SUMMARY

The paper investigated the characteristics of economic activity and employment of youth in the labor market of the Donetsk region. The basic factors affecting the employment of young people: education and training of young people, pay and working conditions, occupational adaptation. Highlighted the features and trends in the youth segment of the labor market area:

**Key words:** economically active population, youth employment, unemployment, labor market, vocational training, youth.

#### СПИСОК ВИКОРАСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ринок праці Донецької області за 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.donetskstat.gov.ua/>
2. Онікієнко В.В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення/ В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Український інститут соціальних досліджень, 2003. – 160 с
3. М. Корчун Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України // Україна: аспекти праці. – 2008. – №4. – С. 35-39.

УДК 330.190.1

#### ДЕМОГРАФІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

**Шаульська Л.В.**, д.е.н., професор, професор кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

**Севрюкова С.В.**, здобувач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Формування та нагромадження людського капіталу відбувається під впливом різноманіття умов і чинників, що змінюють його характеристики, складові елементи, вартість, час окупності інвестицій тощо. Але на певних етапах соціально-економічного розвитку країни з огляду на політичні, соціальні, організаційні та інші умови окремі чинники стають домінуючими і здійснюють панівний вплив на зазначені процеси. Так, демографічні чинники формування людського потенціалу сьогодні в Україні відіграють посилену роль, що обумовлено колом причин. По-перше, дані чинники незалежно від рівня соціально-економічного розвитку і стану демографічної сфери є базою для формування основних характеристик людського капіталу, без них неможливий подальший його розвиток і нагромадження, саме від них залежить напрям та сила дії інших чинників. По-друге, роль зазначених чинників посилюється з причини демографічної кризи, що має місце в сучасній Україні, і яка проявляється у зростанні смертності, постарінні населення, стрімкому зростанні захворюваності, особливо на соціально обумовлені хвороби, скороченні тривалості життя українців, негативних наслідках міграційних процесів тощо. По-третє, питання відтворення населення займає чи не найвагоміше місце серед пріоритетів державної політики, що прямо корелює з проблемами підвищення рівня та якості життя населення України. Це обумовлює актуальність дослідження впливу демографічних чинників на формування і нагромадження людського капіталу та розробки напрямів щодо попередження загроз його руйнації.

Проблеми нагромадження людського капіталу розглядалися у достатньо великій кількості робіт, як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Вагомий внесок у розробку питань формування і розвитку людського капіталу внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: О.Амоша, В.Антонюк, Г.Беккер, В.Боуен, В.Гесць, О.Грішнова, С.Дженісон, С.Дятлов, А.Колот, Е.Лібанова, О.Новікова, Л.Шамілева, Т.Шульц та інші. Але досить обмежено розглядалися окремі чинники, їх напрям та ступінь впливу на процеси формування людського капіталу, що обумовлює невирішеність кола питань та потребує подальших науково-практичних розробок і досліджень в зазначеній сфері.

Метою статті є визначення впливу демографічних чинників на формування людського капіталу домогосподарств України.

Багатогранність, комплексність і складність категорії «людський капітал» дає підставу для виділення великої кількості різноманітних чинників впливу на нього, що вимагає їх об'єднання до певних груп. Всі чинники, які обумовлюють формування людського капіталу, можна об'єднати у наступні групи: демографічні, соціально-економічні, інституціональні, соціально-психологічні, екологічні.

До демографічних чинників формування людського капіталу відносяться ті, що характеризують:

*процеси відтворення населення* – рівень народжуваності, смертності, дитячої смертності, темпи зміни поколінь, статеві структура населення, очікувана та реальна тривалість життя населення, кількість зареєстрованих шлюбів та розлучень;

*стан здоров'я* – захворюваність населення, кількість вперше зареєстрованих захворювань, розповсюдженість та швидкість розповсюдження захворювань, рівень інвалідизації, наявність хронічних захворювань, суб'єктивна оцінка стану здоров'я;

*відтворення ресурсів праці* – демографічне навантаження, тривалість трудового життя, кількість хворих на професійні захворювання, травмованих, чисельність загиблих на виробництві;

*міграційні процеси* – кількість громадян, що приймають участь у міграційних процесах, міграційна мобільність населення, готовність до переїзду, показники міграційного приросту, ефективності міграції, валового обігу тощо.

Динаміка показників відтворення населення свідчить про збереження в Україні негативної тенденції щодо щорічного зменшення чисельності населення, що є кількісною базою формування людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка показників відтворення населення України у 2000–2010 рр. [1]

Показники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Приріст (+), скорочення (-), %	
												2010/ 2000	2010/ 2009
												Чисельність наявного населення, млн. осіб	48,9
Питома вага в загальній чисельності населення, %													
жінки	53,7	53,73	53,76	53,78	53,81	53,85	53,87	53,89	53,91	53,9	53,9	0,37	0
чоловіки	46,3	46,26	46,23	46,21	46,18	46,15	46,13	46,11	46,09	46,1	46,1	-0,43	0
міське населення	67,3	67,2	67,3	67,4	67,7	68	68,12	68,29	68,45	68,6	68,7	2,08	0,15
сільське населення	32,7	32,8	32,7	32,6	32,3	32	31,88	31,71	31,55	31,4	31,3	-4,28	-0,32
Коефіцієнт смертності, ‰	15,4	15,3	15,7	16	16	16,6	16,2	16,4	16,3	15,3	15,2	-1,30	-0,65
Коефіцієнт дитячої смертності, ‰	11,9	11,3	10,3	9,6	9,5	10	9,8	11	10,4	9,4	9,1	-23,53	-3,19
Коефіцієнт народжуваності, ‰	7,8	7,7	8,1	8,5	9	9	9,8	10,2	11	11,1	10,8	38,46	-2,70
Коефіцієнт природного приросту, ‰	-7,6	-7,6	-7,6	-7,5	-7	-7,6	-6,4	-6,2	-5,3	-4,2	-4,4	-42,11	4,76
Коефіцієнт міграції, ‰	-2,7	-3,1	-0,7	-0,5	-0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	114,81	33,33
Очікувана тривалість життя населення при народженні, років	67,9	68,3	68,3	68,2	68,2	67,9	68,1	68,3	68,3	69,3	70,1	3,24	1,15
Кількість зареєстрованих шлюбів, на 1000 тис. наявного населення	5,6	6,4	6,6	7,8	5,9	7,1	7,6	9	7	6,9	6,7	19,64	-2,90
Кількість зареєстрованих розлучень, на 1000 тис. наявного населення	4	3,7	3,8	3,7	3,6	3,9	3,8	3,8	3,6	3,2	2,7	-32,50	-15,63

Незважаючи на те, що показник смертності дещо знизився за останні два роки, його рівень є надмірно високим. Починаючи з 2007 р. відбувається зростання чисельності народжених в країні, а також очікуваної тривалості життя населення при народженні. Міграційна активність населення за офіційними даними не є високою, залишається позитивним сальдо міграції, починаючи з 2005 р. Але такі позитивні зрушення не формують умов навіть для простого відтворення, показник природного приросту залишається низьким і має від'ємне значення. Так, в середньому щорічно за 2000-2010 рр. чисельність населення України скорочувалась більше ніж на 450 тис. осіб. Зберігаються диспропорції у гендерній структурі з переважаанням жіночого населення. Поступово змінюється структура сільського і міського населення, чисельність останньої категорії щорічно зростає. Таким чином, аналіз даних табл. 1 свідчить про загальне погіршення показників відтворення населення України, що негативно впливає на формування природної бази формування і кількісних характеристик людського капіталу.

Домогосподарства відіграють визначальну роль у формуванні людського капіталу, оскільки стадія його формування безпосередньо відбувається і прямо залежить від умов функціонування домогосподарств – від народження дитини і її виховання до здобуття нею певних знань, навичок і досвіду.

Незадовільні демографічні умови прямо впливають на стан, кількісні та якісні характеристики сімей в Україні. Природним наслідком демографічної кризи є скорочення середнього розміру домогосподарств. Так, за останнє десятиріччя даний показник зменшився більше ніж на 6%, а кількість сімей з дітьми до 18 років скоротилася на 13% (табл.2).

Соціально-економічні та демографічні чинники обумовили також зміни у структурі домогосподарств. Має місце зростання кількості тих, що складаються з однієї чи двох осіб (більше половини), та різке зменшення сімей великих та з дітьми (табл. 2) [1]. Багаточисельні домогосподарства (з п'яти і більше осіб) залишаються більш характерними для сільської місцевості (14% проти 6% – у міських поселеннях) [2].

Сьогодні в Україні більше 60% домогосподарств складаються лише з дорослих осіб. Сучасні українці, якщо і приймають рішення народити, то вважають за краще мати лише одну дитину: частка таких сімей зросла за 10 років більше ніж на 20%, а кількість сімей, що мають двох дітей скоротилася на третину, трьох або більше дітей – майже вдвічі (табл. 2). Частка

домогосподарств, у складі яких є діти, що не мають одного чи обох батьків, становить 8% загальної кількості; серед усіх домогосподарств з дітьми до таких належить більше 20% домогосподарств [2].

Таблиця 2

Кількісні характеристики домогосподарств України [1]

Показники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Приріст (+), скорочення (-), %	
												2010/2000	2010/2009
Середній розмір домогосподарства, осіб	2,76	2,73	2,71	2,62	2,62	2,61	2,60	2,60	2,60	2,60	2,59	-6,16	-0,38
Розподіл домогосподарств за кількістю осіб у їх складі, %													
одна особа	20,9	21,0	20,9	22,4	22,4	22,2	24,6	24,0	23,7	23,2	23,5	12,44	1,29
дві особи	27,6	28,1	29,2	29,6	30,2	29,3	27,2	27,1	27,0	28,6	28,3	2,54	-1,05
три особи	22,0	22,1	22,6	23,5	23,3	24,5	23,4	25,0	25,7	25,2	25,4	15,45	0,79
чотири особи і більше	29,5	28,8	27,3	24,5	24,1	24,0	24,8	23,9	23,6	23,0	22,8	-22,71	-0,87
Частка домогосподарств із дітьми до 18 років (%)	43,6	42,5	41,3	38,9	37,2	37,5	37,7	37,7	37,8	37,8	37,8	-13,30	0
Частка домогосподарств без дітей (%)	56,4	57,5	58,7	61,1	62,8	62,5	62,3	62,3	62,2	62,2	62,2	10,28	0
Розподіл домогосподарств із дітьми (%) за кількістю дітей у їх складі													
одна дитина	61,0	61,9	62,3	64,2	65,3	68,3	65,9	68,1	70,7	72,1	73,5	20,49	1,94
дві дитини	33,3	32,5	31,8	30,5	29,5	28,3	29,1	27,9	25,5	24,2	23,5	-29,43	-2,89
три дитини і більше	5,7	5,6	5,9	5,3	5,2	3,4	5,0	4,0	3,8	3,7	3,0	-47,37	-18,92

Одним з найголовніших активів людського капіталу та базою його формування виступає здоров'я населення. Саме стан здоров'я впливає на кількісні та якісні параметри людського капіталу, є найважливішим чинником відтворення населення, визначає можливості людини повноцінно себе реалізувати, брати участь у суспільній діяльності, є індикатором соціально-економічного розвитку країни. Крім того, стан здоров'я визначає соціальне самопочуття людини, її світосприйняття, оцінку власних сил і можливостей, повноцінність і якість життя суспільства. Лише здорове, фізично, емоційно й духовно розвинене суспільство може задовольнити потреби держави в інноваційному розвитку, сталості соціально-економічних перетворень [3].

Сьогодні стан здоров'я населення України характеризується вкрай високими показниками захворюваності, інвалідності, смертності, погіршенням показників репродуктивного здоров'я та здоров'я новонароджених. Відзначаються високі темпи захворювань на хвороби органів дихання, крові та кровотворних органів, ендокринної системи, розладу харчування та порушення обміну речовин. Упродовж останнього часу незадовільним є стан здоров'я, перш за все, дітей і підлітків, високий – рівень інфекційних захворювань, низькою – тривалість життя чоловіків усіх вікових категорій, перехід досить високої частки людей працездатного віку на інвалідність з причини захворювання.

Суб'єктивна оцінка здоров'я суттєво не відрізняється від офіційних статистичних даних. За результатами соціологічного моніторингу, що здійснювався Інститутом соціології НАН України у 1994–2010 рр., населення за цей період у більшості оцінило стан свого здоров'я як поганий і дуже поганий (від 28 до 34%). Майже половині громадян не вистачає саме здоров'я. Але позитивно є тенденція щодо збільшення чисельності тих, хто вважає своє здоров'я задовільним. За останні роки на диспансерному обліку перебувало 15% респондентів, мали хронічні захворювання більше 40% опитаних, від 10 до 16% перенесли тяжку хворобу або операцію. Близько 40% респондентів найбільше бояться зараження загрозливими для життя інфекціями (туберкульоз, СНІД тощо). Такі побоювання пояснюють тим, що більше ніж половині населення не вистачає необхідної медичної допомоги, 40% опитаних вважають, що стан медичного обслуговування погіршується [4].

За результатами опитування домогосподарств України кожний десятий громадянин вважає стан здоров'я поганим, а більше третини відмітили, що мають хронічні захворювання або проблеми зі здоров'ям. Крім того, частка респондентів вказала на недоступність медичного обслуговування, перш за все, це обумовлено нестачею матеріальних коштів (занадто висока вартість ліків, медичних товарів, послуг охорони здоров'я.) Серед домогосподарств, у складі яких були особи, що потребували медичної допомоги, але не змогли її отримати, 74% респондентів повідомили про випадки неможливості придбання необхідних ліків, 20% – про недоступність необхідного лікування у стаціонарних установах. Основною причиною відмови від належного лікування є висока його вартість [5].

Необхідно звернути увагу також на низький рівень культури здоров'я і самозбереження українців, недостатній рівень інвестування у профілактичні заходи, наявність і розповсюдженість шкідливих звичок. Так, звичку тютюнокуріння має кожний п'ятий опитаний, серед дорослих чоловіків курить кожний другий, а серед жінок у віці від 18 до 29 років – кожна десята [5].

Вагомим чинником, що впливає на стан здоров'я громадян України, є екологічна ситуація. За результатами соціологічного моніторингу майже половина опитуваних вважають її незадовільною або вкрай незадовільною, а більше 40% відмічають щорічне погіршення в цій сфері. Більше 16% респондентів відмічають своє бажання змінити місце проживання саме з причини шкідливих для здоров'я екологічних умов [4]. Викликає занепокоєння українців також негативний вплив наслідків катастрофи на Чорнобильській АЕС: за останні 10 років від 50 до 60% вважають, що це виступило чинником погіршення їх здоров'я [4]. За оцінкою 50% домогосподарств наслідки даної екологічної катастрофи вплинули на стан здоров'я частково або серйозно [5].

Міграційні процеси відіграють посильну роль у формуванні людського капіталу. З одного боку, міграція та можливість переїзду з сімей з метою пошуку кращих умов життя і більш вигідного працевлаштування є одним з видів інвестування у людський капітал. З іншого, міграційні процеси, входячи до демографічних чинників, безпосередньо впливають на рівень і стан формування людського капіталу, його кількісно-якісні характеристики. Якщо розглядати міграцію як демографічну складову, то необхідно зазначити, що вони можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на відтворювальні процеси, оскільки спричиняють не тільки зміни в географічному розміщенні, а й супроводжуються зменшенням або зростанням чисельності населення, варіацією його статевовікового, етнічного та сімейного складу, ментальних рис тощо.

Сьогодні українська міграція у більшості викликає лише втрати як у кількісному, так і в якісному розумінні, оскільки серед позитивних її наслідків можна назвати лише можливість покращання матеріального становища мігрантів та їх сімей, розширення загального кругозору людини та зменшення напруженості на вітчизняному ринку праці. Набагато більше можна визначити

негативних наслідків. Так, масовий виїзд молоді працювати за кордон негативно впливає на формування людського капіталу, оскільки окрім зменшення працездатної частки населення спостерігається зменшення народжуваності, має місце неповноцінне виховання фактично в неповних сім'ях, знижується ймовірність створення нових молодих сімей з причин нестабільності соціального статусу та низького ступеня захищеності заробітчан [3].

Сучасний стан міграційних процесів в Україні характеризується переважно зовнішньою міграційною активністю, позитивним міграційним приростом (табл.1). Але за результатами досліджень, що здійснюються урядовими і науковими установами, міграційне сальдо в країні залишається від'ємним. Розбіжність у цифрах пояснюється поширеністю нелегальної міграції, наявністю «тіньових» поїздок.

Відповідно до результатів обстеження трудової міграції (2005-2008 рр.), що проводилось Українським центром соціальних реформ, кількість громадян, які впродовж трьох років хоча б один раз виїздили за кордон з метою працевлаштування, склала майже 1,5 млн. або 5,1% населення працездатного віку, що проживали у 1,2 млн. домогосподарств; серед зазначених домогосподарств більшість мали одного мігранта (83,7%). Поширеною в Україні є «сімейна» міграція – у 16,3% випадків, де були виявлені трудові мігранти, на заробітки виїздили двоє і більше членів домогосподарств. Більшість мігрантів – одружені люди (майже 60%), а у більшості домогосподарств, члени яких приймали участь у міграційних процесах, проживали діти (сім'ї з одним мігрантом – 84,3%, з двома – 14,1%) [6].

Отже, в Україні накопичено значні проблеми, які перешкоджають процесам формування та нагромадження людського капіталу. Вони обумовлені демографічною кризою, економічною нестабільністю, наявністю небезпек для здоров'я населення, тіньовими процесами в міграційній сфері, низьким рівнем та якістю життя тощо. Позитивні зрушення, що останніми роками намітилися у показниках відтворення, не досягли тих значень, які надавали би підставу впевнено стверджувати про стійкі позитивні тенденції. Найбільш виразним проявом розгортання кризових явищ є надзвичайно низькі показники здоров'я та життєздатності населення. Усе це в комплексі посилює вплив демографічних чинників та обумовлює необхідність розробки і впровадження дієвих інструментів державного регулювання в цій сфері. Незважаючи на зусилля уряду, чисельні стимулюючі заходи, економічні інструменти демографічної політики, розроблену законодавчу та концептуальну базу демографічного розвитку, розглянуті вище проблеми загострюються і залишаються невирішеними, погіршують основу формування людського капіталу. Тому проведення виваженої демографічної політики, що корелює та базується на ефективній соціально-економічній політиці, повинно стати одним з найважливіших пріоритетів держави сьогодні.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрен вопрос формирования человеческого капитала домохозяйств Украины и исследовано влияние демографических факторов на него. Проведен анализ динамики показателей, характеризующих демографическую сферу, в частности процессы воспроизводства, миграции, состояние здоровья населения, осуществлена оценка количественных характеристик домохозяйств Украины.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, факторы влияния, демографическая ситуация, социально-экономическое развитие.

#### РЕЗЮМЕ

В статті розглянуто питання формування людського капіталу домогосподарств України та досліджено вплив демографічних чинників на нього. Проведено аналіз динаміки показників, що характеризують демографічну сферу, зокрема процеси відтворення, міграції, стан здоров'я населення, здійснено оцінку кількісних характеристик домогосподарств України.

**Ключові слова:** людський капітал, чинники впливу, демографічна ситуація, соціально-економічний розвиток.

#### SUMMARY

The question of human capital forming of Ukrainian households was considered and the influence of demographic factors was investigated in the article. The analysis of dynamics of indexes which characterize a demographic sphere is conducted, in particular processes of reproduction, migration, state of health of population, the estimation of quantitative descriptions of Ukrainian households was carried out.

**Key words:** human capital, influence factors, demographic situation, social and economic development.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 1.Офіційні дані Державного комітету статистики України – [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.ukrstat.gov.ua>.
- 2.Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2011р. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.ukrstat.gov.ua>.
- 3.Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія /Л.В. Шаульська – Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.
- 4.Українське суспільство 1992 – 2010. Соціологічний моніторинг: [дослідження] / За ред. В. Ворони, М. Шульги; НАН України, Ін-т соціології. – К.: 2010. – 635 с.
- 5.Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги у 2010 році – [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.ukrstat.gov.ua>.
- 6.Зовнішня трудова міграція України: аналітичний звіт / Український центр соціальних реформ, Держкомстат України. – К.: 2009. – 119 с.

СИСТЕМНІ ПІДХОДИ У МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ І СТРАТЕГІЧНОМУ ПРОГНОЗУВАННІ РОЗВИТКУ РИНКІВ

Шафалюк О.К., професор кафедри маркетингу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

**Постановка проблеми.** В прикладних дослідницьких і організаційно-планових моделях маркетингу системність часто представляється спрощено, з використанням одновірних зв'язків «стимул-реакція», „причина-наслідок”, що мають насправді, як мінімум, два вектори їх розвитку (рис.1) [1].

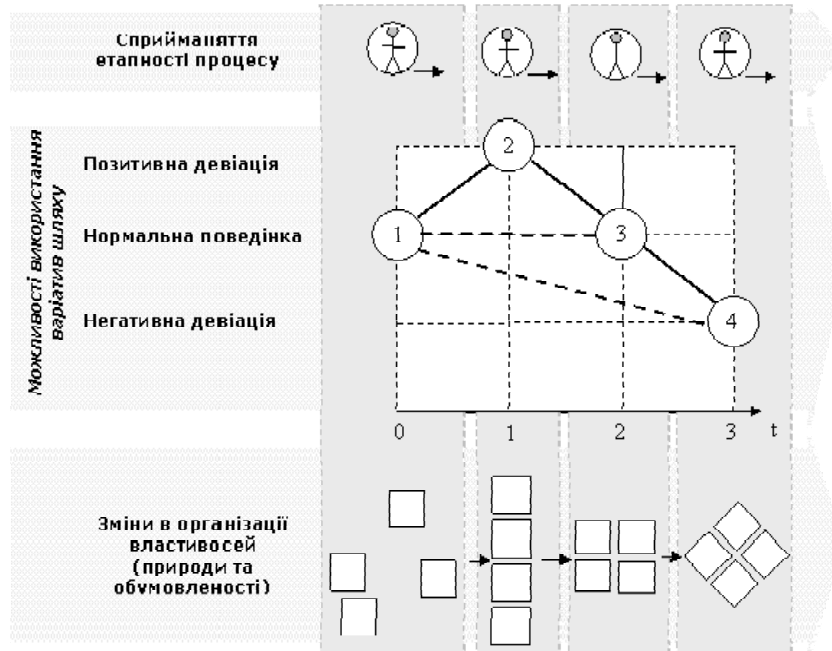


Рис. 1. Прямі і зворотні ефекти розвитку систем

Аналогічно, і щодо спрощень на базі структурованих ієрархій, у тому числі щодо будови особистості, її ролей і потреб, а також синтетичних варіацій (рис. 2).

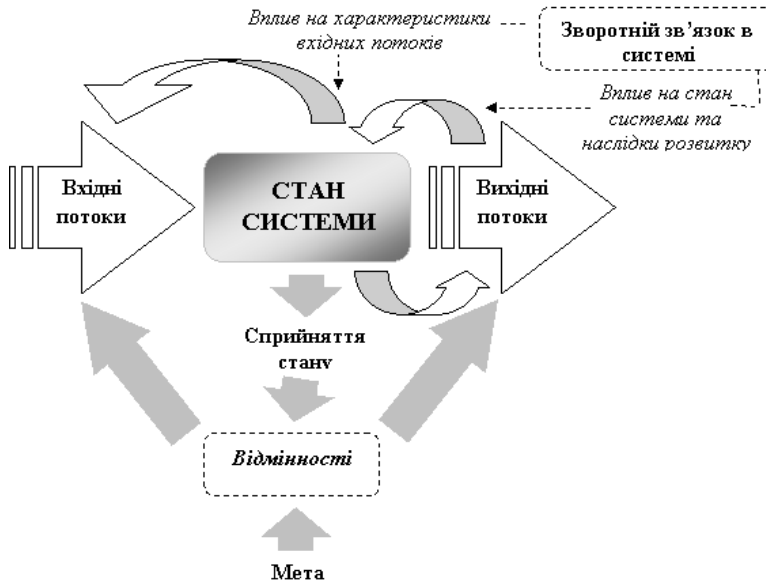


Рис. 2. Обмеження процесних та типологічних проєкцій у сприйнятті споживання дослідником

Структури (позиції, ролі), цілі, процеси, і т.п. взаємопроникають і взаємоперевіряють (один одне). Кожен з зазначених системних елементів у суспільствознавстві, відповідно, має і декілька вимірів. З одного боку, історичний (причина-наслідок), з іншого, просторовий (позиції, ролі, дистанції). За такої ситуації коректне застосування або розробка спеціальних метрик, а також реалізація розрахунків і оцінок виявляється достатньо проблематичним. Адже, фізичний простір визначається за зовнішніми сторонами створюючих його частин, в той час, як соціально-економічний простір — за взаємовиключенням (або диференціацією) позицій, які його утворюють.

Соціально-економічні агенти, а також предмети які привласнені агентами, позиціонуються - бідні і багаті райони, статусна ієрархія, виключне положення члену клубу та мешканця гетто і т.д. і отже, конституювані як власність, поміщені в якесь місце соціально-економічного простору, який може бути охарактеризоване через його релятивну позицію по відношенню до інших місць і через дистанцію, що відокремлює це місце від інших.

У дослідженнях суспільствознавців соціально-економічний простір прагне перетворитися більш менш строгим чином у фізичний простір, позбавитися абстрактності ансамбля підпросторів або полів (економічного, інтелектуального, культурного та ін., через певне історично-структурне позиціонування (розподіл) окремих видів потреб-капіталів, які можуть бути сприйнятими або інтерпретованими в різних полях як власність, інструменти дії або цілі. При цьому реалізованим фізично-соціальним простором частіше завше виявляється розподіл у фізичному просторі різних видів благ і послуг, а також індивідуальних агентів і груп, локалізованих фізично (як особи, що мають постійне місце проживання або житло) і що володіють можливостями привласнення цих більш менш значних благ і послуг (залежно від капіталу, що є у них, а також від фізичної або соціальної дистанції, що відокремлює від цих благ, яка сама у свою чергу залежить від їх капіталу, інтелекту, досвіду тощо). Такий подвійний розподіл в просторі агентів як біологічних індивідів і благ визначає диференційовану цінність різних областей реалізованого соціально-економічного простору.

Ансамбль диспозицій дії, мислення, оцінювання і відчуття певним якісним чином складає сукупність рис, яких набуває індивід або їх групи. Реалізація можливостей економічного суб'єкта або обміну капіталу певного типу (делегування, передачі у розпорядження або управління) передбачає спроможність та наявність інститутів їх об'єктивування (матеріалізації) в ролях, політичних чи іншого типу апаратах, засобах мобілізації і мобільності на різних ділянках простору (незалежності від дії певних причинно-наслідкових зв'язків), а також безперервне відтворення за допомогою достатньо конкретних механізмів і стратегій.

Таким чином, у підсумку, реалістичність отриманих дослідницько-програмних моделей визначається виокремленими зв'язками і відносинами, які багато в чому є суб'єктивною позицією дослідника в інтерпретації нематеріальних складових системи. Кожний варіант відокремлення типів ринкових обмінів або суб'єктів господарювання, може бути корисним для дослідника, що має достатньо конкретні цілі. Проте ефективне використання результатів досліджень, з явною домінантою певних типологічних ознак в дослідницькій моделі, можливе лише за умови їх сутнісної і прикладної систематизації та забезпечення інваріантності на рівні цілісної організації діяльності.

Проблемою також є те, що конкретизація планових результатів, які початково враховують варіанти у запитах споживачів, у подальшому втрачає гнучкість, бо випадає із контексту актуальних взаємодій, перетворюючись на питання інвестицій/інновацій для забезпечення цілей, набуває характеру протягування/проштовхування. Скориставшись аналогією до квазістаціонарних рівноваг Келлера, стабільність споживання для маркетингу можна уподобити річці, яка не змінюючи напрямку і швидкість потоку, змінюється постійно у сукупності її елементів та їх взаємодій – «не можна зайти в ту саму річку двічі». Тому, наслідки того, що після визначення цілі фахівці зосереджуються на виконанні завдань, які поступово втрачають адекватність реаліям розвитку споживання, як завжди виявляються незадовільними. Перегляд і моніторинг ситуацій на ринку, у більшості випадків, є фрагментарними, орієнтованими лише на певний аспект: гроші, стабільність клієнтів, рівень обслуговування тощо [2].

**Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій.** Проблеми моделювання і прогнозування поведінки складних економічних систем досліджені в роботах Акоффа Р., І. Ансоффа, Благуна І.С., Вітлінського В.В., Вовка В.М., Градова А.П., Гузя Н.Г., П. Друкера, Забродського В.А., Т.С. Клебанової, Лепи Н.Н., Новікова Д.А., Петренко В.Л., Порохні В.М., Пріснякова В.Ф., Пушкаря А.І., Румянцева Н.В., Сергєєвої Л.Н., Сидорової А.В., Тімохіна В.Н., Черняка А.І. та ін. Узагальнюючи результати теоретичних досліджень за темою статті можна зробити висновок про недостатній рівень опрацювання базових методологічних засад і протиріччя застосування принципів і інструментів системного моделювання: збереження гнучкості, універсальності вихідних пунктів систематизації тощо [3-18].

**Постановка завдання.** Метою даної статті є вивчення можливостей вдосконалення методів маркетингових досліджень і стратегічного прогнозування з використанням системної методології.

**Результати дослідження.** Більшість проблем у сучасній господарській діяльності на існуючому нині рівні їх розв'язання слід визначати як слабо структуровані, що передбачають застосування системного підходу. Поняття «системи» на достатньо високому рівні узагальнення можна визначити як множину взаємопов'язаних елементів, які характеризуються певною структурною та процесною цілісністю, яка утворює передумоми її ідентифікації та дослідження еволюціонування протягом достатньо тривалого періоду [19, 20, 21]

Проблема суб'єктивності вимагає і передбачає перевірку кожного дослідницького варіанту системи на концептуальну адекватність певній інтегрованій моделі з конкретним набором універсальних елементів.

Адже, будь-яка маркетингова система відноситься до складних соціально-економічних систем, що характеризуються широким спектром можливих аспектів розгляду, багаторівневим характером структури, великою різноманітністю елементів та зв'язків між ними (рис. 3 та рис.4). Системи такої складності практично неможливо описати одночасно і повно, і детально.

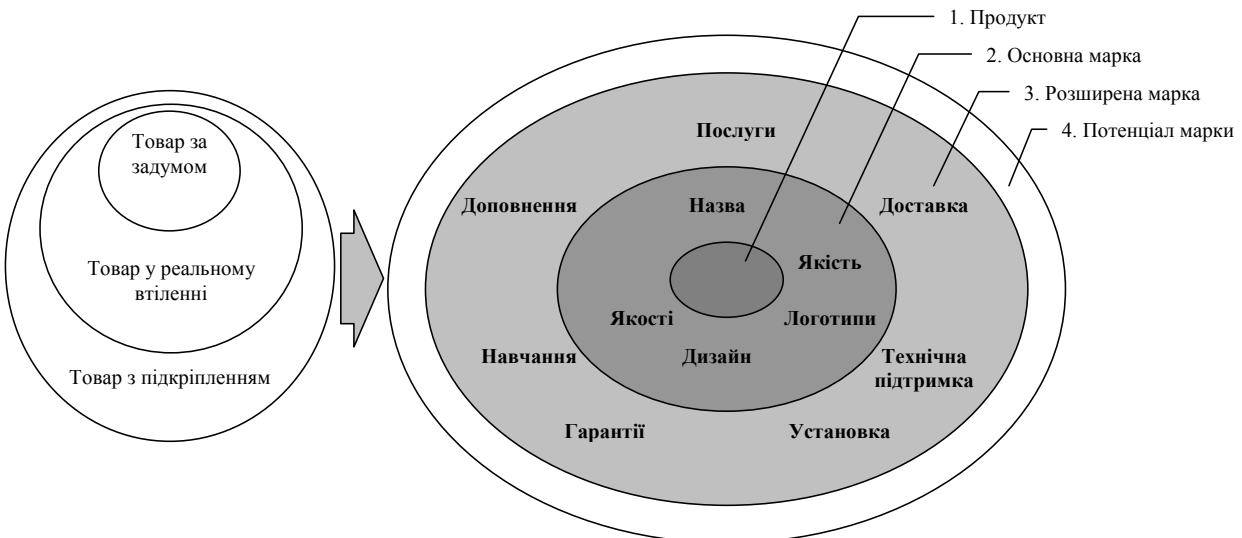


Рис. 3. Ієрархія елементів у розвитку торгової марки

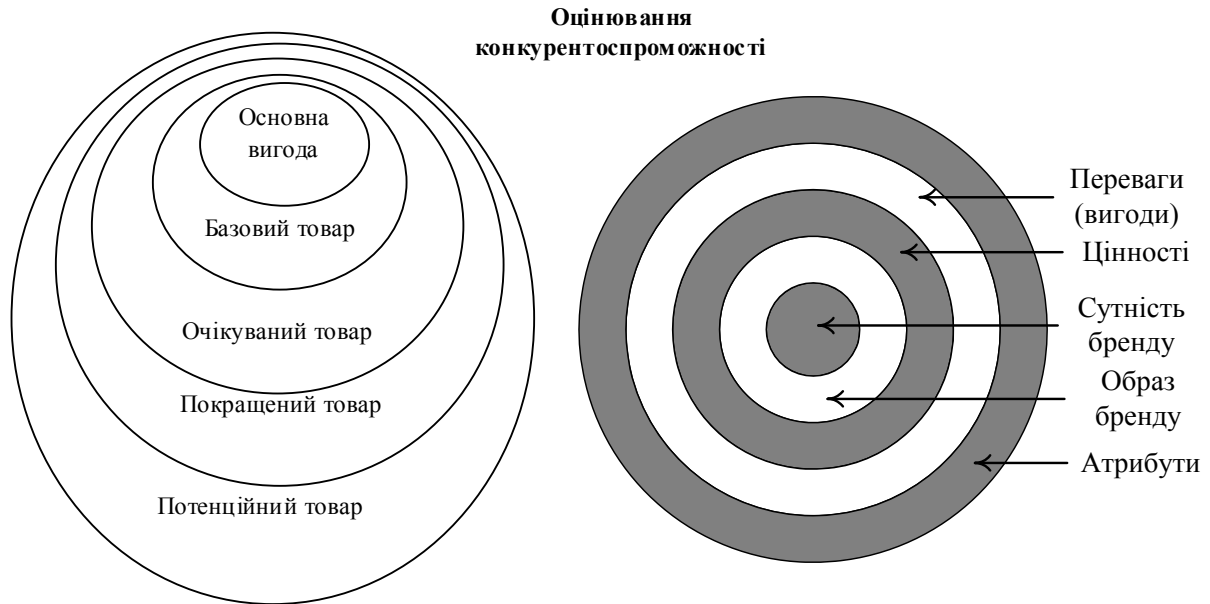


Рис. 4. Модель бренду „Brand Essence” за рівнями

Пошук компромісів може бути результативним лише на шляху виявлення об’єктивних та інструментальних закономірностей.

Алгоритм такого пошуку як звичай передбачає побудову низки ієрархічних моделей структурного опису, які характеризуються відповідно різним рівнем абстракції та ієрархічного співвіднесення і обумовленості. Проблематичним виявляється той факт, що кожний об’єкт на кожному з рівнів ієрархічного опису може мати декілька аспектів розгляду, однаково важливих з огляду на передбачену мету (час, простір, процес, структура, сценарій розвитку, причини виходу з ладу тощо).

Таким чином, вертикальний вектор вивчення і формування узагальнень та висновків має бути доповнений векторами горизонтальної співвіднесеності підсистем різної природи:

$$S = \{I_{nm}; I_{cm}\}, \quad (1)$$

де  $I_{nm}$  – вектор ієрархічних рівнів підпорядкованості,  $I_{cm}$  – вектор страт суміжності, за якими описується система.

Порядок здійснення стратифікації має важливе значення для досягнення повноти опису системи. Як показали практичні опрацювання найдоцільніше, починаючи з верхнього рівня, відразу визначити страти суміжності, тим самим визначаються основні аспекти розгляду системи в цілому. Потім для кожної вирішується питання про доцільність подальшої стратифікації субпідрядності і в такому порядку процедура повторюється на кожному ієрархічному рівні, поки не буде досягнутий необхідний і достатній ступінь деталізації розгляду системи.

Слід мати на увазі, що надмірне укрупнення рівня абстрагування може не забезпечити досягнення поставленої мети дослідження, а надмірна деталізація може привести до необхідності вирішення такого круга питань, які невластиві для основної області дослідження.

Другим етапом є аналіз підсистем, виявлених в результаті стратифікації, при цьому кожна підсистема може розглядатися як самостійний об’єкт з властивими йому законами побудови і функціонування. Морфологічна і функціональна визначеність об’єкту розгляду при структурному аналізі відображається через його інформаційний опис і характеризується наступними ознаками:

- якісна специфіка елементів об’єкту;
- кількість елементів, складових об’єкту;
- якісна специфіка взаємозв’язків;
- склад взаємозв’язків елементів.

Особливо важливе значення при описі об’єкту має правильне визначення якісної специфіки елементів, при цьому необхідно брати до уваги рівень (страту) розгляду об’єкту. Інакше структурний аналіз не тільки не дає належного ефекту, але і може привести в методичну безвихідь.

При правильному формулюванні якісної специфіки елементів визначення їх кількісного складу в системі не представляє великої складності.

Вибір якісної специфіки взаємозв’язків елементів відіграє вирішальну роль у формуванні структури досліджуваного об’єкту і залежить, з одного боку, від завдання дослідження, а з іншою, від якісної специфіки елементів. Можливість різностороннього опису системи за рахунок використання зв’язків різної якісної специфіки є одним з доказів доцільності введення стратифікації суміжності, про яку йшла мова вище.

Таким чином, при формуванні структури системи необхідно чітко обумовлювати страту субпідрядності, що визначає якісну специфіку елементів, і указувати страту суміжності, яка визначає якісну специфіку зв’язків. Третім етапом системного аналізу є виявлення чинників оточення, визначальну побудову і поведінку підсистеми відповідного рівня. Оточення системи в цілому і її окремих підсистем в загальному випадку вельми обширне.

Принцип багатовимірності системного підходу стверджує, що протилежні тенденції не тільки співіснують і взаємодіють, але і доповнюють один одного. Подібного роду відношення не обмежуються парними тенденціями. Більше двох змінних теж можуть утворювати доповнюючі відносини, як, наприклад, тріада свободи, справедливості і безпеки. Системні взаємозв’язки мають множинний характер і реалізуються «під різними кутами». Тут важливими є і зовнішня регламентація певних надструктур - чим нижчим є тиск/стримування, тим більше простору для коливань, і регламентація взаємодіями з суміжними елементами - чим більше «сусідів», тим щільніше взаємозв’язки всередині системи, більший рівень обумовленості у руху (рис. 5):

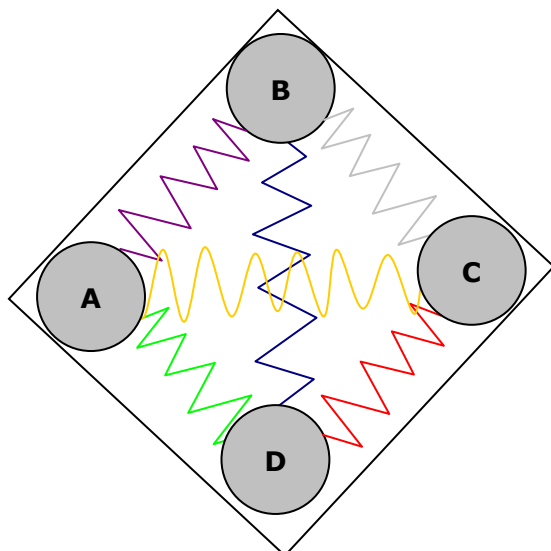


Рис. 5. Множинність (поліструктурність) системних взаємозв'язків

Повноцінні системні моделі не дають простих взаємозв'язків, які 100% відображають реальність і повторюються, надають можливість результативно інтерпретувати реалії, що спостерігаються людиною. Внаслідок дії закономірностей диференціації – єдність цілісного розподілено нерівномірно (потоки споживачів по маршрутах руху, покупці між торговельними точками тощо). Тому фахівцям потрібно працювати на основі закономірностей [1], у їх системній взаємодії: диференціація (простір - зв'язки), ієрархічна організація (категорії), організовані взаємодії; необхідно спиратися не тільки на статичний стереотип, але й на динамічну послідовність в діяльності, стереотип, який проявляється у наступності (послідовності) щодо організації взаємодії.

У проявах стереотипності прості зв'язки поступаються ієрархічно організованам та організованій взаємодії, проявляється принцип знецінення/посилення – при зростанні числа варіантів роль кожного елементу, з приймаючих участь в діяльності, зменшується. Відповідно змінюється число і актуальність можливих причин ситуації. Чим більше насичення ринку (рівень розвитку суспільства), тим слабкіша сила взаємного впливу, тим слабкіша диференціація між нормою і девіацією. Категорії часу і простору домінують, з частковою втратою значення особистості, у прогностичних моделях «ситуація – установка»; у моделях «стимул-реакція», домінують об'єкти і особистість, з частковою втратою значення ситуації; з частковою втратою значення об'єкту, у моделях «вчинок-обставини», домінують особистість та ситуація.

На рисунку 6 надано варіант таксономічної багатоаспектної збалансованої моделі, що визначає координати і вектори прикладної вивчення систем ринкових взаємодій.

**Висновки.** Широке використання системного підходу та теорії множин в оцінках і управлінських алгоритмах маркетингового менеджменту дозволяють розглядати протилежні тенденції або традиційно протиставлені можливості у вигляді безперервної множини, або континууму. При цьому компроміс є точкою відносної рівноваги, коли в результаті взаємних поступок боротьба протилежностей втрачає свою гостроту. Залежно від співвідношення сил полюсів напруги силовий тиск тимчасово припиняється. Точка компромісу — це нестійка структура, що зазвичай містить елементи обох протилежностей, яка може змінюватися за зміни розумів чи характеристик суб'єктів взаємодії.

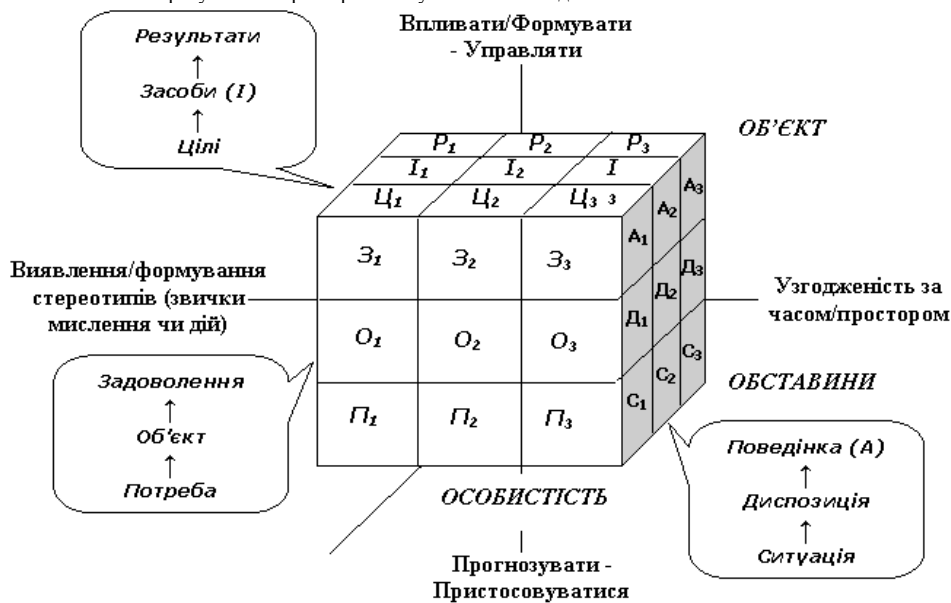


Рис. 6. Ключові інструментальні координати (з варіаціями концептуальних рамок) організації модифікуючих впливів маркетингу



Принцип багатомірності системного підходу стверджує, що протилежні тенденції не тільки співіснують і взаємодіють, але і доповнюють один одного. Подібного роду відношення не обмежуються парними тенденціями. Більше двох змінних теж можуть утворювати доповнюючі відносини, як, наприклад, тріада свободи, справедливості і безпеки. Опрацювання проблем універсальності базису систематизації у прикладних маркетингових дослідженнях і стратегічному прогнозуванні зі збереженням багатовекторності розгортання множин підсистем, а також адаптивності до великих неоднорідних масивів об'єктів, є перспективними напрямками вдосконалення фахової методології

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шафалюк О.К. Гуманістична концепція споживача в маркетингу: [монографія] / Шафалюк О.К. – К.: КНЕУ, 2008. – 200 с.
2. Фертюк С.В. Маркетингове управління розвитком брендів: дис. к.е.н.: 08.00.04 / Державний вищий навчальний заклад "Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана". – К., 2011. — 180 с.
3. Акофев Р.Л. Планирование в больших экономических системах. – М.: Советское радио, 1972. – 224 с.
4. Александров А.Г. Оптимальные и адаптивные системы. – М.: Высшая школа, 1989. – 263с.
5. Багриновский К.А. Модели и методы экономической кибернетики. – М., «Экономика», 1973. – 206 с.
6. Бусленко, Н.П. Моделирование сложных систем. Издание 2-е, перераб. – М.: Наука, 1978. – 400 с.
7. Викторов Н.И., Подлесных В.И. Системный подход к повышению эффективности производства. – Л.: Лениздат, 1988. – 136с.
8. Вітлінський В.В. Моделювання економіки: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2003. – 408 с.
9. Воронов А.А. Введение в динамику сложных управляемых систем. – М.: Наука, 1985. – 352с.
10. Гесць В.М., Кизим М.О., Клебанова Т.С., Черняк О.І., Баженова О.В. та інші. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: Монографія / За ред. В.М.Гейця. - Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 239 с.
11. Гесць В.М., Клебанова Т.С., Черняк О.І. та ін. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2005. – 396с.
12. Куропаткин П.В. Оптимальные и адаптивные системы. – М.: Высш. шк., 1980. – 287с.
13. Ляшенко О.І. Математичне моделювання динаміки відкритої економіки. – Рівне: Волинські обереги, 2005. – 360с.
14. Месарович М., Такаха Я. Общая теория систем: математические основы. – М.: Мир, 1978. – 312 с.
15. Мильнер Б.З., Евенко Л.И., Рапопорт В.С. Системный подход к организации управления. – М.: Экономика, 1983. – 185с.
16. Сергеева Л.Н. Моделирование поведения экономических систем методами нелинейной динамики (теории хаоса).- Запорожье: ЗГУ, 2002. - 226 с.
17. Стиглиц Дж. Ю. Экономика государственного сектора / Пер.с англ. М.: ИНФРА-М, 1997. – 720с.
18. Эшби У.Р. Введение в кибернетику: Пер.с англ. – М.: Издательство иностранной литературы, 1959. – 432 с.
19. Холл А.Д. Опыт методологии для системотехники / Пер. с англ./ Под ред. Г.Н.Поварова. – М.: Сов.радио, 1975. – 448 с.
20. Дружинин В.В., Конторов Д.С. Проблемы системологии (проблемы теории сложных систем). – М.: Сов.радио, 1976. – 296 с.
21. Месорович М., Мако Д., Такаха Я. Теория иерархических многоуровневых систем / Пер. с англ./Под ред. И.В. Шахнова. – М.: Мир, 1973. – 344.

#### РЕЗЮМЕ

В статті досліджено основні підходи до організації вимірів і оцінок параметрів розвитку соціально-економічних явищ, що наближені до аналогів у фізично-математичній методології, шляхи їх вдосконалення на базі принципів системності.

**Ключові слова:** ринок, маркетинг, дослідження, прогнозування, системність.

#### РЕЗЮМЕ

В статье исследованы основные подходы к организации измерений и оценок параметров развития социально-экономических явлений, которые приближены к аналогам в физико-математической методологии, пути их совершенствования на базе принципов системности.

**Ключевые слова:** рынок, маркетинг, исследование, прогнозирование, системность.

#### SUMMARY

In the article critically analysed organization of measurements and estimations of parameters of development of the socio-economic phenomena, which are close to the analogues in physical and mathematical methodology, way of their perfection on the base of the system principles.

**Key words:** market, marketing, research, prognostication, system.

УДК 339.9 (477)

### СХІДНИЙ ВЕКТОР ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ СВІТОГОСПОДАРСЬКИХ ТРАНСФОРМАЦІЯХ

Шевченко Г.М., аспірант кафедри «МЕ», Донецький національний університет

*Актуальність теми дослідження.* Однією з визначальних проблем зовнішньоекономічної стратегії України є питання підвищення рівня ефективності економічних рішень державної влади у напрямку подолання неузгодженості, суперечливості та непослідовності дій владних структур, недержавних інституцій, громадських об'єднань та суб'єктів господарювання. Причинами неефективності економічної влади на сьогодні можна назвати: дефіцит вірогідної та повної інформації про стан суб'єктів господарювання, відсутність достатньої інформації щодо намірів органів державної влади, відсутність дійових механізмів контролю за виконанням рішень органів державної влади, недостатню кваліфікацію осіб, які здійснюють аналіз ситуації та готують прийняття політико-економічних рішень. Подолання цих недоліків є важливим та необхідним кроком на шляху до успішного розвитку інтеграційних процесів в Україні.

У зв'язку з цим особливою актуальністю набуває питання розробки єдиної геополітичної стратегії України та плану дій з її реалізації.

*Мета дослідження* полягає в аналізі участі України в регіональних інтеграційних процесах на засадах оцінки економічних наслідків інтеграційної взаємодії України та країн СНД.

Відповідно до мети дослідження було поставлено і вирішено такі *завдання*: оцінити тенденції та встановити особливості регіональних інтеграційних процесів на просторі СНД та розробити методичний підхід до оцінки соціально-економічних наслідків участі країни в регіональних інтеграційних процесах в умовах глобалізації.

Об'єктом дослідження є процес взаємодії національних економічних систем в умовах розвитку регіональних інтеграційних процесів.

Проблемам регіональної інтеграції присвячені праці провідних вітчизняних учених, серед яких: О. Білорус, В. Будкін, І. Бузько, Б. Губський, С. Кваша, Ю. Макогон, А. Мокій, В. Новицький, А. Поручник, М. Румянцев, А. Філіпенко.

Основна частина. Таким чином, державний план реалізації геополітичної стратегії України, це:

- викладення системи доказів, які переконують у правильності вибору стратегії інтеграційного руху;
- визначення ступеня життєздатності і майбутності стійкості України в рамках інтеграційного об'єднання;
- передбачення ризиків участі України в інтеграційному об'єднанні;
- конкретизація перспектив України в інтеграційному об'єднанні;
- розвиток перспективного погляду на українське суспільство в рамках інтеграційного об'єднання.

Головним торговельним партнером України є Російська Федерація. Зовнішня торгівля України і вся національна економіка України залежить від зовнішньоторговельного співробітництва з Росією:

1. Базовим ринком збуту українських товарів є Російська Федерація, де Україна прагне встановити стратегічне рівноправне взаємовигідне партнерство;

2. Основними товарами в зовнішньоторговельному обігу між Україною та Росією є: український експорт – продукція чорної металургії; продукція машинобудівного комплексу – літаки, ракети, які не мають конкурентів на ринку СНД; м'ясо-молочна продукція, якість якої підтверджена високим попитом на ринку СНД і близького зарубіжжя; транзитні послуги; російський експорт – мінеральні ресурси (нафта, газ) при відсутності альтернативних постачальників палива;

3. Російський ринок має дуже великі обсяги і потенціал розвитку: сукупний попит на іноземні труби складає 1-1,5 млн. т на рік, попит на м'ясо – 3-4,5 млн. т на рік, обсяг транзитних послуг з транспортування російського газу складає 120 млрд. м<sup>3</sup> газу на рік. Крім того, ракетно-космічна галузь України має тісні коопераційні зв'язки з російськими виробниками і науково-дослідними центрами. Водночас головною проблемою у взаємовідносинах між Україною і Росією є політичні неузгодженості між владними структурами держав, вплив політичних факторів на становлення суто ринкових взаємовідносин між країнами;

4. Основними конкурентними перевагами на ринку ЄСП Україна володіє з усіх зазначених вище груп товарів завдяки низькій собівартості продукції, потужному виробничому комплексу, науково-технічному потенціалу та екологічній чистоті. Крім того, Україна має ефективне географічне положення, сприятливі умови, розвинуту транспортну мережу, яка сполучається зі всіма країнами СНД. До основних недоліків економічного розвитку України необхідно віднести недостатню дію нормативно-правову базу, досить сильне втручання влади у бізнес, високу частку тіньової економіки, бюрократизм, самопливний характер ринкових реформ, недостатній обсяг інвестицій;

5. Україна обрала багатовекторну стратегію розвитку: з одного боку, євроінтеграція, з іншого – поглиблення зовнішньоекономічних відносин з Росією в рамках інтеграційного об'єднання [1].

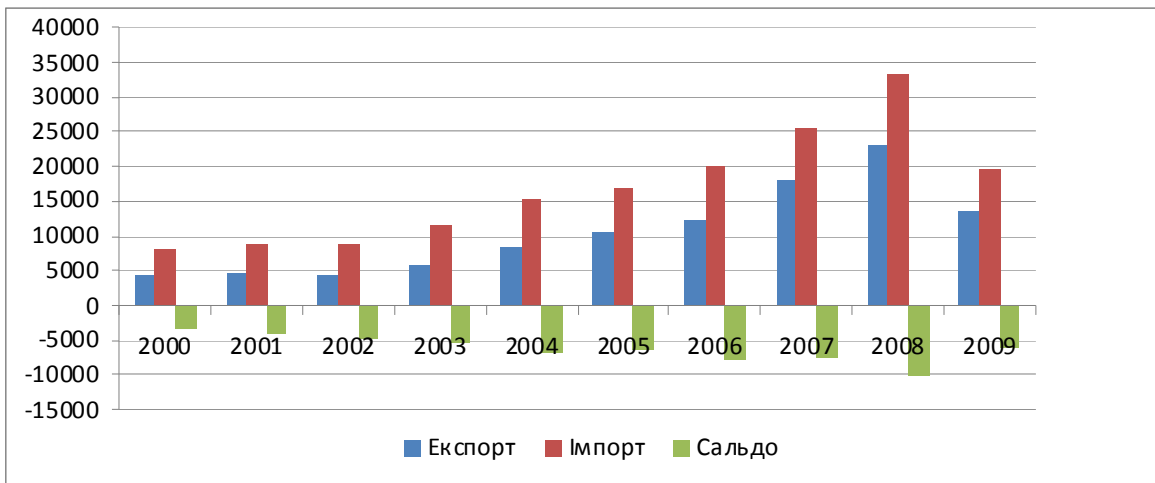


Рис. 1. Обсяги зовнішньої торгівлі товарами України з країнами СНД у 2000-2009 рр., млн. дол. США [2]

У сфері зовнішньої торгівлі країни СНД і сьогодні залишаються основними партнерами України. Так, за 2009 р. експорт українських товарів склав 13 472,9 млн. дол. США (експортовано 34% усіх товарів), а імпорт – 19 692,6 млн. дол. США (43% усіх товарів). Сальдо зовнішньої торгівлі товарами України з країнами СНД у цей період було негативним та склало 6 219,7 млн. дол. США. Також варто розглянути зовнішню торгівлю послугами з країнами СНД (рис. 2).

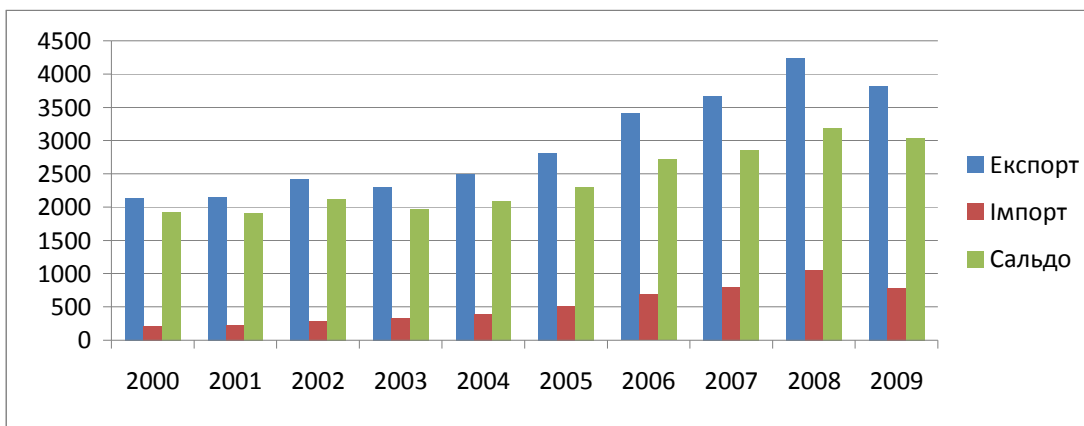


Рис. 2. Обсяги зовнішньої торгівлі послугами з країнами СНД у 2000-2009 рр., млн. дол. США [2]

За 2009 р. експорт послуг з України склав 3 826,6 млн. дол. США, а імпорт – 787,2 млн. дол. США. Сальдо зовнішньої торгівлі послугами України з країнами СНД у цей період було позитивним та склало 3039,4 млн. дол. США.

Хоча в структурі зовнішньої торгівлі України важливу роль відіграють торгові відносини з країнами СНД, неможливо сказати теж саме про ситуацію на ринку капіталу.

Так, наприклад, інвестори з країн СНД у 2009 р. інвестували в Україну всього 2939 млн. дол. США, або 7,3 % усіх іноземних інвестицій (переважно інвестиції надходили з Російської Федерації – 2674,6 млн. дол. США), у той час, згідно даних Держкомстату, загальний обсяг прямих іноземних інвестицій в Україну у 2009 року склав 40026,8 млн. дол. США. З країн СНД інвестиції надходили переважно до таких галузей економіки України як харчова промисловість, машинобудування, фінансова сфера, будівництво (рис. 3).

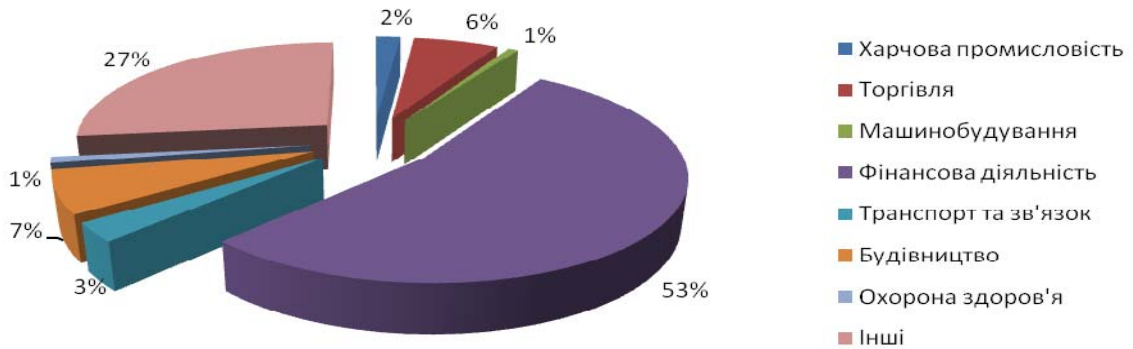


Рис. 3. Галузева структура інвестицій в економіку України з країн СНД у 2009 р. [2]

У свою чергу, прямі іноземні інвестиції з України в економіку країн СНД в 2009 році були вкладені на суму 220,1 млн. дол. США (3,5 % від загального обсягу інвестицій з України). При цьому у географічній структурі капіталовкладень інвестиції до Росії склали переважну більшість 165500,6 тис. дол. США. Обсяги інвестицій до інших країн СНД незначні (рис. 4).

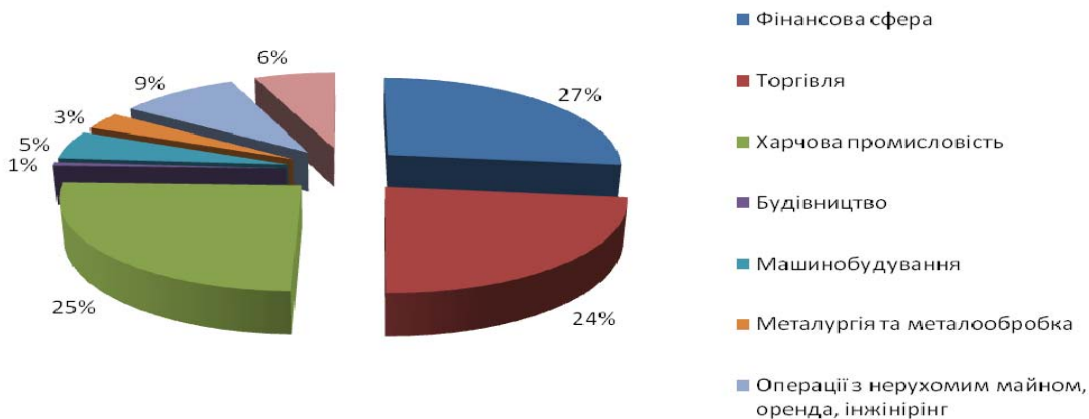


Рис. 4. Галузева структура інвестицій з України до країн СНД у 2009 р. [2]

Тому, кажучи про місце України у СНД як у економічному інтеграційному об'єднанні слід зазначити, що Україна відіграє пасивну роль у цьому об'єднанні, та у числі країн СНД важливішим партнером є Російська Федерація, що пояснюється традиційною взаємозалежністю цих країн та тим, що Російська Федерація відіграє головну роль у цій організації.

На даний момент існує цілий ряд політичних, економічних та соціальних факторів, які заважають подальшому зближенню країн СНД. До економічних факторів належать наступні: відмінності у характері економічних реформ, різна швидкість просування до ринку, різна ступінь забезпечення ресурсами. Негативно впливають на розвиток економічної інтеграції в рамках СНД фактори, як відсутність взаємної довіри, наявність тіньової економіки, розбіжності економічних інтересів. Також необхідно урахувати, що у довгостроковій перспективі Росія та Україна реалізують західний європейський вектор інтеграції, і в цьому Росія не тільки має збіжні з Україною цілі, але й може перешкоджати Україні у досягненні власних.

Використовуючи потенційні можливості інтеграційного об'єднання за участі Росії та інших країн СНД, Україна зможе подолати системну кризу економіки, збільшити обсяги зовнішньоторговельної діяльності, налагодити виробництво конкурентоспроможної продукції, покращити інвестиційний клімат, привести нормативно-правову базу до світових стандартів. Необхідно визначити стратегічні цілі України, що передбачає створення «дерева цілей» геополітичної стратегії України. Цілі мають реалістичний, конкретний характер, визначають кількісний і якісний результат їх досягнення, окреслені строком їх реалізації. Реалізація запропонованих завдань зовнішньоекономічної політики України у світовому економічному просторі можлива через використання проектно-цільового планування подолання проблемних явищ і подальшого ефективного розвитку України.

Проектно-цільове планування зовнішньоекономічної політики держави дозволяє забезпечити комплексність, практичний підхід, врахування інтересів підприємств, регіонів, держави. В умовах посилення глобалізаційних процесів у світі, розвитку інтеграції України необхідна комплексна реалізація національної стратегії, яка повинна включати запропоновані програми-проекти – певний набір довгострокових цілей економічної політики держави [3].

Запропоновані програми макроекономічної політики України сприятимуть також вирішенню багатьох проблем. Так, зменшення політичного впливу на зовнішньоекономічну діяльність економічних суб'єктів держави призведе до створення

ринкових, економічно доцільних міждержавних проєктів, збільшення товарообігу між країнами та сприятиме взаємному проникненню капіталів на ринки країн-учасниць світового економічного простору. Вдосконалення нормативно-правової бази прискорить прийняття важливих міждержавних документів щодо питань організації пріоритетного співробітництва між Україною та іншими країнами світу, зокрема з Росією та ЄС [4].

Успішне досягнення стратегічних цільових проєктів потребує активної економічної позиції держави, насамперед у сфері захисту її національних інтересів і економічної безпеки країни. Ефективність зовнішньоекономічної стратегії розвитку забезпечується можливістю об'єднати національну спільноту заради досягнення визначених пріоритетів.

Українські торговельні зв'язки з Росією та країнами ЄС є важливим інструментом стабілізації та розвитку економічної ситуації в Україні. Внутрішній ринок держави не є самодостатнім, а структура національного виробництва, соціально-економічні та географічні фактори диктують необхідність підтримки та інтенсифікації товарообміну між Україною і Росією. Але в умовах значних розбіжностей економічних інтересів та спрямованості господарських реформ необхідно розвивати взаємовигідні торговельні відносини, які виключають політичну кон'юнктуру [5,6].

**Висновки.** Таким чином, з метою сприяння реалізації єдиної зовнішньоекономічної політики держави та проведенню цілеспрямованої діяльності щодо генерації інтеграційного процесу в умовах глобалізації необхідні напрями удосконалення методів державної підтримки зовнішньоторговельної діяльності з урахуванням інтересів всіх суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності України. Крім того, впровадження зазначених проєктів дозволить Україні вдосконалити форми міжнародної економічної діяльності та підвищити ефективність у співпраці з країнами СНД. Використовуючи потенційні можливості інтеграційного об'єднання за участі Росії та інших країн СНД, Україна зможе подолати системну кризу економіки, збільшити обсяги зовнішньоторговельної діяльності, налагодити виробництво конкурентоспроможної продукції, покращити інвестиційний клімат, привести нормативно-правову базу до світових стандартів.

#### РЕЗЮМЕ

Метою дослідження є аналіз участі України в регіональних інтеграційних процесах на засадах оцінки економічних наслідків інтеграційної взаємодії України та країн СНД.

#### РЕЗЮМЕ

Целью исследования является анализ участия Украины в региональных интеграционных процессах на основе оценки экономических последствий интеграционного взаимодействия Украины и стран СНГ.

#### SUMMARY

The purpose of this study is an analysis of Ukraine's participation in regional integration processes on the basis of estimating the economic consequences of the integration between Ukraine and CIS countries.

**Ключові слова:** інтеграційний вектор, інтеграція, національна економіка, трансформація, регіональні інтеграційні процеси.

**Ключевые слова:** интеграционный вектор, интеграция, национальная экономика, трансформация, региональные интеграционные процессы.

**Keywords:** integration vector, integration, the national economy, transformation, regional integration processes.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Будкін В. Співдружність незалежних держав у регіональному та економічному вимірах / В. Будкін // Вісник КНУ ім. Т.Шевченка. Економіка. – 2008. – № 103. – с.46-52.
2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Дашевська О.В. Формування основних засад зовнішньоекономічної політики України в сучасних умовах / О.В. Дашевська // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. – №1(8). – с.36-48.
4. Стратегічне партнерство на посттрансформаційному етапі розвитку економіки України: теоретичні та прикладні аспекти/ А.І. Мокій, Н.С. Науменко, Р.Р. Євнеров // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сборник научных трудов. – 2010. – Ч.3. – с.767-771.
5. Носирев О.О. Сучасні торговельно-економічні відносини України з країнами ЄС: стан, тенденції та динаміка розвитку / О.О. Носирев // Вісник міжнародного Слов'янського університету. Серія «Економічні науки». – 2008. – Т.11, №2. – с.12-19.
6. Чистілін Д. Євразійське майбутнє України та Росії: інституціональний аспект / Д. Чистілін // Економіка України. – 2010. – №7. – с.86-92.

УДК 339.9:65

### КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОГО КРИЗИСА

**Шилец Е.С.**, к.э.н., доцент, докторант Донецкого национального университета

**Постановка проблемы.** Развитие инновационных процессов в Украине связано с осознанием того, что конкурентоспособность человеческого ресурса является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием выживания и роста большинства предприятий. Следует признать, что единственным стабильным фактором эффективности современной организации является конкурентоспособность ее персонала. Опора на конкурентоспособность персонала — путь к успеху организации. В связи с этим постановка данной проблемы является актуальной.

**Анализ основных исследований и публикаций.**

Исследованию данной проблемы и поиска ее решения посвящены научные труды многих отечественных и зарубежных ученых: С.И. Бандура, Д.П. Богини, В.И. Герасимчука, О.А. Гришновой, А.М. Колота, Э.М. Либановой, Л.С. Лисогор, Д.Г. Лукьяненко, Ю.В. Макогона, И.Л. Петровой, В.А. Савченко, С.И. Пирожкова, А.М. Поручник, Р. Вернона, Дж. Крависа, Л. Уелса и др.

Целью данной статьи является разработка предложений, касающиеся развития человеческих ресурсов и повышения уровня их конкурентоспособности для формирования успешного имиджа государства на мировой арене.

Изложение основного материала исследования.

Система трудовых отношений за последние десятилетия подверглась существенной трансформации. Основные факторы трансформации – становление рыночной экономики в Украине, а также развитие постиндустриального способа производства, проникновение элементов экономики знаний во все сферы жизнедеятельности человека, в том числе в трудовую. В этих условиях большое значение для формирования успешного имиджа страны на мировой арене, повышения ее конкурентоспособности по экономическим, социальным, политическим параметрам имеет такой аспект, как развитие человеческих ресурсов, их конкурентоспособность и эффективность использования.

В настоящее время становится очевидным, что экономические проблемы, с которыми в ходе глобального кризиса сталкивались украинские промышленные предприятия, повлекли за собой серьезные социальные последствия: социальную незащищенность всех категорий населения, низкий уровень доходов, безработицу, кризисное состояние социальной инфраструктуры. Долгосрочный коммерческий успех промышленного предприятия возможен лишь в условиях социальной стабильности и налаживания сложных взаимоотношений с людьми, группами и организациями. Поэтому ключевым фактором успеха в данной ситуации становится построение предприятиями собственной эффективной социальной политики. В этом контексте особое значение приобретает роль человеческих ресурсов в плане их развития и повышения конкурентоспособности. Как показывает практика, социальная политика промышленных предприятий ориентирована на выбор целей и направлений деятельности, адаптацию к неопределенности внешней среды, определение инвесторов, поставщиков, маркетинговых посредников и потребителей, формирование организационной структуры управления, установление цен на производимую продукцию и услуги, проведение кадровой политики, оплату труда работников, обеспечение необходимых условий труда и быта, повышение конкурентоспособности. Другими словами, социальная политика предприятия имеет дело с выработкой решений, касающихся развития ее человеческих ресурсов, социального статуса каждого работника и предоставления ему социальных гарантий. Таким образом, отечественные промышленные предприятия принимают непосредственное участие в реализации целей и задач социальной политики в плане государственного регулирования рыночной экономики, в которой человеческий фактор должен стать определяющим и требующим всестороннего развития личности.

Конкурентоспособность работника — это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда. Конкурентоспособность работника рассматривается как показатель «селекции» наемных работников по уровню их потенциальной и фактической эффективности труда и способности к профессиональному развитию. Происходит отбор наиболее способных работников с точки зрения соответствия их человеческого капитала качеству труда.

Система показателей конкурентоспособности работника включает (рис. 1):

- базовые показатели, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда, т.е. показатели, связанные с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы, а также определяющие уровень и содержание знаний, умений, навыков, полномочий работника;
- частные показатели, отражающие желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда, т.е. показатели характеризующиеся мерой рыночной востребованности качественно определенной способности к труду, а также обусловленные возможностями обеспечения доходности труда, восприятия новой информации, приращения профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности [1].



Рис. 1. Система показателей конкурентоспособности работника

**Конкурентоспособность персонала** определяется конкурентоспособностью отдельных работников и их групп и в значительной мере зависит от механизма функционирования человеческого ресурса в производственно-коммерческом процессе. В процессе формирования и развития конкурентоспособности персонала проявляется единство экономических и социальных процессов: работодатель ориентируется на достижение своих целей (повышение конкурентоспособности организации, получение прибыли) путем наиболее полного использования конкурентных преимуществ наемных работников. А работники, в свою очередь, заинтересованы в повышении организационной конкурентоспособности в той степени, в какой они находят в ней возможность для повышения своей индивидуальной конкурентоспособности.

Конкурентоспособность персонала характеризует взаимосвязь трех групп переменных рынка труда:

- *переменные, связанные со средой существования внутреннего рынка предприятия и восприятием персоналом* стабильности своего существования, т.е. переменные, характеризующие особенности и структуру предприятия, виды деятельности, особенности выпускаемой продукции, а также нестабильность, давление и враждебность коммерческого и технологического окружения предприятия;
- *переменные, связанные с человеческими ресурсами*, которые делают внутренний рынок труда более или менее уязвимым по отношению к внешним непредвиденным изменениям (сокращение или увеличение потребности в рабочей силе, изменение структуры работающих, гибкость компетенции персонала,

гибкость в структуре должностей и рабочих мест, степень быстроты реакции персонала на внешние возмущения, мотивация и открытость персонала внешней среде, падение/возрастание эффективности труда, необходимость значительных вложений в персонал и в другие ресурсы, т.д.), а также определяют конкурентные преимущества персонала на рынке;

- *переменные, связанные с трудовой деятельностью*, которые характеризуются факторами, не зависящими от персонала, но влияющими на стратегию и тактику его деятельности. Эти переменные меняются эволюционно под воздействием целого ряда причин, складывающихся постепенно, а могут изменяться резко во время кризисов и под целенаправленным регулирующим воздействием. Они могут быть благоприятны для всех видов трудовой деятельности, могут быть выборочно или частично благоприятны [2].

В настоящее время происходит становление экономики знаний, которая в широком смысле подразумевает знание и информационно-емкое производство, экспансию сферы услуг, сетевой и глобальный характер экономических отношений вообще и трудовых в частности. Информация, знания разной степени овеществления выступают главными факторами производства, а интеллектуальные и творческие способности человека – основной производительной силой.

Признание важности интеллектуальной составляющей в достижении сильных конкурентных позиций на мировой арене привело к изменению в терминологии. Уже в 70–80-е гг. XX в. на производстве понятия «персонал» и «управление персоналом» замещаются понятиями «человеческие ресурсы» и «управление ресурсами». Многие предприятия и большинство зарубежных стран отказываются от традиционных наименований кадровых служб в пользу «отделов человеческих ресурсов», а также вводят новую терминологию в служебные документы. В настоящее время она широко используется применительно к планированию: а) потребностей организаций в персонале (планирование «человеческих ресурсов»); б) повышения квалификации и профессионального развития работников («развитие человеческих ресурсов»).

Таблица 1

**Факторы конкурентоспособности человеческих ресурсов на макроуровне**

Тип фактора	Характеристики	Показатели
Внутренний	Количественные характеристики человеческих ресурсов	Численность населения, чел. Доля населения в трудоспособном возрасте, %. Доля населения младше/старше трудоспособного возраста, %. Продолжительность жизни, лет. Естественный прирост/ сокращение, чел. на 10 000 чел. населения. Статистика заболеваний.
	Качественные характеристики человеческих ресурсов	Производительность труда, млн. грн. на чел. Состав занятых по уровню образования, %. Доля работников, занятых исследованиями и разработками в среднегодовой численности занятых в экономике, %. Поступление патентных заявок и выдача охранных документов на объекты интеллектуальной собственности, шт. Состав безработных по уровню образования, %. Доля населения, получающего социальные пособия, %.
Внешний	Институциональные	Трудовое законодательство. Миграционное законодательство. Стандарты условий и безопасности труд. Социальные стандарты и социальное законодательство. Налоговое законодательство. Законодательство о предпринимательстве.
	Социально-экономические	Среднедушевой доход, тыс. грн. на чел. Инвестиции в образование, тыс. грн. на чел. Среднемесячная начисленная заработная плата по категориям занятых, тыс. грн. на чел. Прожиточный минимум, тыс. грн. Социальные пособия, тыс. грн. на чел. Структура социальных выплат, %. Структура потребительских расходов домашних хозяйств, %. Затраты на информационные и коммунальные технологии, тыс. грн.
	Рынка труда	Уровень безработицы, %. Показатели напряженности на рынке труда. Емкость рынка по различным профессиям, чел. Развитость инфраструктуры рынка труда (рекрутинговые агентства, биржа труда, информационная система и т.п.). Средняя почасовая оплата труда работающих на полную ставку, тыс. грн. на чел.
	Предпринимательской среды	Распределение предприятий и организаций по видам экономической деятельности. Оборот организаций по видам экономической деятельности, млн. грн. Отраслевая структура валовой добавленной стоимости, млн. грн. Инновационная активность организаций. Развитость инновационной инфраструктуры (научно-исследовательские институты и организации, университеты и взаимосвязь между ними). Доступность кредитов. Барьеры для перелива капитала. Интернационализация (иностранные инвестиции, культура бизнеса, экспорт/импорт и т.п.)

Человеческие ресурсы понимаются как совокупность людей – носителей физического, интеллектуального, творческого, психологического потенциала, компетенций, опыта, навыков, мотивов и целей. Понятие человеческих ресурсов шире понятия трудовых, поскольку включает не столько способности к труду, сколько к деятельности вообще вне возрастных рамок и физиологических характеристик их носителей. Грань между этими двумя понятиями существует в той мере, в которой отражает значимость человеческих способностей в достижении экономических целей всего общества и конкретной организации.

На макроуровне конкурентоспособность человеческих ресурсов общества, страны в целом зависит не только от совокупного интеллектуального капитала, но и от социальных, демографических, институциональных, экономических и даже культурных факторов. Конкурентоспособность человеческих ресурсов на макроуровне складывается из ряда составляющих, видение которых представлено в табл. 1. По ним возможна как оценка, так и сравнение конкурентоспособности человеческих ресурсов различных стран, на различных временных интервалах [3].

Факторы конкурентоспособности человеческих ресурсов на макроуровне по характеру действия можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние определяют конкурентоспособность субстанционально, задавая набор конкурентных преимуществ. Внешние влияют косвенно, через сферу их формирования и реализации. Любой из внешних факторов детерминирует изменения в наборе внутренних факторов. Данный факт должен учитываться при выработке стратегии государственного регулирования, что подразумевает:

- институциональное обеспечение равных стартовых возможностей в конкуренции и ориентацию государственной антимонопольной политики на единую конкурентную среду;
- укрепление институциональных позиций работника в трудовых отношениях и госконтроль методов реализации интересов со стороны как работника, так и работодателя;
- оптимизацию соотношения экономических источников воспроизводства человеческих ресурсов – факторных доходов и социальных трансфертов как стимулирующего и дестимулирующего конкурентоспособность начал;
- поощрение вложений в человеческий капитал, в том числе увеличение государственных инвестиций в образование и профессиональную подготовку.

В целях повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов на мезо- и макроуровне система трудовых отношений в нашей стране должна базироваться:

- на преимущественно переговорном характере разрешения разногласий;
- согласовании социально-экономической политики, особенно в области политики доходов;
- утверждении общечеловеческих ценностей в производстве и других сферах использования человеческих ресурсов.

Выводы.

Таким образом, данный подход позволит повысить качество трудовой жизни; повысить конкурентоспособность человеческих ресурсов, переориентировав их на рост трудовой и производственной активности; снизить уровень и остроту конфликтов в трудовых отношениях с переводом их в плоскость социального партнерства. Центр тяжести в совокупности факторов конкурентоспособности организации должен сместиться от внешних к внутренним, от косвенных и случайных к прямым, апеллирующим к интеллектуальному, творческому потенциалу человека – ресурсам личности.

#### РЕЗЮМЕ

В статье показана роль человеческих ресурсов и повышение их конкурентоспособности с учетом реализации целей и задач социальной политики. Предложена система показателей конкурентоспособности работника, ориентированных на повышение конкурентоспособности организации. Рассмотрены факторы конкурентоспособности человеческих ресурсов на микро и макроуровнях.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, человеческие ресурсы, трудовые отношения, конкурентные преимущества.

#### РЕЗЮМЕ

У статті показано роль людських ресурсів та підвищення їх конкурентоспроможності з урахуванням реалізації цілей і завдань соціальної політики. Запропоновано систему показників конкурентоспроможності працівника, орієнтованих на підвищення конкурентоспроможності організації. Розглянуто чинники конкурентоспроможності людських ресурсів на мікро і макрорівнях.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, людські ресурси, трудові відносини, конкурентні переваги.

#### SUMMARY

The article shows the role of human resources and enhancing their competitiveness in the light of the purposes and objectives of social policy. The system of competitive performance of the employee-oriented to increase the competitiveness of the organization. The factors of competitiveness of human resources at the micro and macro levels.

**Key words:** competitiveness, human resources, labor relations, competitive advantage

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ІСТОЧНИКІВ:

1. Сотникова С.И. Конкурентоспособность на рынке труда: генезис социально-экономического содержания / С.И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2.
2. Hyman R. Industrial Relations: a Marxist Introduction. London: Macmillan, 1975. 345 p.
3. Kaufman B.E. The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States. N.Y.: Cornell University Press. ILR Press, 1993. 276 p.

УДК 331.548

#### ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ СЕРЕД МОЛОДІ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Якимова Н.С., аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. В сучасній Україні існує нагальна потреба в постійно діючій, ефективній системі допомоги населенню у виборі професії, одержанні професії та працевлаштуванні, яка дозволяє найбільш повно узгодити інтереси та можливості людини і суспільства. Проблеми вибору професії, працевлаштування та зайнятості в сучасних умовах характеризуються рядом протиріч: між попитом та пропозицією на ринку праці, бажанням займатися творчою роботою і обмеженими можливостями працевлаштування, необхідністю раціонального розподілу трудових ресурсів і протиставлені цьому особисті інтереси при професійному визначенні. Ці проблеми і вирішує профорієнтація, яка виступає необхідною зв'язуючою ланкою між людиною, системою професійної освіти та господарством. Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, сприяє посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягненню ефективної



зайнятості населення. Через це організація ефективної профорієнтаційної роботи з молоддю набуває важливого значення і виступає умовою підвищення ефективності діяльності підприємств, організацій та держави в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематикою професійної орієнтації та професійного самовизначення присвячено безліч наукових праць. В роботах таких науковців, як Н. Абашкіна, К.А. Абульханова-Славська, К. Бондарчук [1], В. Гладкова, М. Захаров [2], С. Клімов [3], Г. Костюк, Е. Лібанова, Ю. Маршавін [4], І. Назімов, М. Піддячий, К. Платонов, М. Пряжніков, В. Пухлій [5], В. Рижков, В. Савченко, В. Симоненко, Б. Федоришин, С. Чистякова [6], В. Ядов досліджуються соціологічні, філософські, психологічні та економічні аспекти формування готовності молоді до праці і свідомого вибору професії. Проте, недостатньо дослідженим залишається питання визначення якості профорієнтаційної роботи з молоддю, механізму формування системи профорієнтації молоді. Загалом, питання профорієнтації є завжди актуальними, адже постійно змінюються професії та вимоги до них.

Метою дослідження є вивчення соціально-професійних орієнтацій молоді Донецької області, визначення проблем профорієнтаційної роботи та розробка напрямів її вдосконалення.

Результати дослідження. Ефективність системи професійної орієнтації є предметом розгляду багатьох дослідників – практиків та теоретиків. Можливість достатньо об'єктивного оцінювання профорієнтаційної роботи центрів зайнятості з молоддю створює умови для визначення шляхів та розробки засобів її удосконалення, що, у свою чергу, сприяє вирішенню основного завдання служби зайнятості, яким є регулювання зайнятості.

Важливе значення для удосконалення профорієнтаційної роботи серед молоді має вивчення соціально-професійних орієнтацій юнаків та дівчат. Такий аналіз сприяє об'єктивному оцінюванню тенденцій та змін в професійних намірах випускників загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів та допомагає приймати виважені рішення щодо подальшого формування трудового потенціалу регіону та держави в цілому.

З метою отримання більш повної та точної інформації про професійні орієнтири випускників шкіл Донецької області та подальшого використання отриманих результатів у практичній профорієнтаційній роботі у травні-липні 2008 р. та у лютому-липні 2011 р. фахівцями кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету на замовлення обласної служби зайнятості проведено опитування учнів 9-х та 11-х класів загальноосвітніх шкіл області.

Всього опитуванням у 2008 р. було охоплено 3519 випускників шкіл, з яких 1543 (43,9%) юнака і 1976 (56,1%) дівчат; 1641 (46,6%) випускник навчається в 11-му класі, 1848 (53,4%) – у 9-му. У 2011 р. було опитано 2234 респондента, з них 844 (60,9%) учня 9-х класів та 1390 (39,1%) – 11-х класів. Опитування було проведено серед випускників загальноосвітніх навчальних закладів м. Донецька, 30 районних центрів області, 5 міст та селищ міського типу у районах.

Аналіз результатів анкетування дає об'єктивні дані про плани випускників шкіл щодо майбутньої професійної діяльності. Зокрема, у 2011 р. продовжити навчання у вищих та професійно-технічних навчальних закладах планують 76,7% (проти 73,6% у 2008 р.) учнів шкіл, охоплених анкетуванням, поєднувати працю з навчанням – 17,5% (проти 21,0%), працювати планують – 1,3% (проти 2,4%), йти до армії планують 2,1% (проти 1,4%), не визначилися – 2,4% (проти 1,7%). Розподіл чисельності учнів за планами на майбутнє представлений на рис. 1.

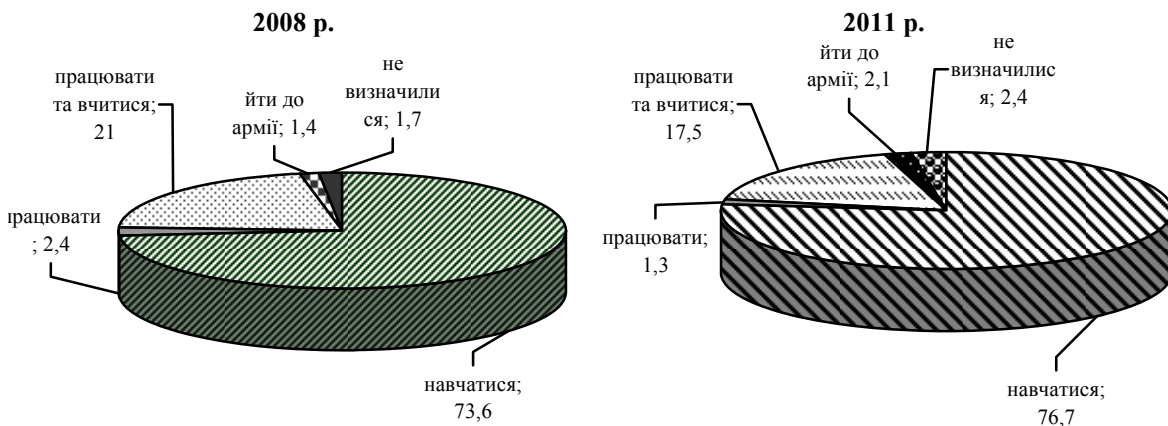


Рис. 1. Плани випускників шкіл на майбутнє

Так, можна зробити висновок, що протягом 2008-2011 рр. збільшилася чисельність респондентів, які бажають продовжити навчання (на 3,1%) та осіб, що планують йти до армії (на 0,7%, що обумовлено підвищенням чисельності осіб, які мають на меті після армії поступати до інститутів внутрішніх справ та освоювати воєнні професії). В той же час, негативною тенденцією є те, що збільшилась кількість опитаних, які ще не визначилися з планами на майбутнє (на 0,7%). Значно зменшилась чисельність випускників, що планують працювати після закінчення школи (на 1,1%) та осіб, які бажають поєднувати працю з навчанням (на 3,5%).

При проведенні опитування було визначено, що основними джерелами інформації про професії у 2008 р. стали батьки (62,6%), телебачення (36,4%), учителі (31,8%), друзі (29,6%), Інтернет (29,5%), а у 2011 р. – Інтернет (69,9%), батьки (61,4%), профорієнтаційний термінал служби зайнятості, встановлений у школі (37,4%), телебачення (29,3%), вчителі (27,5%), друзі (21,8%), Інтернет-портал служби зайнятості (17,6%), газети (14,2%) та книги (9,5%). Як показують результати дослідження, протягом 2008-2011 рр. важливими джерелами інформації про професії залишаються телебачення, Інтернет, батьки, вчителі, друзі. Але у 2011 р. намітилася позитивна тенденція щодо підвищення ролі служби зайнятості у проведенні профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл, що виражається у появі таких джерел, як профорієнтаційний термінал служби зайнятості, встановлений у школі, та Інтернет-портал служби зайнятості. Також слід зазначити, що помітно виросла позиція Інтернету (на 40,4%) як джерела інформації про професії, але зменшилась роль батьків, телебачення, вчителів, друзів. На жаль, несуттєву роль в інформуванні грають центри зайнятості (2,8%), профорієнтація (0,7%), представники вищих навчальних закладів (0,3%), ярмарки професій (0,1%), хоча в реальності, вони повинні бути головними джерелами інформування. Це говорить про недосконалість системи професійного інформування.

Характерно, що опитування учнів виявило таку суттєву особливість: досить вузьким залишається перелік професій, про здобуття яких мріє молодь. Опитані випускники загальноосвітніх навчальних закладів області назвали лише близько 100 професій і спеціальностей, які вони бажають обрати. Така обмеженість професійного кругозору існує через відсутність системи ефективного професійного інформування, що повинна здійснюватися ЗМІ, закладами освіти, службою зайнятості.



Як показали результати опитування, найбільшою популярністю серед випускників навчальних закладів Донецької області користуються професії, наведені у табл. 1. Як бачимо, значно збільшилась чисельність випускників, серед яких користуються популярністю професії: лікар (виросла з 7,0% у 2008 р. до 14,1% у 2011 р.), юрист (10,0% проти 5,6% у 2008 р.), правоохоронець (5,7% проти 2,4%), вчитель (4,4% проти 3,4%), програміст (4,3% проти 3,5%), автослюсар (4,3% проти 2,7%). Слід відзначити, що помітно збільшилась популярність таких професій, як: діяч культури (1,5%), дизайнер (на 1,2%), залізничник (на 1,2%). Проте, негативною тенденцією є скорочення осіб, серед яких користуються популярністю професії: теплоенергетик (на 3,1%), економіст (на 1,2%), електроварник (на 1,4%), будівельник (на 0,5%), що свідчить про падіння престижності даних професій у 2011 р. порівняно з 2008 р.

Таблиця 1

Професії, які користуються найбільшою популярністю серед випускників навчальних закладів Донецької області

№ п/п	Професії, спеціальності	2008 р., всього опитаних, %	2011 р., всього опитаних, %
1	Автослюсар	2,7	4,3
2	Бухгалтер	2,3	1,8
3	Будівельник	1,9	1,4
4	Вчитель	3,4	4,4
5	Діяч культури	0,6	2,1
6	Дизайнер	1,4	2,6
7	Економіст	9,8	8,6
8	Залізничник	1,0	2,2
9	Електроварник	2,5	1,1
10	Інженер	2,7	3,0
11	Лікар	7,0	14,1
12	Медсестра	1,5	1,6
13	Перукар	3,5	3,3
14	Правоохоронець	2,4	5,7
15	Програміст	3,5	4,3
16	Теплоенергетик	3,2	0,1
17	Фармацевт	0,8	1,4
18	Фінансист	1,6	1,8
19	Юрист	5,6	10,0

В ході дослідження результатів анкетування, можна помітити, що юнаки надають перевагу таким професіям (спеціальностям): програміст, юрист, економіст, правоохоронець, інженер, тоді як дівчата – вчитель, лікар, економіст, бухгалтер. При цьому, на жаль, вони не враховують того, що ринок праці Донецької області тривалий час перенасичений цими спеціалістами. Серед опитаних протягом 2008-2011 рр. випускників шкіл зберігається тенденція обирати так звані престижні професії. Проте, за прискорено зростаючою кількістю осіб із дипломами вищих навчальних закладів, основною проблемою залишається недостатній рівень професійної підготовки.

Як показує аналіз результатів анкетування, робітничі професії у випускників 9-х та 11-х класів користуються набагато меншим попитом. Серед осіб, які мають намір обрати робітничі професії, переважають юнаки. Хлопці надають перевагу таким професіям: водій, автослюсар, електроварник, електрик, теплоенергетик, машиніст, шахтар, будівельник. Дівчата мають намір обрати професії: перукар, кухар-кондитер, офіціант, закрійник, візажист, масажист, секретар, медсестра. Лише одиниці молодих людей хочуть стати, наприклад, токарем чи слюсарем, ткалею чи дояркою, потреба в яких зростає. Більш орієнтовані на робітничі професії випускники 9-х класів і націлені на навчання у технікумах.

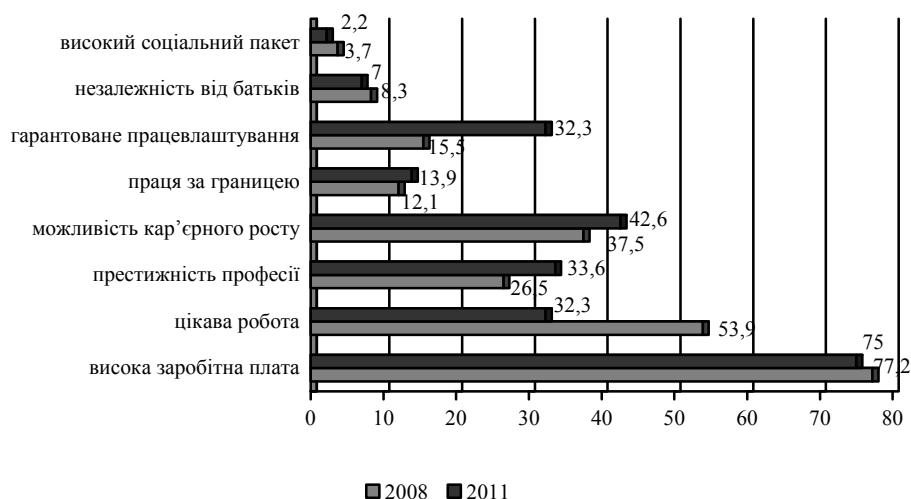


Рис. 2. Орієнтири випускників загальноосвітніх навчальних закладів при виборі майбутньої професії

Значна частина випускників обирають собі майбутню професію стихійно, необґрунтовано. Це може призвести до того, що через 2-5 років, різні галузі економіки поповняться працівниками, які за своїми нахилами, здібностями, станом здоров'я не відповідатимуть обраній професії [5, с. 74].

Розглянемо орієнтири випускників загальноосвітніх навчальних закладів при виборі майбутньої професії (рис. 2). У 2008 р. при виборі майбутньої професії учні орієнтувалися на: заробітну плату (77,2%), привабливість роботи (53,9%), можливість кар'єрного росту (37,5%), умови праці (29,4%), престижність професії (26,5%), те, що обрана професія допоможе розпочати свій власний бізнес (16,5%), допоможе у працевлаштуванні (15,5%). Менш за все випускники брали до уваги такі аспекти: можливість самореалізації (0,4%), професія буде приносити задоволення (0,3%) та інші.

Аналізуючи орієнтири випускників у 2011 р., необхідно зазначити, що значно збільшилась питома вага такого орієнтира як гарантоване працевлаштування (на 16,8%), престижність професії (на 7,1%), можливість кар'єрного росту (на 5,1%), можливість працювати за границею (на 1,8%). Також слід акцентувати увагу на тому, що в 2011 р. у відповідях респондентів з'явилися наступні орієнтири: відповідність знань, навичок вимогам до обраної професії (28,2%) та зміст професійної діяльності (9,9%). Негативним фактором є скорочення чисельності осіб, що орієнтуються при виборі професії на цікавість роботи (на 21,6%). Необхідно зазначити, що для опитаних важлива можливість отримання роботи за кордоном, а високий соціальний пакет для випускників менш важливий. Це свідчить про те, що для них цей орієнтир не має значення, бо вони розраховують на отримання високої зарплати.

Протягом 2008-2011 рр. при виборі учбового закладу випускники орієнтуються, в першу чергу, на репутацію учбового закладу (60,2% у 2011 р. проти 41,8% у 2008 р.) і на те, що в ньому готують найкращих спеціалістів (53,5% проти 41,1%). У зв'язку з тим, що матеріальний достаток багатьох сімей знаходиться на рівні нижче середнього, майже третина випускників намагаються отримати можливість навчатися на бюджетній основі (34,1% проти 24,1%) або орієнтуються на доступну оплату за навчання (18,4% у 2011 р. проти 21,9% у 2008 р.). 12,9% опитаних у 2011 р. обрали даний учбовий заклад лише тому, що він розташований близько до місця їх проживання. 18,5% учнів обрали учбовий заклад виходячи з того, що там навчалися їх батьки або знайомі, а 28,1% орієнтувалися на можливість працевлаштування після закінчення навчання. Таким чином, респонденти обирали учбові заклади, які вони добре знали або які дають їм певні привілеї та можливості.

Одночасно з вибором майбутньої професії у 2008 р. серед 3519 опитаних учнів шкіл 990 учнів ще не визначилися (28,1%). Тобто кожен третій випускник, закінчуючи загальноосвітню школу, був не зорієнтований на свою подальшу професійну освіту і діяльність. Необхідно відзначити, що у 2011 р. спостерігається позитивна тенденція скорочення чисельності респондентів, які не визначилися з вибором професії до 3%, що свідчить про підвищення якості проведення профорієнтаційної роботи серед учнів загальноосвітніх шкіл.

Проаналізуємо причини, через які більшість випускників не могли визначитися з вибором професії. Найчастіше називали наступні причини: погано уявляють зміст і особливості професій (31,1% у 2011 р. проти 37,8% у 2008 р.), не впевнені в своїх здібностях (42,0% проти 36,0%) не знають, які професії користуються попитом на ринку праці (26,1% проти 23,0%), тощо. Більшість випускників, що обрали професію, визначали свої нахили до професії за допомогою перевірки своїх здібностей на практиці (39,1% у 2011 р. проти 44,19% у 2008 р.), порад батьків (44,8% проти 40,8%). Слід зазначити, що у 2011 р. зросла роль служби зайнятості та школи при виборі школярами майбутньої професії, про що свідчить поява у відповідях респондентів наступних варіантів: було пройдено тестування за допомогою профорієнтаційного терміналу служби зайнятості, що встановлений у школі (24,0%), зі мною працювали представники центру зайнятості (16,0%) та зі мною працювали вчителі школи (14,5%).

З метою визначення ставлення молоді до робітничих професій та виявлення мотивів отримання робітничих професій до анкети були включені декілька запитань. Більшість випускників вважають робітничі професії: потребуючих значних фізичних зусиль (57,4% у 2011 р. проти 55,6% у 2008 р.), важливими для економіки країни (46,6% проти 49,6%), вибором тих людей, що не захотіли вчитися далі (13,3% проти 16,6%), неprestижними (13,9% проти 13,3%), вибором тих людей, що не знайшли себе в інших професіях (14,2% проти 15,2%), важливими для економіки (46,6% проти 49,6%), достойними поваги (53% проти 47,6%), високо оплачуваними (19,6% проти 30%). Дані, отримані в ході опитувань протягом 2008-2011 рр., свідчать про те, що суттєвих змін у ставленні випускників до робітничих професій не відбулося.



Рис. 3. Ставлення випускників шкіл до робітничих професій

Опитані у 2011 р. учні вказують такі причини їх відмови від робітничих професій: незацікавленість у фізичній праці (19,9%), не маю до них нахилів (11,4%), низький рівень оплати (9,1%), небезпечні умови праці (6,7%), неprestижність роботи (4,9%). Також серед відповідей зустрічалися такі, як: не цінуються державою, нецікава праця, бажання отримати вищу освіту, цікавлять професії, пов'язані з бізнесом.

Щоб задовольнити потреби ринку праці в робочих кадрах, необхідно залучити випускників до одержання таких професій. Відповідно до опитування, у випускників сформувалася різна думка з приводу методів їхнього залучення до освоєння робочих професій. Згідно з даними анкетування 2011 р., майже 72% школярів вважають, що, у першу чергу, необхідно підвищити рівень заробітної плати, а потім забезпечити гарантоване працевлаштування (54%). Це свідчить про те, що для школярів розмір заробітної плати відіграє вирішальну роль при виборі професії й вони зовсім не замислюються чи будуть вони забезпечені роботою. Важливими факторами, які будуть сприяти залученню молоді до освоєння робітничих професій, є: підвищення престижу даних

професій у суспільстві (25,6%), високий рівень пенсій (25,2%), можливість вирішення житлової проблеми (19,2%), можливість подальшого навчання за рахунок підприємства (13,4%).

Таким чином, аналіз результатів соціологічного опитування учнів загальноосвітніх шкіл, проведеного фахівцями кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету на замовлення обласної служби зайнятості, дає можливість зробити такі висновки:

молодь недостатньо орієнтується у світі професій, не знайома з вимогами сучасного ринку праці та актуальними для свого регіону видами діяльності. Випускник повинен мати інформацію про те, в яких професіях він може найповніше реалізувати свої здібності, знати попит на відповідні професії, кон'юнктуру ринку праці, умови, шляхи, форми здобуття професій, можливості працевлаштування [1, с. 30];

сучасна молодь зорієнтована на здобуття вищої освіти за престижними нині професіями юриста, економіста, програміста, щодо яких на ринку праці вже існує надлишок. Водночас ті професії, які користуються підвищеним попитом на ринку праці (інженери, механіки, слюсарі, токарі, електрозварники, інші робітничі професії), молодь не приваблюють;

відсутня профорієнтаційна робота, яка передбачає формування у молоді професійних планів, спрямованих на вибір професії. Необхідно активніше залучати до цієї роботи службу зайнятості, шкільних психологів, вчителів, оскільки система профорієнтації повинна включати професійну освіту, професійну консультацію, професійну діагностику [1, с. 33].

Для вдосконалення системи професійної орієнтації необхідно: налагодити ефективний взаємозв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг, що скоротить дисбаланс на ринку праці; створити довідник найбільш затребуваних професій, що буде містити опис цих професій (професіограми) та інформацію з їх пошуку; сформувати дієвий механізм надання інформації про сучасний стан ринку праці; створити необхідні правові, організаційні, технічні та інформаційно-методичні передумови для професійної самореалізації молоді; в рамках розширення взаємозв'язків з навчальними закладами розробити систему профорієнтаційних заходів з учнями загальноосвітніх шкіл шляхом впровадження профорієнтаційних класних годин, бесід, профорієнтаційних конференцій.

Висновки. Результати опитування випускників загальноосвітніх навчальних закладів Донецької області підтверджують висновок про те, що система професійної орієнтації та формування професійної спрямованості молоді вимагає термінового оновлення та реформування. При цьому основну роль у справі профорієнтації учнівської молоді має відігравати навчальний заклад та державна служба зайнятості. Для вдосконалення цієї діяльності необхідні підготовка та постійне підвищення кваліфікації фахівців у сфері профорієнтації, систематичне відстеження професійної спрямованості учнів шкіл і відповідна їй корекція.

Вирішення вищезазначених проблем та впровадження вказаних напрямів вдосконалення профорієнтаційної роботи серед молоді Донецької області дозволить покращити процес професійної орієнтації та регулювати ситуацію на ринку праці. З огляду на отримані результати, надалі доцільно сформувати графічну та економіко-математичну моделі проведення профорієнтаційної роботи у навчальних закладах та центрах зайнятості, розробити методологію інтегрального оцінювання якості профорієнтаційних послуг та механізм впровадження і розвитку дієвої системи профорієнтації.

#### РЕЗЮМЕ

Стаття посвячена актуальним вопросам профессионального самоопределения выпускников общеобразовательных школ, возможностям выбора будущей профессии. В статье анализируется современное состояние профориентационной работы среди молодежи Донецкой области, рассматриваются вопросы, связанные с особенностями функционирования системы профориентации. В статье предложены направления совершенствования профориентационной работы службы занятости и учебных заведений среди молодежи.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, система профессиональной ориентации, профориентационная работа, центр занятости, учебные заведения, профориентационные мероприятия.

#### РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена актуальним питанням професійного самовизначення випускників загальноосвітніх шкіл, можливостям вибору майбутньої професії. У статті аналізується сучасний стан профорієнтаційної роботи серед молоді Донецької області, розглядаються питання, які пов'язані з особливостями функціонування системи профорієнтації. У статті запропоновано напрями вдосконалення профорієнтаційної роботи служби зайнятості та навчальних закладів серед молоді.

**Ключові слова:** професійне самовизначення, система професійної орієнтації, профорієнтаційна робота, центр зайнятості, навчальні заклади, профорієнтаційні заходи.

#### SUMMARY

Article is devoted to topical issues of professional self-determination of secondary school graduates, opportunities for choosing a future profession. The article examines the current state of career guidance among the youth of Donetsk region, address issues related to the peculiarities of the system of vocational guidance. In the article suggests ways of improving career guidance and employment service institutions for young people.

**Key words:** professional self-determination, system of professional orientation, career guidance, the centre of employment, educational establishments, measures of vocational guidance.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бондарчук К. Профориєнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2007. – №7. – С.26-34.
2. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н. Н. Захаров. – М.: Просвещение, 1989. – 192 с.
3. Климов Е. А. Как выбирать профессию: кн. для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. – 2-е изд. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
4. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С.26-29.
5. Пухлій В. Вибір професії і проблема зайнятості молоді / В. Пухлій, В. Ткаченко // Персонал. – 2007. – №10. – С.73-79.
6. Чистякова С. Н. Основы профессиональной ориентации школьников / С. Н. Чистякова. – М.: Педагогика, 1981. – 96 с.

## ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ

УДК 001.895 (477)

### ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ РЕГІОНІВ

**Анісімов А.С.**, начальник Головного управління регіонального розвитку, залучення інвестицій та зовнішньоекономічних відносин Донецької облдержадміністрації, к.е.н., доцент кафедри "Міжнародна економіка" ДонНУ

Нові умови глобальної конкуренції, високий технологічний рівень галузей, освітній та демографічний стан трудових ресурсів – усе це необхідно враховувати у державній інноваційній політиці, за допомогою якої мобілізується економічна міць країни, ринковий механізм, сила державного і приватного підприємництва для прискорення впровадження інновацій у виробництво.

Для того, щоб економіка держави функціонувала у світовому господарстві як найбільш технологічно динамічна, яка в майбутньому успішно забезпечуватиме свою конкурентоспроможність, вона повинна побудувати свою інноваційну систему, поєднуючи науково-технічний потенціал країни з комплексом економічних заходів та інфраструктури, що підтримують і допомагають швидкій комерціалізації на внутрішніх та зовнішніх ринках.

Проблемам інноваційної діяльності, її окремим аспектам, присвячені праці багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як О.І. Амоши, В.Н. Амітана, І.О. Бланка, В.М. Геєця, Ю.В. Макогона, А.А. Пересади, М.Г. Чумаченка та інших.

Переважає більшість досліджень з цього питання орієнтовані на виробничу концепцію інноваційного розвитку, акцент в якій робиться передусім на продуктові та технологічні інновації. За умов нестабільного швидко змінюваного середовища та загострення конкуренції, ключовими чинниками успіху стають не тільки виробничі нововведення, а й організаційно-управлінські інновації, зокрема розробка відповідного механізму комплексних стратегій інноваційного розвитку та їх впровадження.

Світовою практикою напрацьовано три типи стратегій інноваційного розвитку:

- стратегія перенесення, яка полягає у використанні зарубіжного науково-технічного потенціалу і перенесенні його досягнень на терени власної економіки;
- стратегія запозичення, сутність якої полягає в освоєнні виробництва високотехнологічної продукції, що вже вироблялася в інших країнах, шляхом використання власної дешевої робочої сили та існуючого науково-технічного потенціалу;
- стратегія нарощування, при якій використовується власний науково-технічний потенціал, залучаються іноземні вчені й конструктори, досягається інтеграція фундаментальної та прикладної науки.

Зазначені типи стратегій прийнятні лише по відношенню до таких сфер діяльності, де відсутні наукові надбання, але є висококваліфікований виробничий потенціал, що дозволить створити спільні підприємства з поступовим нарощуванням експорту високотехнологічної продукції.

Концепція, яка базується на системному розумінні інноваційного процесу та враховує нелінійні зв'язки між суб'єктами в процесі здійснення інновацій, зародилася в лоні неоінституційного напрямку економічної теорії в кінці 1980-х років. Саме в роботах Б. Лундвала, К. Фрімана та Р. Нельсона було закладено теоретичні основи концепції національних інноваційних систем (НІС) [1].

Основними елементами національної інноваційної системи є такі підсистеми (рис. 1), як сфера НДДКР; освіта і професійна підготовка; інноваційна інфраструктура; корпорації та малий бізнес; правові, соціальні та фінансові інституції; регіональні інноваційні системи; індустріальні кластери [2].

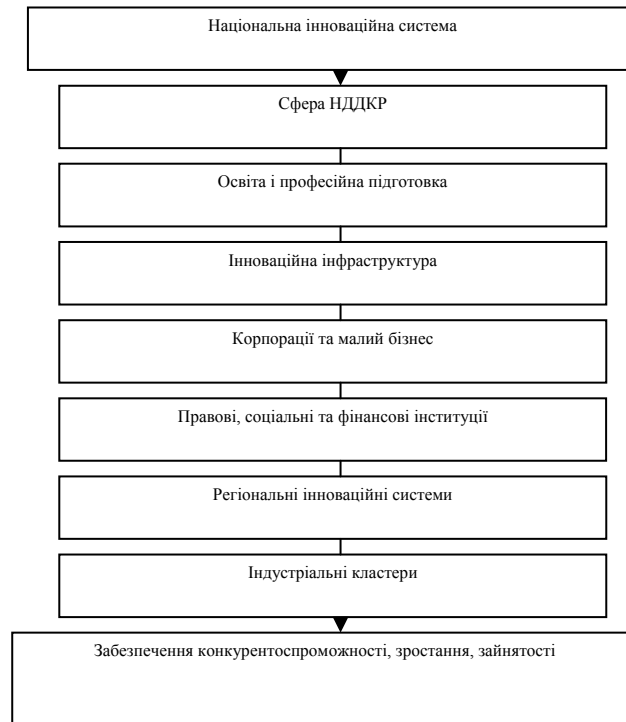


Рис.1. Елементи національної інноваційної системи

Реалізація й удосконалення НІС у країнах – світових лідерах є найважливішим державним завданням і невід’ємною складовою державної інноваційної політики.

Важливу роль у функціонуванні інноваційної системи відіграє інфраструктура. Отже, інноваційна інфраструктура є базовою складовою інноваційної економіки, інноваційного потенціалу суспільства. Вона є також основним інструментом і механізмом інноваційної економіки, що здатний піднести економіку країни на високий рівень розвитку.

Інноваційна інфраструктура — це весь спектр державних і приватних структур, що забезпечують розвиток і підтримку всіх стадій інноваційного процесу. До них належать [1]:

- 1) виробничо-технологічні структури (технопарки, інноваційно-технологічні центри та бізнес-інкубатори);
- 2) об’єкти інформаційної системи (аналітичні, статистичні центри, інформаційні бази та мережі);
- 3) заклади з підготовки та перепідготовки кадрів у галузі технологічного менеджменту;
- 4) фінансові структури (фонди бюджетні, позабюджетні, венчурні, страхові);
- 5) система експертизи (центри, спроможні зробити експертні висновки для виробників, інвесторів, страхових служб

тощо);

- 6) об’єкти патентування, ліцензування й консалтингу;
- 7) система сертифікації, стандартизації та акредитації.

Усі об’єкти інноваційної інфраструктури повинні працювати узгоджено, не створюючи перешкод протягом усього циклу інноваційного процесу: від проведення наукових досліджень і розроблень до створення, освоєння виробництва та виведення на ринок нової наукомісткої продукції. Процес створення інноваційної інфраструктури тривалий. У таких країнах, як США, Німеччина, Японія він тривав упродовж 10—15 років [7].

Ознаками інноваційної інфраструктури є:

1) поширення її в усіх регіонах у вигляді інноваційно-технологічних центрів або інжинірингових фірм, які можуть вирішувати завдання функціонально повного інноваційного циклу зі задачею об’єкта інноваційної діяльності «під ключ»;

2) універсальність, що дає можливість забезпечити реалізацію інноваційного проекту в будь-якій галузі виробництва або обслуговування;

- 3) професіоналізм, що ґрунтується на якісному обслуговуванні замовника або споживача;
- 4) конструктивність, що забезпечується орієнтацією на кінцевий результат;
- 5) високий рівень науково-технічного потенціалу;
- 6) кадрова забезпеченість, насамперед керівниками інноваційних проектів і можливість постійного оновлення персоналу інноваційної інфраструктури;
- 7) фінансова забезпеченість;
- 8) високий рівень інструментальних засобів, що сприяють прискоренню отримання кінцевого результату;
- 9) гнучкість, що забезпечує пристосування інноваційної інфраструктури до вимог ринку та зовнішньої кон’юнктури.

Основними елементами інноваційної інфраструктури є державні інноваційні фінансово-кредитні установи, венчурні компанії та фонди, зони інтенсивного науково-технічного розвитку (технополіси), технологічні парки (технопарки), інноваційні центри (технологічні, регіональні, галузеві), інкубатори (інноваційні, технологічні, інноваційного бізнесу), консалтингові (консультативні) фірми тощо.

Г. Капрон та М. Сінцера виділяють п’ять типів взаємозв’язків, які формують інституційну структуру НІС [5]. Серед них:

1. Інституційні зв’язки, що відображають вплив держави на формування середовища розвитку НІС: науково-технічна та освітня політика, регулювання трудових відносин, економічна, промислова, торговельна, фіскальна, монетарна, інфраструктурна, регуляторна політика.

2. Просторові інституційні зв’язки, які забезпечують інтегрованість НІС, виникають на чотирьох рівнях прийняття рішень: локальному, регіональному, національному та міжнародному.

3. Інструментальні інституційні зв’язки являють собою набір інструментів та важелів державного стимулювання інноваційної діяльності. Це інструменти фінансового та матеріально-технічного забезпечення інноваційного процесу, стимулювання дифузії інновацій, регулювання інфраструктури НДДКР та інструменти розвитку людського капіталу.

4. Міжорганізаційні інституційні зв’язки є центральними в системі взаємозв’язків у межах НІС. Вони характеризують відносини між функціонально диференційованими учасниками інноваційного процесу – інноваційно активними приватними підприємствами, вищими навчальними закладами, науково-дослідними інститутами, технологічними посередниками та державними органами, що формують інноваційну політику. До них належать такі чотири види взаємодії:

- взаємодія між підприємствами (науково-дослідні СП, науково-технічні альянси, перехресне ліцензування та інші форми науково-технічного співробітництва);
- зв’язки між підприємствами, університетами та громадськими дослідними інститутами (технопарки, технополіси, спільні дослідження, патенти у співтворстві, спільні публікації, конференції);
- дифузії знань та технологій у виробничу практику підприємств;
- мобільність персоналу (рух науково-технічного персоналу між громадським та приватним секторами).

5. Секторальні (галузеві) інституційні зв’язки визначають вплив інституційної структури НІС на технологічну структуру виробництва, характер виробничої спеціалізації та конкурентоспроможність країни.

Для розвитку інноваційної діяльності часто не достатньо лише внутрішніх ресурсів підприємств. Це викликає необхідність залучення зовнішніх джерел. Одним із важливих механізмів, що забезпечує інноваційні процеси ресурсами, є венчурне фінансування.

Зарубіжний досвід господарювання показує, що в країнах з розвиненими ринковими відносинами венчурне підприємництво відіграє активну роль у задоволенні потреб основної маси населення в новій продукції, підвищенні науково-технічного рівня виробництва, створенні конкурентного середовища в сфері науки і наукового обслуговування [3]. Розвиток венчурного бізнесу впливає на динамічність всього господарського комплексу й сприяє оздоровленню економіки країни.

Для того, щоб економіка мала право називатися інноваційною, частка венчурних інвестицій у високотехнологічне виробництво повинна досягти 70% від загального обсягу вкладень капіталу в цю сферу виробництва. Саме орієнтація на венчурне фінансування в найбільшій мірі сприяє скороченню робочих місць у великих промислових компаніях, диверсифікованості останніх і рівнобіжне утворення дрібних і середніх самостійних компаній, які виходять на ринок нових технологій для виробництва конкурентоспроможної продукції. Тим самим прискорюється і самоорганізується процес реструктуризації економіки, в результаті якого утворюється значна кількість робочих місць.

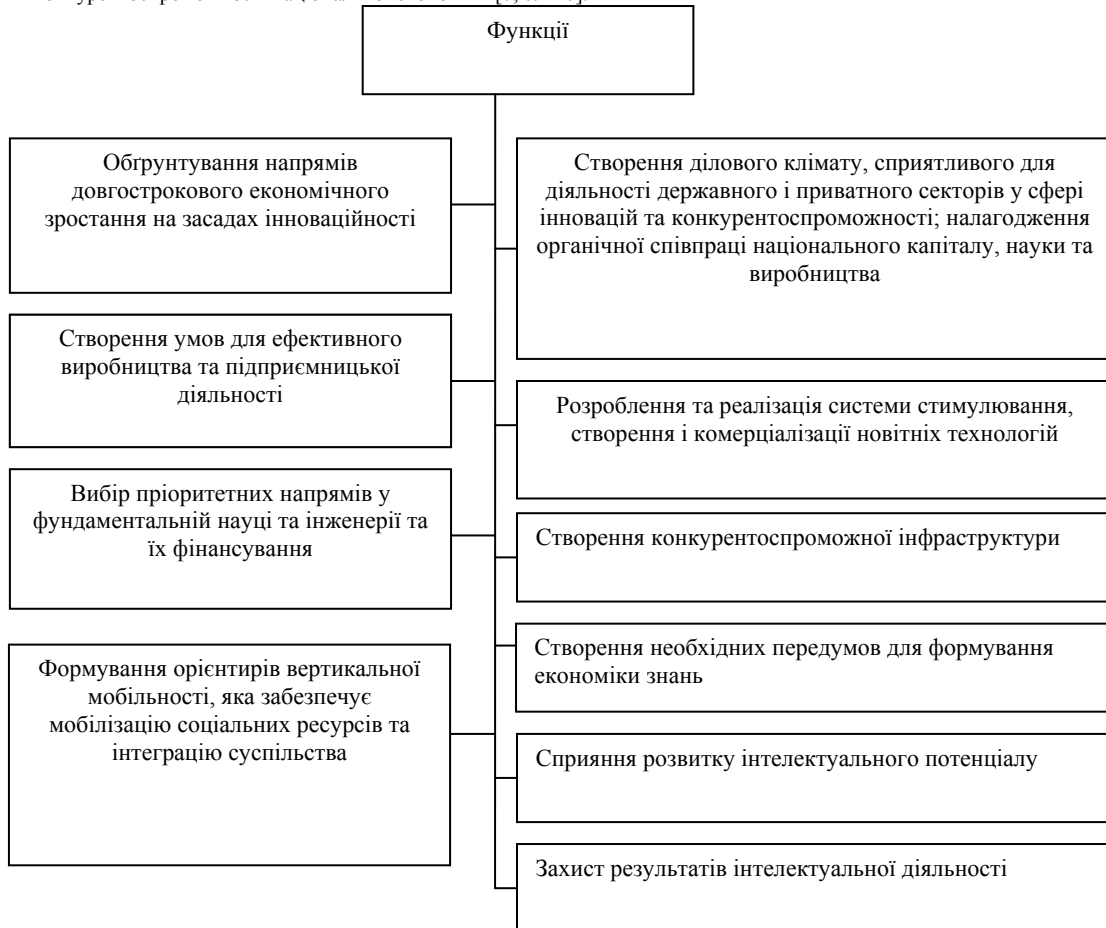
Інноваційною стратегією країн – членів Європейського Союзу є концентрація фінансових ресурсів на основних напрямках, які охоплюють:

- створення єдиної для всіх країн – членів ЄС бази даних, які акумулюють і регламентують комплекс мінімально необхідних процедур для створення підприємств;
- підтримку малих і середніх підприємств із метою правового захисту від незаконного копіювання розроблених технологій чи процедур;
- створення механізму фінансової підтримки малих та середніх підприємств, надання їм допомоги в патентуванні;

- удосконалення системи фінансування інноваційної діяльності підприємств;
- уведення досконалішого податкового механізму, що дає певні пільги підприємствам-розробникам і виробникам інноваційної продукції;
- створення на підприємствах і в компаніях умов, які стимулюють підвищення освітнього рівня працівників.

Першочерговим завданням держави є створення правової системи, в рамках якої укладаються всі економічні угоди. Функції держави щодо забезпечення конкурентоспроможності, насамперед, пов'язані із формуванням законодавчо-правового поля щодо обмеження монополізму, захисту прав на інтелектуальну власність, створення однакових умов функціонування суб'єктів господарювання у конкурентному середовищі, усунення перепон блокування прав приватної власності, забезпечення інвестиційної привабливості, сприяння ефективному підприємницькому клімату, розвитку інноваційного сектору та стимулювання нарощування обсягів ефективного експорту з вагомою часткою доданої вартості.

Дослідження показали, що у більшості країн саме держава через реалізацію відповідних функцій є гарантом забезпечення конкурентоспроможності. На рис. 2 розкрито основні функції, які реалізуються урядами розвинених країн задля забезпечення конкурентоспроможності національної економіки [7, с. 220].



**Рис. 2. Концептуальні функції держави як гаранта забезпечення конкурентоспроможності [7]**

В умовах сьогодення одним з пріоритетів розвитку промисловості країн в ряду стратегічних завдань щодо підвищення міжнародної конкурентоспроможності, в основу якої покладено процес інтеграції виробництва, фінансів, науки та освіти, є створення інноваційної системи. Перехід до такого розвитку зумовлює здійснення низки значних економічних перетворень та створення нового спектру організаційно-економічних і інституціональних рішень.

У Донецькій області з метою активізації **науково-технічної та інноваційної діяльності** забезпечено реалізацію регіонального проекту «2010 – рік інновацій». В рамках програми проведено стратегічну сесію «Інноваційна стратегія розвитку Донецького регіону», міжнародні форуми і конференції з питань інновацій в медицині, машинобудуванні, гірничовидобувній промисловості, агропромисловому комплексі, Національний форум «Реструктуризація бізнесу» тощо.

Головним заходом було проведення III Міжнародного інвестиційного форуму «Державно-приватне партнерство в контексті нової економічної політики» за участю Президента України, представників Уряду та депутатського корпусу. Під час форуму підписано тристоронню Угоду про співробітництво між Донецькою облдержадміністрацією, Донецькою обласною радою та Державним агентством України з інвестицій та розвитку і Угоду про співробітництво між Донецькою облдержадміністрацією та ТОВ «Інвестиційна компанія Зовнішекономбанк («ВЕБ Капітал»)».

З метою підтримки науково орієнтованої молоді, залучення її до вирішення актуальних завдань сучасної науки у червні 2010 року проведено I Молодіжний науковий форум, у вересні – Конкурс інноваційних проектів молодих учених, а у 2011 році реалізується проект «Кращий молодий вчений» в Донецькій області.

Протягом року підприємствами, організаціями та установами області реалізовувалися 16 проектів з інноваційною складовою та 28 проектів з трансферу технологій, на які спрямовано 403,5 млн.грн. (57,7% від передбаченого Програмою обсягу фінансування), з них з держбюджету – 19,4 млн.грн. (24,8%), власних коштів підприємств – 370,8 млн.грн. (77,5%) [2].

Протягом 2010 р. інноваційною діяльністю у промисловості займалися 86 підприємств, або 10,6% загальної їх кількості (у 2009р. відповідно 80 підприємств та 9,6%).

За видами економічної діяльності найбільш активно здійснювали інноваційну діяльність підприємства з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення (28,6% загальної їх кількості), машинобудування (22,9%), металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів (18,4%), з виробництва іншої неметалевої мінеральної продукції (16,9%). Разом з тим серед підприємств з виробництва та розподілення електроенергії, газу та води нововведеннями займалися 3,6% підприємств, з

добування паливно-енергетичних корисних копалин – 1,9%. Зовсім не здійснювали інновації підприємства легкої промисловості, з оброблення деревини та виробництва виробів з деревини, крім меблів, целюлозно-паперового виробництва; видавничої діяльності.

Серед інноваційно активних підприємств 35 займалися створенням та впровадженням нових чи значно удосконалених видів продукції. У 2010 р. ними було впроваджено у виробництво 124 найменування інноваційних видів продукції, з яких третина (33,1%) становили нові види машин, устаткування, приладів, апаратів тощо. При цьому 53,2% видів інноваційної продукції вироблялося підприємствами машинобудування, 30,6% – металургії.

Впровадження у виробництво нових технологічних процесів здійснювали 24 підприємства, якими було використано 70 процесів, у тому числі 42 маловідходних та ресурсозберігаючих.

Для здійснення інновацій 12 підприємствами було придбано 40 нових технологій (технічних досягнень).

Крім того, 62 інноваційно активних підприємства реалізовували інноваційну продукцію, з них 20 – нову для ринку, 51 – нову тільки для підприємства. Загальний обсяг реалізованої інноваційної продукції у 2010р. склав 3651,8 млн.грн., або 1,9% загального обсягу реалізованої промислової продукції. На підприємства металургії припадало 47,6% реалізованої інноваційної продукції, машинобудування – 36,8%.

Загальний обсяг витрат на інноваційну діяльність склав 786,1 млн.грн., у тому числі на підприємствах машинобудування – 579,8 млн.грн. (або 73,7% від загального обсягу інноваційних витрат), металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів – 117,6 млн.грн. (15%).

Отже, підвищення рівня національної конкурентоспроможності можливе за умови створення системи державного регулювання з реалізацією таких напрямів, як збільшення ВВП на душу населення; посилення реальної дієздатності інституційних, регуляторних інструментів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності; визначення пріоритетних напрямів забезпечення конкурентоспроможності; формування попиту на продукцію високотехнологічних секторів; стимулювання розроблення інноваційних проектів, що забезпечать виробництво товарів з високою доданою вартістю; посилення наукового та освітнього потенціалу.

Реалізація цих напрямів має сприяти якісному зростанню економіки на засадах інноваційного фактора.

Об'єктивно необхідним є посилення активізації сумісних зусиль держави і бізнесу задля довгострокового стійкого зростання конкурентоспроможності національної економіки, насамперед її обробного (несировинного) сектору.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Белський П.Ю., Шевченко-Марсель В.І., Другов О.О. Інвестиційно-інноваційне забезпечення конкурентоспроможності регіону: Львів, 2006. – 129с.
2. Інноваційна діяльність промислових підприємств Донецької області за 2010 рік / Статистичний бюлетень. – Донецьк, 2011 р.
3. Поручник А.М., Антонюк Л.Л. Венчурний капітал: зарубіжний досвід та проблеми становлення в Україні, КНЕУ, 2000 – 171с.
4. Програма науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 року
5. Соловьев В.П. Инновационная деятельность как системный процесс в конкурентной экономике (Синергетические эффекты инноваций). - К.: Феникс, 2004 – 560 с.
6. Федірко О.А. Роль інновацій у формуванні конкурентних переваг національної економіки: Київський національний економічний університет. – К, 2005.
7. Федуллова Л.І., Александрова В.П., Бажал Ю.М. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика – К: Основа, 2005 – 550с.

УДК 37.014.5

#### УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

**Беганская И.Ю.**, доцент, кандидат наук госуд. управления, Донецкий государственный университет управления

*Актуальность темы.* Глобализация, развитие и распространение новых средств коммуникации и наукоемких технологий, меняющаяся природа труда и рынка занятости, формируют контекст, в котором знания и профессиональные навыки приобретают все более значимую роль. Постоянное обновление навыков практической деятельности на протяжении всей жизни становится необходимостью современности.

Образовательная политика, основанная на концепции непрерывного образования, призвана содействовать формированию общества знаний, которое должно предоставлять не только равные возможности, открытый доступ к образованию для всех категорий граждан, но также поощрять их к непрерывным образовательным практикам.

*Цель исследования* состоит в изучении зарубежного опыта внедрения на практике системы непрерывного образования, определении преимуществ и недостатков этой системы в контексте обеспечения глобальной информационной безопасности.

*Степень изученности проблемы исследования.* Анализ литературы по проблемам непрерывного образования показал, что приоритет в выдвинении и разработке идеи непрерывного образования принадлежит западной философской, социологической и педагогической мысли (Р. Дейв [1], А. Корреа [2], П. Ленгран [3], Г. Фриз [4] и др.).

*Основная часть.* Дистанционное обучение — совокупность технологий, обеспечивающих доставку обучаемым основного объема изучаемого материала, интерактивное взаимодействие обучаемых и преподавателей в процессе обучения, предоставление обучаемым возможности самостоятельной работы по освоению изучаемого материала [5].

Дистанционная форма обучения зарекомендовала себя как прогрессивная педагогическая технология XXI века. В настоящее время невозможно стать настоящим специалистом без владения новыми компьютерными технологиями и навыками работы в Internet. Дистанционная форма обучения объединяет в учебном процессе традиционные педагогические и новые телекоммуникационные технологии.

Первый в мире дистанционный университет Open University был открыт в Великобритании в конце 60-х годах XX века. К середине XX века в передовых странах мира созрели условия для новой технологии образования – системы дистанционного обучения. Аудиовизуальные средства, телевидение, видеотехника, компьютеры, Интернет, новые технологии записи и хранения информации в виде баз. Разработка электронных образовательных ресурсов: зарубежный опыт данных – все это позволило обогатить довольно однообразную палитру обучающих средств. Эти новые средства педагогической коммуникации используются в США, Японии, странах Западной Европы не только в школах, но и в вузах для обучения взрослых.

*В системе непрерывного образования выделяют ряд принципов,* которыми руководствуются в процессе многоплановой, длительной и трудоемкой перестройкой всех звеньев образования:

- всеобщий характер непрерывного образования;
- преемственность между различными ступенями образования, между различными направлениями формирования личности;
- интеграция всех образовательных воздействий (учебные заведения, социальное окружение, производство, средства информации, учреждения культуры);
- взаимосвязь общего и профессионального образования, дополняемые подготовкой на производстве;
- открытость и гибкость системы образования. Свободный выбор профиля обучения и возможность воспользоваться услугами системы образования после перерыва в любом возрасте. Свобода выбора средств, методов и форм обучения. Равноправная оценка и признание образования не по способам его получения, а по фактическому результату;
- принцип гуманизации, предполагающий переориентацию учебно-воспитательного процесса на личность, ее гармоничному развитию, усиление внимания к жизненным интересам;
- принцип индивидуализации, требующий учета различий в интеллектуальной, потребно-волевой сферах личности, особенностей физического состояния, уровня психического развития каждого, возможностей его включения в групповые и коллективные формы учебно-познавательной и трудовой деятельности;
- принцип дифференциации, ориентированный на создание необходимых условий для наиболее полного проявления способностей каждого учащегося и обеспечивающий возможность и свободу выбора индивидуального пути развития каждой личности с учетом ее интересов, мотивов, способностей, ценностных установок;
- новые базовые знания для всех, целью которого является гарантия всеобщего непрерывного доступа к образованию с целью получения и обновления навыков, необходимых для включения в информационное общество (компьютерная грамотность, иностранные языки, социальные навыки);
- инновационные методики преподавания и учения;
- новая система оценки полученного образования.

Система дистанционного образования позволяет организовать в рамках электронного учебного курса *управление процессом учения по двум каналам*:

- 1) *извне* – соответствующими воздействиями средствами компьютерных Разработка электронных образовательных ресурсов: зарубежный опыт образовательных технологий обучения;
- 2) *изнутри* – собственными психическими действиями студента.

Оба канала не являются изолированными, более того, в пространстве информационной среды познания они составляют единое целое. На этапе проектирования необходимо иметь в виду, что содержание процессов, протекающих по второму каналу, в существенной мере определяется информацией, которая поступает по первому каналу. Именно такой целостный подход является основой, которая объединяет разнокачественные структурные элементы познавательной деятельности в единое системное образование [6].

*Процесс усвоения логико-информационного материала включает в себя четыре фазы:*

- фаза восприятия и понимания – получение информации, селективное восприятие, понимание, кратковременное запоминание;
- фаза осмысления и запоминания – включение информации в сложившуюся систему знаний и перевод в долговременную память;
- фаза применения – поиск, воспроизведение, практическое использование;
- фаза контроля, которая осуществляется параллельно первым трем фазам [6].

По результатам исследования Ambient Insight мировой рынок e-Learning в 2010 году достиг размера в 32,1 миллиарда долларов США. Прогнозируется рост объемов рынка дистанционного обучения в 2014 до 50 миллиарда долларов США. Поставщиков и инвесторов со всего мира привлекают быстрорастущие региональные сегменты рынка электронного обучения. К таким регионам относятся Азия с годовым приростом в 33,5% и Восточная Европа (в основном это страны СНГ) с годовым приростом рынка на уровне 23%. При этом необходимо отметить, что по темпам прироста рынок Восточной Европы оставляет позади Латинскую Америку (19,8%), Западную Европу (12%), Северную Америку (7%). При этом, средние темпы прироста в мире составляют около 12% [7].

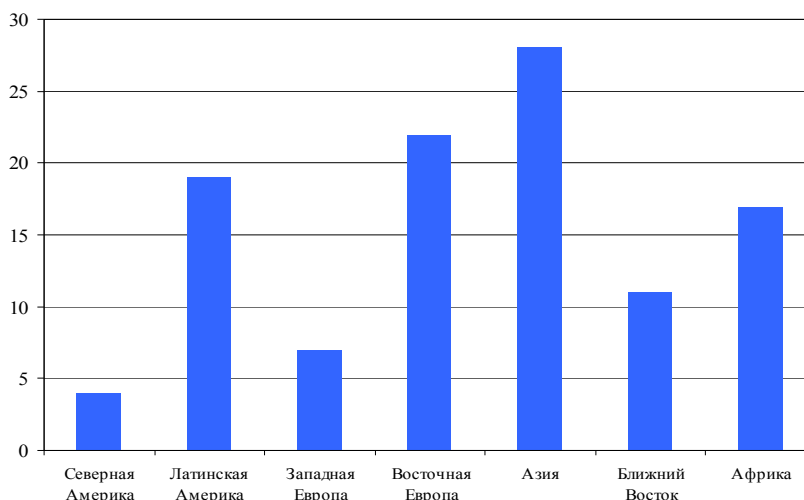


Рис. 1. Темпы роста мирового рынка дистанционного обучения в 2010-2015 гг. в % (по всем продуктам) [7]

Дистанционная форма обучения имеет как свои достоинства, так и существенные недостатки. *К преимуществам дистанционного обучения относятся:*

- использование технологий, которое позволяет получать образование людям с ограниченными физическими способностями;
- снижение затрат на проведение обучения (не требуется затрат на аренду помещений, поездок к месту учебы, как учащихся, так и преподавателей и т. п.);
- предоставление учебной информации и мультидоступ к ней, благодаря чему повышается эффективность усвоения материала;



- проведение обучения большого количества человек;
- создание единой образовательной среды;
- доступ к использованию современных технологий дистанционного образования [8].

Используемые сегодня технологии дистанционного образования можно разделить на три большие категории:

- неинтерактивные (печатные материалы, аудио-, видео-носители),
- средства компьютерного обучения (электронные учебники, компьютерное тестирование и контроль знаний, новейшие средства мультимедиа),

- видеоконференции – развитые средства телекоммуникации по аудиоканалам, видеоканалам и компьютерным сетям [6].

Средства оперативного доступа к информации по компьютерным сетям придали качественно новые возможности дистанционному обучению.

Проведенный анализ позволил выделить базовые параметры, которые являются существенными при выборе информационных технологий для применения в программах дистанционного обучения.

Таблица 1.

Сравнительные характеристики информационных технологий, применяемых в дистанционном обучении [6]

Технология	Характеристики
Аудио-визуальные носители (печатные материалы, аудио-, видеокассеты)	Низкая коммуникационная интерактивность. Стоимость производства линейно зависит от числа обучаемых. Хорошо известны методики разработки учебных материалов. Высокая долговечность
Компьютерное обучение, асинхронная электронная почта	Средняя степень интерактивности. Низкая стоимость
Видеоконференции по компьютерной сети в режиме реального времени	Высокая степень интерактивности Наиболее развитая в мире инфраструктура сети. Использование широко распространенных платформ компьютеров. Низкая стоимость
Видеоконференции по цифровому выделенному спутниковому каналу с использованием видеокомпрессии	Высокая степень интерактивности. Хорошее качество передачи изображения. Снижение более чем на два порядка требований к пропускной способности канала по сравнению с аналоговым телевизионным сигналом. Высокая стоимость
Видеоконференции по аналоговому спутниковому каналу	Высокая степень интерактивности. Максимально возможное качество передачи изображения с минимальной технологической задержкой передачи изображения и звука. Высокая стоимость

Одна из серьезных проблем, которая возникает перед образовательными учреждениями, – опасность информационного перенасыщения учебного процесса. Проблема интеграции новых информационных технологий и тех возможностей, которые они несут с собой, требует серьезного пересмотра самого подхода к системе обучения. С одной стороны, имеется возможность доступа и использования огромного информационного потенциала сети для формирования самостоятельного критического мышления учащихся, а с другой – наличие опасности технологизации системы образования, которая может привести к разрушению целостности личности, Интернет – зависимости, индивидуализму.

Также серьезной проблемой является информационная безопасность личности. Важной проблемой является и быстро устаревающий парк компьютерной техники, которой оснащается учебное заведение. Обучать необходимо на современной технике, способной отвечать все возрастающим требованиям появляющегося новейшего программного обеспечения. С этим не справляются и учебные заведения развитых стран мира, не говоря уже о развивающихся странах.

Требуется также постоянный квалифицированный мониторинг имеющегося парка машин и используемых программных средств. Это еще одна причина, почему необходимы комплексные законодательные меры в области дистанционного обучения, информатизации образования в целом.

Весьма острая проблема, как отмечают зарубежные специалисты, связана с необходимостью оптимизации стоимости образовательных услуг, предлагаемых через Интернет. Баланс между первоначальными затратами, количеством студентов и качеством используемого методического обеспечения может решить проблему экономической эффективности дистанционного обучения.

Важной проблемой, как отмечают зарубежные специалисты, является подготовка кадров, прежде всего учителей, способных вести дистанционное обучение, использовать информационные технологии в практике любой формы обучения. Для решения этой проблемы в университетах многих стран мира создаются специальные программы подготовки учителей дистанционного обучения, способных использовать Интернет-ресурсы и услуги в системе любой формы обучения [6].

**Выводы.** Система непрерывного образования характеризуется целостностью, которая обеспечивается рядом системообразующих факторов:

- направленность всех звеньев образования на создание необходимых и достаточных условий для наиболее полной самореализации личности;
- преемственность всех звеньев образования - взаимосвязь всех компонентов воспитательно-образовательной деятельности на разных ступенях образования;
- опережающий характер образовательной деятельности на любой ступени;
- гибкость и динамичность различных форм учебно-воспитательной деятельности (факультативные занятия, дистанционное обучение, медиаобразование, обучение на производстве, учебно-консультационные курсы).

Таким образом, можно констатировать, что система непрерывного образования — это постоянно развивающаяся и при необходимости оперативно перестраивающаяся система.

**РЕЗЮМЕ**

Цель исследования состоит в изучении зарубежного опыта внедрения на практике системы непрерывного образования, определении преимуществ и недостатков этой системы с целью выработки системообразующих факторов.

**Ключевые слова:** система непрерывного обучения, дистанционное образование, информационная безопасность, информационные технологии, знания.

**РЕЗЮМЕ**

Мета дослідження полягає у вивченні закордонного досвіду впровадження на практиці системи безперервної освіти, визначенні переваг і недоліків цієї системи з метою виокремлення системоутворюючих факторів.

**Ключові слова:** система безперервного навчання, дистанційна освіта, інформаційна безпека, інформаційні технології, знання.

**SUMMARY**

The objective is to study foreign experience in the implementation in practice of continuing education, determining the strengths and weaknesses of this system to develop a system-forming factors.

**Keywords:** system of continuous learning, distance education, information security, information technology, knowledge.

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Dave, R. Lifelong Education and School Curriculum. Hamburg: VIE, 1973. -P. 14-25.
2. Correia, A. Permanent Education and Adult Education in Brazil. Rio de Janeiro, 1973.
3. Lengrand, Paul, Prospects of Lifelong Education /A.J. Cropley Ed., 1979, pp. 28-35.
4. Frese, H. Permanent Education. A Strategy for Social Action. //Permanent Education, 1970.
5. Синегуб А.Б., Чурсинов В.И. Дистанционная форма обучения. Материалы XI Международной научно-технической конференции «Автоматизация технологических объектов и процессов. Поиск молодых» Украина, г.Донецк, ДонНТУ-2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://masters.donntu.edu.ua/2011/etf/sinegub/library/tez1.htm>
6. Ратнер Ф.Л. Разработка электронных образовательных ресурсов: зарубежный опыт. Учебно-методическое пособие по направлению «Электронные образовательные ресурсы». - Казань: КГУ, 2008. – 104с.
7. The Worldwide Market for Self-paced eLearning Products and Services: 2010-2015 Forecast and Analysis. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ambientinsight.com/Resources/Documents/AmbientInsight\\_2009\\_2014\\_WWELearningMarket\\_ExecutiveOverview.pdf](http://www.ambientinsight.com/Resources/Documents/AmbientInsight_2009_2014_WWELearningMarket_ExecutiveOverview.pdf)
8. Малитиков Е.М., Карпенко М.П., Колмогоров В.П. Актуальные проблемы развития дистанционного образования в Российской Федерации и странах СНГ // Право и образование. – 2000. – №1 (2). – С. 42–54.
9. Черемисин А.Г. Развитие Интернет-образования в условиях информационного общества // Инновации в образовании.-2005.- №5.-С.5-13.

УДК 005.71(043.3)

**АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Безгин К.С.**, доцент кафедры менеджмента ДонНУ

**Гришина И.В.**, доцент кафедры менеджмента ДонНУ

В условиях роста динамичности развития ресурсных и потребительских рынков, изменчивости общественных ценностей, перманентных компромиссов между собственниками, менеджерами, работниками, потребителями и обществом возникает научно-практическое противоречие, от успешного разрешения которого зависит качество процессов создания ценности, а следовательно и степень эффективности и антиципативности субъекта хозяйствования. С одной стороны, управление предприятием направлено на решение оперативных задач функционирования за счет непрерывной корректировки переменных факторов, от которых зависит качество бизнес-процессов предприятия – такие изменения характеризуют ограниченность управления, что проявляется в отсутствии стратегической, аксиологической, инновационной и потребительской ориентации организационных изменений. С другой стороны, в управлении предприятиями целесообразно использовать методы и средства их реорганизации, реинжиниринга, реаксинга, ревитализации, освоения новых видов продукции и технологий. Неэффективность функционирования отечественных промышленных предприятий подтверждает отсутствие широкого научно-практического применения методов управления их организационными изменениями.

Существенный вклад в развитие различных теоретических и практических аспектов проблемы управления изменениями в организации внесли такие ученые как: И. Адизес, Р. Балок, Б. Басс, Д. Баттен, К. Бриггс, У. Бриджес, О. Виханский, Г. Гарднер, М. Грин, Р. Дафт, П. Друкер, В. Елиферов, Э. Кемерон, Ф. Котлер, Д. Коттер, К. Левин, И. Майерс, Д. Надлер, А. Наумов, Р. Паскаль, Н. Подвойская, В. Репин, Р. Стейси, К. Туоминен, М. Тушман, Р. Хайнце, Э. Шейн, Г. Широкова, Й. Шумпетер и другие. В рамках данных исследований предлагались методы и технологии проведения изменений, делались акценты на наиболее важных, по их мнению, аспектах проведения успешных изменений. В то же время недостатком данных концепций является отсутствие четкого алгоритма проведения организационных изменений.

Целью данной статьи является анализ и обобщение существующих концепций управления изменениями для их содержательной и функциональной адаптации к потребностям отечественных субъектов хозяйствования.

Теория и практика менеджмента накопила большое количество концепций по управлению изменениями. Общеизвестно, что начало направлению управления изменениями, положила концепция К. Левина [1], согласно которой для управления какими-либо изменениями чрезвычайно важно понимать их природу, а также их восприятие человеческой психикой. Так, для правильного внедрения какого-либо изменения необходимо пройти три стадии: «размораживание», «движение» и «замораживание». Основная идея такого деления заключается в том, что помимо собственно изменений необходимы стадии подготовки и закрепления результатов.

Цель подготовительной стадии, или «размораживания», - обеспечить тревожную ситуацию, так как считается, что для формирования потребности в изменениях требуется определенная доля беспокойства или недовольства. То есть для начала изменений в стабильной системе необходимо ее искусственно дестабилизировать. Учитывая гомеостаз (свойство системы стремиться к восстановлению) для нестабильной системы необходимо преодолеть неверие сотрудников организации в возможность позитивных изменений, что приводит к тому, что они вступают в стадию психологической готовности к предстоящим изменениям.

Таблиця 1

Основные концепции	Характеристика основных концепций управления изменениями в организации	Недостатки
<p>Модель изменений К. Левина</p>	<p>Организационные изменения проходят три стадии: 1) «размораживание» сложившегося положения (определение текущей ситуации, выделение движущей силы и силы сопротивления, описание конечного состояния); 2) «сдвигание» к новому состоянию (участие и вовлечение сотрудников); 3) «замораживание» нового состояния с помощью определения политики вознаграждения за успех и установившихся стандартов.</p>	<p>Акцент на технологический процесс изменений; не учитывается реакция на сопротивление.</p>
<p>Модель трансформационных изменений Э. Шейна</p>	<p>Изменения проходят три стадии: 1) размораживание (создание мотива к изменениям, т.е. опровержение, возникновение связанной с выживанием тревоги или вины; создание психологической безопасности для преодоления тревоги, связанной с обучением); 2) освоение новых концепций и новых значений старых концепций (имитация и идентификация моделей для подражания, поиск решений и метод проб и ошибок); 3) повторное замораживание (усвоение новых концепций и значений; слияние с представлением о самом себе, слияние с текущими отношениями).</p>	<p>Ограниченность негативного подхода, рассматривающего тревогу, в качестве катализатора изменений.</p>
<p>Проектный подход Р.Дж. Баллока и Д. Баттена</p>	<p>Четыре шага изменения организации: 1) исследование (подтверждение необходимости в изменениях, получение соответствующих ресурсов); 2) планирование (главные ответственные лица и технический персонал разрабатывают план изменений); 3) действие (в точном соответствии с планом, обязательно наличие обратной связи, чтобы вводить поправки, если ситуация изменится); 4) интеграция (согласование изменений с другими сферами организации, формализация изменений через установленные в организации механизмы).</p>	<p>Работает в случае изолированности изменений и не подходит для реализации сложных, знаковых перемен.</p>
<p>Фазовая модель У. Бриджеса</p>	<p>Изменение состоит из трех фаз: 1. Окончание (прежде чем построить что-то новое, нужно положить конец старому; определить, кто и что теряет, предусмотреть реакцию, и открыто признать потерю; обозначить конец); 2. Нейтральная зона (нужно проследить, чтобы люди признали нейтральную зону и восприняли ее как часть процесса, а затем наладить ритмичную работу организации); 3. Новое начало (начало можно поощрять, поддерживать и усиливать, для нового начала необходимо четыре основных элемента: причина изменений, образ новой организации, пошаговый план действий и место в итоговой картине).</p>	<p>Трудности с трансформацией организационной культуры в условиях радикализма.</p>
<p>Концепция Дж. Коттера</p>	<p>Предполагает прохождение восьми шагов: 1) развить чувство крайней необходимости (обсудить текущее и потенциальное положение, увеличить потребности в изменениях); 2) сформировать императивную направляющую коалицию (собрать влиятельные группы из людей, способных работать вместе); 3) создать образ, согласовывающий усилия по изменению со стратегиями достижения цели; 4) распространить образ (стратегия и поведение); 5) дать возможность окружающим действовать в соответствии с образом (устраняются препятствия, людям предоставляется экспериментировать); 6) спланировать и добиться краточрочных побед (рекламировать видимые краточрочные улучшения, публично вознаграждать сотрудников за успехи); 7) укрепить изменения и ввести новые (мотивировать тех, кто в состоянии приблизить конечную цель организации, оживлять процесс новыми проектами); 8) утвердить новые подходы (убедиться, что все сотрудники понимают — новое поведение ведет к успеху организации).</p>	<p>Требование последовательного прохождения шагов ограничивает гибкость модели в процессе использования.</p>
<p>Модель согласования Д. Надлера и М. Тушмана</p>	<p>Модель предполагает, что организация состоит из четырех взаимосвязанных подсистем: 1) Работа (ежедневные обязанности сотрудников, форма процесса, воздействие на работников и доступные виды вознаграждения); 2) Люди (навыки, характеристики и ожидания сотрудников); 3) Формальная организация (структура, системы, принципы организации работы и политика организации); 4) Неформальная организация (незаявленные правила, повлажившиеся со временем, влияющие на поведение, ценности и нормы).</p>	<p>Отсутствие четкого алгоритма действий, что очень часто приводит к негативным результатам.</p>
<p>Модель управления изменениями «Исследования — действия» (О. Вихарский, А. Наумов)</p>	<p>В основе модели лежит следующая шестилетняя последовательность: 1) Исследование, включающее: признание организационной проблемы, требующей решения с помощью изменений и само исследование, для повышения результативности которого, предлагается привлечь сторонних специалистов; 2) Обратная связь (обмен результатами исследования между сторонами специалистами и менеджерами организации); 3) Обсуждение (организация эффективных дискуссий для формирования целей и планов изменений); 4) Действия (реализация первых этапов плана изменений) организация предполагает, что контроль исполнения и повторение цикла исследований должны быть нормой, т.к. изменения — процесс, требующий постоянной коррекции).</p>	<p>В модели не раскрыт деятельный (функциональный) аспект менеджмента преобразований.</p>
<p>Обучающая модель изменений ADKAR - Prosci (Дж. Хайят)</p>	<p>Успех преобразований возможен, если управлять одновременно проектом внедрения и изменениями сотрудников. Проект внедрения должен включать следующие стадии: определение потребности бизнеса в изменениях и возможности их реализации; определение целей и разработка плана преобразований; реализация проекта изменений; поддержание измененного состояния. Изменение сотрудников отражает происходящее в сотрудниках в процессе трансформации их взглядов и поведения: 1) осознание необходимости изменений (Awareness); 2) желания поддержать изменения и участвовать в них (Desire); 3) знания того, как осуществлять изменения и каким должен быть результат (Knowledge); 4) способности внедрять изменения день за днем (Ability); 5) способности закрепить изменения (Reinforcement).</p>	<p>Модель не предоставляет таких широких возможностей, как гештальт-подход. Упускает особенности человека в обучении.</p>
<p>Концепция И. Адизеса</p>	<p>Концепция отражает: 1) принятие хорошего решения и его осуществление; 2) невозможность изменений без конструктивного конфликта; 3) значительную роль обучения; 4) возможность эффективного сотрудничества только через взаимное доверие сотрудников; 5) осуществление управления организацией через структуру, процессы, сотрудников; 6) планирование изменений от состояния «как есть» через «как хочу» и к тому «как должно быть».</p>	<p>Не учитывает принципов рефлексивного управления</p>
<p>Позитивный подход к изменениям - Aggressive Inquiry (Д. Куперрайдер)</p>	<p>В основу подхода положены принципы: взаимоотношения (фокус внимания переключается с отдельного человека на взаимоотношения); одновременное исследование и изменение не последовательные, а параллельные процессы, поскольку исследование порождает одновременно изменение; позитивность (организация людей это творческое объединение, которое формируется в соавторстве с сотрудниками с помощью ее прошлого, настоящего и будущего); предвкушения (образ будущего направляет поведение людей, что требует позитивного видения будущего); позитивность (положительное отношение является движущей силой).</p>	<p>Трудности в опросе большого количества людей всех категорий, влияющих на деятельность организации.</p>
<p>Модель управления изменениями Л. Гейнера</p>	<p>Модель состоит из шести этапов: 1) осознание необходимости изменений и готовность к их проведению; 2) четкий анализ проблем организации; 3) детальная диагностика и углубление понимания стоящих перед организацией проблем (важно обеспечивать высокую степень участия сотрудников в диагностике и последующем принятии решений); 4) отыскать новые решения и обеспечить их поддержку у сотрудников; 5) выявить возможные отрицательные последствия изменений и провести корректировку; 6) мотивировать людей, чтобы они приняли проводимые изменения.</p>	<p>Не учитываются достижения современного менеджмента</p>

Стадия «движение» - это процесс пробного запуска нововведения с целью перехода от идеальной модели изменений к модели реальной и возможной в рамках организации.

При этом К. Левин советует относиться к изменениям именно как к движению (соблюдать определенные правила, четко понимать цель и маршрут движения и т.п.).

«Замораживание» происходит, когда участники процесса нововведений внедряют в практику изменения, которые апробированы и оценены как эффективные именно для этой организации. Цель этой стадии – сделать осуществленные изменения необратимыми с помощью средств мотивации, разъяснения преимуществ текущей ситуации, обеспечения видения новых возможностей и пр.

Модель К. Левина обеспечивает определенную канву для понимания процесса проведения изменений в организации. Данная модель была модифицирована учеными и консультантами, однако до сих пор не утратила своей актуальности.

Э. Шейн развил идеи К. Левина, предложив модель трансформационных изменений, в рамках которой также рассматривал три стадии [2]. Однако в его модели большое внимание уделялось исследованию движущих сил внутренних изменений. Он считал, что в каждом случае действует две силы: тревога, связанная с обучением и тревога, связанная с выживанием (сдерживающая и движущая силы по К. Левину). При этом он выделял два условия возникновения трансформационных изменений: а) тревога выживания должна быть выше тревоги обучения; б) тревога обучения должна понижать, а не повышать тревогу выживания. В отличие от К. Левина, который считал, что для осуществления изменений движущая сила должна превосходить силу сопротивления, Э. Шейн, вместо того, чтобы пытаться увеличить индивидуальное или групповое чувство тревоги выживания, предлагал снизить индивидуальную тревогу обучения.

В теории управления изменениями существует проектный подход, предложенный Р. Баллоком и Д. Баттенем [3], которые считали, что организационные изменения – это техническая проблема, управляемая с помощью определенного технического решения. Изменения можно определить и вести по плану, при этом проектный менеджмент упрощает задачу и уменьшает требования к квалификации исполнителей.

У. Бриджес в работе [4] дает практическое руководство к действиям в ситуации непрерывного изменения. Он рассматривает два типа изменений: ситуационное (считая, что изменения являются ситуационными и их можно рассчитать) и психологическое изменение (психологический процесс, когда люди отпускают прошлое и воспринимают новые способы поведения, он называет переходом) и исследует этапы внутренней психологической переориентации организации и каждого ее работника к новой ситуации. Понятие перехода приводит к более глубокому пониманию организационных изменений. Уделяя внимание эмоциональным процессам, У. Бриджес выделил три основные фазы изменения. По сути, это описание тактики эффективного управления переходом от текущей ситуации к желаемому результату.

Наблюдая за организациями, пытающимися с помощью изменений (внедрение программ управления качеством, реинжиниринг, реструктуризация, совершенствование корпоративной культуры и пр.) повысить свои конкурентные преимущества, Дж. Коттер сделал вывод о том, что эффективный процесс изменений предполагает прохождение восьми последовательных этапов [5, 6]. Нарушение этой последовательности или отказ от какого-то из них приводит к иллюзии быстрых изменений, но уводит от желаемого результата. Необходимо понимать, что преобразование организации является сложным процессом, который сложно описать в рамках какой-то последовательности действий, поэтому догматическое следование указанной последовательности шагов не всегда приводит к успеху. На данный момент в литературе, посвященной управлению изменениями, сложно найти более детально описанный алгоритм действий, способный помочь менеджеру, начинающему преобразовывать организацию.

Полезной диагностической моделью для определения необходимости изменений, оценки их масштабов является модель Д. Надлера – М. Тушмана [7], определяющая критичные взаимосвязанные и взаимозависимые области (подсистемы) организации относительно предполагаемых изменений. Относительно этих подсистем необходимо определить не только целевое и текущее состояние, но и области разделяемого видения, то есть образа будущего, с которым согласны большинство ключевых сотрудников, которых затрагивает данная проблема. Необходимо рассмотреть ключевые факторы внешнего окружения, способные существенно повлиять на организацию и данное изменение.

Кроме того, авторы данной модели подчеркнули ключевую роль лидера в управлении изменениями, играющего определяющую роль в формировании разделяемого видения будущего, достоверной системной оценки недопустимого текущего состояния и способов его трансформации. Определив необходимость изменений в связанных ключевых подсистемах, необходимо как можно точнее диагностировать источники предполагаемого сопротивления и адекватные стратегии их нейтрализации.

Модель «исследования – действия» О. Виханского – А. Наумова [8] представляет собой основанный на получении данных процесс решения проблем организационных изменений, осуществляемый в определенной циклической последовательности. Этот поэтапный процесс основан на тесном сотрудничестве менеджмента организации и внешних консультантов или инструкторов, специализирующихся в области организационного развития. В данном процессе большой упор делается на сбор данных и их анализ, прежде чем будут спланированы и осуществлены изменения. Сюда также включается тщательный анализ и оценка результатов по предпринятым действиям. Еще К. Левин писал: «Нет действия без исследования и нет исследования без действия».

По мнению Дж. Хайята (СЕО компании Prosci Change Management) [3, 9] перемены в организации тождественны переменам в поведении конкретных сотрудников. Активно занимаясь преобразованиями организаций Дж. Хайят основную причину неудач изменений увидел в том, что руководители управляют трансформацией организации, а не конкретных ее работников. Чтобы исправить это упущение он предложил модель ADKAR (ОЖЗС), разработанную на основе исследований крупных проектов изменений, проводящихся в более чем 700 компаниях. Ее первоначальное предназначение не управление процессом изменений в организации, а использование в качестве средства обучения сотрудников, принимающих участие в изменениях. Модель позволяет определить причины неудач изменений, определить шаги повышения эффективности изменений, диагностировать сопротивление персонала и разрабатывать план развития отдельных сотрудников.

Данная модель универсальна для любых изменений поведения людей, а не только сотрудников организации. Когда человек начинает осознавать проблему, она попадает в фокус его внимания и это является первым шагом на пути к успешному изменению. В процессе анализа проблемы определяется ее важность и возникает понимание необходимости, выраженное в желании меняться. Для удовлетворения последнего необходимо углубленно разобраться в ситуации и проблеме, получить недостающие знания. После этого этапа может оказаться, что существующих способностей не хватает и, следовательно, требуется развить навыки. Когда человек научился новому поведению, необходимо закрепить навыки, превратив их в привычку. Зная описанную закономерность несложно помочь изменяющемуся сотруднику, оценив на каком из пяти описанных этапов он находится.

Определенную ценность представляет предложенная Ицхаком Адизесом [10] наглядная схема процесса управления изменениями (рис. 1). Автор считает, что изменения происходят по предсказуемым схемам, поэтому руководители должны начинать руководить изменениями еще до наступления времени изменений. Изменения имеют свой жизненный цикл и некоторые проблемы являются типичными для каждого этапа данного цикла. Отсюда основными задачами менеджера являются устранение проблем, типичных для этапа жизненного цикла организации и подготовка организации к решению проблем, которые ожидают ее на следующем этапе. Таким образом, являясь апологетом и пропагандистом идеи жизненного цикла организации, И. Адизес эту же метафору учитывает и в управлении изменениями.

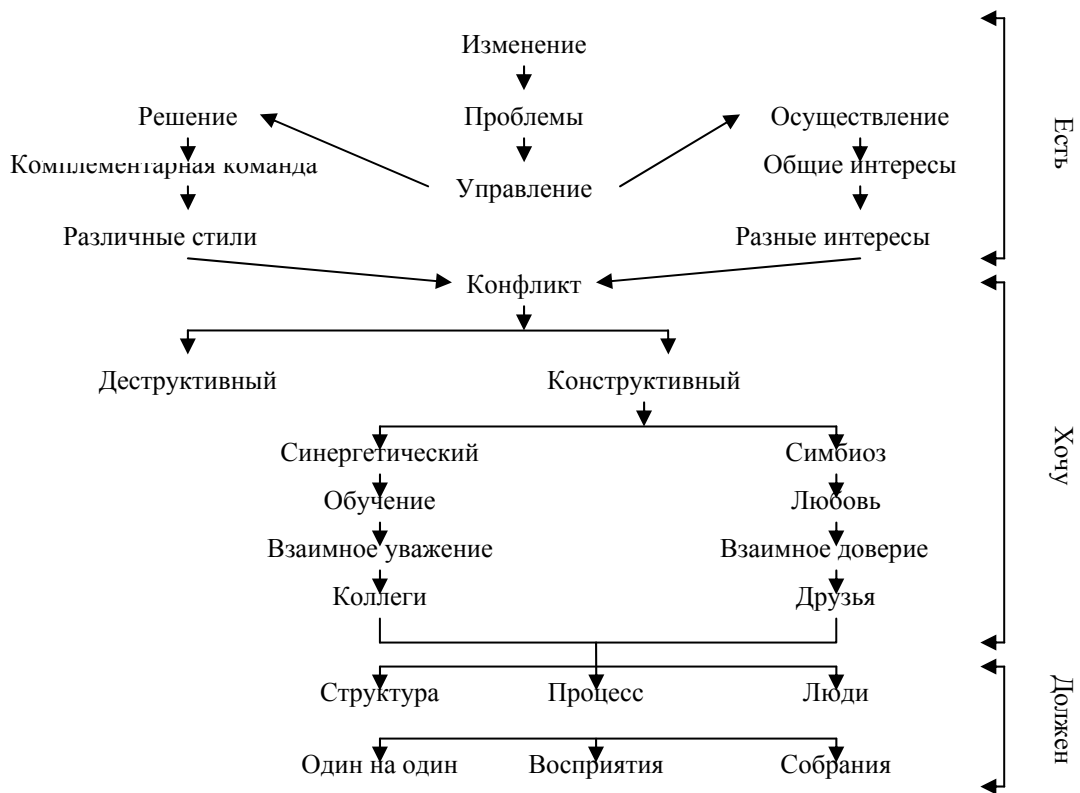


Рис. 1. Схема процесса управления изменениями по И. Адизесу

В теории и практике управления изменениями также широкое распространение получил позитивный подход к изменениям – Appreciative Inquiry Д. Куперрайдера [11]. В контексте управления изменениями Appreciative Inquiry способствует решению двух задач: во-первых, преодолеть сопротивление сотрудников за счет отключения защитных механизмов, во-вторых, осуществить реальные изменения в организации с помощью постепенного обучения в ходе решения реальных проблем.

Д. Куперрайдер в своем исследовании пришел к следующим выводам:

фокус на проблеме заставляет людей думать в терминах недостатков, отрицательных результатов, не допуская позитивных мыслей;

защитные механизмы включаются, когда начинают оценивать. Рассмотрение ситуаций с точки зрения проблемы, критики и негатива, как правило, вызывает сопротивление;

положительное ядро организации - крупнейший ресурс в области управления изменениями;

процессы исследования системы (проблем) и ее изменения - не являются последовательными. Анализ системы является вмешательством в систему и тем самым изменяет ее. При этом изменяется в большей степени та часть, к которой проявляется интерес. Последний выражается в вопросах, которые интересуют аналитиков.

главное в данном подходе - правильно задавать вопросы. Правильность ответов теряет основную значимость, т.к. важно, что человек думает, отвечая, и в процессе взаимодействия людей происходит изменение.

В ходе управления изменениями используется метод 4D [11, 12], включающий четыре этапа:

исследование (Discover) - исследование в виде вопросов о том, что в организации составляет позитивное ядро изменения, т.е. работая с проблемой разбираться не в том, когда организация испытывала самые большие трудности, а в том, что происходило с организацией, когда она лучше всего справлялась с проблемой;

мечта (Dream) - моделирование образа желаемого будущего (ОЖБ), представление идеальной работы;

дизайн (Design) - планирование действий по достижению ОЖБ;

направление (Destiny) - укрепление способности двигаться в избранном направлении, реализация спланированных действий.

Одной из наиболее распространенных и широко используемой на практике является модель управления организационными изменениями Л. Гейнера [13]. Как и многие другие, она представляет собой набор последовательно реализующихся шагов, прохождение которых позволяет обеспечить эффективность процесса изменений.

Анализ основных концепций в области управления изменениями показал, что, не смотря на глубокую научно-практическую проработку, остаются нерешенными следующие задачи, а именно:

в исследованиях не учитываются достижения современного менеджмента: методы управления организацией, основанные на принципах процессного подхода и международных стандартов системы управления качеством; механизмы адаптации процессов организации к условиям функционирования внутренней и внешней среды, нацеленных на ликвидацию разрыва во времени между моментом принятия решения о необходимости изменений и моментом запуска процесса изменений; инструменты рефлексивного управления;

существующие концепции содержат «необходимые», а не «достаточные» условия (ошибки, этапы, шаги, действия) управления изменениями, при этом они отражают не все необходимые условия управления изменениями, поэтому могут существовать и другие необходимые (критические) параметры, выходящие за рамки, очерченные в концепциях;

в исследуемых концепциях делается акцент на деталях: конкретных ситуациях, управленческих решениях, действиях, при этом основная часть рекомендаций является частными случаями, а не правилами и принципами.

Таким образом, при безусловной теоретической и практической значимости основных концепций, невозможно сделать вывод о применимости и универсальности ни одной из них для управления организационными преобразованиями различной природы. Следовательно, они не могут быть признаны ни как универсальные теоретико-методологические системы, ни как универсальные прикладные комплексные методы, и их невозможно применять в качестве исчерпывающего руководства по

управленню змінами. В то же время ефективность рассмотренных концепций ставит под сомнение необходимость универсализации методологии управления изменениями. Сложность, неопределенность, динамичность и изменчивость факторов, влияющих на процессы изменений в организации, позволяют сделать вывод о том, что при теоретической возможности создания универсальной методики управления изменениями, практическая целесообразность данной деятельности сомнительна. Управленческая наука уже сталкивалась с подобной ситуацией в вопросе создания универсальной методики менеджмента, когда Х. Кунц доказал, что это невозможно.

Таким образом, успешное проведение преобразований обуславливается эффективной работой менеджмента, а не простой реализацией обобщенного универсального набора конкретных действий. Поэтому теория и практика управления изменениями должны развиваться в направлении разработки и адаптации управленческих инструментов для проведения организационных изменений с учетом разнообразных факторов сложности. В таком случае в распоряжении менеджмента должен быть практически применимый для управления изменениями инструментарий, который руководители на основании общего подхода к управлению преобразованиями и накопленного опыта смогут адаптировать к конкретной ситуации: требуемому преобразованию, отрасли, территории, качествам персонала и т.д.

Таким образом, направлением дальнейших исследований должен стать анализ управленческих инструментов в рамках проведения преобразований и их адаптация к сложным условиям хозяйствования отечественных предприятий.

#### РЕЗЮМЕ

В статье проанализированы и обобщены основные концепции управления изменениями с целью дальнейшего расширения практически применимого инструментария, адаптированного под реалии хозяйствования отечественных организаций.

**Ключевые слова:** организационные изменения, управление изменениями, модель изменений, этапы изменений.

#### РЕЗЮМЕ

У статті проаналізовані та узагальнені основні концепції управління змінами з метою подальшого розширення практично застосовного інструментарію, адаптованого під реалії господарювання вітчизняних організацій.

**Ключові слова:** організаційні зміни, управління змінами, модель змін, етапи змін.

#### SUMMARY

The article analyzes and summarizes the main concepts of change management to further expand practically applicable tools adapted for the realities of managing domestic organizations.

**Keywords:** organizational change, change management, model changes, stages of change.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ІСТОЧНИКОВ:

1. Левин К. Динамическая психология. – М.: Смысл, 2001. – 568 с. ISBN: 259-2-578-1652-7
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2001. – 336 с. ISBN: 323-4-452-2352-5
3. Кемерон Э. Управление изменениями. – М.: Добрая книга, 2006. – 360 с. ISBN 5- 98124-096-2
4. Бриджес У. Управление компаний в период структурных изменений. – М.: «Вильямс», 2007. – 208 с. ISBN: 978-5-8459-1200-8
5. Коттер Дж. Вперед перемен. – М.: Олимп-Бизнес, 2007. – 256 с. ISBN 5-9693-0070-5, 0-87584-747-1
6. Коттер Дж. Движущая сила перемен. – М.: Юрайт, 2009. – 192 с. ISBN 978-1-4221-7971-0, 978-5-9916-0067-5
7. Радаев Е. Модель Надлера – Ташмена [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.blog.radaev.info/?p=140>
8. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с. ISBN 5-98118-131-1.
9. Хайнце Р. Как достичь успеха в процессе изменений. – М.: Вернера Регена, 2007. – 168 с. ISBN 978-5-903070-14-5
10. Адизес И. Управляя изменениями. – СПб.: Питер, 2008. – 224 с. ISBN 978-5-9118-486-2
11. Файге В. Внедрение изменений: методики групповой работы / В. Файге // Управление производством, № 2. – 2009. – С. 12-18.
12. Туоминен К. Качество управления изменениями. – М.: Стандарты и качество, 2008. – 96 с. ISBN 978-5-94938-068-0
13. Подвойская Н. Г. Управление изменениями / Н. Г. Подвойская // Управление проектами, № 11. 2009. – С. 22-28

### ІНСТИТУЦІЙНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

**Бичков О.О.**, аспірант кафедри менеджменту НТУУ «КПІ»

#### Постановка проблеми

Сучасні стан економіки України свідчить, що не може бути сталого зростання без створення відповідними ринковими інститутами сприятливих умов господарювання вітчизняним підприємствам. Подальше зростання вітчизняної потребує її структурної перебудови, формування інноваційної ринкової економіки інтенсивного типу.

Вирішальне значення у цих процесах відіграє державна економічна політика, яка забезпечує цілеспрямовану дію на умови господарювання як на макро- так і на макrorівнях. Економіка держави має ґрунтуватись на широкому застосування нових технологій і сучасних знань, спираючись на принципи сталого розвитку, раціонального використання природних та інших ресурсів, формування нового інституційного середовища. Саме тому актуальною проблемою є визначення відповідних інститутів та формування інституційного середовища, які будуть сприяти подальшому зростанню економіки України та зокрема розвитку вітчизняних підприємств.

Виникає гостра необхідність ідентифікації таких інститутів, визначення яких дозволяє скерувати діяльність підприємства, налагодити системність, порядок, взаємодію окремих складових соціально-економічного механізму розвитку підприємства.

Застосування відповідних інститутів дозволяє не тільки вирішити існуючі проблеми, але і використати можливості та зміни, які відбуваються в зовнішньому середовищі, раціонально використовувати обмежені ресурси, обирати нові напрями розвитку підприємства в майбутньому.

#### Аналіз останніх досліджень та публікацій

Дослідженню теоретичних і практичних питань з різних аспектів управління розвитком підприємств присвячено багато досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, серед яких варто виділити роботи І.Александрова [1], О. Амоші [2], Н. Афанасьєва [3], В. Беседіна [4], В. Геєця [5], В. Гриньової [6], Ю. Макогона [7], В. Пономаренка [8]. Разом з тим незважаючи на значний обсяг наукових напрацювань у сфері розвитку соціально-економічних систем недостатньо дослідженими залишаються аспекти управління розвитком підприємств в умовах, що характеризуються невизначеністю та непередбачуваністю зовнішнього середовища. Це актуалізує проведення досліджень у напрямку ідентифікації системи інститутів, які б дозволяли скерувати діяльність підприємства у відповідь на зростаючі соціально-економічні та еколого-техногенні виклики.

Метою дослідження є узагальнення теоретико-методологічних положень розвитку підприємств та формування на цій основі сукупності інститутів, які сприяють розвитку підприємств.

Результати дослідження. Дослідження наукових підходів та концепцій щодо ефективного управління соціально-економічним розвитком підприємств дозволили визначити проблеми теоретичного та прикладного характеру, які уповільнюють ефективний розвиток підприємств в сучасних економічних умовах.

Розвиток підприємства як соціально-економічної системи визначається характером змін, які в них відбуваються. Розвиток підприємства є результатом змін внутрішнього та зовнішнього середовища, взаємодії об'єктів та суб'єктів управління. Важливим аспектом розвитку підприємства є напрям розвитку. Розвиток може бути прогресивним, якщо зміни, які відбуваються на підприємстві мають висхідний характер — від нижчого до вищого, від простого до складного. Регресивні зміни мають деструктивний вплив на результати діяльності підприємства та його соціально-економічні характеристики.

Управління розвитком підприємства здійснюється з використанням методів, інститутів, інструментів та регуляторів. Під регулюванням діяльності підприємства розуміють процес встановлення необхідної взаємодії складових організаційно-економічного механізму для отримання бажаних результатів, досягнення поставлених цілей [3].

Важливу роль в означених процесах відіграє інституціональне середовище - впорядкований набір інститутів, що визначають обмеження для економічних суб'єктів, які формуються у межах тієї чи іншої системи координації господарської діяльності. Саме інститути мають забезпечити передбачуваність результатів регуляторних процесів і стійкість економічної діяльності підприємств; забезпечити спадковість процесів навчання в процесі розвитку підприємства; ефективність використання системи стимулів, завдяки якій продовжується їх існування як позитивних (винагороди за дотримання певних правил) і негативних (покарання, яке люди очікують за порушення певних правил); забезпечити безпеку дій індивіда в певних рамках, що винятково високо цінуються економічними агентами; скорочувати транзакційні витрати (витрати на пошук інформації, її обробку, оцінку й специфічний захист того або іншого контракту) [9].

Інститути, що впливають на процеси розвитку підприємства, за рівнем законодавчого закріплення розрізняють: формальні (конституція держави, цивільний та інші кодекси, закони, постанови, розпорядження і т. ін.) та неформальні (форми взаємодії, що існують у реальному житті, але в правовій практиці не узаконені – традиції, звички, стереотипи поведінки й інші стійкі форми взаємодії між людьми, які визначаються головним чином культурою, психологією й ідеологією певного суспільства [10].

Формальні інститути – це інститути, які мають статус легітимних, є обов'язковим правилом для частки суб'єктів господарювання та закріплюються в письмовому вигляді [11].

Для досягнення необхідного рівня розвитку підприємств держава використовує пряме та непряме регулювання через формальні інститути. Пряме регулювання здійснюється за допомогою економічної політики, яка базується на прийнятих законодавчих актах і дії виконавчої влади, що ґрунтуються на цих актах. Економічна політика є однією з головних сфер державної політики, покликана забезпечувати і всебічно втілювати в реальність конституційні права, свободи та обов'язки особи і громадянства. Така політика має будуватися з усіма інститутами громадського суспільства та координувати діяльність економічних агентів в масштабах країни, досягаючи належного рівня гармонізації соціально-економічних відносин та суспільного блага.

Економічна політика є одним з дієвих інститутів розвитку підприємств на макrorівні. Економічна політика в цілому має спрямовуватись на встановлення інноваційного підходу до вирішення будь-яких проблем у сфері економічної діяльності. На основі інноваційно-орієнтованих міркувань, мотивації та ділової активності має бути створений новий діловий звичаєвий менталітет, що дозволить прийти до нової моделі сучасної конкурентоздатної інноваційної ринкової економіки інтенсивного типу. На території України має діяти національна інноваційна система, у складі якої – мережа державних, бізнес-інноваційних та громадських інституцій, система ділових звичаїв, правових і морально-етичних норм, потужний освітній та науково-технічний потенціал провідних вузів і науково-дослідних установ.

Принципово важливим аспектом економічної політики у сфері інновацій є удосконалення системи захисту, реєстрації і регулювання комерційного використання прав інтелектуальної власності. Об'єкти права інтелектуальної власності, комерціалізовані і належно захищені, мають стати істотною складовою економічної могутності країни, вагомим фактором її конкурентоздатності на світових ринках технологій та інновацій.

Попри те, що в Україні на законодавчому рівні проголошений курс на інвестиційно-інноваційний розвиток, прийнята низка законів та концептуальних підзаконних актів з розвитку освіти, наукових досліджень, фінансово-організаційної підтримки інновацій фактичний стан справ у цій сфері залишається незадовільним. В загальному обсязі реалізованої промислової продукції лише 5,9% мають ознаки інноваційної, питома вага промислових підприємств, що впроваджували інновації, зменшилась з 14,8% у 2000 році до 10,8% у 2008 році, частка обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП зменшилась у 2008 році до найнижчого рівня за всі роки незалежності України і склала лише 0,9%. Показово, що аналогічний показник у розвинених країнах світу складає не менше 2-3%, при цьому частка держави в таких витратах досягає в середньому 35-40%. Але проблема не в обсягах коштів з бюджету і не в обсягах інвестицій, а в організації процесу інноваційного розвитку економіки з боку держави.

Низька ефективність державної інноваційної політики пояснюється недосконалістю та фрагментарністю законодавства, як інституту, а прийняті відповідні закони виконуються вкрай незадовільно. Формування інноваційної інфраструктури відбувається повільно, безсистемно, без належного обґрунтування, відсутні чіткі розмежування завдань та повноважень у сфері реалізації інноваційної політики

Непряме регулювання розвитком підприємств здійснюється з використанням таких економічних важелів як: ставки податків, надання пільг тощо).

Невід'ємним елементом державної економічної політики мають стати заходи з реформування фінансової інфраструктури держави та органів реєстрації прав власності.

Ключовими регуляторними заходами державної економічної політики у сфері підприємництва повинні стати рішучі дії, спрямовані на подолання тотальної монополізації більшості секторів економіки, насамперед ринків товарів і послуг, спрощення регламентів започаткування і ведення бізнесу, забезпечення гарантій чесної та вільної конкуренції. Спираючись на необхідність системного регулювання та поліпшення якості всіх сфер суспільного життя, велике значення має приділятися ресурсному забезпеченню економічної політики.

Серед формальних інститутів макrorівня важливу роль відіграють такі інститути, як податкова система, ринок праці, соціальне партнерство, система соціального захисту. Роль податкової системи полягає в забезпеченні запровадження податкових пільг, цільових субсидій з метою стимулювання розвитку бізнесу. Функція інституту ринку праці полягає у формуванні процесів зайнятості населення, підвищенні стимулюючої функції заробітної плати.

Роль неформальних інститутів виконує господарська етика і якщо існуючі в суспільстві етичні норми дозволяють суб'єктам економіки ґрунтуватися у своїх діях більше на довірі, ніж на можливості здійснення визначених формальним правом санкцій, то в подібному суспільстві угоди як один з видів інститутів будуть мати більш регулярний і складний характер. Це доведено Коулменом [12], який запропонував таку формулу для зіставлення ступеня довіри й можливих вигод та збитків від належного виконання або невиконання умов контракту:

$$\frac{P}{(1-P)} > \frac{L}{G},$$

де  $P$  – заснована на особистому прикладі ймовірність, що людям можна довіряти;

$L$  – можлива втрата у випадку невиконання контракту;

$G$  – можливий виграш у випадку виконання контракту [12].

Формальні обмеження, правила й інститути виникають здебільшого на базі вже існуючих неформальних правил і механізмів, що забезпечують їх виконання.

Розуміння важливості формальних і неформальних інститутів дозволяє робити правильні акценти під час формування інститутів, що стосуються розвитку вітчизняних підприємств.

В процесі розвитку підприємств визначальну роль відіграють внутрішні інститути – як формальні внутрішні інститути (накази, розпорядження, звітність, колективні угоди, локальні нормативні акти підприємства), так і неформальні внутрішні інститути, що проявляються через етичні норми поведінки, моральні правила.

Серед найбільш впливових внутрішніх інститутів, що визначають розвиток підприємством слід виділяють наступні: інститут системи управління, інститут корпоративної соціальної відповідальності, інститут соціальної справедливості, інститут корпоративної культури, інститут соціального партнерства, інститут організаційного проектування, інститут корпоративного пенсійного забезпечення, інститут корпоративного громадянства [13, с.274-278].

Ефективний розвиток підприємства можливий лише за умови сумісності формальних та неформальних інститутів. У разі їх несумісності відбувається гальмування розвитку підприємства. [14].

Ситуація, за якої нова інституційна система поєднує нові формальні та старі неформальні інститути, значно стримує розвиток підприємства. Налагодження взаємозв'язків між формальним та неформальними інститутами є одним з найважливіших аспектів формування інституціональної системи, оскільки вирішення цього завдання полягає не тільки у формуванні, а й сприйнятті правил та застосуванні відповідних інститутів. Формальні обмеження, правила й інститути виникають здебільшого на засадах уже існуючих неформальних правил і механізмів, що забезпечують їх виконання.

Висновки.

За сучасних умов розвитку економіки України вельми актуальними стають питання ефективного регулювання розвитку вітчизняних підприємств. Поряд із традиційними підходами до забезпечення ефективності розвитку підприємств недостатньо дослідженими є аспекти цілеспрямованого управлінського впливу на результати діяльності підприємств через систему відповідних формальних та неформальних інститутів.

У процесі системного аналізу фундаментальних положень теорії розвитку підприємств та практики діяльності підприємств визначено та обґрунтовано сукупність зовнішніх і внутрішніх інститутів розвитку підприємств, їх функції, що є передумовою проведення подальших досліджень щодо оцінювання впливу виявлених інститутів на показники ефективності діяльності підприємств.

## РЕЗЮМЕ

В статтю представлені результати системної класифікації формальних і неформальних інститутів, впливаючих на розвиток підприємств. Обґрунтовані основи формування інституціональної середовища та її впливу на забезпечення устійчивого розвитку вітчизняних підприємств.

**Ключевые слова:** развитие предприятия; регулирование развития предприятия; формальные и неформальные институты.

## РЕЗЮМЕ

У статті представлено результати системної класифікації формальних та неформальних інститутів, що впливають на розвиток підприємств. Обґрунтовано основні засади формування інституційного середовища щодо його впливу забезпечення сталого розвитку вітчизняних підприємств.

**Ключові слова:** розвиток підприємства; регулювання розвитку підприємства; формальні та неформальні інститути.

## SUMMARY

In the article are presented results of systematic classification of formal and informal institutions, which result on enterprises development; grounded bases of institutional environment forming and its influence on sustainable development of domestic enterprises.

**Key words:** enterprise development; enterprise development regulation; formal and informal institutions.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Майбутнє України: стратегія поступу. / [П. О. Александров та ін.]; НАН України, Ін-т економіки пром-сті, Акад. екон. наук України. — Донецьк: Юго-Восток, 2008. — 303 с
2. Інновації в виробництві: соціально-економічний аспект / А. И. Амоша, Н. А. Лобанов, Л. Н. Саломатина и др. – К.: Наукова думка, 1992. – 192 с.
3. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия: монография / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. – Харьков: Изд. дом «ИНЖЕК», 2003. – 184 с.
4. Бесєдін В. Створення, становлення і трансформування системи планування в Україні // Економіка України. – 2002. – №5. – С. 4–9.
5. Гесц В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Гесц, В. П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.
6. Гриньова В. М., Козирєва О. В. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств: монографія / В. М. Гриньова, О. В. Козирєва. – Харків: ВД «Інжек», 2006. – 192 с.
7. Міжнародні стратегії економічного розвитку: підручник. / Ю. В. Макогон [та ін.]; під заг. ред. Ю. В. Макогона; М-во освіти і науки України [та ін.] — 3-є вид., допов. й випр. — К.: Освіта України, 2009. — 416, [2] с.: іл., табл.
8. Пономаренко В. С. Методи і моделі фінансового забезпечення розвитку підприємств: монографія / В. С. Пономаренко, А. И. Пушкарь. – Харьков: ХГЭУ, 1997. – 160с.
9. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики: Пер. с англ. А. Н. Нестеренко. – М.: Начала. – 1997. – 180 с.
10. Сохецька А. В. Інституційні фактори економічного зростання в умовах переходу України до ринку: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.01.01 / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. – Ль., 2003. – 20с.
11. Довгань Л.С., Малик І.П. Корпоративне управління: інституціональні аспекти: Монографія / За ред. Л.С. Довгань. – К.: ІВЦ «Видавництво «Політехніка», 2006. – 340 с.
12. Coleman J.S. Foundations of Social Theory. Cambridge. 1990. – P.99.
13. Сімченко Н.О. Соціально орієнтовані системи Управління підприємствами: Моногр. – Київ: ТОВ «ДКС цент», 2010.- 340с.
14. Петрушина Т.О. Социально-экономическое поведение населения Украины в условиях институциональных перемен / Т.О. Петрушина; НАН Украины, Ин-т социологии. — К.: Ин-т социологии НАН Украины, 2008. – 537 с.



УДК 331.2

**ВПРОВАДЖЕННЯ ГРЕЙДУВАННЯ ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ В РОЗВИТКУ НОВИХ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**Боднарук О.В.**, доцент кафедри менеджменту Донецького інституту підприємництва

Постановка проблеми. Питання оплати праці посідають чільне місце в регулюванні праці та трудових відносин. Проблема оплати праці є однією з важко вирішуваних в економіці будь-якого типу. До того ж це не тільки економічна, але не меншою мірою соціальна проблема, джерело соціального напруження в суспільстві. Ефективна модель оплати праці стимулює продуктивність працівників, тобто підвищує ефективність використання людських ресурсів.

Аналіз останніх публікацій. Теоретико-методологічні та прикладні засади формування моделей, форм та систем оплати праці висвітлені в роботах таких вітчизняних вчених, як А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.Т. Куліков, А.В. Калина, Н.Д. Лук'яченко, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, О.А. Дороніна. Але на практиці рівень оплати праці на українських підприємствах визначається перш за все їх фінансовими можливостями, а диференціація в оплаті праці – чинними положеннями про оплату праці, які не завжди враховують індивідуальні якості працівника, що визначають його цінність для організації [1].

Прагнення роботодавців країн із розвинутою ринковою економікою до дотримання внутрішніх принципів справедливої мотивації праці сприяли появі численних методів ранжирування (грейдування) робочих місць, заснованих на бально-факторних методах. Ці методи знаходять усе більше застосування в практиці вітчизняного бізнесу, витісняючи загальноприйняті системи оплати праці [2].

Метою статті є обґрунтування необхідності запровадження організаційно-економічних інструментів грейдування, враховуючи досвід ведучих підприємств металургійної галузі.

Результати дослідження. ВАТ «МК«Азовсталь» прагне стати кращою організацією не тільки з погляду ринку і інвесторів, але і кращим працедавцем. Працівники підприємства - ключовий чинник успіху компанії. З метою створення системи винагороди, яка дозволила б привертати і мотивувати кращих працівників, направляти їх зусилля на досягнення мети підприємства, ВАТ «МК«Азовсталь» звернувся до кращих прикладів з світової практики, вживаних в найвідоміших компаніях. Для розробки нової, сучасної системи оплати праці була привернута відома консалтингова компанія Хей Груп (Hay Group), яка працює над системами оплати праці більше 60 років і серед клієнтів якої безліч різноманітних міжнародних компаній, такі як General Motors, Volvo Car U.K., Ltd, VISA, NovoNordisk і багато інших.

Консалтингова компанія Хей Груп (Hay Group) заснована в 1943 році у Філадельфії, США, має в даний час близько 2000 співробітників. Консалтингова компанія Хей Груп (Hay Group) - світовий лідер в консультуванні по управлінню персоналом; працює з лідируючими компаніями (470 клієнтів із списку журналу «Fortune»); застосовує методики, засновані на багаторічних дослідженнях.

До принципів політики нової системи винагороди відносять:

- підтримка життєздатності організації;
- взаємозв'язок розміру фонду заробітної плати з результатами діяльності компанії (гнучкість у визначенні винагороди);
- контроль структурних витрат на заробітну плату;
- підтримка змін в організаційній культурі (орієнтація на результат);
- реагування на певні тенденції ринку;
- конкурентоспроможність на ринку праці.

Піонерами впровадження системи грейдів в російських умовах були західні корпорації. Так, DHL, що вийшла на російський ринок ще в 1984 році, принесла і свої стандарти управління персоналом - 14-грейдову систему оплати праці. «Кока-кола НВС Євразія», хоч і не застосовує систему Хея в чистому вигляді, але використовує деякі її положення в своїй схемі формування компенсаційного пакету.

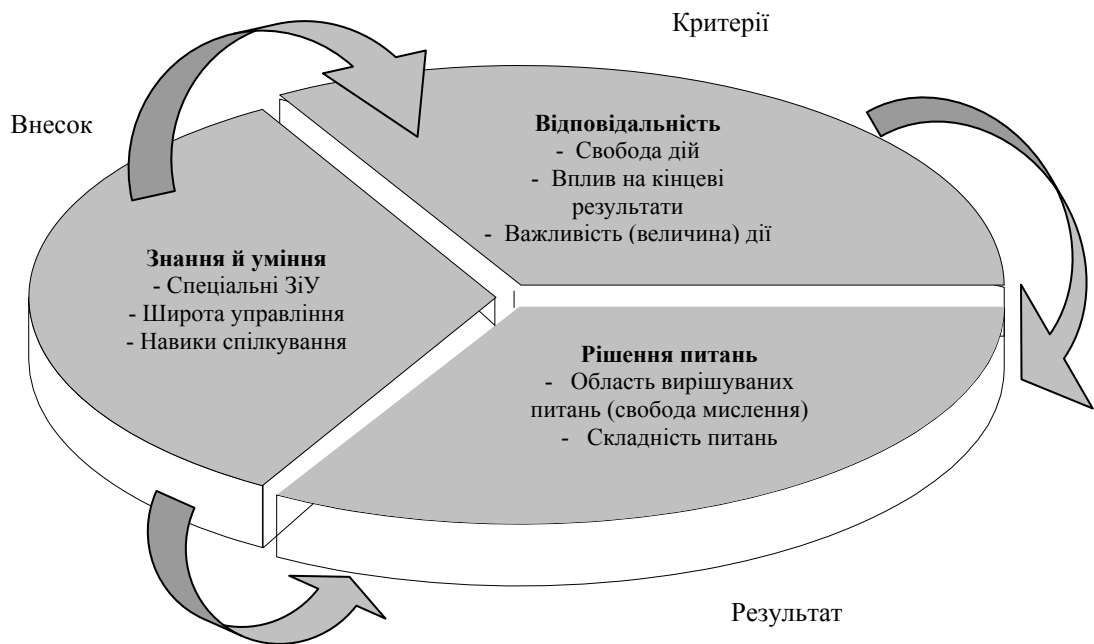


Рис.1. Методи Hay Group

Основа нової системи винагороди - оцінка посад. Метод оцінки посади заснований на привласненні по певних критеріях кількості балів, які визначають вагу або розмір посади в цифровому значенні. Метод унікальний тим, що з його допомогою можна оцінити будь-яку посаду, в будь-якій функціональній області, на будь-якому рівні організації, при цьому посада оцінюється такою, якою вона існує на даний момент при виконанні своїх функцій на 100 %. Будь-яку посаду можна оцінити по трьом критеріям: знання і уміння, рішення питань, відповідальність, при цьому критерії методу застосовуються до посади, але не до посадовця (рис.1). Попередня оцінка фахівцями Нау Груп полягає в наступному:

- попередня оцінка із співробітниками відділу управління персоналом: оцінка посад;
- обговорення змісту посади і організаційного середовища;
- перевірка директорами оцінки і її підтвердження;
- розробка проектного варіанту структури розрядів;
- розробка проектного варіанту структури заробітної плати.

Побудова усередині корпоративної справедливої і конкурентоздатної системи оплати праці включає роботу, пов'язану з оцінкою посад. Вона необхідна для того, щоб на основі аналізу знань і умінь, необхідних для конкретних посад і професій, питань, які вони вирішують і за які несуть відповідальність, визначити, який внесок вони вносять до підприємства і який підсумок виходить в результаті їх діяльності.

Оцінка посади здійснюється на підставі опису посади, полягає у визначенні балів, які визначають внесок посади в досягнення мети компанії, і її місце в ієрархії посад комбінату.

По критерію «Знання і уміння» посада оцінюється по наступних вимірюваннях:

- спеціальні знання і уміння - знання практичних процедур, спеціалізованих методик і наукових дисциплін;
- широта управління - уміння планувати, організовувати, інтегрувати і погоджувати різні елементи, за які посаду несе відповідальність;

- навички спілкування - навички, необхідні для досягнення певних результатів в ході роботи з людьми.

По критерію «Рішення питань» посада оцінюється по наступних вимірюваннях:

- область вирішуваних питань - ступінь, в якому рішення питань обмежене правилами, методами, процедурами, політикою і стратегією структурного підрозділу (комбінату);
- складність питань - залежить від того, існує або не існує рішення в готовому вигляді, чи повинне воно бути вибрано з декількох варіантів, знайдено, інтегровано або створено наново.

По критерію «Відповідальність» посада оцінюється по наступних вимірюваннях:

- свобода дії - ступінь контролю з боку керівника;
- важливість (величина) дії - кількісний вираз фінансових показників діяльності структурного підрозділу (комбінату), на які дана посада надає основну дію;
- вплив посади на кінцеві результати - тип впливу, які дана посада надає на фінансові результати.

Результатом оцінки посади є визначена розрахунком відповідно до методики Нау Груп сума балів, що є підставою для визначення розряду (грейда) на оплату.

Після оцінки посад аналізуються рівні окладів і оплати праці залежно від розрядів, будується розрядна структура тарифів і заробітної плати (рис.2, 3).

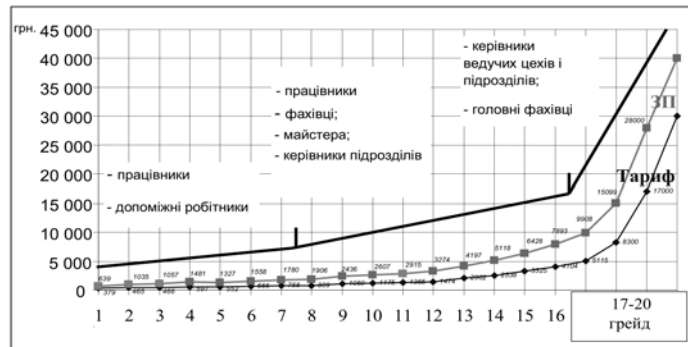


Рис. 2 . Розрядна структура тарифів і заробітної плати

Потім визначається розрядна сітка, що складається з 20-ти розрядів. У кожного розряду є максимальний і мінімальний оклад. Різниця між мінімальним і максимальним окладом усередині розряду складає 10 %. Різниця між розрядами складає від 1 до 7 %.

Встановлюється твердий оклад, який включає всю гарантовану грошову винагороду, що виплачується співробітникові щорічно до оподаткування. Зазвичай включає щомісячний оклад до оподаткування і преміальні, які стали практично постійними і не залежать від результатів діяльності співробітника, групи або компанії;

- наднормові, премії за позмінну роботу, за роботу в надурочні зміни і можливість зменшення бази оподаткування за рахунок витрат які віднімаються та не враховуються.

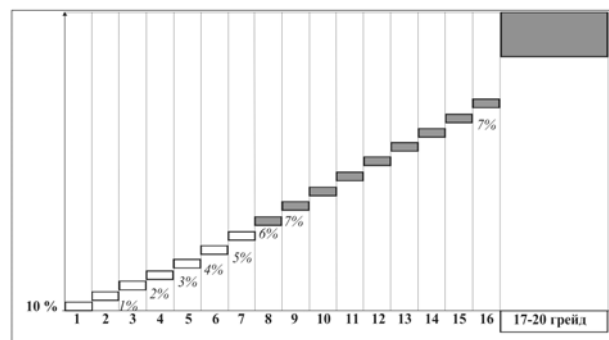


Рис.3 . Розрядна структура тарифів

Діапазон заробітної плати вказаний у табл.1. У кожному розряді для будь-якої з посад визначена мінімальна і максимальна заробітна плата - діапазон заробітної плати («вилка»).

Таблиця 1

№ розряду	Тарифна сітка		
	Пропонований тариф		
	min.	середній	max.
1	924	924	924
2	924	933	953
3	962	984	1407
4	1021	1046	1072
5	1094	1123	1153
6	1184	1217	1252
7	1295	1337	1374
8	1434	1479	1527
9	1597	1651	1708
10	1790	1854	1920
11	2018	2093	2171
12	2286	2374	2467
13	2603	2707	2816
14	2976	3221	3466
15	3417	3562	3714
16	3937	4108	4287
17-20	5604	5775	5954

Співробітники, що належать до одного розряду, можуть працювати з різною ефективністю і мати різні рівні навиків і компетенції. Таким чином, на підставі результатів діяльності, компетенції, внеску і т.п. співробітники просуваються вгору в рамках розряду.

Розмір змінної частини оплати праці залежить від досягнень співробітника, результатів групи або компанії, отже, не є гарантованим.

Повинні існувати точні і ясні критерії змінної частини оплати праці:

1. Короткострокова перспектива (до 1 року):

- премія;
- фіксована сума;
- відсоток від окладу;
- комісійні;
- участь в прибутку.

2. Довгострокова перспектива (> 1 року):

- премія в довгостроковій перспективі;
- акції.

Стратегічне управління винагородою. Співробітники вибирають компанію (вирішують залишитися в компанії) на підставі наступних чинників:

- можливостями кар'єрного зростання;
- західним стилем (прогресивним);
- стабільністю, надійністю, гідною винагородою професіоналів, відповідальністю.

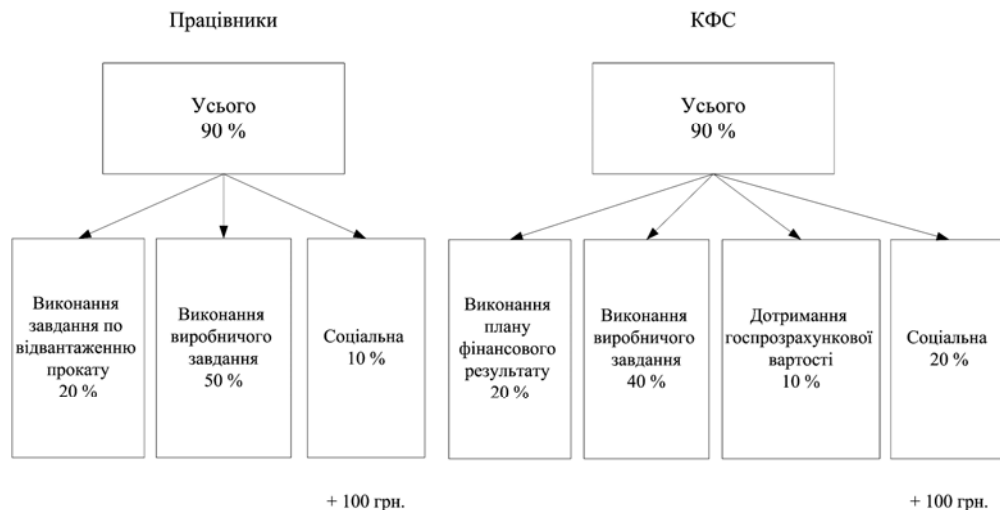


Рис.4. Структура премії ПВП

Як видно з рис.4, працівникам усіх підрозділів встановлюється єдина премія у розмірі 90 %, яка складається у робочих:

- 20 % - виконання завдання відвантаження прокату (загально комбінатовський показник);
- 50 % - виконання виробничого завдання;
- 20 % - за зниження рівня захворюваності;
- у керівників, фахівців, службовців:

- 20 % - виконання плану фінансового результату (загально комбінатовський показник);
- 40 % - виконання виробничого завдання;
- 10 % - дотримання госпрозрахункової вартості;
- 20 % - за зниження рівня захворюваності.

Працівникам цехів, премія яких була вища 90 %, зменшується премія до встановленого розміру 90 %, але щоб зберегти їх рівень доходу, їм збільшуються оклади. Працівникам, у яких премія була нижча 90 %, вона збільшується до встановленого розміру, використовуючи на ці цілі додатковий фонд оплати праці.

Лінія заробітної плати формується виходячи з ринкової вартості ключових фахівців. Тобто спочатку визначають, скільки повинен отримувати найбільш цінний працівник, і потім - по низхідній - інші, менш необхідні. Правда, вживані на ринку системи грейдинга мають абсолютно різні підходи до того, як повинна оплачуватися праця «верхівки» корпоративної піраміди. «Ортодоксальна система Хея припускає, що службовці, що потрапили у вищий грейд, повинні отримувати на 30% більше, ніж ті, які залишилися в попередньому [3]. Проте це не завжди відповідає вимогам дійсності. Ринок в Україні неструктурований, діапазони оплати праці співробітників великі, тому, наприклад, деякі схеми передбачають, що топ-менеджери повинні отримувати більше, ніж запрограмовано системою Хея».

Впровадження нової системи оплати праці на ВАТ «МК«Азовсталь» дозволило:

внести вклад до ухвалення послідовних рішень, що узгоджуються, відносно винагороди залежно від рівня посади, досвіду, навиків і внеску;

забезпечити бажаний ступінь диференціації між співробітниками з відмінними і середніми результатами діяльності; дозволити співробітникам побачити перспективи в області заробітної плати, а також шляхів розвитку і побудови кар'єри; дозволити ефективно контролювати витрати на персонал.

Висновки. Таким чином, впровадження на підприємстві системи грейдів – великий організаційний проект, фінансово- та трудомісткий. Проте в разі коригування постійної частини заробітної плати з урахуванням цінності посади та її впливу на результати діяльності компанії підвищується ефективність системи оплати праці, що позначається на зростанні продуктивності праці та поліпшенні загальних результатів діяльності.

#### РЕЗЮМЕ

В статтю актуалізована необхідність впровадження нових систем оплати праці. Раскрыты сущность, цели и принципы грейдинга, организационные и экономические аспекты построения системы грейдов. Доказано, что использование новой методики на отечественных предприятиях будет способствовать соблюдению внутреннего принципа справедливой мотивации труда.

**Ключевые слова:** персонал, ценность, грейд, оплата труда, перераспределение.

#### РЕЗЮМЕ

В статті актуалізовано необхідність впровадження нових систем оплати праці. Розкриті сутність, цілі та принципи грейдування, організаційні та економічні аспекти побудови системи грейдів. Доведено, що використання нової методики на вітчизняних підприємствах сприятиме дотриманню внутрішнього принципу справедливої мотивації праці.

**Ключові слова:** персонал, цінність, грейд, оплата праці, перерозподіл.

#### SUMMARY

The necessity of introduction of the new systems of payment of labour actual in the article. Essence, aims and principles of grade, organizational and economic aspects of construction of the system of grades, is exposed. It is well-proven that the use of new methods on domestic enterprises will assist the observance of internal principle of just motivation of labour.

**Keywords:** personnel, value, grade, payment of labour, redistribution.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Давила Т. Работающая инновация / Т. Давила, Марк Дж. Эпштейн, Р. Шелтон / Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс. - 2007. - 320с.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности: учеб. пособие для вузов/ Ю.Г. Одегов. - М: Экзамен, 2005.- 657с.
3. Деревяно Т. Удосконалення механізму грейдової системи оплати праці / Т. Деревяно // Економіст. - 2008. - №7. - С.39-41.
4. Боднарчук О.В. Впровадження грейдування як інноваційного підходу в розвитку нових систем оплати праці.
5. Боднарчук О.В. Внедрение грейдинга как инновационного подхода в развитии новых систем оплаты труда.
6. Bodnaruk O.V. Introduction of grade as innovative approach in development of the new systems of payment of labour.

УДК 330.33.01

#### ЗАХОДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПО ВИХОДУ З КРИЗИ НАЦІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

**Борисова С.Є.**, доцент кафедри фінансів Донбаської державної машинобудівної академії (м. Краматорськ)

*Актуальність теми дослідження.* Фінансова криза виникла не вперше в економічній історії, однак і цього разу світова економіка виявилася не в змозі адекватно протистояти їй. Вона виявила насамперед проблему реальних можливостей ринку. Головною її передумовою є фінансова лібералізація, що супроводжується надмірною кредитною експансією.

Загалом світова фінансова криза спричинила три серйозні наслідки: різке звуження ліквідності фінансової системи та дошкільний удар по достатності капіталу; кризу довіри між банками; різке скорочення обсягів кредитування економіки.

*Мета дослідження* полягає у вивченні досвіду розвинених країн у боротьбі з кризою з метою виокремлення спільних та відмінних рис в антикризовій політиці в Україні.

*Ступінь вивченості проблеми дослідження.* Проблемам регіональної взаємодії національних економічних систем в період кризи присвячені праці провідних вітчизняних вчених, серед яких: О. Білорус, В. Будкін, І. Бузько, Ф. Верба, І. Гладій, Б. Губський, В. Денисюк, В. Захарова, Ю. Макогон, А. Мокій, В. Новицький, В. Олефір, А. Поручник, М. Румянцев, А. Філіпенко.

*Основна частина.* На прикладі антикризових програм різних країн розглянуті шляхи виходу з кризи. У провідних країнах світу розробляються антикризові програми. Так у США Програма «План Американського Відновлення і Реінвестування» в 3,5 трлн. дол. США призначена для того, щоб в короткостроковій перспективі сприяти боротьбі з безробіттям, а в довгостроковій – забезпечити тривале економічне зростання.

© Борисова С.Є., 2011

Програма передбачає скорочення податків і значних бюджетних інвестицій в економіку, а також збільшення тривалості виплати допомоги по безробіттю; фінансування програм перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних (особлива увага приділяється навчанням молодих людей, у віці 21-24 років); збільшення обсягів продовольчої допомоги тим, хто її потребує. Крім того, вдосконалюється та реконструюється інфраструктура країни.

Уряд Китаю на подолання кризи у фінансово-економічній сфері виділив 570 млрд. дол. США. Програма складається з п'яти головних частин:

1. Стимулювати зростання внутрішнього споживання.
2. Стимулювання розвитку 10 ключових галузей економіки.
3. Реалізація заходів щодо прискореного технічного переозброєння.
4. Створення ефективної системи соціального захисту.
5. Збереження фінансової стабільності.

Дії уряду Росії, що спрямовані на подолання кризи поєднують стимулювання попиту з протекціоністським захистом національного ринку. Передбачена реальна допомога по безробіттю, створення нових робочих місць, обмеження банківського відсотку до 6%, проведення технологічного оновлення промисловості, а також посилення державного регулювання. Загальний обсяг державних витрат на антикризові заходи – 222 млрд. дол. США [1].

Для протистояння кризі Європейській Союз вжив низку заходів, що засвідчить про застосування специфічної антикризової політики:

1. Реформування фінансової системи. Європа повинна мати поділений фінансовий ринок, основна функція – надання іпотечних кредитів, пенсій і позик. Заходи сприяння пристойності, чесності, прозорості та захистові від загальносистемних загроз і надмірних ризиків. Передбачає створення європейської структури нагляду за роботою фінансових компаній.
2. Підтримка пріоритетних галузей економіки. В основному це спільні зусилля щодо надання інвестицій відкритим ринкам на довгострокові цілі. ЄС виділив приблизно 400 млрд. євро, 3,3% свого ВВП, щоб стимулювати активність і підтримку громадян.
3. Збереження людей у сфері зайнятості. Надання оновленої інформації про безробіття. Проводяться консультації з профспілками, діловими колами про те, як поліпшити ситуацію. Основні пріоритети – мобільність (вільно пересуватися по країнах-членах ЄС), залучення інвестицій, збільшення середнього віку працівників. Заходи щодо підвищення споживчого попиту і заохочення великих інвестицій в інфраструктуру – 1,8 млрд. євро, призначених для соціального фонду та підтримки працівників.
4. Сприяння відновленню глобальної економіки. Необхідність державних витрат і стимулювання економіки, і передбачає посилення правил і суворіший нагляд за фінансовою індустрією. З'їзд G 20, міжнародних фінансових інститутів – моніторинг економічних ризиків. Виділено 400 млрд. євро на підтримку економіки в країнах-членах ЄС, цільові інвестиції в екологічно чисті технології, для того, щоб прискорити перехід до низько вуглецевої економіки. Збільшення допомоги країнам, які розвиваються, і тим, що найбільше постраждали від глобальної кризи, – 800 блн. євро.

У табл. 1 показано моніторинг пріоритетів антикризової політики країн-членів Європейського Союзу.

Таблиця 1

**Пріоритети антикризової політики країн-членів Європейського Союзу**

Країна-член ЄС	Пріоритети антикризової політики
Німеччина	Політика стимулювання попиту та збільшення інвестицій, передусім в освіту та інфраструктуру
Франція	Підтримка пріоритетних галузей – автомобільної та будівельної, збереження робочих місць
Сполучене Королівство	Політика стимулювання споживання та економічного зростання
Італія	Підтримка соціальної сфери
Іспанія	Залучення інвестицій і підтримка будівельної галузі
Швеція	Фінансова допомога держави фінансовим установам
Фінляндія	Стимулювання споживання та зниження податкового навантаження
Австрія	Державне кредитування, прямі фінансові вливання в реальний сектор
Чехія	Підтримка пріоритетних галузей – сільського та лісового господарства

Спільне в антикризовій політиці України й Німеччини:

- кредитування банків та інших фінансових установ;
- викуп акцій фінансових установ державою;
- реформування вимог до бухгалтерського обліку;
- транспортна інфраструктура. Реконструкція шосе, мостів, доріг, портів, аеропортів і залізниць;
- домовленості з найбільшими роботодавцями, компенсації роботодавцям, запровадження виплат за часткове безробіття;
- збільшення витрат на підвищення кваліфікації;
- програми кредитування.

Відмінні риси:

- податкові пільги окремим галузям. Україна застосувала лише один вид податкових пільг – зниження податкового тиску на інвестиції, тоді як загальний рівень податкового тиску залишається високим, незважаючи на кризу;
- державне кредитування, прямі фінансові вливання в реальний сектор. Уряд Німеччини планує виділити німецьким автобудівельним компаніям 500 млн. євро. В Україні планувалося надати державні кредити компаніям ГМК та хімічної промисловості. На практиці цей захід досі не реалізовано через брак коштів у стабілізаційному фонді, який було визначено як джерело фінансування;
- реалізація галузевих програм. У ЄС практикується викуп продукції з метою вилучити з ринку надлишок товарів, здійснюється це організаціями виробників, причому 50% ціни сплачує держава (а витрати на викуп товарів для їхнього подальшого безоплатного розповсюдження в школах компенсується ЄС на 100%). Галузеві програми як інструмент державної політики потребують серйозного вдосконалення;
- стимулювання споживання. У Німеччині для стимулювання попиту споживачів у другому пакеті стимулювання попиту передбачено виплату бонусу в розмірі 2500 євро на купівлю нового екологічного автомобіля. В Україні такий інструмент було формально застосовано у сфері будівництва, зокрема, через декларування викупу в будівельних компаній недобудованих об'єктів для формування фондів соціального і службового житла, надання пільгових кредитів фізичним і юридичним особам на будівництво житла й викуп державою ризикових іпотечних кредитів. Передбачалося витратити близько 3 млрд. грн. на викуп недобудованого житла з високим ступенем готовності (не менше 70%) і викупити на суму до 1 млрд. грн. іпотечних цінних паперів Державної іпотечної установи. Програма насправді не виконується через брак фінансування [2].

Україна-Франція. Спільні риси:

- кредитування банків та інших фінансових установ;

- розширення програм підтримки придбання житла (програми передбачають будівництво доступного житла);
- гарантії за банківськими кредитами/компенсаціями відсотків за банківськими кредитами;
- енергетичні кредити;
- транспортна інфраструктура. Реконструкція шосе, мостів, доріг, портів, аеропортів і залізниць;
- програми кредитування.

Відмінні риси:

• рефінансування та гарантування банківських боргів за рахунок державних коштів. В Україні така практика не використовується;

• викуп «токсичних» активів (викуп проблемних активів у банків, що втратили доступ до кредитних коштів). У нашій країні відповідної практики не існує, хоча в Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей здійснення заходів з питань фінансового оздоровлення банків» передбачається створення санаційних банків, що слугуватимуть банками для токсичних активів;

• створення фінансового інституту регулювання фінансових ринків загалом. В Україні не існує поки що якогось стратегічно узгодженого на рівні держави бачення реформування системи регулювання фінансових ринків, яке б передбачало створення спеціального інституту регулювання фінансових ринків загалом;

• вимога для банків кредитувати підприємства та домогосподарства. Президент Франції домігся встановлення посади «кредитного омбудсмена», який контролює використання банками державної допомоги і дотримання прозорості процедур доступу підприємств до кредитів. В Україні аналогічних вимог до банку немає;

• податкові пільги окремим галузям. Україна застосувала лише один вид податкових пільг – зниження податкового тиску на інвестиції, тоді як загальний рівень податкового тиску залишається високим, незважаючи на кризу;

• державне кредитування, прямі фінансові вливання в реальний сектор. Урядова підтримка автомобільної промисловості (виділення 5 – 6 млрд. євро). В Україні планувалося надати державні кредити компаніям ГМК та хімічної промисловості. На практиці цей захід досі не реалізовано через брак коштів у стабілізаційному фонді, який було визначено як джерело фінансування;

• реалізація галузевих програм;

• інтенсифікація запровадження цифрових технологій. Уряди країни виділяють кошти на оснащення технічними засобами шкіл, університетів, державних установ тощо. Україна таку практику не застосовувала;

• збільшення виплат за безробіття і розширення покриття й терміну виплати. Фіскальні обмеження не дали змогу Україні застосувати таку практику;

• зниження квоти іноземної робочої сили. Україна такий захід не використовувала.

*Україна-Сполучене Королівство. Спільні риси:*

• заходи для надання ліквідності в національній валюті;

• розширення програм підтримки придбання житла (програми передбачають будівництво доступного житла, розширення програм гарантування кредитів);

• викуп акцій фінансових установ державою;

• обмеження грошової винагороди топ-менеджменту;

• реформування вимог до бухгалтерського обліку;

• енергетичні кредити;

• підтримка проектів державно-приватного партнерства;

• збільшення витрат на підвищення кваліфікації;

• консультаційна допомога;

• програми кредитування;

• формування спеціального фонду для інвестування в малі й середні підприємства.

*Відмінні риси:*

• заходи для збільшення ліквідності в іноземній валюті. Українська практика здійснення інтервенцій на валютному ринку була менш прозорою. Обмежені можливості української економіки та відсутність відповідних ініціатив не дають змогу використати валютні свопи як джерело ліквідності;

• рефінансування та гарантування банківських боргів за рахунок державних коштів. В Україні така практика не використовується;

• вимога до банків кредитувати підприємства та домогосподарства. Для отримання фінансових ресурсів від держави банки повинні укласти з урядом так звану угоду позики, що передбачає певні обсяги і види обов'язкового кредитування споживачів і бізнесу. В Україні аналогічні вимоги до банку відсутні;

• державне кредитування, прямі фінансові вливання в реальний сектор. Урядова підтримка автомобільної промисловості (виділення 2,3 млрд. фунтів стерлінгів), створення екологічних автомобілів. В Україні планувалося надати державні кредити компаніям гірничо-металургійного комплексу та хімічної промисловості. На практиці цей захід досі не реалізовано через брак коштів у стабілізаційному фонді, який було визначено як джерело фінансування;

• реалізація галузевих програм;

• інтенсифікація запровадження цифрових технологій. Уряди країн виділяють кошти на оснащення технічними засобами шкіл, університетів, державних установ тощо. Україна такий захід не застосовувала;

• зниження квоти іноземної робочої сили. Україна такий захід не використовувала;

• розвиток торговельного фінансування. Уряд підтримує фірми-експортери через кредитних гарантії для експорту. В Україні немає програм сприяння експорту завдяки розвитку торговельного фінансування. Однак у деяких урядових програмних документах передбачено надання державних гарантії для залучення підприємствами коштів з метою виконання експортних контрактів.

*Висновки.* Здійснений аналіз антикризових програм країн світу дає змогу дійти висновку, що для боротьби з фінансово-економічною кризою уряди країн використовують такі засоби та заходи:

– захист національного товаровиробника;

– зниження податкового навантаження на фірми;

– звернення за фінансовою допомогою до міжнародних фінансових інституцій та іноземних держав;

– реалізація програм із будівництва та ремонту інфраструктури;

– допомога середньому класу та найбільш вразливим верствам населення;

– часткова націоналізація великих корпорацій та фінансових установ, яким загрожує банкрутство.

Антикризова політика в Україні, як і в інших країнах світу, визначалася як масштабами кризи, так і фінансовими можливостями держави. Аналіз задекларованих і здійснених заходів дає змогу сформулювати відповідні висновки.

Уряд України ухвалив рішення і вдавався до антикризових заходів, які загалом відповідали логіці та напрямкам антикризових дій в інших країнах, хоча українська політика мала свою специфіку. У країні було використано тактику точкового

реагування на кризові явища, оскільки Україна об'єктивно не має ресурсів для того, щоб повністю компенсувати негативні економічні наслідки кризи [3,4].

Економічні наслідки кризи та побічні ефекти антикризової політики в Україні багато в чому повторюють ситуацію в інших країнах. Так, загальним явищем посткризового світу стало накопичення державних боргів, що вимагатиме відповідальної фінансової політики наступними роками для виходу з кризи.

Економічна політика в Україні в середньостроковій перспективі повинна враховувати стан антикризового спаду, який протягом тривалого часу визначатиме економічну динаміку країни. Відсутність інституційних і структурних реформ залишається найбільшою проблемою, що гальмує економічний розвиток країни загалом і заважає здійснювати ефективну економічну політику, зокрема. Саме цей чинник об'єктивно ставить уряд (виконавчу владу) перед вибором між економічною логікою й політичною доцільністю.

#### РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена аналізу державних антикризових програм країн світу з метою виокремлення засобів та заходів для боротьби з фінансово-економічною кризою в Україні.

**Ключові слова:** глобальна фінансова криза, національна економічна система, антикризова політика, заходи державного регулювання.

#### РЕЗЮМЕ

Статья посвящена анализу государственных антикризисных программ стран мира с целью определения средств и мер по борьбе с финансово-экономическим кризисом в Украине.

**Ключевые слова:** глобальный финансовый кризис, национальная экономическая система, антикризисная политика, мероприятия государственного регулирования.

#### SUMMARY

The article analyzes the government's anti-crisis program countries to identify means and measures to combat financial and economic crisis in Ukraine.

**Keywords:** global financial crisis, the national economic system, crisis management policy, state regulation of activities.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Мітін М.М. Напрями та форми регіонального співробітництва в системі світового господарства / М.М. Мітін // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сборник научных трудов. – 2009. – Ч.1. – с.407-410.
2. Наконечний В.М. Україна в глобалізаційних та інтеграційних процесах / В.М. Наконечний // Збірник наукових праць Проблеми міжнародних відносин. – 2010. – №1. – с.248-260.
3. Макогон Ю.В. Стратегія виходу України из кризиса / Ю.В.Макогон // Журнал «Економіст». – 2009. – №6. – с.28-32.
4. Медведкина Е.А. Эволюционные процессы в экономиках стран Европы в условиях глобализации / Е.А. Медведкина // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. Сборник научных трудов. Севастополь - Донецк: ДонНУ. – 2009. – с.409 – 415.
5. Kuznecovs, O., Maslovs, A. (2004) «Relative FDI Attractiveness of Eight EU Accession States». SSE Riga Working Papers 2004:5 (60) Merlevede, B., Schoors, K. (2004) «Determinants of Foreign Direct Investment in Transition Economies», Centre for Russian International Socio-Political and Economic Studies, Ghent University, Belgium.

УДК 330.322.01

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Денисенко І.А., к.е.н., доцент кафедри економічної теорії і маркетингу Луганського національного аграрного університету

Розвиток будь-якої економічної системи припускає активізацію інвестиційної діяльності шляхом залучення додаткових ресурсів і більш ефективного використання вже наявних. Розкриття економічної сутності поняття «інвестиції» є важливим моментом при дослідженні інвестиційних процесів, визначенні напрямків інвестиційної політики. Це обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Проблематика інвестиційної привабливості є достатньо висвітленою у класичній та сучасній економічній літературі. Зокрема цим питанням присвячено роботи В. Беренса, І.О. Бланка, Н.М. Гуляєвої, Дж. М. Розенберга, Н.Д. Свірідової, П.М. Хавренка, Н.А. Хрущ, однак специфіка аграрних підприємств вимагає розробки особливих підходів до визначення інвестиційної привабливості.

Метою статті є узагальнення наукових підходів щодо трактування категорії «інвестиції» та розробка теоретичних основ інвестиційної привабливості в аграрному секторі економіки.

В економічній літературі існує кілька різних підходів до визначення категорії «інвестиції». В першому підході автори при розкритті сутності інвестицій враховують можливість здійснювати інвестування тільки в грошовій формі – «інвестиції – це використання грошей для одержання великих грошей...» [1].

В другому підході вчені-економісти розглядають інвестиційні витрати як витрати на створення нових потужностей з виробництва машин, фінансування житлового, промислового і сільськогосподарського будівництва, а також тваринних запасів.

Інші автори, а саме Райзберг Б.А. [2], Лаврушин О.І. [3] під інвестиціями розуміють лише довгострокові вкладення. При такому розгляді за рамками інвестиційної діяльності залишаються короткострокові фінансові вкладення.

Дуже часто інвестиції трактуються як набір благ, цінностей, вкладених у підприємницьку діяльність з метою одержання доходу в майбутньому [4;5;6].

Двоїстий характер інвестицій розкрито в теорії Дж. Кейнса: «інвестиції – це поточний приріст цінності капітального майна в результаті виробничої діяльності даного періоду та частина доходу за даний період, що не була використана для споживання». З одного боку вони відбивають інвестиційний попит, а з іншого – виступають у формі витрат, що визначають приріст вартості капіталу майна. Зазначимо також, що двоїста сутність категорії інвестицій нормативно закріплена в Законі України «Про інвестиційну діяльність» - «інвестиції – це усі види майнових і інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької діяльності з метою одержання прибутку чи доходу, або соціального результату»

Проаналізувавши різні підходи, вважаємо доцільним запропонувати таке визначення: «інвестиції – це грошові, майнові, інноваційні та інтелектуальні цінності, що вкладаються в об'єкти усіх видів діяльності, з метою одержання поточного доходу,

забезпечення росту капіталу в планованому періоді чи досягнення соціального ефекту»

Відновлення повноцінного інвестиційного процесу в АПК є важливою економічною національною проблемою, вирішення якої сприятиме підвищенню продовольчої безпеки держави і виходу агропромислового виробництва з кризового стану.

Національна програма розвитку агропромислового комплексу на 1999-2010 роки передбачала «значно збільшити виробництво продуктів землеробства й тваринництва з метою кращого задоволення зростаючих потреб населення в продуктах харчування, а промисловості - в сільськогосподарській сировині». Вирішення цього завдання можливо за рахунок прискорення реформування та розвитку аграрного сектору економіки на засадах приватної власності. Як свідчить світовий та вітчизняний досвід, ефективне реформування економіки можливо за умови активізації інвестиційної діяльності, консолідації всіх джерел інвестування, а також істотного збільшення обсягу інвестицій.

Сутність інвестицій найбільш повно розкривають їхні види. В економічній літературі надано багато схем класифікації інвестицій. Як правило інвестиції класифікуються за такими ознаками:

1. видами;
2. суб'єктами інвестиційної діяльності;
3. об'єктами застосування;
4. характером участі в інвестиційному процесі;
5. формою власності на інвестиційні ресурси;
6. ступенем ризику;
7. регіональною належністю;
8. термінами застосування.

Класифікація інвестицій, представлена Загороднім О.І. та Стадницьким Ю., містить лише загальні ознаки, що не повною мірою відображають економічну сутність категорії "інвестиції". Класифікація інвестицій підприємства, надана професором Бланком І.О. [7] не враховує характер відтворення об'єктів інвестування.

Достатньо детально надано класифікацію інвестицій вітчизняними науковцями Свірідовою Н. Д. [8] та Хрущ Н.А. [9]. Ми підтримуємо їхню точку зору. На нашу думку, у класифікацію надану Свірідовою Н.Д. доцільно врахувати фактор ризику, а до класифікації Хрущ Н.А. Додати за періодом здійснення та розширити за характером відтворення об'єктів інвестування. Запропонована класифікація враховує вищезазначені недоліки та зображена на рис.1.

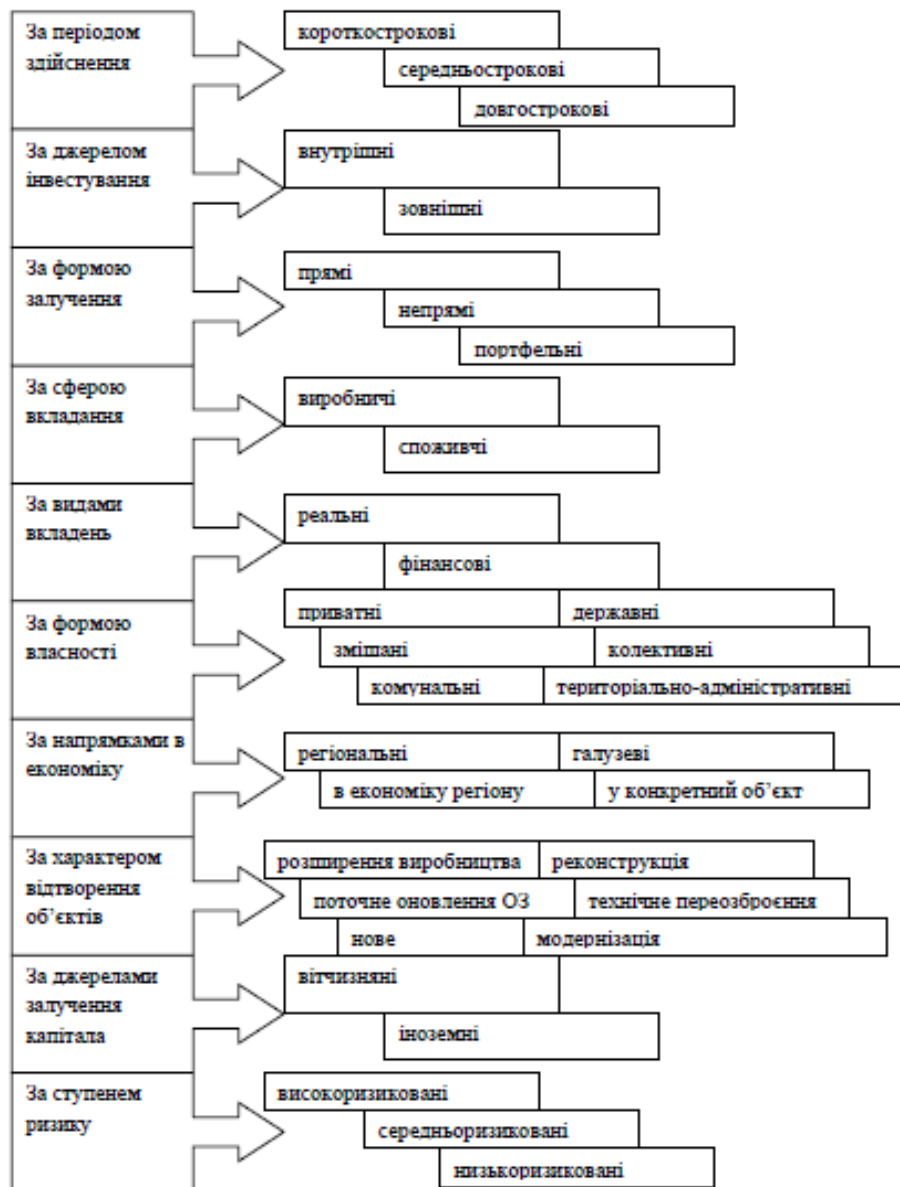


Рис. 1. Класифікація інвестицій



Фінансово-господарська діяльність будь-якого підприємства є неможливою без вкладення коштів, які можуть мати власний та залучений характер, тобто без залучення власних та залучених інвестиційних ресурсів. Питання залучення інвестиційних ресурсів є важливим на будь-якому етапі функціонування підприємства: починаючи із етапу створення та закінчуючи його ліквідацією. Підприємство, яке використовує залучені інвестиційні ресурси, має більш високий фінансовий потенціал свого розвитку і можливості приросту фінансової рентабельності діяльності, проте в більшій мірі утворює фінансовий ризик і загрозу банкрутства, які зростають при зростанні питомої ваги залучених засобів в загальній сумі капіталу, що використовується.

Для отримання залучених інвестиційних ресурсів підприємство повинно відповідати ряду характеристик, тобто бути інвестиційно привабливим. Розробити інвестиційну стратегію підприємства неможливо без оцінки інвестиційної привабливості підприємства.

Оцінці інвестиційної привабливості підприємств передують оцінка інвестиційного клімату країни, регіону, галузі. Під інвестиційним кліматом прийнято розуміти сукупність об'єктивних та суб'єктивних умов, які впливають на процес інвестування народного господарства та окремих підприємств, компаній, галузей. Слід особливо наголосити, що в даному визначенні не проводиться поділу між вітчизняними та іноземними інвестиціями.

У даному контексті слід зауважити, що, коли розглядати інвестиції як придбання реальних активів для здійснення виробничої діяльності, а не як суто фінансову операцію, умови стабільності та передбачуваності економічного середовища вкладання капіталів і поведінки потенційних реципієнтів повинні носити вже довготерміновий характер. Виходячи з цього, сукупність чинників, які складають інвестиційний клімат, слід, на нашу думку, розділити на дві основні групи: регуляторні та макроекономічні.

Регуляторні чинники відображають вплив на інвестицію з боку органів державної влади різного рівня у вигляді вимог щодо реєстрації, оподаткування, ліцензування, сертифікації підприємницької діяльності тощо. Ризики інвестиціям з боку регуляторних чинників можуть бути подолані в ході безпосередніх домовленостей між інвестором та представниками державної влади.

Макроекономічні чинники відображають значно більш глибокі залежності та стосуються характеристик макроекономічного (а також інституційного) середовища, в якому розгортається інвестиція - динаміки грошово-кредитної сфери, стану внутрішнього ринку, рівня ресурсної забезпеченості тощо. Вплив з боку цього середовища є не персоналізованим та обумовлений дією об'єктивних ринкових законів, а відтак є довгостроковим та практично не підлягає врегулюванню, а отже - просто враховується в процесі розробки інвестиційного проекту. Надання інвестору певних пільг чи преференцій може тимчасово перевести проблему на регуляторний рівень. Проте в цьому разі ефективність реалізації інвестиції стає цілком залежною від адміністративних рішень органів державної влади.

Як вже зазначалося вище, оскільки базовою метою будь-якого інвестора є отримання належної віддачі від вкладення капітальних ресурсів, головною характеристикою інвестиційного клімату є саме спроможність економіко-правового середовища до забезпечення цієї віддачі. В цьому параметрі поняття інвестиційного клімату збігається з поняттям підприємницького клімату. Проте ці два поняття в жодному разі не можуть бути тотожними. Адже цілком можливою є ситуація, за якої економіко-правові умови є несприятливими для отримання високого прибутку, проте інвестиції розглядаються інвестором як такі, що можуть дати значну віддачу у стратегічній перспективі за рахунок оволодіння ринками збуту, ресурсами, зайняття вигідного геостратегічного положення. І навпаки, умови можуть сприяти швидкому збагаченню внаслідок спекулятивної, або й напівазконної діяльності, користування пільговими умовами, наданими іноземному інвестору, проте останній не розглядатиме своє вкладення як довгострокове і прагнучим до якнайшвидшої репатріації максимальної частки прибутку. Таким чином, одним з базових орієнтирів державної економічної стратегії має бути максимальне зближення параметрів підприємницького та інвестиційного клімату.

Інвестиційний клімат в Україні залишається несприятливим. За оцінками Міністерства економіки, загальна потреба в інвестиціях для структурної перебудови економіки України становить від 140 до 200 млрд. дол. США, а щорічна потреба – близько 20 млрд. дол. США. Обсяг необхідних іноземних інвестицій в економіку України становить 40-60 млрд. дол. США. За оцінками експертів Всесвітнього банку, для досягнення рівня розвитку США Україні потрібно загалом 4 трлн. дол. США. Порівняно з цими цифрами фактичні обсяги інвестицій в Україну є мізерними.

Це пояснюється тим, що потенційного іноземного інвестора лякають не стільки проблеми технічного характеру, які він може мати в нашій країні, а невизначеність, робота в постійно мінливому політичному і економічному середовищі. Так, загальний обсяг прямих іноземних інвестицій в Україну на 01.01.2011 р. складає 349 доларів США на одного мешканця України. Цей показник значно відстає від аналогічних показників держав Центральної і Східної Європи.

Разом з цим, наша країна залишається привабливою для іноземних інвесторів. Бажання вкладати капітал в нашу економіку зумовлено метою закріпитися на перспективному ринку збуту України; прагненням отримувати прибутки на довгостроковій основі; доступом до порівняно дешевих джерел сировини та ресурсів, що підвищує конкурентоспроможність продукції за рахунок економії витрат виробництва і наближеності до джерел сировини; використання відносно дешевої і кваліфікованої робочої сили, як важливого фактору зниження витрат виробництва і, відповідно, собівартості продукції.

Вступ України до СОТ дав можливість значно розширити кордони співробітництва, як на рівні учасників зовнішньоекономічної діяльності, так і на рівні держав. Досвід інших країн-учасниць СОТ підтверджує, що в середньому за рік вступу країн в СОТ іноземні інвестиції збільшуються на 1-1,5% від валового внутрішнього продукту.

Кабінет Міністрів України затвердив Державну цільову програму розвитку українського села на період до 2015 року. Згідно прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2010 р. зростання ВВП у 2010 р. повинно становити 3%. Світовий банк чекає в 2010 році зростання ВВП всього на 1% при погіршенні умов для зовнішньої торгівлі - темпи зростання імпорту товарів і послуг (2,4%) випередять приріст експорту (1,1%). Експерти консенсус-прогнозу Мінекономіки розраховують, що зростання реального ВВП в 2010 році становитиме 1,7%, а споживчих цін - 14,6%. Так чином загальний обсяг інвестицій в 2010 р. може становити 304 726 млн. грн., а прями іноземні інвестиції 7154 млн. дол. США, або 5,4 % від ВВП.

Інформацію про інвестиційний клімат можна отримати завдяки рейтинговим агенціям. Так, наприклад, завдяки рейтингам Standard&Poor's, Moody's та Fitch інвестор вивчає перспективність капіталовкладень у той чи інший проект. Трапляється, що будівничі рейтинги помиляються, й інвестор програє. Проте це не привід нехтувати оцінками «аналітичної трійки», адже альтернативи цим впливовим агенціям наразі не існує.

Правове середовище є одним з найважливіших факторів формування інвестиційного клімату. З досвіду багатьох країн стало очевидним, що збалансованого бюджету, сучасних технологій та сильного Національного банку недостатньо щоб гарантувати нормальну інвестиційну діяльність. Повинні бути також ефективні суди, контракти, що мають правову силу, справедливі закони, захист прав власності, передбачувані правила та процедури. Підприємці в усіх країнах мають труднощі з податками, митними процедурами, стандартами та іншими вимогами. Але привабливий інвестиційний клімат пропонує підприємцям певні права і гарантії: право на отримання попереднього повідомлення про запропоновані зміни у правилах, нормативах, стандартах та законах, що регулюють економічну і комерційну діяльність, право публічних коментарів та відкритих дебатів, право вимагати підзвітності і подавати апеляції.

Для інвестора важлива наявність:

- цивільного, контрактного і корпоративного права як основи правил гри (в Україні особливо недосконале корпоративне право);

- права власності на землю і нерухомість, оскільки ніхто не захоче вкладати інвестиції, якщо ці права у будь-який момент можуть бути заперечені;
- надійної системи земельної реєстрації;
- права на використання землі як додаткового забезпечення (застави) під кредит, який надає банк або кредитор дебітору;
- гарантії на випадок неспроможності дебітора.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Розенберг Дж. М. Инвестиции: Терминологический словарь. - М.: ИНФРА-М, 1997. - 400 с.
2. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 495 с.
3. Лаврушин О.И. Кредит / Российская банковская энциклопедия. М., 1996.
4. Ананьев М. А. Экономика и география международного туризма. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1975. - 298 с.
5. Беренс В., Хавренек П.М. Руководство по оценке эффективности инвестиций: Пер. с англ. - М.: Инфра-М, 1995.
6. Гаврись А.Н., Лучная М.В. Стимулирование и защита иностранных инвестиций в базовые отрасли Украины // Технический прогресс та ефективність виробництва: Вісник НТУ «ХПІ». -2003.- Вип 20. Том. 1. – С. 21-23.
7. Бланк І.О., Гуляєва Н.М. Інвестиційний менеджмент : підручник / за ред. А.А. Мазаракі. - К. : КНТЕУ, 2003. - 398 с.
8. Свірідова Н.Д. Прямі іноземні інвестиції: світовий досвід та стратегія залучення в економіку України: Монографія. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля, 2004. – 169 с.
9. Хрущ Н.А. Інвестиційна діяльність: сучасні стратегії і технології. / Н.А. Хрущ. –Хмельницький: ХНУ, 2004. – 309 с..

#### РЕЗЮМЕ

В статті досліджуються проблеми пов'язані з визначенням і класифікацією інвестицій та впливом їх складових на розвиток сільського господарства. Встановлено, що існує декілька підходів до визначення категорії «інвестиції» жодне з яких в сучасних умовах не відповідає реаліям і потребує уточнення. Доведено, що інвестиційний процес в сільському господарстві є важливою економічною національною проблемою, вирішення якої сприятиме підвищенню продовольчої безпеки держави і виходу агропромислового виробництва з кризового стану.

#### РЕЗЮМЕ

В статье исследуются проблемы связанные с определением и классификацией инвестиций, а также влиянием их составляющих на развитие сельского хозяйства. Установлено, что существует несколько подходов к определению категории «инвестиции», ни одно из них в современных условиях не отражает реалии и требует уточнения. Доказано, что инвестиционный процесс, в сельском хозяйстве, является важной национальной экономической проблемой, решение которой будет способствовать повышению продовольственной безопасности государства и выходу агропромышленного комплекса из кризиса.

#### SUMMARY

In article are researched problems connected with determination and categorization investment, as well as influence their forming on development of the agriculture. It is Installed that exists several approaches to determination of the categories "investments", nor one of them in modern condition does not reflect realities and requires revision. It is proved that investment process, in agricultures, is an important national economic problem, decision which will promote increasing to food safety state and output агропромышленного complex from crisis.

УДК 339.9 (100)

### СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ГЛОБАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ: ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ

Денисова Е.Ю., аспирант кафедры международной экономики, Донецкий национальный университет

*Актуальность темы.* Новой характерной чертой функционирования мирового хозяйства становится глобализация всей системы международных отношений, которая носит всеобщий характер и охватывает не только сферу экономики, но и все остальные сферы общественной жизни: политику, социальную сферу, систему информации, образование, культуру и идеологию, безопасность, окружающую среду.

Глобализация мировой экономики оказывает все возрастающее воздействие на функционирование национальных экономик. Экономическое измерение глобализации включает многократно возросшие за последние десятилетия межстрановые потоки товаров и услуг, капитала, труда и информации, а также интернационализацию производственных процессов вплоть до международного разделения отдельных технологических операций.

*Цель исследования* состоит в изучении подходов к определению степени влияния глобализации на развитие мировой экономики в условиях транснационализации и регионализации.

*Анализ научных публикаций* свидетельствует, что исследованию проблем глобального развития мировой экономики посвящены работы ученых и практиков: Б. Губского, Я.А. Жалило, А.А. Пересады, Ю.В. Макогона, С. Шмидта, М.Д. Джонка и многих других.

*Основная часть.* Исследователи считают, что в экономической науке термин глобализация впервые был предложен профессором Гарвардской школы бизнеса Т. Левиттом в статье «Глобализация рынков», опубликованной в 1983г. [1, с. 1242]. Первоначально под этим термином понималось образование единых мировых рынков, на которых действуют крупные корпорации, производящие аналогичные товары и услуги. В настоящее время существует большое количество определений этого процесса, зачастую вступающих в противоречие друг с другом.

На макроэкономическом уровне глобализация проявляется в стремлении государств и интеграционных объединений к экономической активности вне своих границ за счет либерализации торговли, снятия торговых и инвестиционных барьеров, создания зон свободной торговли и т.п. Кроме того, процессы глобализации и интеграции охватывают межгосударственные согласованные меры по целенаправленному формированию мирохозяйственного рыночного (экономического, правового, информационного, политического) пространства в крупных регионах мира [2, с. 410].

На микроэкономическом уровне глобализация проявляется в расширении деятельности компаний за пределы внутреннего рынка. Большинству крупнейших транснациональных корпораций приходится действовать в глобальных масштабах: их рынок становится любой район с высоким уровнем потребления, они должны быть способны удовлетворять спрос потребителей везде, независимо от границ и национальной принадлежности. Компании мыслят в глобальных категориях покупателей, технологий, издержек, поставок, стратегических альянсов и конкурентов. Различные звенья и стадии проектирования, производства и сбыта продукции размещаются в разных странах, унифицируясь в международном масштабе. Создание и развитие транснациональных фирм позволяет обойти множество барьеров (за счет использования трансфертных поставок, цен, благоприятных условий воспроизводства, лучшего учета рыночной ситуации, приложения прибыли и т.д.) [2, с. 411].

Глобализация, охватившая все регионы и секторы мирового хозяйства, принципиально изменяет соотношение между внешними и внутренними факторами развития национальных хозяйств в пользу первых. Ни одна национальная экономика независимо от размеров стран и уровня развития не может больше быть самодостаточной, исходя из имеющихся факторов производства, технологий и потребности в капитале. Ни одно государство не в состоянии рационально формировать и реализовывать экономическую стратегию развития, не учитывая приоритеты и нормы поведения основных участников мирохозяйственной деятельности. В этих условиях экономическое развитие стран зависит от способности интегрироваться в мировую экономику. Особое значение это обстоятельство приобретает для стран, которые одновременно решают проблемы трансформации в систему мирохозяйственных связей в качестве равноправного партнера.

Мировое экономическое пространство остается существенно неоднородным из-за увеличения технологического разрыва между странами по сравнению с началом индустриальной эры. В развитых странах преобладают четвертый и пятый технологические уклады, в странах среднего уровня развития — уклады третий и четвертый, а в странах мировой периферии сохраняются доиндустриальные технологии. На этой почве вырвавшиеся вперед страны, используя наиболее эффективные технологии, экспортируют наукоемкие товары и услуги (например, компьютеры, программное обеспечение, мобильные телефоны, услуги космической связи и т.п.) в страны с низким и средним уровнем развития, получая при этом огромные сверхприбыли.

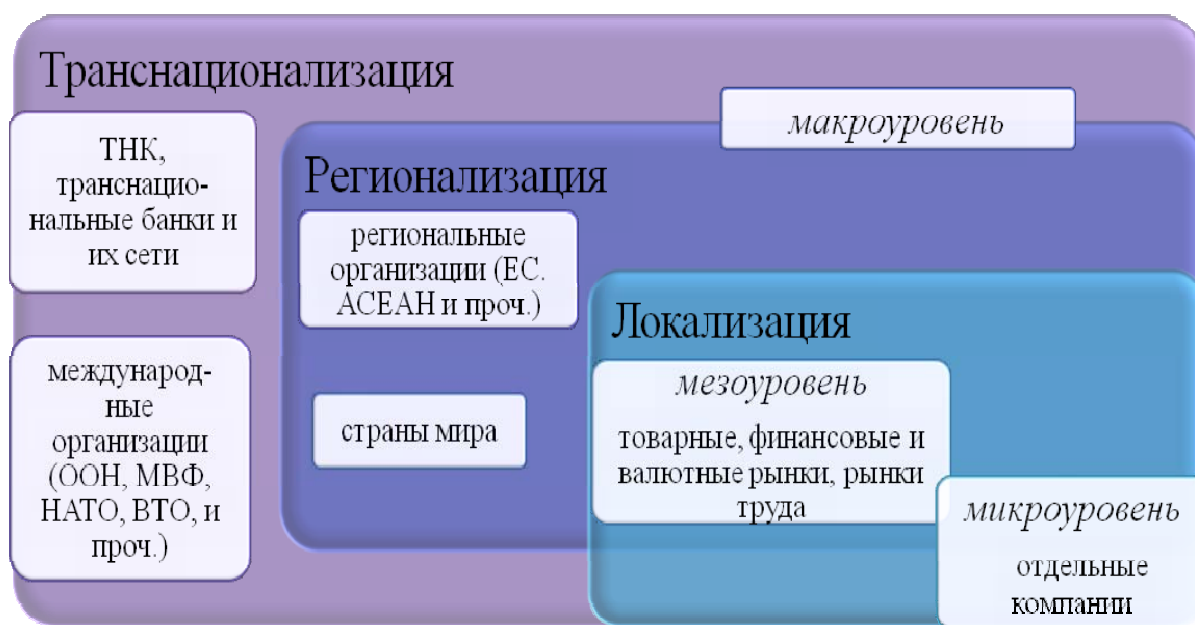


Рис. 1.1. Структура современного процесса глобализации

Характерной чертой глобализации в экономике становится сочетание процессов автономизации и интеграции. Это нашло отражение в парадоксе Нейсбита: Чем выше уровень глобализации экономики, тем сильнее ее мельчайшие участники. Дж. Нейсбит отмечает движение, с одной стороны, к политической независимости и самоуправлению, с другой, — к формированию экономических альянсов [2, с. 411].

Следовательно, парадокс глобализации в том, что чем богаче и крепче внутренние связи общества, тем выше степень его экономической и социальной консолидации, и чем полнее реализуются его внутренние ресурсы, тем успешнее оно способно использовать преимущества интеграционных связей и адаптироваться к условиям глобального рынка.

Глобализация стала доминирующим фактором новой эры. Стремительное ускорение глобальных процессов является результатом интенсификации ряда экономических, политических и технологических факторов. Среди них следует особо отметить [3]:

- засилье ТНК в мировом хозяйстве;
- либерализация и усиление международной конкуренции;
- рост международной торговли и инвестиций;
- консолидация активов и преобразование международных слияний и поглощений в один из главных факторов глобализации;
- повышение уровня интеграции информационных, коммуникационных и компьютерных технологий и их значение в экономической глобализации мира и как следствие - развитие глобальных сетей;
- фрагментация (регионализация) мирового развития;
- формирование рыночной экономики на постсоциалистическом пространстве.

Глобализация экономики — сложный и противоречивый процесс. С одной стороны, она облегчает хозяйственное взаимодействие между государствами, создает условия для доступа стран к передовым достижениям человечества, обеспечивает экономно ресурсы, стимулирует мировой прогресс [4, с. 156-163].

С другой, в качестве проблем, потенциально способных вызвать негативные последствия от глобализационных процессов во всех странах, можно назвать следующие:

- неравномерность распределения преимуществ от глобализации в разрезе отдельных отраслей национальной экономики;

- возможная деиндустриализация национальных экономик;
- возможность перехода контроля над экономикой отдельных стран от суверенных правительств в другие руки, в том числе к более сильным государствам, ТНК или международным организациям;
- возможная дестабилизация финансовой сферы, потенциальная региональная или глобальная нестабильность из-за взаимозависимости национальных экономик на мировом уровне. Локальные экономические колебания или кризисы в одной стране могут иметь региональные или даже глобальные последствия [5, с. 197-198].

Ярким примером этого является нынешний мировой финансовый кризис, первый крупный кризис в эпоху глобализации. Финансовый кризис, берущий свое начало с обвала ипотечного рынка США, обрел глобальный характер и затронул практически все рынки развитых и развивающихся стран, начиная от локальных фондовых рынков и рынков недвижимости до валютных рынков, рынков сырьевых товаров, вплоть до международного рынка капитала. Некоторые считают, что одним из возможных выходов из кризиса является обратный процесс – деглобализация. Также выход из этого кризиса возможен через изменение характера глобализации [6].

Неуправляемость мировой экономики приобрела черты глобальной проблемы современности. Будучи одним из весомых негативных последствий глобализации, она приходит во все более острое противоречие с задачами обеспечения устойчивого развития мирового сообщества.

Глобализация, существенно ослабив традиционные национальные системы государственного регулирования экономики, в то же время не привела к созданию таких международных, а тем более наднациональных механизмов регулирования, которые восполняли бы возникший в результате этого пробел. Исключением из этого правила в значительной степени является лишь ЕС, особенно еврозона (Европейская валютная система), которая, однако, покрывает далеко не все пространство, на котором развернулась и продолжает развиваться глобальная экономика. Неразрешенность данного противоречия выражается в снижении управляемости мировой экономики, что характерно и для системы международных отношений в целом [7, с. 990-992].

Международный финансовый кризис привел к резкому сокращению инвестиций в глобальном масштабе, значительному падению торговли, тенденции роста протекционизма. Экономическая глобализация столкнулась с вызовом, но этот процесс не остановится.

Международный финансовый кризис выявил "слабое звено" экономической глобализации, но в то же время укрепил желание государств сотрудничать вместе в целях решения проблемы. Ярким свидетельством того является постепенное повышение роли G20, в которой наряду с традиционными ведущими странами мира — «большой восьмеркой» — все больший вес обретают новые развивающиеся экономики. В условиях нынешнего международного финансового кризиса страны заявили, что нужно отказаться от искушения протекционизма.

Члены ВТО отметили, что отказ от взаимного обмена не обеспечит экономического процветания, приспособленчество отдельных правительств к протекционизму является трусливым, недальновидным поведением. В сотрудничестве по борьбе с кризисом страны приступили к поиску решения глубоко укоренившихся проблем мировой экономики, что позволит экономической глобализации развиваться в новом контексте [3].

Финансовые лидеры крупнейших государств мира приняли решение о сотрудничестве между богатыми и бедными странами с целью преодоления серьезного кредитного кризиса, поразившего мировые финансовые рынки.

Расширение глобальных рынков, углубление социального разделения труда, рост транснациональных корпораций и т.д. стимулировали глобализацию экономики. Эти движущие силы все еще существуют. С присоединением к глобальной рыночной системе растущего числа субъектов с формирующейся рыночной экономикой, процесс экономической глобализации стал необратимым. Касаясь дальнейшего развития экономической глобализации, многие развивающиеся страны считают, что она должна приобрести новый вид [8].

Прежде всего, экономическая глобализация должна поставить на путь развития большее количество стран и социальных групп, чтобы ее "дивиденды" были распределены более справедливо и равномерно. Во-вторых, экономическая глобализация должна обладать духом более равных консультаций, развивающиеся страны не должны продолжать пассивно соглашаться с любыми навязываемыми условиями и правилами. В-третьих, в процессе экономической глобализации необходимо исправить концепцию, что "кроме свободного рынка не нужно ничего другого", экономической глобализации необходим эффективный контроль [9].

*Выводы.* Таким образом, глобализация стала важнейшей реальной характеристикой современной мировой системы, одной из наиболее влиятельных сил, определяющих ход развития стран. Происходит как увеличение количества общих для группы государств проблем, так и расширение числа и типов интегрирующихся субъектов.

Кризис 2008–2009 гг. показал, что человечество лишь начинает познавать законы функционирования всемирной финансово-экономической системы. Сегодня эффективность мировой экономики и мирового финансового рынка в значительной мере служит интересам лишь «золотого миллиарда», в будущем она должна стать таковой для всего мира, в том числе для развивающихся стран. Подлинно глобальный мир может развиваться только при условии всеобщего консенсуса.

## РЕЗЮМЕ

Статья посвящена изучению современных подходов к определению степени влияния глобализации на развитие мировой экономики в условиях транснационализации и регионализации.

**Ключевые слова:** глобализация, глобальная экономика, транснационализация, глобальный финансовый кризис, рыночная экономика, либерализация.

## РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена вивченню сучасних підходів до визначення ступеня впливу глобалізації на розвиток світової економіки в умовах транснаціоналізації й регіоналізації.

**Ключові слова:** глобалізація, глобальна економіка, транснаціоналізація, глобальна фінансова криза, ринкова економіка, лібералізація.

## SUMMARY

Article is devoted to the study of modern approaches to determining the extent of the impact of globalization on the world economy in the context of transnationalization and regionalization.

**Key words:** globalization, global economy, the transnationalization, global financial crisis, the market economy, liberalization.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Молочко І.М. Теоретико-методологічні аспекти розвитку фінансової глобалізації [Текст] / І.М. Молочко // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сборник научных трудов. – Донецк: ДонНУ, 2008. - С. 1242-1246.
2. Медведкина Е.А. Эволюционные процессы в экономиках стран Европы в условиях глобализации [Текст] / Е.А. Медведкина // Проблеми и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ: Сборник научных трудов. – Донецк: ДонНУ, 2009. - С. 409 – 414.

3. Финансовая архитектура посткризисного мира: эффективность и/или справедливость [Электронный ресурс] // Посткризисный мир: [сайт]. - Режим доступа: [www.postcrisisworld.org/files/book\\_small\\_all.pdf](http://www.postcrisisworld.org/files/book_small_all.pdf).
4. Сухоруков А.И. Теоретические предпосылки деформации экономических циклов [Электронный ресурс] // InVenture: [сайт] / А.И.Сухоруков – Режим доступа: <http://www.inventure.com.ua/main/security/govsecurity/teoreticheskie-predposylki-deformacii-ekonomicheskikh-ciklov>
5. Білий О.І. Структурна перебудова економіки України в умовах глобалізації (теоретико-методологічний аспект) [Текст] / О.І. Білий // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сборник научных трудов. – Донецк: ДонГУ, 2010. - С. 196-199.
6. Тарабукіна О.М. Інвестиційна привабливість території як мотивуючий фактор інвестиційної діяльності [Текст] / О. М. Тарабукіна // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 12. – С. 6-9.
7. Тарасова Е.В. Причины финансового и инвестиционного кризиса и пути его преодоления в Украине [Текст] / Е.В. Тарасова // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сборник научных трудов. – Донецк: ДонГУ, 2010. - С. 990-994.
8. Corporate FDI Plans on Hold for the Next Two Years [Электронный ресурс] // А.Т. Kearney : [сайт]. - Режим доступа: <http://www.atkearney.com/index.php/News-media/corporate-fdi-plans-on-hold-for-the-next-two-years.html>.
9. Андрушкевич Ф. Природа та сутність глобалізаційних змін сучасного світу [Електронний ресурс] / Ф. Андрушкевич // Гілея: науковий вісник. – 2010. - Режим доступу: [www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2010\\_32/.../F1\\_doc.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2010_32/.../F1_doc.pdf).

УДК 658.818.003.13

### МАРКЕТИНГОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ КЛІЄНТІВ: ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ

Іваненко Л.М., к.е.н., доцент кафедри маркетингу Донецького національного університету

#### Постановка проблеми

Визначальним фактором будь-якого підприємства для досягнення успіху на ринку є здатність ефективно залучати нових клієнтів і утримувати існуючих. При цьому клієнти розглядаються підприємцями, з одного боку, як джерело фінансових коштів, а з другого, як цінний ресурс. Інтерпретація клієнтів як цінних ресурсів пояснює той факт, що протягом останніх 30 років підприємства прагнуть обслуговувати важливих клієнтів у рамках специфічних концепцій. Тим самим вони намагаються досягти переваги на ринку. На високу значущість теми указує також незмінний інтерес учених до менеджменту ключових клієнтів.

#### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Для відповідних концепцій використовуються різні назви, наприклад, «менеджмент національно значущих клієнтів», «менеджмент крупних клієнтів» або «маркетинговий менеджмент стратегічних клієнтів». Основні аспекти менеджменту ключових клієнтів К. Пардо розкриває таким чином: «У портфелі будь-якої фірми завжди є центральне ядро замовників. Постачальник упевнений, якщо обмінними відносинами з ними управляти по-особливому, то можна отримати більший комерційний ефект. Це ті замовники, яких постачальник визначає як своїх ключових клієнтів. Менеджмент ключових клієнтів означає формування нової місії (подібно створенню нових робочих місць, освоєнню нових сфер діяльності тощо) та її інтеграцію до діючих фірмових структур. Нова місія припускає координацію постачальником інформації і дій у часі та просторі відносно до замовника як єдиного цілого» [1].

Таким чином, маркетинговий менеджмент ключових клієнтів пов'язує специфічні організаційні рішення з відібраними споживачами. Тим самим установлюється тісний зв'язок між цими двома категоріями ресурсів. Відповідно управління ключовими клієнтами може бути інтерпретовано як орієнтована на продажі концепція менеджменту, що охоплює аспекти організації та стратегії продажів. Для прив'язки цінного ресурсу «клієнт» до постачальника формується організаційне рішення, адаптоване до специфічних потреб замовника. Це рішення перетворюється на ресурс у тому випадку, якщо воно сприяє більш ефективному й раціональному обслуговуванню клієнта порівняно з конкурентами і тим самим ізольовує його від них. Конкретне вираження організаційного рішення може набувати різних форм. Але воно, на думку Б. Івенса, необов'язково повинне становити собою самостійну організаційну форму в рамках маркетингового менеджменту ключових клієнтів [2].

Сучасний споживач в значній мірі відрізняється від класичного клієнта компанії. Нові клієнти прагнуть до інноваційного споживання. Ця нова тенденція сприяє різного роду змінам в традиційному купівельному поведінні і тому повинна враховуватися у маркетинговому менеджменті клієнтів [3].

Важливість ефективного маркетингового менеджменту клієнтів є актуальним для всього спектра бізнесу: від невеликих підприємств до гігантів.

#### Постановка цілі

Метою статті є визначення методологічних напрямів та критеріїв оцінки ефективності маркетингового менеджменту клієнтів.

#### Виклад основного матеріалу

Пошук шляхів створення ефективної системи маркетингового менеджменту клієнтів призвів до формування і розвитку так званих клієнт-орієнтованих компаній, в основу яких закладена сформульована ще у 80-х роках на Заході концепція Customers Relationships Menegement, або CRM (дослівно – «управління відносинами з клієнтами») [4].

Уперше термін CRM використав Американський маркетолог Б. Шнайдер, який помітив: «Найбільше мене вбивають теоретики і бізнесмени, які стурбовані питанням, як привернути клієнта. Тим часом найсерйозніша проблема сучасного бізнесу – клієнта утримати». Слідом за Б. Шнайдером тему CRM продовжили розвивати цілий ряд теоретиків і практиків менеджменту: швед К. Гренрус, американці Л. Беррі, Т. Льовітт, Б. Джексон та ін. Протягом років вони разом зі своїми студентами аналізували практику сотень успішних західних корпорацій.

Сьогодні ми можемо виділити такі основні ознаки клієнт-орієнтованих компаній:

1) для клієнт-орієнтованих компаній характерні такі служби збуту, які структуруються не за типами продуктів і послуг, а за типами клієнтів;

2) у клієнт-орієнтованих компаніях сприймають закон Парето (стосовно бізнесу – 80 % прибутку приносять 20 % клієнтів), як пряме керівництво до дії. Тому в таких компаніях, як правило, створюється нова посада – клієнт-менеджер;

3) більшість сучасних клієнт-орієнтованих компаній використовує спеціалізоване програмне забезпечення, яке називається CRM-рішення. Майже всі відомі виробники управлінського софту мають у своїх портфелях такі продукти. У CRM-рішеннях були передбачені функції зберігання й обробки інформації про клієнтів, стеження за ходом операцій з ними та ін. У поєднанні з програмами для розпізнавання голосу CRM-рішення можуть навіть ідентифікувати клієнта, що телефонує і автоматично сполучати

його з потрібним клієнт-менеджером. Тут ми спостерігаємо ще один прояв діалектичного взаємозв'язку клієнтського і інфраструктурного типів інтелектуального капіталу.

Ефективний маркетинговий менеджмент клієнтів, або клієнтського капіталу, сьогодні є важливою задачею для багатьох підприємств-гігантів. Наприклад, концерн Siemens із 2003 р. увів систему управління клієнтським капіталом на основі так званих кластерів – стандартних комплексних пропозицій для певного типу клієнтів [5]. У результаті, якщо у 2003 р. обсяг продажів склав 74, 233 млрд. євро, а чистий прибуток – 2,445 млрд. євро, то у 2004 р. обсяг продажів склав 75,167 млрд. євро, а чистий прибуток – 3,405 млрд. євро. Проте, як відзначають фахівці компанії, оцінка клієнтського капіталу залишається складною проблемою.

Заслугує на увагу спроба розробити критеріальну основу оцінки маркетингового менеджменту клієнтським капіталом, яка була здійснена Л. Едвінсоном у шведській компанії Skandia. Тут у системі оцінки інтелектуального капіталу було виділено «аспект замовника», який оцінювався такими основними показниками:

1. частка ринку, %;
2. число показників обліку;
3. кількість упущених замовників;
4. доступність телефону, %;
5. кількість візитів постачальників у компанію;
6. кількість днів, витрачених замовниками на візит у компанію;
7. охоплення ринку, %;
8. кількість контрактів;
9. кількість фондів;
10. кількість продажів;
11. кількість менеджерів із роботи з фондами;
12. кількість контрактів у розрахунку на одного працівника, який використовує інформаційні технології;
13. індекс задоволеності клієнта;
14. відсоток замовників, які звертаються повторно [6].

Безумовно, що такі показники, як частка ринку, охоплення ринку, кількість продажів пов'язані певним чином із використанням клієнтського капіталу, але це комплексні показники, які відбивають не тільки «аспект замовника», а характеризують роботу підприємства в цілому, ефективність використання усіх видів капіталу. Відповідно за такими показниками формування достовірної картини, яка відображає ефективність управління саме клієнтським капіталом, видається важким.

У той же час такі показники, як індекс задоволеності клієнта і відсоток замовників, які звертаються повторно, характеризують саме ставлення клієнтів до компанії або її продукції. Якщо клієнт задоволений ціною, якістю, термінами виконання замовлень, то він із великою ймовірністю і у майбутньому буде користуватися товарами чи послугами даної компанії.

Такі показники, як кількість упущених замовників, доступність телефону, кількість візитів постачальників у компанію, кількість днів, витрачених замовниками на візит у компанію, не можуть характеризувати ефективність використання клієнтського капіталу як засобу створення нової вартості.

Однак головним недоліком методики, яку запропонували Л. Едвінсон і М. Мелоун, є відсутність критеріїв для порівняння. Не зрозуміло, які значення показників приймати за оптимальні, які значення показників можна вважати такими, що відображають ефективне управління клієнтським капіталом?

М. Бендиков і Е. Джамай пропонують оцінювати ефективність маркетингового менеджменту клієнтським капіталом (вони його називають споживчим) шляхом порівняння експертної оцінки таких характеристик, як задоволеність клієнтів, вірність торговельної марці, стабільність клієнтів із граничними рівнями цих показників (високий, середній, нижче середнього, фактичний), які також установлюються експертним шляхом [7]. Основним недоліком такого методу є його крайня суб'єктивність. Крім цього, названі показники самі по собі не розкривають економічну ефективність управління клієнтським капіталом.

Резюмуючи вищесказане, відзначимо, що, хоч і є окремі пропозиції дослідників щодо створення системи критеріальних показників оцінки маркетингового менеджменту клієнтським капіталом, задача в цілому залишається не вирішеною.

Клієнтський капітал представлений, насамперед, відносинами із так званими «постійними клієнтами». До постійних клієнтів відносяться ті, що регулярно купують продукцію (послуги) компанії або ті, які уклали із компанією довгострокові контракти.

Оцінку ефективності маркетингового менеджменту клієнтським капіталом може бути здійснено на основі розрахунку й аналізу п'яти груп нижченаведених критеріальних показників.

1) Показники, які оцінюють силу прихильності клієнтів до компанії, ступінь їх довіри до компанії, задоволеність рівнем і якістю виконання замовлень, надійність клієнтської бази [8]:

1. Частка клієнтів, які повторно зробили замовлення, у загальній кількості клієнтів:

$$q_{\text{повт.кл.}} = \frac{N_{\text{повт.кл.}}}{N_{\text{заг.кл.}}}, \quad (1)$$

де  $N_{\text{повт.кл.}}$  – кількість клієнтів, що зробили повторні замовлення;

$N_{\text{заг.кл.}}$  – загальна кількість клієнтів.

2. Індекс довіри клієнтів:

$$i_{\text{д.кл.}} = \frac{q_{\text{повт.кл.},t}}{q_{\text{повт.кл.},t-1}} \geq 1, \quad (2)$$

де  $q_{\text{повт.кл.},t}$ ,  $q_{\text{повт.кл.},t-1}$  – відповідно частка клієнтів, які повторно звернулися, у звітному і базовому періоді.

3. Частка постійних клієнтів у загальній кількості клієнтів:

$$q_{\text{п.кл.}} = \frac{N_{\text{п.кл.}}}{N_{\text{заг.кл.}}}, \quad (3)$$

де  $N_{\text{п.кл.}}$  – кількість постійних клієнтів.

4. Індекс надійності клієнтської бази:

$$i_{н.кл.} = \frac{q_{н.кл.t}}{q_{н.кл.t-1}} \geq 1, \quad (4)$$

де  $q_{н.кл.t}$ ,  $q_{н.кл.t-1}$  – відповідно частка постійних клієнтів у звітному і базовому періоді.

2) Показники, які характеризують приріст клієнтської бази:

1. Індекс екстенсивного приросту клієнтської бази:

$$i_{ек.кл.б.} = \frac{N_{н.кл.t}}{N_{н.кл.t-1}} \geq 1, \quad (5)$$

де  $N_{н.кл.t}$ ,  $N_{н.кл.t-1}$  – відповідно кількість постійних клієнтів (замовників) у звітному і базовому періоді.

2. Індекс інтенсивного приросту клієнтської бази:

$$i_{ін.кл.б.} = \frac{Q_{н.кл.t}}{Q_{н.кл.t-1}} \geq 1, \quad (6)$$

де  $Q_{н.кл.t}$ ,  $Q_{н.кл.t-1}$  – відповідно кількість угод (контрактів) у звітному і базовому періоді, здійснених постійними клієнтами.

3. Інтегральний показник приросту клієнтської бази:

$$i_{н.кл.б.} = i_{ек.кл.б.} \times i_{ін.кл.б.}, \quad (7)$$

Управління клієнтською базою ефективне при  $i_{н.кл.б.} \geq 1$ .

У ряді випадків (наприклад, при аналізі динаміки ефективності управління клієнтською базою за тривалий період), може бути використано також такі показники, як:

4. Середній темп росту клієнтської бази:

$$\bar{T}_{р.кл.б.} = \sqrt[P]{\frac{N_{н.кл.}}{N_{н.п.}}}, \quad (8)$$

де  $\overline{N_{н.кл.}}$  – середня кількість постійних клієнтів у періоді, яка, залежно від наявної інформації, розраховується як середнє арифметичне число постійних клієнтів у кожному році періоду або за формулою:

$$\overline{N_{н.кл.}} = \frac{N_{н.п.} + N_{н.кл.}^{к.п.}}{2}, \quad (9)$$

де  $N_{н.п.}$ ,  $N_{н.кл.}^{к.п.}$  – кількість постійних клієнтів на початок і кінець періоду;

P – тривалість періоду, за який визначається показник.

5. Середній темп приросту клієнтської бази:

$$\bar{T}_{пр.кл.б.} = \sqrt[P]{\frac{N_{н.кл.}^{к.п.}}{N_{н.п.}}}. \quad (10)$$

3) Показники, які характеризують якість клієнтського капіталу:

1. Середній розмір рахунку постійного клієнта:

$$\overline{рах}_{н.кл.} = \frac{\sum_{i=1}^{N_{н.кл.}} рах_{н.кл.i}}{N_{н.кл.}}, \quad (11)$$

де  $рах_{н.кл.i}$  – середньомісячний розмір рахунку i-го постійного клієнта, гр. од.

2. Індекс зростання якості клієнтського капіталу:

$$i_{кл}^{як} = \frac{\overline{рах}_{н.кл.t}}{\overline{рах}_{н.кл.t-1}} \geq 1, \quad (12)$$

де  $\overline{рах}_{н.кл.t}$ ,  $\overline{рах}_{н.кл.t-1}$  – середній розмір рахунку постійних клієнтів у звітному (t) і базовому (t-1) періоді.

4) Показники, які характеризують капіталізацію ставлення клієнтів до компанії:

1. Витрати на формування клієнтського капіталу:

$$B_{кл.к.}^{\phi} = \sum_{l=1}^L B_{кл.l}, \quad (13)$$

де  $l$  – вид заходу, спрямованого на залучення постійних клієнтів (реклама, сейлз промоушинг, паблік рілейшинз, директ-маркетинг та ін.);

$L$  – кількість заходів, спрямованих на залучення клієнтів;

$B_{кл.l}$  – витрати на проведення  $l$ -го заходу, гр. од.

2. Витрати на підтримку клієнтського капіталу в актуальному стані:

$$B_{кл.к.}^a = \sum_{k=1}^K B_{кл.k}, \quad (14)$$

де  $k$  – вид заходу, спрямованого на утримання і стимулювання постійних клієнтів (знижки постійним клієнтам, бонуси, купони, лотереї, подарунки тощо);

$K$  – кількість заходів, що спрямовані на утримання і стимулювання постійних клієнтів;

$B_{кл.k}$  – витрати на проведення  $k$ -го заходу, гр. од.

3. Відносний додатковий дохід, створюваний клієнтським капіталом у розрахунку на одного клієнта:

$$\overline{ДД}_{кл.к.} = \overline{рах}_{п.кл.} - \overline{рах}_{зв.кл.}, \quad (15)$$

де  $\overline{рах}_{зв.кл.}$  – середній розмір рахунку звичайного клієнта, гр. од.

4. Сукупний додатковий дохід, створюваний клієнтським капіталом:

$$СДД_{кл.к.} = \overline{ДД}_{кл.к.} \times N_{пост.кл.}, \quad (16)$$

5. Індекс зростання дохідності (прибутковості) клієнтського капіталу:

$$i_{п.кл.к.} = \frac{СДД_{кл.к.t}}{СДД_{кл.к.t-1}} \geq 1 \quad (17)$$

5) Як узагальнюючі показники ефективності управління клієнтським капіталом ми пропонуємо використовувати такі:

1. Рентабельність клієнтського капіталу:

$$P_{кл.к.} = \frac{СДД_{кл.к.}}{B_{кл.к.}^{\phi} + B_{кл.к.}^a} \times 100\% \quad (18)$$

2. Індекс рентабельності клієнтського капіталу:

$$i_{р.кл.к.} = \frac{P_{кл.к.t}}{P_{кл.к.t-1}} \geq 1 \quad (19)$$

3. Інтегральний показник ефективності управління клієнтським капіталом:

$$ІПЕ_{кл.к.} = i_{р.кл.к.} \times i_{д.кл.к.}, \quad (20)$$

$$ІПЕ_{кл.к.} \geq 1 \quad (21)$$

Таким чином, наведені показники характеризують різні аспекти ефективності управління клієнтським капіталом, тому їх необхідно розглядати як систему. Зростання наведених показників, за винятком витрат на формування та підтримку клієнтського капіталу, свідчить про підвищення ефективності управління цим інтелектуальним ресурсом. Якщо деякі з показників (2, 4, 5, 6, 7, 12, 17) менше 1, то управління в аспектах, які вони характеризують, варто вважати неефективним; якщо показник (21) менше 1, то управління клієнтським капіталом не ефективно в цілому.

Запропонована система оцінки ефективності маркетингового менеджменту клієнтського капіталу дозволяє здійснити комплексну всебічну об'єктивну оцінку його поточного стану.

#### РЕЗЮМЕ

В статье проанализированы методы оценки эффективности маркетингового менеджмента клиентов, определены их преимущества и недостатки. Предложена усовершенствованная система оценки эффективности маркетингового менеджмента клиентского капитала, которая позволяет осуществить комплексную всестороннюю объективную оценку его текущего состояния.

**Ключевые слова:** маркетинговый менеджмент клиентов, эффективность, клиентский капитал.

#### РЕЗЮМЕ

В статті проаналізовано методи оцінки ефективності маркетингового менеджменту клієнтів, визначено їх переваги та недоліки. Запропоновано удосконалену систему оцінки ефективності маркетингового менеджменту клієнтського капіталу, що дозволяє здійснити комплексну всебічну об'єктивну оцінку його поточного стану.

**Ключові слова:** маркетинговий менеджмент клієнтів, ефективність, клієнтський капітал.

#### SUMMARY

The methods of estimation of efficiency of marketing management of clients are analysed in the article, their advantages and failings are certain. The improved system of estimation of efficiency of marketing management of client capital is offered, which allows to carry out the complex comprehensive objective estimation of his current status.

**Key words:** marketing management of clients, efficiency, client capital.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Pardo C. Key Account Management in the Industrial Field // Proceedings of the 17<sup>th</sup> Annual IMP Conference. – II. September. – Oslo



2001. – Р. 2.

2.Ивенса Б. Менеджмент ключевых клиентов / Б. Ивенса // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 3. – С. 109-114.

3.Иваненко Л.М. Особенности и тенденции покупательского поведения в современных условиях / Л.М. Иваненко // Вісник Донецького національного університету. – 2010. - № 1. – Серія В. Економіка і право. – С. 215 – 216.

4.Ангелин Д. Клиенты и поклонники / Д. Ангелин // Бизнес. – 2005. – № 35. – С. 57-59.

5.Ангелин Д. One moment, please... / Д. Ангелин // Бизнес. – 2005. – № 35. – С. 58-59.

6.Edvinsson L., Malone M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. – New York: Harper Business, 1997.

7.Бендикова М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения / М.А. Бендикова, Е.В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 3-24.

8.Кендюхов А.В. Показатели эффективности управления клиентским капиталом / А.В. Кендюхов // Модели управления в рыночной экономике. – Донецк: ДонНУ. – 2003. – Вып.6. – С. 328-334.

УДК 330.101

## ПЕРСПЕКТИВИ УТВОРЕННЯ ТРАНСКОРДОННИХ КОНСОРЦІУМІВ УНІВЕРСИТЕТІВ

Каленюк І.С., д.е.н., професор,

Гонга О.І., д.е.н., доцент

**Актуальність дослідження.** Сучасний розвиток національних економік країн світу зазнає глибинної трансформації під впливом двох визначальних тенденцій: становлення суспільства знань та всеохоплюючої глобалізації світового господарства. Кожен з цих процесів корінним чином змінює глобальне середовище, в якому функціонують національні економічні системи в єдності всіх їх складових. Під впливом цих фундаментальних чинників інститут освіти в суспільстві не просто змінюється, а значною мірою модифікується. В умовах глобалізації соціально-економічних процесів значного поширення набуло міжнародне співробітництво закладів вищої освіти. В організаційно-економічному плані актуальною тенденцією у сучасній системі вищої освіти є активний розвиток такої форми міжнародного співробітництва, як утворення консорціумів університетів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми інтернаціоналізації закладів освіти та збільшення їх значення в економічному розвитку суспільства активно досліджуються в сучасній західній та вітчизняній науковій літературі. Безпосередньо проблемам внеску освіти в економічне зростання країни присвячені праці Г.Беккера, Дж.Мінцера, Ф.Уелча та ін. В сучасних теоріях постіндустріального суспільства Дж. Нейсбіта, А.Тоффлера, Дж.Белла всебічно розглядається роль освіти, яка вважається найважливішим фактором в новій парадигмі виробництва. Проблемам функціонування ринку освітніх послуг присвячені праці О.Анчішкіна, Т.Боголіба, А.Віфлеємського, О.Гришиної, Є.Жильцова, М.Лукашенко, С.Мамонтова, Р.Патори, В.Радченка, М.Степка, А.Чухна, Л.Якобсона та ін. Водночас, організаційно-економічні засади розвитку міжнародного співробітництва закладів вищої освіти є недостатньо розробленими.

**Метою статті** є висвячення міжнародного досвіду утворення консорціумів університетів та визначення підходів до розробки організаційної структури утворення транскордонного міжвузівського консорціуму в рамках Єврорегіону «Дніпро».

**Виклад основного матеріалу.** Міжвузівські консорціуми дозволяють вищим навчальним закладам-партнерам суттєво збільшити обсяги науково-дослідницької діяльності за рахунок об'єднання фінансових, матеріальних, науково-методичних потенціалів університетів. Така форма співробітництва представлена у діяльності ВНЗ різних континентів світу. Як показує світовий досвід, модель консорціумів має багато різновидів. Нерідко в консорціум об'єднуються ВНЗ із залученням комерційних установ і компаній, які здійснюють он-лайн доставку інформації та навчальних курсів, розроблених з використанням веб-технологій. Навчання відбувається по власним програмам навчальних закладів, але по спільній для всіх ВНЗ технології, при цьому програмне та технологічне забезпечення кооперативно надають урядові, університетські та комерційні структури. Повноваження видавати дипломи або сертифікати залишаються у самих ВНЗ-учасників консорціумів.

Прикладом найбільш успішних консорціумів, що функціонують у різних країнах можуть слугувати Державний технологічний університет (National Technological University) в США, NETTUNO та CUD в Італії, Агенція відкритого навчання (Open Learning Agency) та Contact North / Contact Nord у Канаді. В Австралії успішно функціонує Консорціум восьми традиційних університетів — Відкрите навчання Австралії (Open Learning Australia — OLA). У рамках діяльності даного Консорціуму студенти австралійських університетів мають можливість прослуховування курсів вищих навчальних закладів, що входять до складу цього об'єднання. Зокрема, це стосується курсів за напрямками: мистецтво, соціальні науки, бізнес, технології і прикладні дослідження [1]. Багатий досвід створення консорціумів університетів мають також Китай, Данія, Норвегія, Швеція та Фінляндія.

Спільна діяльність у рамках єдиного консорціуму ВНЗ на практиці зазвичай виявляється досить ефективною, що виражається у повному та своєчасному досягненні актуальних цілей розвитку [2]. Варто наголосити на тому, що структура консорціумів, як правило, не є сталою протягом усього періоду його існування. Так, досягнення високих результатів діяльності приваблює нових учасників до складу об'єднання. А, відповідно, кількісне розширення міжвузівського консорціуму за умови якісного насичення його діяльності при включенні нових партнерів призводить до зростання загального синергетичного ефекту від взаємодії ВНЗ [3].

Консорціуми університетів можуть утворюватись на основі функціональної або територіально-історичної єдності. Якщо заклади вищої освіти об'єднуються на підґрунті *територіальної близькості* регіонів їх розташування, що пов'язано зі спільною історією, традиціями співробітництва у споріднених сферах діяльності, схожістю менталітетів населення, подібністю культури тощо, то у такому разі ймовірність виникнення непорозумінь між представниками різних ВНЗ на підґрунті расових, національних, культурних, психологічних відмінностей зводиться до мінімуму.

Проте за сучасних умов стрімкого розвитку засобів комунікації та комп'ютерних технологій найбільш поширеним є формування міжвузівських консорціумів за *функціональною ознакою*. У даному випадку йдеться про здійснення спільної діяльності закладами вищої освіти з подібним профілем наукової та освітньої спрямованості, незалежно від їх територіального місцезнаходження. Однак при цьому у жодному разі не йдеться про обмеження ділового спілкування між партнерами по консорціуму, оскільки постійно вдосконалюються засоби відеотелекомунікацій. Цілком реальним є проведення відеоконференцій, нарад, консультацій, обмін ідеями та інформацією через мережу Інтернет, за допомогою безпосереднього спілкування тощо [4].

Заслугує на увагу вже існуючий досвід з утворення і достатньо результативної діяльності міжвузівських консорціумів у межах країн СНД. Безперечно, співробітництво у такому разі ґрунтується на підвалинах багаторічних спільних традицій становлення системи освіти і організації наукової діяльності, спадкоємності наукових шкіл, спільної історичної та культурної спадщини, схожого менталітету науково-педагогічних кадрів, відносної територіальної близькості, спорідненої функціональної спрямованості закладів освіти. Крім того, велике значення для консолідації наукової та навчально-методичної діяльності ВНЗ має існування загальних для країн СНД гострих проблем реформування системи вищої освіти у руслі розгортання Болонського процесу.

Так, у Російській Федерації кілька ВНЗ, які мають факультети, що здійснюють підготовку фахівців у сфері туризму, ресторанного і готельного господарства, об'єднали свою діяльність з метою ефективного спільного функціонування у якості єдиного консорціуму, орієнтованого на підготовку висококваліфікованих спеціалістів у сфері сучасного сервісу. Такий консорціум утворено за ініціативи Санкт-Петербурзького державного університету сервісу і економіки. Керівництво діяльністю консорціуму ВНЗ покладається на Раду на чолі з головою, якого обирають на визначений термін.

Кожен партнер-член консорціуму ВНЗ зацікавлений у його створенні та ефективному функціонуванні, що обумовлюється рядом переваг діяльності в рамках подібних форм об'єднань:

- підвищення конкурентоспроможності на зовнішньому ринку освітніх послуг;
- зниження рівня конкуренції на внутрішньому ринку освітніх послуг;
- зростання якості наданих освітніх послуг;
- спрощення процесу переходу вищої освіти на дворівневу підготовку студентів (бакалавріат і магістратура);
- підвищення рівня мобільності студентів і викладачів ВНЗ, що входять до складу консорціуму;
- поліпшення і демократизація умов навчання студентів у ВНЗ.

Об'єднання зусиль кількох закладів системи вищої освіти може суттєво посприяти підвищенню ефективності діяльності консорціуму ВНЗ в цілому та кожного його учасника зокрема, а також дозволить максимально повно, у встановлені терміни та на якісно високому рівні досягнути поставлених науково-дослідних і навчально-методичних цілей.

Ще одним прикладом успішної реалізації моделі консорціуму університетів у Російській Федерації є Інститут нових форм навчання. Учасниками цього консорціуму виступають Московський державний індустріальний університет, Московський інститут електронної техніки, Московський державний інститут сталі і сплавів, Московський державний інститут електроніки і математики, Тульський державний університет, Політехнічний університет Томську, Російський державний технологічний університет, Російська економічна академія. Метою створення консорціуму ВНЗ є проведення курсів дистанційної освіти, для чого було створено систему регіональних центрів у Росії та країнах СНД [1].

На особливу увагу заслуговує той факт, що у квітні 2006 р. було засновано *Міжнародну асоціацію ВНЗ прикордонних областей Республіки Білорусь і Російської Федерації*. До складу даної Асоціації входить 29 учасників, серед яких представлені ВНЗ прикордонних областей Білорусі (Вітебської, Гомельської і Могилевської областей) і Росії (Брянської, Псковської і Смоленської областей).

Місією створення Асоціації є розвиток взаємовигідних наукових, освітніх, культурних зв'язків, налагодження тісних ділових контактів між науково-педагогічними колективами, громадськими організаціями, студентами, окремими вченими і викладачами вищих навчальних закладів.

Серед основних напрямків діяльності Міжнародної асоціації ВНЗ прикордонних областей Білорусії і Росії можна виділити наступні:

- сприяння процесу формування єдиного освітнього простору Білорусії і Росії;
- створення рівних умов для всіх громадян Російської Федерації та Республіки Білорусь у доступі до сучасних інформаційних ресурсів, високоякісної вищої освіти, вітчизняних та іноземних наукових досягнень і культурних цінностей;
- налагодження і розширення взаємовигідних зв'язків між ВНЗ обох країн;
- впливовість спільної діяльності ВНЗ, що входять до складу Асоціації, на міжнародний ринок праці тощо.

Слід відмітити, що заклади вищої освіти України не залишаються осторонь цих процесів. У цьому контексті важливо, що масштаби співробітництва (у тому числі - у сфері освіти і науки) прикордонних регіонів України, Росії та Білорусії постійно розширюються. Важливою подією стало утворення у 2000 р. *Міжнародної асоціації слов'янських вузів*. Університетами, що виступили ініціаторами утворення Асоціації та координаторами її спільної діяльності є Полоцький державний університет (Білорусь), Брянський державний технічний університет (Росія) та Житомирський інженерно-технологічний інститут – *нині державний технологічний університет* (Україна). Згодом до діяльності Асоціації приєдналися ВНЗ Молдови, Придністров'я та Югославії.

Метою заснування Асоціації є встановлення взаємовигідних наукових, освітніх і культурних зв'язків, розвиток взаєморозуміння і дружби між науково-педагогічними колективами, громадськими організаціями, студентами, окремими науковцями та викладачами ВНЗ незалежних держав, пов'язаних між собою спільними історичними і духовними цінностями, а також схожістю сучасних соціально-економічних проблем.

До головних напрямків діяльності Міжнародної асоціації слов'янських вузів можна віднести наступні:

- науково-технічне співробітництво (регулярне проведення міжнародних конференцій і семінарів, присвячених сучасним проблемам розвитку виробництва, управління та інформаційних технологій; випуск щорічника «Славянський вестник»; обмін студентами, ученими; обмін науковою літературою, підготовка спільних монографій, підручників; спільна участь у міжнародних програмах у сфері освіти; спільна робота над розробкою та практичною реалізацією проектів тощо);
- співробітництво у сфері освітньої діяльності (обмін викладачами з метою читання лекцій в іншому ВНЗ, взаємний обмін навчальними планами, навчально-методичною літературою; дистанційна освіта; надання місць для проходження виробничих та ознайомчих практик; проведення міжнародних науково-методичних конференцій і т.п.);
- співробітництво у сфері культури (проведення щорічного фестивалю слов'янської молоді, міжнародних КВК, конкурсів студентської творчості та наукових робіт, міжнародних студентських змагань, випуск студентських газет, обмін групами студентів з метою організації їх відпочинку у спортивно-оздоровчих таборах тощо).

Варто зазначити, що з моменту заснування такого об'єднання ВНЗ (з 2000 р.) спектр його діяльності постійно розширюється й ускладнюється, що свідчить про успішність взаємодії слов'янських вузів в цілому. Так, у квітні 2003 р. було створено *Прикордонний Російсько-Український університетський консорціум*. Місією створеного консорціуму є підвищення якості вищої освіти шляхом організації і координації співробітництва класичних університетів прикордонних областей Російської Федерації та України.

Учасниками Прикордонного Російсько-Українського університетського консорціуму виступають з боку Російської федерації: Белгородський державний університет, Воронежський державний університет і Ростовський державний університет, з боку України: Донецький національний університет, Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського і Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна.

У рамках діяльності консорціуму сформовано вищий орган – Збори Ради ректорів, до якого входять керівники університетів-партнерів. Збори Ради ректорів відбуваються щорічно, а в разі необхідності і частіше. Наряду з Радою ректорів функціонує також Координаційна Рада, до складу якої входить рівна кількість представників усіх вищих навчальних закладів, залучених до роботи у рамках даного консорціуму.

Співробітництво Прикордонного Російсько-українського університетського консорціуму здійснюється за широким спектром напрямів, зокрема у сфері освітньої, наукової, гуманітарної діяльності. Так, у сфері освітньої діяльності передбачається реалізація наступних заходів:

- створення віртуальних центрів підготовки фахівців за окремими спеціальностями;
- формування міжуніверситетських факультетів і кафедр за напрямками: екологія, міжнародна економіка і

- регіоналістика;
- організація підготовки магістрів за найкращими навчальними планами університетів, що входять до складу консорціуму;
- адаптація чинного законодавства країн, представники яких є членами консорціуму, до потреб ефективного здійснення транскордонного співробітництва у сфері вищої освіти;
- спільна участь у розробці та реалізації проектів, успішна участь у яких окремих університетів на самостійних засадах є неможливою або неуспішною;
- розробка навчальних програм за новими напрямками підготовки фахівців з врахуванням досягнень університетів-партнерів консорціуму у даній сфері діяльності;
- сприяння мобільності науковців, студентів і викладачів ВНЗ-партнерів по консорціуму;
- об'єднання зусиль професорсько-викладацького складу у процесі керівництва написанням дипломних і дисертаційних робіт;
- спільна діяльність з підготовки наукової та науково-методичної літератури;
- регулярне проведення міжуніверситетських семінарів, конференцій тощо;
- організація заходів з викладання новорозроблених курсів з актуальних напрямів економічної, політичної, соціологічної та екологічної діяльності;
- впровадження дистанційної освіти;
- впровадження кредитно-модульної системи в навчальний процес університетів-партнерів по консорціуму;
- організація спільних центрів з підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців;
- спільне використання матеріально-технічної бази членів-учасників консорціуму.

Наукова діяльність Консорціуму орієнтована на реалізацію наступних напрямів:

- проведення спільних досліджень з актуальних проблем транскордонного розвитку регіонів;
  - співробітництво у рамках науково-дослідницьких програм, за підсумками яких планується проведення науково-практичних конференцій;
  - використання напрацювань, знань та досвіду висококваліфікованих фахівців при підготовці аспірантів і докторантів;
  - створення нових спеціалізованих рад з захисту дисертацій на здобуття ступеню кандидата і доктора наук;
  - створення асоціації студентів університетів Консорціуму.
- У гуманітарній сфері діяльність Консорціуму спрямована на впровадження наступних заходів:
- сприяння розвитку студентської творчості шляхом проведення студентських конференцій, змагань, олімпіад та організації студентського дозвілля і відпочинку;
  - забезпечення всіх необхідних умов для гостювання представників одного університету у іншого ВНЗ-члена Консорціуму;
  - підтримка та підготовка студентів зі спеціальними потребами;
  - спільне використання баз відпочинку;
  - заснування фонду консорціуму, діяльність якого буде спрямовано на надання грантів найбільш успішним студентам і викладачам університетів-членів об'єднання;
  - створення спільних засобів масової інформації та порталу в мережі Інтернет.

Особливу вагу має співробітництво ВНЗ пострадянських країн та країн ЄС. Слід відмітити позитивний досвід українсько-польського співробітництва освітян в рамках *Консорціуму Українських університетів та Варшавського університету* за участю наступних вітчизняних ВНЗ: Волинського національного університету імені Лесі Українки, Національного університету «Острозька академія», Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка, Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича, Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника, Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка, Житомирського державного університету ім. І. Франка, Рівненського державного гуманітарного університету, Національного університету «Києво-Могилянська Академія» та Українського католицького університету. На переконання засновників об'єднання, створення консорціумів університетів – новий крок до оптимізації навчального процесу, що полегшує організацію обмінних програм між студентами та викладачами навчальних закладів, сприяє обміну науковим досвідом шляхом створення спільних наукових центрів, дослідницьких лабораторій, видання спільних наукових праць. Так, у червні 2010 року учасниками Консорціуму було підписано Угоду про співробітництво між Центром Східних Студій Варшавського університету та Інститутом Польщі Волинського національного університету імені Лесі Українки. У рамках реалізації цієї Угоди передбачені проведення спільних наукових досліджень, обмін науковим досвідом, студентами та викладацькими кадрами.

Саме під егідою ЄС активно налагоджується співробітництво у формі консорціумів між ВНЗ країн азійського регіону. Зокрема, 30 квітня 2002 р. було прийнято стратегію ЄС, спрямовану на вирішення проблем Центральної Азії. З метою реалізації Стратегії було створено Консорціум у складі університетів, розташованих у Узбекистані та в Киргизстані. Крім того, до Консорціуму також включено представників Національного державного агентства Узбекистану (Центру зі співробітництва при Міністерстві зовнішньої торгівлі). Завдяки залученості до роботи Консорціуму широкого кола учасників виникла можливість не тільки посилити потужність діяльності закладів вищої освіти за рахунок об'єднання зусиль партнерів, а й значно підвищити можливість повного представлення інтересів кожного з учасників консорціуму на міжнародній арені. У рамках діяльності азійського Консорціуму створено офіс з підтримки підприємницької діяльності, до основних завдань якого віднесено:

- сприяння розвитку підприємницьких здібностей та набуття досвіду організації власного бізнесу представниками університетів та іншими громадянами;
- співробітництво з міжнародними організаціями з метою отримання вичерпної інформації щодо світового досвіду у сфері підготовки підприємців-початківців;
- організація заходів з навчання підприємців-початківців;
- надання широкого спектру консультаційних послуг, пов'язаних з налагодженням і розвитком власного бізнесу;
- допомога підприємцям-початківцям у налагодження ефективного співробітництва з представниками адміністративних структур та іноземними партнерами;
- поширення результатів діяльності офісу на національному та регіональному рівнях.

З метою своєчасного досягнення поставлених цілей у повному обсязі та на належному якісному рівні, а також для стабілізації отриманих результатів до діяльності Консорціуму активно залучались Торгівельно-промислова палата, Міністерство зовнішньоекономічних зв'язків, а також університети з Німеччини, Іспанії та Росії.

На нашу думку, переваги діяльності університетів у рамках міжвузівських консорціумів є очевидними, а тому, відповідно, кожен вищий навчальний заклад зацікавлений участю у подібних об'єднаннях [5]. Переконані, що особливо перспективними є консорціуми, створені у прикордонних областях сусідніх країн [6]. Зокрема, вважаємо за доцільним заснування Транскордонного міжвузівського консорціуму у рамках Євросоюзу «Дніпро». До складу учасників вказаного Консорціуму передбачається включити провідні навчальні заклади Чернігівської (Україна), Гомельської (Білорусь) та Брянської (Росія) областей.

Місія створення Транскордонного міжрегіонального консорціуму ВНЗ прикордонних областей України, Росії та Білорусі вбачається нами у забезпеченні підвищення якості академічної та професійної освіти, а також в активізації науково-дослідницької діяльності викладачів, аспірантів і студентів; підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних адекватно та своєчасно реагувати як на виклики глобалізації, так і на вирішення локальних транскордонних проблем прилеглих регіонів сусідніх країн. Головне, що б такі фахівці були б здатними до продукування інновацій в умовах жорсткої конкуренції.

Завдання діяльності Транскордонного міжвузівського консорціуму в рамках Євросоюзу «Дніпро» можна сформулювати наступним чином:

- забезпечення організаційної основи для ефективного здійснення академічного і педагогічного співробітництва університетів-учасників Консорціуму;
- надання підтримки науково-дослідним групам ВНЗ в організації оперативного обміну інформацією (особливо у сфері екологічної та техногенної безпеки);
- створення усіх необхідних умов для забезпечення високої мобільності студентів і викладачів;
- активізація процесу обміну результатами наукових досліджень та досвідом навчально-методичної роботи між учасниками Консорціуму;
- підготовка та стимулювання студентів до продовження навчання протягом життя (Lifelong learning);
- проведення спільних наукових досліджень для вирішення споріднених транскордонних проблем економічного, соціального та екологічного плану;
- організація та регулярне проведення міжнародних міжрегіональних науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів, присвячених вирішенню найбільш актуальних проблем регіонального розвитку у різних сферах діяльності (економіка, історія, право, культурологія, археологія, землевпорядкування, екологія, соціальні процеси тощо);
- організація процесу підготовки магістрів на основі досвіду провідних країн світу та власних напрацювань ВНЗ-учасників Консорціуму.

Для якісного виконання поставлених задач та ефективного досягнення визначених цілей Консорціуму існує потреба у створенні повноважених органів, відповідальних за його діяльність. Наше бачення організаційної структури Транскордонного міжвузівського консорціуму в рамках Євросоюзу «Дніпро» схематично представлено на рис. 1.

Отже, головним органом (див. рис.1), на який покладається управління діяльністю у рамках Транскордонного консорціуму є Президія, до складу якої входять ректори усіх залучених до співробітництва ВНЗ прикордонних областей. Слід зауважити, що подібна організаційна структура передбачає відкритість в плані залучення країн-партнерів. Так, участь у Консорціумі ВНЗ країн-членів ЄС спрощувала б доступ його членів до європейського досвіду та була б здатною забезпечити отримання фахових консультацій від провідних європейських учених-теоретиків і практиків. Слід наголосити на тому, що склад учасників міжвузівської взаємодії може постійно розширюватися. Нові учасники обов'язково матимуть своїх представників у Президії Консорціуму та його відповідних структурах. Належна організація співробітництва ВНЗ передбачає формування Секретаріату Транскордонного міжвузівського консорціуму, до якого на початковому етапі його функціонування має входити щонайменше троє працівників-представників українського, російського та білоруського університетів-ініціаторів утворення такого об'єднання. На подальших етапах існування Консорціуму є цілком обґрунтованим розширення кадрового складу Секретаріату.

Оскільки діяльність Транскордонного міжвузівського консорціуму у ряді випадків потребує спільного фінансування, то з метою уникнення подальших проблем, а також для налагодження плідних ділових стосунків з міжнародними фондами доцільним є створення фінансово-економічного відділу, на який покладатимуться обов'язки з вирішення всіх фінансових питань, пов'язаних з його функціонуванням.

Особливо важливим організаційним моментом є формування у взаємодіючих ВНЗ творчих науково-дослідних груп за такими напрямками:

- з науково-практичних досліджень у сфері транскордонного економічного співробітництва;
- з методичної організації науково-освітньої взаємодії ВНЗ прикордонних областей;
- з наукових досліджень у сфері екологічного розвитку та техногенної безпеки. Створення останньої особливо важливо, враховуючи, що Чернігівська, Гомельська та Брянська області є зоною, постраждалою від наслідків Чорнобильської катастрофи.

Президія та Секретаріат Транскордонного міжвузівського консорціуму, який забезпечує нормативно-правовий супровід організації такого об'єднання, фінансово-економічний відділ, а також науково-дослідні групи мають обов'язки виконавчого органу такого партнерства ВНЗ. Разом з тим, за умов сучасних глобалізаційних процесів, необхідним є залучення до діяльності у рамках Консорціуму зовнішніх експертів. Такі експерти мають виконувати функції консультування, обміну досвідом та незалежної оцінки реалізації окремих заходів. І в цьому плані велика надія полягає на допомогу консультантів з Темпус-офісу в Україні, які донині всіляко підтримували ініціативи регіональних ВНЗ в плані приєднання до стандартів вищої освіти ЄС.

Крім того, у побудові представленої організаційної структури використано досвід США та провідних країн ЄС щодо встановлення тісної взаємодії між закладами вищої освіти та реальним сектором економіки [7,8]. Адже суттєвою вадою національної освіти є відірваність навчальних програм від реальних потреб промислового і сільськогосподарського виробництва, інфраструктурного забезпечення функціонування регіональних економічних систем. Оскільки специфіка завдань Євросоюзу «Дніпро» (на відміну від подібних утворень в інших європейських країнах) полягає саме в необхідності відродження економічно доцільних виробничо-коопераційних та науково-дослідних зв'язків між прикордонними областями України, Росії та Білорусі, то передбачається тісна взаємодія Консорціуму з промисловими, комерційними асоціаціями, асоціаціями сільськогосподарських виробників, малого і середнього бізнесу, координатором інфраструктурного забезпечення транскордонного простору та іншими структурами, що мають бути утворені в рамках діяльності самого Євросоюзу (див. рис.1).

**Висновки.** Запропоновані підходи до утворення Транскордонного консорціуму університетів в рамках Євросоюзу «Дніпро» сприяють інтеграції вітчизняних ВНЗ до Єдиного європейського освітнього простору. Так, дуже продуктивна освітня програма ЄС - Еразмус Мундус, яка спрямована на активізацію міжнародного співробітництва ВНЗ та підвищення мобільності студентів, викладачів, науковців європейських університетів та навчальних закладів третіх країн, особливу увагу приділяє саме транскордонній взаємодії закладів освіти сусідніх країн. Зокрема, другим компонентом – «Партнерство Еразмус Мундус» – передбачає утворення партнерств між європейськими університетами та ВНЗ третіх країн (включно із країнами-сусідами) та надання стипендій для студентів, аспірантів і викладачів на оплату подорожування, навчання, проведення досліджень тощо. Отже, утворення Транскордонного міжвузівського консорціуму в рамках Євросоюзу «Дніпро» є, з одного боку завданням ВНЗ прикордонних областей України, Росії та Білорусі, а з іншого - входить до зони інтересів, отже, і підтримки ЄС.

## РЕЗЮМЕ

В статті розглянуті сучасні організаційні форми міжнародного співробітництва закладів вищої освіти. Наголошено на доцільності утворення транскордонних міжвузівських консорціумів в рамках діяльності євросоюзів за участю прикордонних областей України.

**Ключові слова:** глобалізація, суспільство знань, науково-освітнє міжнародне співробітництво, єдиний освітній простір, консорціуми університетів, євросоюзи

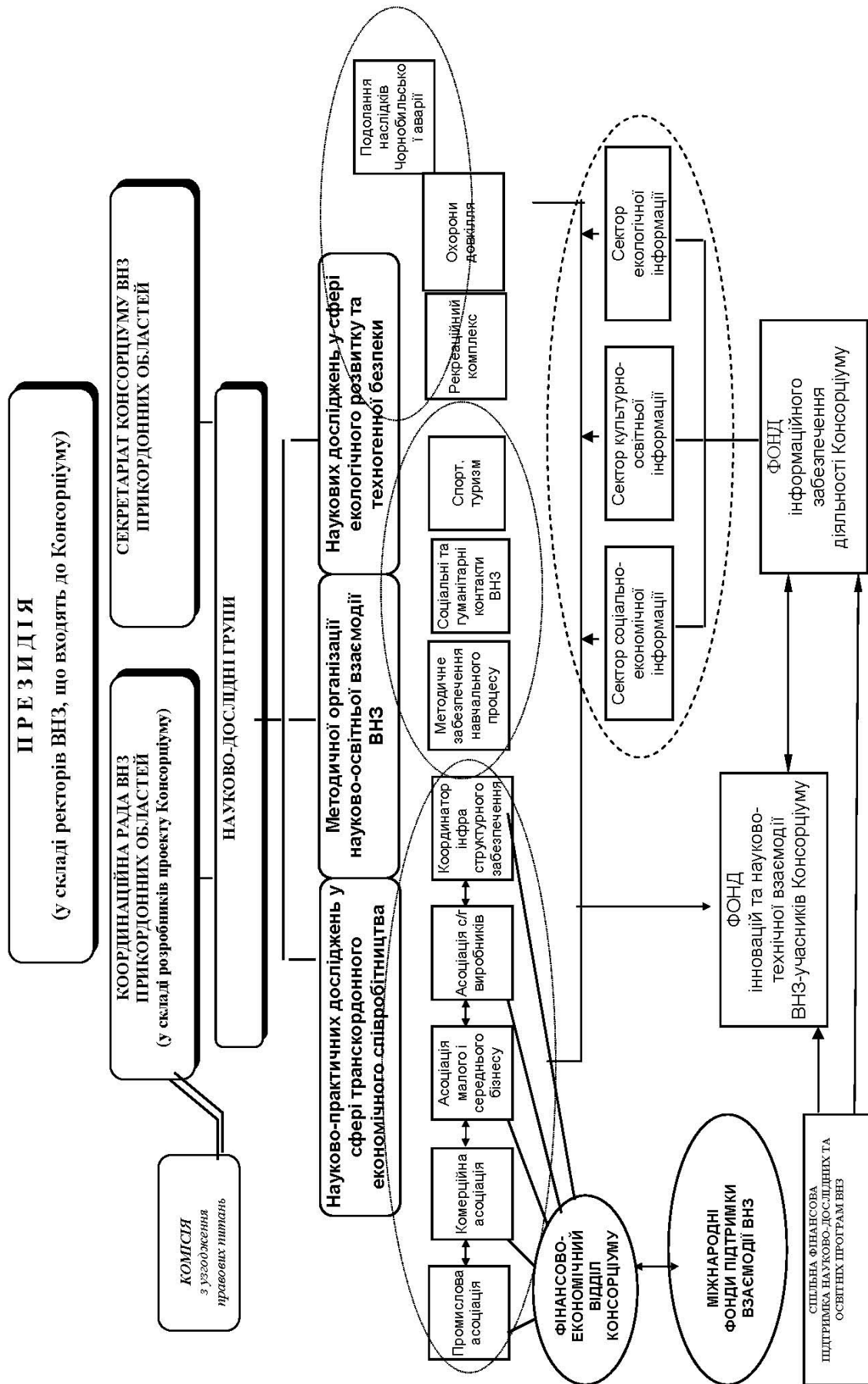


Рис. 1. Проект організаційної структури Транскарпатського міжвузівського консорціуму в рамках Євро регіону «Дніпро»

**РЕЗЮМЕ**

В статье рассмотрены современные организационные формы международного сотрудничества высших учебных заведений. Сделаны акценты на целесообразности создания трансграничных межвузовских консорциумов в рамках деятельности еврорегионов с участием приграничных областей Украины.

**Ключевые слова:** глобализация, общество знаний, научно-образовательное международное сотрудничество, единое образовательное пространство, консорциумы университетов, еврорегионы.

**SUMMARY**

The modern organizational forms of international cooperation of higher educational institutions are considered in the article. The accent is put on the formation of transborder universities consortia within the framework of activity of the European regions with participation of boundary regions of Ukraine.

**Keywords:** globalization, knowledge society, scientific and educational international cooperation, joint educational area, universities consortia, European regions.

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ**

1. Електронний ресурс: Консорціум університетів. Режим доступу: <http://buklib.net>
2. Каленюк І.С. Глобалізаційні виклики розвитку сучасної вищої освіти / Каленюк І.С. // Вища школа. – 2008. - №6. – С.55-63.
3. Гонта О.І. Активізація інноваційної діяльності на основі транснаціоналізації економіки регіонів України / О.І. Гонта // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки. – Донецьк: ТОВ ДЕГІ; Інститут економіко-правових досліджень НАН України, 2007. – Вип. 3 (24). - С. 119 – 128.
4. Гонта О.І. Ієрархія зовнішніх впливів на економіку регіону в умовах глобалізації / О.І. Гонта // Збірник наукових праць. Економічні науки. Серія «Регіональна економіка». – Луцьк: Луцький державний технічний університет, 2007. – Випуск 4(13). – С. 89-103.
5. Гонта О.І. Оптимізація джерел інвестування економіки регіону: аспекти національної безпеки / О.І. Гонта // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток Лтд», 2007. – Вип. 1 (22). - С. 49-52.
6. Гонта О.І. Теоретичні основи регіоналізму в умовах глобалізації / О.І. Гонта // Зб. наук. праць "Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв'язків і залучення іноземних інвестицій (регіональний аспект)". - Донецьк: ДонНУ, 2007. - С. 154 - 160.
7. Каленюк І.С., Гонта О.І., Вербовий М.П., Холявко Н.І. Інтеграція вищої освіти України в європейський та світовий простір: економічний вимір: монографія / І.С. Каленюк, О.І. Гонта, М.П. Вербовий, Н.І. Холявко; За заг. ред. д.е.н., проф. Каленюк І.С. – Чернігів:РВК «Деснянська правда», 2011. – 165 с.
8. Kalenyuk I. Multinational education in modern world / Kalenyuk I. // Information technologies, management and society // The 5th International conference, ISMA, Riga, Latvia (p.62-63).

УДК 658:504.064

**КОНЦЕПЦІЯ РИНКОВОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

**Кравець О.О.**, аспірант кафедри менеджменту Донецького національного університету

В епоху науково-технічного прогресу гостро постало питання порушення екологічної рівноваги, що виражається в погіршенні якості навколишнього середовища в результаті забруднення її виробничими відходами, та продуктами життєдіяльності людини, кількість яких з кожним роком росте. Так станом на 1 січня 2010 р. у спеціально відведених місцях чи об'єктах і на території підприємств країни накопичилось 20,9 млн.т небезпечних відходів, з них 35,5 тис.т (0,2% до загальної кількості) належать до I класу небезпеки і 2,3 млн.т (11%) – до II класу небезпеки [23].

Таким чином, високий рівень техногенного використання та забруднення природного капіталу зумовлює актуальність розвитку та впровадження спеціалізованого ринкового інструментарію щодо забезпечення підвищення якості навколишнього середовища, а також екологічно безпечного і раціонального господарювання. Сучасний стан природного середовища і ефективність природоохоронної діяльності значною мірою залежать від активності ринкового механізму. В умовах ринкової економіки це має принципове значення, оскільки для підвищення ефективності виробництва і якості навколишнього природного середовища необхідно не лише прийняти цілий комплекс заходів організаційного, економічного і інноваційного порядку, але й удосконалити існуючий механізм управління якістю навколишнього середовища.

Тому метою статті є розробка концептуальної моделі, яка визначає засади модернізації ринкового механізму у сфері управління якістю навколишнього середовища

Наукові питання пов'язані з концептуальними основами регулювання якості навколишнього середовища в рамках концепції сталого розвитку різноаспектні. Вони достатньо широко та ґрунтовно опрацьовані такими вченими як: Б.М. Данилишин [3], О.Ф. Балацький[2], А.А. Садеков[4], О.А. Рибалов [5], І.М. Синякевич [6], О. В.Мозгова[7], С. Аткинсон[8], С.К. Харічков [16], Б.В. Буркинський [16], О.О. Векліч[24], та інші. Проте недостатньо уваги приділялось концептуальним основам формування ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища

Будь-яка виробнича діяльність людини викликає зміни якості навколишнього середовища, які мають негативний характер. Негативний ефект можна істотно зменшити або уникнути, якщо збільшивши витрати на природоохоронні заходи, що значно знижує прибуток, тому рідко добровільно практикується господарюючими суб'єктами. Відмічене протиріччя визначає мету управління якістю навколишнього середовища на основі визначення оптимального співвідношення між якістю і витратами на його підтримку. З цього можна сформулювати *мету концепції*, яка полягає в створенні ефективного механізму управління якістю навколишнього середовища на засадах сталого розвитку та принципах управління якістю навколишнього середовища.

Концепція повинна ґрунтуватися на загальнонаукових принципах управління, під якими розуміють основні фундаментальні ідеї, уявлення про управлінську діяльність. Принципи управління визначають вимоги до системи, процесу і механізму управління [9]. Таким чином пропонується під принципами управління якістю навколишнього середовища розуміти основні фундаментальні ідеї відносин суб'єктів господарювання к підтримки рівноваги в екосистемі. Можна виділити наступні: принцип інтегрального підходу; орієнтації на причини, а не на наслідки; розподілу відповідальності; принцип «кінець труби»; адекватності мотиваційного інструментарію; системного підходу; максимальної ефективності, які сформулювались виходячи з розуміння подвійного характеру системи управління якістю навколишнього середовища, яка включає: по-перше, управління виробничо-відтворювальною функцією соціально-економічного розвитку, по-друге, – управління виробничими відносинами, що

виникають з приводу володіння, розпорядження і використання природними ресурсами [10].

Наступним етапом в побудові концепції є визначення *задач* ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища:

- планування і фінансування природоохоронних заходів;
  - встановлення лімітів використання природних ресурсів і забруднення довкілля;
  - встановлення нормативів плати і розмірів платежів за використання природних ресурсів і за забруднення довкілля;
  - надання суб'єктам податкових, кредитових і інших пільг при впровадженні ними маловідходних, безвідходних і інших екологічно безпечних технологій;
  - відшкодування шкоди, заподіяної навколишньому середовищу і здоров'ю людини.
- Та вирішення цих задач на макро-, мікро- та мезорівнях відображено у таблиці [11].

Таблиця 1

Задачі ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища за рівнями		
Рівень	Задачі	Методи реалізації
Підприємство	Зниження ресурсоемкості виробництва. Зниження величини відходів виробництва. Скорочення викидів	Модернізація виробництва. Модернізація очисних споруд. Екологічний менеджмент.
Регіональний	Екологічний аудит підприємств. Раціональне використання природних ресурсів. Впровадження способів переробки відходів.	Вдосконалення механізму екологічного аудиту. Контроль за забрудненням природного довкілля Впровадження безвідходних технологій.
Державний	Впровадження обласних програм контролю. Зниження рівня ресурсоемкості економіки. Впровадження екологічно орієнтованих технологій та заходів стимулювання за екологізацію виробництва	Фінансування обласних екологічних програм. Фінансування наукових розробок за безвідходною технологією. Вдосконалення податкових пільг і компенсацій за безвідходні технології. Модернізації державної системи заходів по контролю за екологією.

Проте процес управління якістю навколишнього середовища повинен постійно розвиватися та вдосконалюватися, що відповідає одному із загальних наукових принципів, яким має відповідати побудова ринкового механізму й забезпечення функціонування цього механізму, його управління, реалізація цілей та завдань [12] (таб. 2).

Таблиця 2

Принципи побудови ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища	
Принцип	Сутність
Планування	Є основою регіональних програм та невід'ємною частиною соціально-економічних програм. Засновані на планах здійснення ринкових механізмів управління якістю навколишнього середовища.
Спеціалізації	Використання в якості ринкових механізмів спеціалізовані економічні інструменти.
Ієрархічності	Передбачає упорядкування та регламентацію організування ринкового механізму на всіх рівнях.
Обґрунтованості	Допомагає досліджувати саме ті особливості ринкового механізму, які є професійно важливими управлінням якістю навколишнього середовища та його регулювання. Повинно бути зрозуміло, яку властивість вивчають і чому саме її оцінюють
Системності	Вимагає розглядати ринковий механізм як систему, що складається зі структурних елементів з певними взаємозв'язками і єдиним напрямком розвитку. Тобто всі елементи системи ринкового механізму орієнтовані на загальну мету.
Вартості втрачених можливостей	Вимагає щоб при використанні обмеженого ресурсу враховувалася вартість і невикористаної альтернативи. Вартість упущених можливостей, полягає в різниці прибутків, які ми отримуємо при використанні навколишнього середовища.
Взаємозалежності	Повинно враховуватися взаємозалежність між природними середовищами, технологіями виробництва і скорочення забруднення, між самими забруднюючими речовинами
Вимірювання та оцінок	Функціонування ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища, його формування, сама якість навколишнього середовища повинні постійно вимірюватися та оцінюватися.
Збалансованості	Забезпечує необхідну і достатню кількісну відповідність між взаємозв'язаними розділами та показниками якості навколишнього середовища. Головним її виявом є відповідність між потребами в ресурсах та використанням.

Безпосередньо всі ці принципи оказують вплив на формування підходів до побудови ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища. А саме такі підходи: територіальний підхід, що обґрунтовується економічними перетвореннями: підвищенням значення екологічного аспекту в розвитку економіки, комплексного розвитку територій замість спеціалізації, а також історичними, національними, соціальними особливостями (складом і щільністю населення), що зумовлює необхідність комплексного розвитку території. Територіальний підхід зважає на специфіку ув'язки природоохоронних заходів до регіональних особливостей муніципальних утворень і є основою для ухвалення ефективного і раціонального рішення в питаннях управління якістю навколишнього середовища [14].

Функціональний підхід (комплексний) до класифікації природокористування передбачає виділення п'яти основних блоків найважливіших напрямів управління якістю навколишнього середовища: ресурсоспоживання, конструктивного перетворення, відтворення природних ресурсів, охорони природних ресурсів, управління і моніторингу [15]

Проресурсний підхід склався історично та закріплений в відповідних організаційних структурах. Його суть полягає в тому, що кожному виду природних ресурсів відповідає специфічна форма господарської діяльності зі своєю системою управління, що безпосередньо впливає на формування ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища [13].

Таким чином за допомогою вищезазначених підходів формуються три типи ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища [11]:

Перший тип – обмежуючий. Це досить м'який в екологічному відношенні механізм. Він ставить найзагальніші екологічні рамки для економічного розвитку галузей, практично не гальмуючи його. Даний тип ринкового механізму направлений головним чином на ліквідацію негативних екологічних наслідків, слабо впливаючи при цьому на темпи і масштаби розвитку.

Другий тип можна охарактеризувати як жорсткий. Цей механізм за допомогою жорсткої податкової, кредитної, штрафної політики практично пригнічує розвиток певних галузей і комплексів в області розширення їх природного базису, в цілому сприяючи економії використання природних ресурсів.

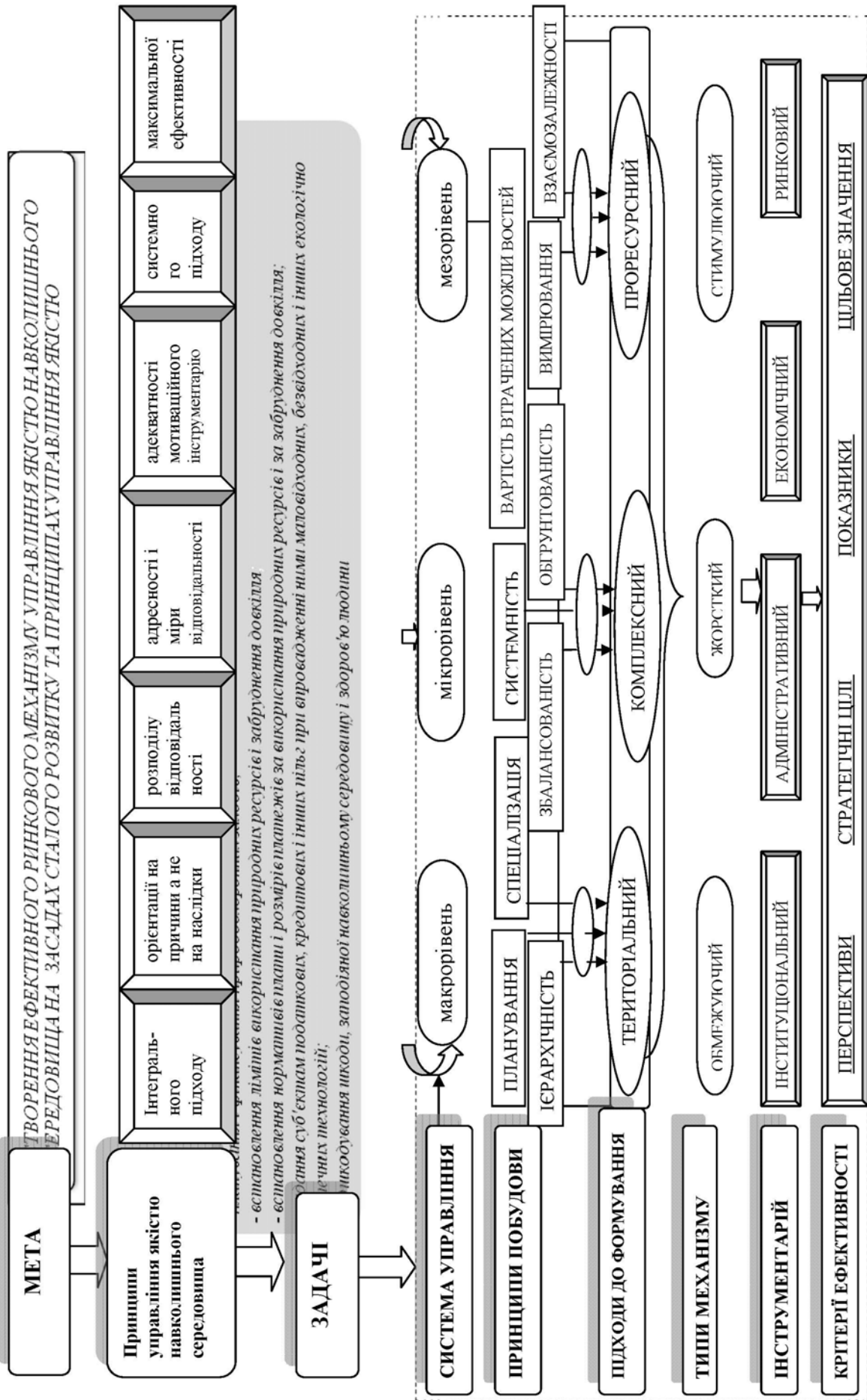


Рис. 1 – Концепція формування ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища



Третій тип – стимулюючий. Він сприяє розвитку екологосумісних і природоохоронних виробництв і видів діяльності. Такий ринковий механізм сприяє збільшенню виробництва на базі нових технологій, дозволяє поліпшити використання природних ресурсів і якість навколишнього середовища.

Також однією з важливих складових концептуальної моделі формування ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища є інструменти його реалізації, до яких належать: інституціональні, адміністративні, економічні та ринкові інструменти.

Інституціоналізм розглядає не тільки культурні та соціально-психологічні феномени, а й набір формальних і неформальних норм, що скеровують економічну поведінку індивіда та організацій в умовах ринку [19, с. 12]. Таким чином, вибір інституціональної форми організування ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища обумовлен попередженням або зменшенням негативного впливу забруднення навколишнього середовища на життєдіяльність людства та економічні процеси за допомогою таких інструментів як: рівнозначний розподіл збитків між членами суспільства та розподіл у відповідності із зусиллями, що виявляють члени суспільства задля відновлення природної рівноваги [21, с. 277].

Адміністративні інструменти є офіційними юридичними документами, затвердженими державними контрольними установами, які містять відомості щодо прямого, директивного регламентування та регулювання відносин у галузі природокористування на основі законів, стандартів та нормативів, переліків екологічно небезпечних видів господарчої діяльності та порядків дій, спрямованих на недопущення негативного впливу на навколишнє природне середовище [1, 106]. Центральне місце в адміністративному інструменті належить системі екологічних стандартів, яка має на увазі встановлення єдиних і обов'язкових для всіх об'єктів управління екологічних норм і вимог [17, с. 258].

Економічні інструменти передбачають включення екологічних характеристик в систему ціноутворення, вдосконалення системи платності природокористування і обов'язкове екологічне страхування. Платежі за забруднення довкілля забезпечують економічне стимулювання зниження забруднення довкілля через механізм підвищення ставок за наднормативне використання ресурсів або наднормативні викиди і скидання забруднюючих речовин. Економічні інструменти повинні сприяти встановленню жорстких норм і стандартів на діяльність господарюючих суб'єктів з метою впровадження інновацій і раціонального використання природних ресурсів, розвитку і впровадженню ефективніших і маловідходних технологій [18, с. 121].

До ринкових інструментів відносять інструменти, що оперують витратами та доходами суб'єктів економічної діяльності, спонукаючи їх змінювати пріоритети та способи діяльності з метою мінімізації техногенного навантаження на компоненти навколишнього середовища [1, с. 106].

Проте для оцінки результативності ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища доцільно використовувати збалансовану систему показників, за допомогою якої оцінюється система управління якістю навколишнього середовища, яка заснована на використанні фінансових і нефінансових показників, що дозволяє об'єктивно виміряти ефективність діяльності ринкових механізмів.

Згідно зі стандартами методології BSC (Balanced Scorecard), розробленої Р. Капланом і Д. Нортонем, запропонована адаптована до екологічних питань збалансована система показників (ЗСП), що має такі базові складові: перспективи, стратегічні цілі, показники, цільові значення [22].

Перспективи – основні напрямки діяльності, за якими здійснюється декомпозиція стратегічних цілей ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища. Основним продуктом ринкового механізму виступає властивість екологічної системи – якість навколишнього середовища. А параметрами, що виражають якість навколишнього середовища, можуть служити концентрації забруднювальних речовин або комплексний показник – екологічний ризик. Із поліпшенням якості навколишнього середовища пов'язане зменшення рівня захворюваності й збільшення середньої тривалості життя.

Стратегічні цілі – цільові настанови у вигляді коротких тверджень, що визначають напрямки реалізації ринкового механізму. Головна стратегічна мета в цьому – поліпшення стану навколишнього середовища. До стратегічних цілей віднести: зниження рівня екологічного ризику в системі «людина – навколишнє середовище»; підвищення якості життя населення; мінімізацію витрат на реалізацію ринкового механізму.

Показники – дані, що відбивають ступінь досягнення стратегічних цілей і оцінюють результати ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища. Ступінь досягнення цілей механізму (їхня ефективність) визначені за допомогою показників загального екологічного й загального соціально-економічного результатів. Як показники, що оцінюють "екологічні" результати, в моделі ЗСП можуть використовуватися наступні величини: концентрація хімічних речовин, рівень акустичного впливу, рівень іонізуючого випромінювання, рівень електромагнітних коливань тощо. В свою чергу цільові значення – кількісні вирази рівня, до якого повинен бути спрямований той чи інший показник під час реалізації стратегії екологічного проекту.

Таким чином, з урахуванням вищезазначеного концепція ринкового механізму управління якістю навколишнього середовища може мати наступний вигляд (рис. 1):

#### РЕЗЮМЕ

Обоснованно концепцію формування рыночного механизма управления качеством окружающей среды, установлены ее основные составные.

**Ключевые слова:** концепция, рыночный механизм, качество окружающей среды.

#### РЕЗЮМЕ

Обґрунтовано концепцію формування рыночного механізму управління якістю навколишнього середовища, встановлено її основні складові.

**Ключові слова:** концепція, рыночний механізм, якість навколишнього середовища.

#### SUMMARY

Reasonable concept of formation mechanism of the market environment quality management, established its main components

**Keywords:** concept, the market mechanism, the quality of the environment

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Александров И.О. Стратегия сталого розвитку регіону/И.О. Александров, О.Ф. Коновалов, О.В. Половян, О.В. Логачева, М.Ю. Тарасова. – Донецьк: «Ноулідж», 2010. – 203 с.
2. Балацкий О. Ф. Экономика и качество окружающей природной среды./ О. Ф. Балацкий и др. - Л.: Гидрометеоиздат, 1984. – 190с.
3. Данилишин Б.М. Природно-ресурсный потенциал сталого розвитку України/ Б.М. Данилишин, С.І. Дорогунцов, В.С. Міщенко та ін. – Київ: РВПС України НАН України, 1999. – 716с.
4. Садеков А.А. Механизмы эколого-экономического управления предприятием: моногр. / А.А. Садеков. - Х. Издательский дом «ИНЖЭК», 2004. - 224с.
5. Рыбалов А.А. К вопросу о критериях комплексной оценки качества атмосферного воздуха// Город и окружающая среда: Тез. докл. Всесоюз. Научно-практич. конф. – Челябинск, 1985. – С.15-16.

- 6.Синякевич, І. Концепція щодо формування системи інструментів національної екологічної політики [Текст] / І. Синякевич // *Економіка України*. – 2002. – № 7. – С. 70–77.
- 7.Мозговая А.В. Экологически устойчивое развитие и образ жизни: социологический подход/А.В.Мозговая//Россия: риски и опасности «переходного» общества/Институт социологии РАН. - М., 2000. – 345с
8. Atkinson, Scott E. Marketable Pollution Permits Acid Rain Externalities. – *Can. J. Econ.*, 16: 704-722 (1983).
- 9.Веснин В.Р. Основы менеджмента/ В.Р. Веснин – М.: Институт международного права и экономики им. Грибоедова, Изд. «Триада ЛТД», 1999г. – 480с.
- 10.Авторыф. дис... д-ра екон. наук: 08.08.01 / О.М. Теліженко; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. — К., 2004. — 37 с.: табл. — укр
- 11.Глушкова В.Г. Экономика природопользования/ В.Г. Глушкова., С.В. Макар - М.: Гардарики, 2005. - 447 с.
- 12.Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие для студ. вузов / Г.В. Савицкая. - 4-е изд., перераб. и доп. - Минск : Новое знание, 2000. - 688 с. .
- 13.Титенберг Т. Экономика природопользования и охрана окружающей среды./ Т. Титенберг - М.:Олма-Пресс, 2001. - 591 с
- 14.Біла, С. О. Державне регулювання екологізації виробництва в Україні: реалії та перспективи [Текст] / С. О. Біла // *Наукові праці Донецького національного технічного університету*. – Випуск 33-2 (128). – Донецьк : ДонНТУ, 2008. – С. 19–26. – Серія економічна.
- 15.Арустамов, Э. А. Природопользование / Э. А. Арустамов. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2007. – 296 с.
- 16.Харичков С.К. Экономико-экологические основы регионального природопользования и развития./Буркинский Б.В., Степанов В.Н., Харичков С.К. – Одесса: Феникс, 2005. – 575с
- 17.Шимова О.С. Экономика природопользования/ О.С. Шимова, Н.К. Соколовский. - М.: Инфра-М, 2005. – 375 с.
- 18.Гирусов Э.В. Экология и экономика природопользования / Э.В. Гирусов - М.: Юнити-Дана, 2007. – 591 с.
- 19.Інституційні засади формування економічної системи України: теорія і практика / За ред. З. Ватаманюка. – Львів: „Новий Світ -2000”, 2005. – 648 с.
20. Kolstad, Charles D. *Environmental Economics*. – Oxford University Press, Inc., 1999. – 400 p.
- 21.Попова О.Ю. Генезис економічних концепцій у формуванні економіки навколишнього середовища/О. Ю. Попова// *Наукові праці Донецького національного технічного університету*. Серія: економічна. Вип. 31-3. –Донецьк: ДонНТУ, 2007. – с 273-279
22. Kaplan R. *The Balanced Scorecard*/R. Kaplan, D. Norton//Harvard Business Press, Boston.- 1996.-p.322.
23. Аналітична доповідь «Довкілля України у 2009 році» / Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. – Сайт Державного комітету статистики України. – 2011. – 4 січня. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
24. Веклич, О. О Удосконалення економічних інструментів екологічного управління в Україні / О. О. Веклич // *Економіка України*. – 2008. – № 9. – С. 65–74

УДК 331.108.45:17.023.36

#### **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

**Кравченко В.О.**, професор кафедри менеджменту організацій та ЗЕД Одеського державного економічного університету

Постановка проблеми. В умовах розбудови інвестиційно-інноваційної моделі економіки України промислові підприємства спрямовують свою діяльність на впровадження інновацій, вкладання інвестицій, тому числі у персонал) що зумовлюють їх розвиток. Підґрунтям здійснення цих видів діяльності є ефективне використання економічних ресурсів, в тому числі й людських, що сприяють вигідному позиціонуванню підприємств в інформаційному ринковому просторі, яке доцільно здійснювати на основі формування позитивного іміджу підприємства за допомогою ефективної інформаційної взаємодії з суб'єктами внутрішнього і зовнішнього середовища.

Розвиток ринкового середовища обумовлює нові правила поведінки українських підприємств, в результаті чого формується уявлення про те, що не тільки матеріальний капітал є основою стабільної діяльності та конкурентоспроможності, а й інтелектуальний, моральний та культурний потенціал стає запорукою прибутковості та розвитку організації. Організаційна культура створює специфічну неповторну атмосферу, вплив якої важко дослідити та визначити. Навіть коли цінності, звичаї, які прийняті на одному підприємстві, а передусім, у конкурентів, зрозумілі членам (колективу) іншого підприємства, спроби їх перейняти, пов'язані з великими труднощами та опором персоналу. Особливо це стосується зміни цілей, формуванню нових стосунків (комунікацій) в процесі організації інноваційної діяльності підприємства. Відтак формування організаційної культури підприємства передбачає цілеспрямовану зміну всіх її основних складових, в яких мають отримати відображення специфічні особливості, пов'язані з розвитком персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наприкінці 90-х років ХХ століття затверджується новий підхід до управління персоналом: об'єктом управлінської діяльності в усе більшій мірі стають не тільки люди, їхні потреби, їхня діяльність, але й організаційні (корпоративні) культури. Там, де відсутні ясні уявлення про організаційні цінності, де між членами організації не налагоджена «мова культури», де люди не готові вирішувати конфлікти, а цінності не здатні поєднувати людей, культура не може бути ресурсом управління й потенціалом підприємства.

Розвиток наукових підходів щодо дослідження ролі організаційної культури в процесі розвитку персоналу знайшло відбиття в працях науковців, як дальнього так й ближнього зарубіжжя: П.Друкера, С. Адамса, Є. Лоулера, Л. Портера, А.Маслоу, В. Врума, Р. Рютенгера, Ю. Анісімова, В. Батутина, І.Богомоловой, А. Егоршина, А.Кибанова, Т. Овчинниковой, А.Пригожина, Т.Соломаніної, В. Маслова, С.Шекшні, Б. Мільнера та ін. Дослідженню окремих аспектів взаємозв'язку організаційної культури та розвитку трудового потенціалу присвячені праці вітчизняних вчених Д.Богині, А. Воронкової, О.Гришної, В.Данюка, А.Колота, Е.Лібанової, Н. Лукянченко, І. Мажури, Г. Назарової, В. Никифорецька, В.Петюха, Л. Шаульської і ін., але до нашого часу проблема є відкритою для розробок. Проблема використання трудового потенціалу з точки зору інноваційної спроможності досліджена поки що недостатньо глибоко і комплексно. Незважаючи на значні світові надбання у сфері нових підходів до розвитку персоналу, це питання належить до найменш систематизованих. Більшість досліджень стосуються лише окремих компонентів розвитку персоналу: матеріальне стимулювання, участь працівників у інноваційних процесах, проблеми нововведень та подолання опору змінам, планування кар'єри та формування кадрового резерву.

Німецький психолог Р. Рюттенгер так образно описав організаційну культуру: «Не тільки спостерігати і аналізувати культуру, але й розуміти її означає – схопилися спочатку за хмарину. Культура і пов'язані з нею уявлення про цінності не є жорсткими поняттями, як організація, структури і процеси, керівні політичні і ділові напрямки, стратегія і бюджети.

Культура – це найм'якший матеріал із усіх, які існують. Але «м'яке» виявляється «жорстким» на процвітаючих підприємствах» [1, с. 18].

Особисті цінності, усвідомлення необхідності розвитку розглядаються як центральний компонент мікрокультур, який визначає ритуалізованість професійних дій і форм спілкування [2, с. 178-179].

Як зазначає О. Грішнова, не лише цінності суттєво впливають на функціонування корпоративної культури системи, але й корпоративна система впливає на цінності працівника. Наприклад, якщо в компанії однією з найважливіших цінностей є розвиток, то цінності персоналу такої компанії мають проявлятися у прагненні до розвитку. У даному аспекті розвиток і саморозвиток має стати цінністю переважної більшості працівників компанії [3, с. 238].

А.М. Колгот зазначає, що розвиток культури пов'язаний з визначенням базових цінностей, знаходженням способів соціальної згуртованості співробітників, встановленням певного типу відносин між членами організації, а також з зовнішнім середовищем [4, с.14]. Отже, ефективна, здатна до розвитку культура дозволяє: підвищити кваліфікацію персоналу за допомогою створеної системи оцінки, навчання й розміщення кадрів; поліпшити якість виконуваної діяльності за рахунок стандартизації критеріїв якості й системи атестації, навчання й контролю.

Економіка знань різко підвищує цінність активів людського капіталу – його знань, кваліфікації, досвіду. Поява нових технологій, матеріалів, устаткування вимагає постійного творчого використання й поповнення знань, відновлення професійних навичок, тобто постійного навчання або освіти протягом усього життя [5, с. 178-179].

На думку П. Друкера [6, р.26] завдання сучасного менеджменту вимагає кращої роботи зі знаннями й інноваціями, а також їх комерціалізації, що й припускає впровадження управління знаннями в систему управління організацією, а також виділення управління знаннями в окрему область діяльності керівництва й працівників.

Разом з тим не дивлячись на актуальність вказаних проблем і ступінь їх наукового опрацювання, ще недостатню увагу приділяють питанням взаємозв'язку корпоративної культури як основи розвитку персоналу. Аналіз наукових поглядів свідчить, що в економічній літературі сьогодні проблема організаційної культури та розвитку персоналу не розглядається системно з позицій економіки знань. Тоді як практика менеджменту персоналу ставить нові задачі та умови щодо зростання ролі нематеріальних активів підприємства та їх важливої складової організаційної культури. Актуальність та значущість теми дослідження полягає в необхідності визначення ролі організаційної культури як складової розвитку персоналу та зростання значущості служби управління персоналом.

Ціллю статті є обґрунтування сутності організаційної культури як складової розвитку персоналу в сучасних умовах.

Виходячи з основного матеріалу дослідження. Питання формування, застосування й подальшого розвитку організаційної культури набувають великий науковий і практичний інтерес. Змінюються цінності, що затверджувалися раніше (жорстока дисципліна, безумовна слухняність, ієрархія, кар'єра, влада, централізація, результат за всяку ціну). На зміну їм приходять інші цінності, а саме: самовизначення, участь, колектив, довіра, орієнтація на потреби клієнтів, розвиток особистості, творчість, децентралізація, інтелектуальний капітал, компетентність.

Незаперечно, що корпоративна культура складне та гнучке поняття. Вона відрізняється складністю і взаємозалежністю елементів, відносною цінністю прогнозів. Неухильно зростає її роль у загальній стратегії розвитку організацій. Однак, дуже мало організацій, які мають спеціальні служби, що займаються формуванням і впровадженням корпоративних цінностей. Інші організації мають широке поле формування корпоративних цінностей, тому керівництву українських підприємств ще необхідно усвідомити значимість корпоративної культури, яку все частіше називають нематеріальною основою розвитку й успіху будь-якої організації.

Формування організаційної культури може відбуватися або згідно плану її розвитку, якщо він є і керівництвом підприємства його дотримується, або стихійно, якщо його нема. Корпоративна свідомість, звички, писані і неписані «правила гри» – це і є корпоративна культура компанії. Формування ефективної організаційної культури, передбачає необхідність реалізації низки заходів. Слабку культуру не подолають окремі спроби керівництва поліпшити соціально-психологічний клімат, тому необхідна розробка і втілення стратегії формування культури в цілому. Організаційна культура спрямована на підвищення трудового потенціалу системи й виражає основні цінності організації.

При дослідженні поняття організаційної культури слід мати на увазі, що найчастіше під цим поняттям розуміють культуру організації як якихось об'єктів, систем. Однак, вивчивши організаційну культуру не тільки з позицій управління персоналом, організаційної поведінки й т.п., але й теорії організації, стає зрозумілим, що сутність поняття «організаційна культура» на даному рівні дослідження – рівні організаційної науки – це культура організації соціально-економічної системи.

Організаційна культура присутня у всіх сферах діяльності людини в організації, і її функції повинні бути реалізовані у всіх функціональних блоках системи управління підприємством. Організаційна культура, впливаючи на кожний функціональний блок системи керування, відображає ідеологію управління організацією. Організаційна культура створює фундамент процесу управління – його ідеологію.

Управління організацією здійснюється людьми, при чому як суб'єктом, так і об'єктом управління є – люди. Важливо також, що культура – категорія чисто людська, і організаційна культура формується у свідомості людини – персоналу підприємства, як її носія і розповсюджувача. Тому, вплив організаційної культури безпосередньо спрямовано на робітника, а через нього вже на виробничий процес, якість продукції й т.п. Персонал, що володіє високим потенціалом розвитку (за рахунок перенавчання, підвищення кваліфікації, ротатії), у порівнянні з устаткуванням, технологією й т.п., постійне відновлення яких неможливо. У сучасних умовах швидкого науково-технічного прогресу, обмеженості зовнішніх ресурсів можливість для підприємства розвиватися, використовуючи внутрішній потенціал, є одним з найважливіших факторів успішної конкуренції. Зрозуміло, що одним з основних елементів внутрішнього потенціалу будь-якого підприємства є її персонал.

Головною метою організаційної культури є забезпечення самоорганізації соціально-економічної системи за допомогою персоналу. Досягнення головної мети організаційної культури можливо через підвищення рівня розвитку трудового потенціалу організації. У трудовий потенціал включаються наступні компоненти: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, утвір, професіоналізм, ресурси робочого часу, а також професійна культура. Професійна культура являє собою функцію від компетенції працівника і його трудової етики, принципів, цінностей, тобто:

Трудовий потенціал можна визначити у вигляді граничного значення сукупності професійних, особистісних характеристик, творчих здібностей, мотивації працівника і його здатності до розвитку на даний момент часу. Трудовий потенціал по суті – це різниця між максимально можливою віддачею працівника при самих сприятливих умовах і віддачею при існуючих умовах при заданому рівні компетенції на даний момент часу. Важливо, що трудовий потенціал – векторна величина, тобто низьке значення одного компонента не може бути компенсовано високим значенням іншого. Вектор трудового потенціалу може міняти напрямок (тобто характер розвитку – зростати або зменшуватися), форму розвитку (прямолінійно, експоненційно, у вигляді синусоїди й ін.). Завдання організаційної культури – задати вірний напрямок і характер розвитку трудового потенціалу для даного підприємства [7, с. 78].

Із часом компетенція працівника зростає за умови постійного підвищення кваліфікації, професійних навичок, знань, навчання, досвіду роботи. Однак, якщо працівник не поліпшує й не підтримує на винному рівні складові компетенції, вона починає падати. Вектор трудового потенціалу в кожний період часу залежить від рівня компетенції: росте компетенція, росте й трудовий потенціал. У той же час, трудовий потенціал все-таки має граничне значення – максимум, який може дати кожний

працівник, обумовлений його здатностями, характером, віком і т.п. Чим вище рівень компетенції, тем вище буде значення трудового потенціалу. Вплив організаційної культури на компетенцію представлено в табл.1.

Таблиця 1

**Вплив організаційної культури на компетенцію**

Взаємозв'язок організаційної культури й компетенції	
Організаційна культура	Складові компетенції
Заохочує навчання, підвищення рівня освіти, кваліфікації, ротацию й т.п. Формує принципи трудової етики. Полегшує спілкування, надає загальні ціннісні орієнтири, формує вірність організації, надійність, готовність до співробітництва, кооперації, роботи в команді	Професійні характеристики, у тому числі професійна культура
Заохочує самонавчання, саморозвиток, самоосвіту. Орієнтує на надання реальної можливості й підтримки внесення рацпропозицій, прояву ініціативи	Творчий потенціал
Формує в персоналі почуття відданості, гордості, спільності з організацією, усвідомлення відповідальності за процеси, що відбуваються в ній. Забезпечує знання мети організації й свого внеску в досягнення загальної мети, пріоритет інтересів і цілей організації над особистими й т.інше.	Внутрішня мотивація
Орієнтує на надання соціального страхування й забезпечення працівникам (оплачуваних лікарняних і відпусток, пенсійних виплат і ін.), сприяє наявності дитячих садків, санаторіїв, організованої системи харчування в організації і т.д.	Зовнішня економічна мотивація

Отже, організаційна культура визначає спрямованість вектора трудового потенціалу, а також впливає на всі складові його компонента. Підвищення трудового потенціалу приводить до росту компетенції й трудової етики персоналу. В остаточному підсумку, це означає зростання прибутку, прибутковості організації.

Критеріями розвитку трудового потенціалу, а, отже й досягнення основної мети організаційної культури можуть служити: підвищення кількості досліджень, рацпропозицій, розробок, здійснених працівниками організації, а також кількості патентів, ліцензій, авторських прав і т.п. організації; підвищення продуктивності праці; підвищення кількості фахівців з вищою освітою (або минулих перепідготовку, навчання); зростання доходів працівників. Дані критерії є універсальними й підходять для більшості підприємств. Вони легко можуть бути розраховані, тому що необхідна для розрахунків інформація доступна в будь-якій організації. Однак у ряді випадків може знадобитися їхнє якісне й кількісне уточнення з урахуванням специфіки підприємства.

Організаційна культура, як і культура людства, формується в процесі спільної діяльності людей в організації. Однак головна відмінність організаційної культури від культури в загальному значенні в тому, що культура формується спонтанно в ході розвитку, життя й діяльності людства, а організаційна культура, у зв'язку з тим, що організації проєктують і створюються людьми, також повинна створюватися за допомогою свідомого конструювання з наступним управлінням її розвитком.

Слід зазначити, що в найбільш розвинених країнах фірми сьогодні поставлені в умови, коли вони не можуть не зважати на вимоги суспільства, і отже, не управляти особливо своєю організаційною культурою. Це змушує організації стежити за своєю репутацією в суспільстві, а також свідчить про високий рівень соціальної відповідальності. Для України, Росії та інших країн, що входили до складу СРСР поки визначальним фактором у процесі діяльності як організації, так і працівників, є максимальний прибуток, а етична сторона справи і його можливі наслідки, як правило, мають другорядне значення.

На мікро рівні формується трудовий потенціал окремого підприємства, тим самим створюється певна вартість людського капіталу. У свою чергу, це формує сукупну вартість людського капіталу цілої держави, у такий спосіб впливаючи на добробут людства вже на рівні світового співтовариства. Звичайно, подібна схема досить умовна, тому що в ній не враховані ряд факторів, що впливають на еволюцію культури. Однак вона повною мірою відображає той факт, що організаційна культура – поняття, що має відношення не тільки до окремого підприємства, але й до всієї загальносвітової системи культури.

Будь-які зусилля, пов'язані зі зміною, удосконалюванням культури можуть бути нівельовані за рахунок негативного впливу якого-небудь фактору. Відсутність обліку впливу різних зовнішніх і внутрішніх процесів, явищ і т.д. на організаційну культуру може привести до втрати витрачених коштів, часу, людських ресурсів. Тому так важливо знати основні фактори, що впливають на культуру підприємства, а також напрямки їх впливу. Аналіз факторів внутрішнього середовища. Серед основних факторів внутрішнього середовища, що виявляють вплив на організаційну культуру, можна виділити наступні: особистість засновника організації; часовий період існування організації на ринку (стадія життєвого циклу); розмір організації; сфера діяльності організації; рівень освіти й кваліфікації працівників; розташовувані ресурси; технологія [8, с.253].

Вплив особистості засновника організації на організаційну культуру проявляється в тому, що його основні переконання, світогляд, ідеали передадуться його співробітникам і всієї організації, і згодом будуть транслюватися через покоління працюючих. Вплив рівня освіти й кваліфікації працівників на організаційну культуру проявляється в тому, які цінності зможуть прийняти працівники, наскільки можливо прозв творчого підходу й ініціативності з їхнього боку, які й у якій кількості необхідні заходи для навчання, ротатції, підвищення кваліфікації працівників і т.д.

Якщо персонал не розуміє створюваної керівництвом організаційної культури, не розділяє (не приймає) її, то вона залишиться тільки як декларація, а реально існуюча культура буде зовсім іншою. Організаційна культура формується в процесі спілкування й спільного вирішення проблем для досягнення єдиної мети. У результаті цих процесів виробляються власні цінності, критерії досягнення загальних цілей, правила й норми поведінки, форми взаємодії із зовнішнім середовищем. Отже, необхідною умовою формування й розвитку організаційної культури є спільна діяльність людей і наявність загальної мети. Система управління формуванням і розвитком організаційної культури являє собою взаємозв'язок керуючої частини ( тобто суб'єкта) і керованої частини ( тобто об'єкта).

Важливо відзначити, що багато функцій організаційної культури тісно стикаються з функціями системи управління персоналом. Тому процес формування й розвитку організаційної культури перебуває у взаємозв'язку й взаємозалежності із процесами управління персоналом, і для ефективної реалізації функцій організаційної культури необхідна підтримка системи управління персоналом. Для того, щоб процес формування й розвитку організаційної культури був успішно реалізований, з метою ефективного управління даним процесом необхідно визначити склад елементів, що входять у систему управління формуванням і розвитком організаційної культури, а отже розвитком персоналу.

Найчастіше система управління процесом формування й розвитку організаційної культури входить до складу відділу управління персоналом і підпорядковується, відповідно, директорові з управління персоналом. Це пояснюється специфікою функцій-завдань організаційної культури, які пов'язані з функціями системи управління персоналом, і успішна їхня реалізація вимагає тісного співробітництва цих двох підрозділів. При створенні підрозділу з управління організаційною культурою потрібно мати на увазі, що в сучасних організаціях необхідно більше уваги приділяти роботі з персоналом, його навчанню й розвитку. Якщо в ХХ столітті успіх підприємств більшою мірою визначався технологією виробництва, то сьогодні швидкість науково-технічного прогресу настільки висока, що неможливо постійно оновлювати встаткування, впроваджувати нові технології, міняючи

морально застаріле на більш сучасне. Тому організаційна культура повинна сприяти росту творчого потенціалу, утвору персоналу.

Властивість синергії системи відображається затвердженням, що ціле є більше, ніж проста сума частин. Тобто, властивості й зусилля окремих елементів (людей) примножуються за рахунок їх взаємодії й результат такої взаємодії набагато більше, ніж кожний діяв самостійно, а потім склали їхні окремі результати. Організаційна культура, яка орієнтує працівників на кооперацію, спільну роботу, забезпечує досягнення синергетичного ефекту, згідно з яким сумарна ефективність діяльності команди буде вище, чим проста сума результатів окремих працівників, адже навіть висококваліфіковані й професійні працівники потребують співробітництва й допомоги колективу [9, с. 56].

Організаційна культура, формуючи стійкі духовні зв'язки й комунікації усередині організації, створює її внутрішній потенціал, за рахунок якого соціально-економічна система зможе вижити в умовах кризи (у результаті командного духу персоналу, його відданості організації); розвиватися (за рахунок високої кваліфікації працівників, власних розробок і т.п.). Організаційна культура дає можливість переорганізувати, самоорганізувати процеси, структури організації відповідно до ситуації, що змінився. Організаційна культура ставиться до внутрішнього середовища підприємства, це її внутрішній ресурс: духовний, нематеріальний, інтелектуальний. Тобто, організаційна культура – внутрішній потенціал, який забезпечує самоорганізацію системи, отже розвиток персоналу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На сучасних підприємствах сформована організаційна культура повинна, передусім орієнтувати персонал на постійне навчання, ротацію, внесення раціоналізаторських пропозицій, підвищення кваліфікації, що обумовлено високою швидкістю науково-технічного прогресу, змін ринкових умов і т.п. Це вимагає від системи управління персоналом організації проведення відповідних організаційних заходів щодо організації безперервного навчання та відповідної мотивації інноваційної поведінки персоналу. Крім того, тому що формування й розвиток організаційної культури є нововведенням, те необхідна відповідна робота з персоналом для його адаптації до змін. Отже, успішна реалізація процесу формування й розвитку організаційної культури як основи розвитку персоналу вимагає удосконалення системи управління персоналом.

Забезпечення відповідності організаційної культури й культури працівників організації може бути досягнуте шляхом спеціального анкетування знову найманих співробітників, а також за допомогою роботи психолога й відділу управління персоналом з уже працюючими. Ефективна організаційна культура – це культура, що сприяє зростанню прибутку організації та конкурентоспроможності. Організаційна культура – це потенціал організації, який проявляється в конкретних економічних і фінансових показниках у майбутньому, а інвестиції в організаційну культуру – це інвестиції в потенціал організації та розвиток персоналу.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены вопросы места организационной культуры в процессе развития персонала. Обоснована взаимосвязь и взаимозависимость организационной культуры как составляющей развития персонала и определена роль службы управления персоналом в процессе развития персонала. Определены направления влияния организационной культуры на компетенцию персонала.

**Ключевые слова:** организационная культура, развитие персонала, компетенция.

#### РЕЗЮМЕ

У статті розглянуті питання місця організаційної культури в процесі розвитку персоналу. Обґрунтовується взаємозв'язок організаційної культури як складової розвитку персоналу та визначено роль служби управління персоналом в процесі розвитку персоналу. Визначено напрями впливу організаційної культури на компетенцію персоналу.

**Ключові слова:** організаційна культура, розвиток персоналу, компетенція.

#### SUMMARY

In article considered questions of a place organizational cultures in personnel development the interrelation and interdependence of organizational culture as is proved by a component of development of the personnel and the role of service of management by the personnel in personnel development is defined. Directions of influence of organizational culture on the personnel competence are defined.

**Keywords:** organizational culture, personnel development, the competence.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рюттенгер Р. Культура предпринимательства / Рюттенгер Р. – М.: ЗКОМ, 2008. – 448 с.
2. Артеменко М.Г. Соціальні виміри мотивів діяльності в корпоративній мікрокультурі // Наукові записки ХУПС. – вип. 2 (33) – 2009. – С. 181-192.
3. Грішнова О.А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в корпоративній системі. // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К.: КНЕУ, т. 1, 2010 – 468 с.
4. Колот 4. А.М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку. Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К.: КНЕУ, т. 1, 2010 – 549 с.
5. Механізми управління розвитком соціально-економічних систем: моногр. / за заг. ред. О.В. Мортякової. – Донецьк: ДВНЗ: «ДонНТУ», 2010. – 688 с.
6. Drucker, P. F. Next Information Revolution. Forbes ASAP, 1998, 24 -33.
7. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. Санкт-Петербург.: ГУИТМО, 2008. – 154 с.
8. Воронкова А. Е., Баб'ян М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. Корпорації: управління та культура. Монографія. / За заг. ред. док. екон. наук, професора Воронкової А. Е. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.
9. Пригожин А.И. Деорганизация: Причины, виды, преодоление / А.И. Пригожин. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. -

УДК 681.3.07

МАРКЕТИНГОВЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЫБОРА СИСТЕМЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Леонова Г.Д., доцент кафедры маркетинга Донецкого национального университета  
 Жогова И.В., доцент кафедры менеджмента Донецкого национального университета  
 Зайцева А.М., доцент кафедры теоретической и прикладной экономики Государственного университета информатики и искусственного интеллекта

Постановка проблемы. На этапе перехода от рынка продавца к рынку покупателя на первый план выдвигаются процессы, которые связаны с выбором системы (форм, методов, принципов, уровня качества) обслуживания потребителей.

Обслуживание потребителей на практике реализуется через систему предоставляемых услуг. Применение маркетинговой концепции управления подразумевает правильное понимание отличия услуг от материальных товаров и возникающих в связи с этим особенностей маркетинговой деятельности организаций и предприятий сферы услуг. Виды услуг чрезвычайно разнообразны: они могут носить промышленный характер и удовлетворять личные потребности, могут не требовать высокого уровня квалификации исполнителя, и наоборот; для предоставления одних услуг необходимы огромные капиталовложения, в то время как для других – только небольшой первоначальный капитал [1].

Сущность маркетинговых принципов обслуживания состоит в построении такой системы отношений с потребителями, в рамках которой возможно решение большинства их проблем. Маркетинговая составляющая обслуживания позволяет реализовать миссию предприятия с позиций удовлетворения требований потребителя и является стратегическим фактором достижения конкурентного преимущества на рынке [2] путем завоевания и удержания клиента, а для последнего – наиболее чувствительным фактором в связи с растущей тенденцией повышения требовательности к уровню качества услуг. В условиях жесткой конкуренции предприятия могут эффективно функционировать только при условии создания потребительской ценности в сфере обслуживания. В связи с этим управление процессами обслуживания потребителей становится ключевым фактором в обеспечении эффективного развития и конкурентоспособности предприятий.

Таким образом, совершенствование управления процессами обслуживания потребителей является актуальным направлением научных исследований, которое обеспечивает достижение конкурентоспособности предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы выработки управленческих решений на маркетинговых принципах в деятельности предприятия сферы услуг, которым посвящено большое количество научных трудов [3, 4, 5, 6, 7], опять приобрели достаточно большую значимость в условиях изменяющихся факторов макросреды и нуждаются в дополнительных исследованиях.

В [3, с. 165] определено: «Конкуренция усиливается, а расходы на привлечение новых потребителей растут. На таких рынках затраты на привлечение новых потребителей в пять раз превышают расходы на то, чтобы удовлетворить запросы сегодняшних потребителей. Наступательный маркетинг обычно обходится значительно дороже, чем оборонный, поскольку требует значительных расходов на разные мероприятия по переманиванию довольных потребителей у конкурентов».

Ф. Котлер в [4, с. 159] пишет: «Существует пять возможных результатов соглашения, когда клиент испытывает: высшую меру удовольствия; удовольствие; безразличие; неудовлетворение; высшую меру неудовлетворения. Достоверность того, что новый клиент сделает повторную покупку, самым непосредственным образом связанная с теми чувствами, которые у него возникли после первой покупки. Он станет «потерянным клиентом», если ему пришлось испытать крайнее неудовлетворение, неудовлетворение или безразличие. Покупатель, который испытал удовольствие от соглашения с вашей компанией, легко перейдет к другому поставщику услуг, если тот предложит ему такое же или лучшее качество. Однако клиенты, крайне довольные вашим предложением, скорее всего не станут искать другого продавца».

В [5] авторы развивают категорию конкурентного потенциала и его составляющих относительно туристского предприятия.

В [6, 7] представлены модели конкурентной стойкости предприятия услуг на основе обеспечения качественного обслуживания клиентов и формирования спроса.

Целью работы является поиск направлений совершенствования выбора системы обслуживания потребителей на основе маркетинговых принципов. Это, главным образом, касается рассмотрения уровня (показателя) удовлетворенности покупателя (Customer Satisfaction Index – CSI) [4, с. 160]. Ведь «ущерб, нанесенный компании недовольным клиентом, намного существеннее, чем потеря тех денег, которые он больше не потратит на ваш товар» [4, с. 161].

Изложение основного материала исследования.

Обслуживание потребителей – это процесс, удовлетворяющий требования потребителей и предоставляющий дополнительную потребительскую ценность при условии поддержания оптимального уровня затрат.

Обслуживание потребителей распространено в следующие сферы [8, 9]:

- материально-преобразовательная деятельность;
- познавательная деятельность;
- ценностно-ориентированная форма деятельности;
- коммуникативная форма деятельности.

Материально-преобразовательная деятельность связана с выполнением разнообразных услуг по удовлетворению материальных потребностей людей (изготовление товаров по специальным заказам, ремонт и техническое обслуживание, транспортировка).

Познавательная деятельность направлена на удовлетворение духовных потребностей человека (образовательные услуги, информационный сервис).

Обслуживание потребителей в области ценностно-ориентированной формы деятельности осуществляется посредством рекламы, имидж-мейкерских услуг, художественно-оформительской деятельности, услуг религиозного характера, экспертизы.

Коммуникативная форма деятельности в процессах обслуживания потребителей связана с передачей информации через презентации, конференции, выставки, переговоры, общения в Интернет и др. [9].

В реальной жизни все рассмотренные сферы применения процессов обслуживания взаимодействуют друг с другом и переплетаются.

Процесс обслуживания потребителей может быть эффективным, если он организован в некоторую систему, позволяющую комплексно использовать различные элементы обслуживания потребителей, учитывать структуру и функции конкретной системы.

Система обслуживания потребителей *SOP* – это кортеж:

$$SOP = \langle VP, WP, LF, ST, OЭ \rangle, \quad (1)$$

где *VP* – множество потребностей;

- WP* – множество потребностей, которое может быть выполнено системой обслуживания;  
*LF* – цель системы обслуживания;  
*ST* – структура системы обслуживания;  
*OE* – отношение эмерджентности.

Маркетинг, являющийся действенным регулятором рыночных процессов, способен предложить механизмы взаимовыгодного обмена между различными субъектами рынка, создает условия для выявления нужд, потребностей и требований потребителей на основе определения возможностей их удовлетворения. Это предполагает изучение рынка, прогнозирование его динамики, формирование спроса на товары и услуги и стимулирование их распределения.

Постоянное изучение и оценка спроса являются ключевыми элементами современного маркетинга, позволяющими раскрыть перспективы предпринима-тельской деятельности, выбрать и обосновать стратегию развития, эффективно решать сложные конъюнктурные задачи.

Маркетинговая концепция, ориентированная на потребителя, заключается в следующем [10]:

- потребности и запросы потребителя являются важнее, чем продукты и услуги;
- продукты и услуги приобретают значимость в том и только в том случае, когда они доступны и нужны потребителю;
- целью обслуживания потребителя является получение им дополнительной потребительской ценности;
- наиболее полное удовлетворение покупателя приводит к их устойчивой приверженности и увеличению продаж;
- уровень качества обслуживания потребителя является показателем уровня конкурентоустойчивости предприятия.

Модель конкурентной стойкости предприятия (К) на основе обеспечения уровня качества обслуживания клиентов (CSI) описывает следующую совокупность параметров [6]:

$$БП = \{U_n, S, T_n, W\} \quad (2)$$

где  $U_n$  – комплекс потенциальных услуг;

$S$  – стоимость услуги;

$T_n$  – технологии обслуживания клиента;

$W$  – правовые и маркетинговые условия обслуживания, определенные в договоре с клиентом.

Не все параметры совокупности (2) в одинаковой степени интересуют клиента. Ценностью обслуживания для него является цена услуги  $S$  и условия договора  $W$ . Комплекс же потенциальных услуг  $U_n$  и технологии обслуживания  $T_n$  находятся в центре внимания в первую очередь производителей, а затем, после получения услуги, могут быть оценены потребителем как соответствующие или не соответствующие его требованиям и ожиданиям.

Обслуживание потребителей на практике реализуется через систему предоставляемых услуг и ориентировано на выявление специфических потребностей клиентов, при этом большое значение приобретает вопрос, связанный с восприятием (ожиданием) клиентами уровня качества услуги, которое носит в значительной степени субъективный и неопределенный характер из-за отличия товара в материальном виде и услуги.

Применение маркетинговых принципов в системе обслуживания имеет в виду правильное понимание отличия услуг от материальных товаров и особенностей маркетинговой деятельности предприятий, которые возникают в связи с этим.

1. *Наличие информации.* Потребители получают информацию из различных источников. Большинство исследователей утверждают, что доверие личным источникам информации преобладает над доверием другим источникам в случаях, когда услугу можно оценить только после ее потребления или клиент чувствует большую степень риска при ее покупке.

2. *«Ощутимые» качества услуг.* Представление о качестве услуги к моменту ее покупки складывается у потребителя на основании цены и имиджа продавца – поставщика услуг.

При выборе услуги возникает ситуация, которая может быть описана следующей моделью оценки качества услуги потребителем:

- 1) выбирает среди альтернативных вариантов, которые фактически невозможно различить из-за отсутствия объективных критериев, кроме параметров  $S$  и  $W$  (1);
- 2) используя опыт определяет свое отношение к этой услуге;
- 3) получает дополнительную информацию об услуге;
- 4) оценивает качество услуги (CSI) после ее получения.

Такая модель оценки качества услуги существенно отличается от модели оценки качества «ощутимых» товаров, в котором 4-й этап становится 1-м к моменту принятия решения о покупке.

3. *Ощутимый уровень риска* при покупке услуги выше, чем при покупке материального товара. Это объясняется самой природой услуги (неощутимость, неотделимость от источника, переменчивость качества, невозможность хранения), сложностью или невозможностью объективной оценки ее характеристик, а также тем, что исторически услуги не сопровождалась предоставлением каких-либо гарантий. Потребитель может вернуть бракованный материальный товар, но не может вернуть плохо выполненную услугу. Мероприятия, нацеленные на защиту прав потребителей услуг, должны быть направлены на определение денежного эквивалента тому убытку (морального и материального), который понес клиент.

Среди рисков, с которыми сталкиваются потребители услуг, можно выделить следующие:

- риск исполнителя (насколько хорошо будет произведено обслуживание);
- физический риск (не будет ли нанесен вред покупателю);
- финансовый риск (окупятся ли расходы);
- психологический риск (как приобретение услуги повлияет на самоуважение, дальнейшее мировосприятие);
- социальный риск (как покупка услуги повлияет на имидж человека в глазах других людей);
- риск потери времени (сколько времени и усилий придется потратить на приобретение услуги).

Очевидно, что рискуют и исполнитель, и потребитель, однако последний значительно в большей и масштабней мере. Снизить уровень ощутимого риска при потреблении услуги можно путем предоставления гарантий получения желательного результата или максимально стандартизируя уровень качества обслуживания.

4. *Доверие к марке.* Мера благосклонности к марке (имени, имиджу продукта, фирмы) при покупке услуг выше, чем при покупке материальных товаров, потому что расходы на получение информации об альтернативных услугах могут оказаться больше, чем предсказуемая выгода от изменения марки услуги или фирмы, а уровень риска растет. Кроме того, покупатель извлекает сравнительно больше выгод, становясь постоянным клиентом, поскольку продавец в этом случае имеет возможность лучше изучить потребности и требования клиента. Потребителей-приверженцев марке затруднительно переманить конкурирующей фирме, если только не использовать стратегию, ориентированную на достижение конкурентных преимуществ.

5. *Выбор альтернативных услуг* затрудняется рядом причин:

- 1) при покупке товаров можно рассмотреть аналогичные, а при покупке услуг в одном месте продажи предлагаются, как правило, услуги только одной фирмы;
- 2) может оказаться, что в определенном географическом районе эти услуги оказывает лишь одна фирма;

3) поиск объективной информации об альтернативных услугах усложнен.

Сталкиваясь с трудностями поиска альтернативных вариантов и оценки качества услуг потенциальные клиенты отдают предпочтение выбору первого соответствующего варианта.

При изучении потребителей и их восприятия уровня качества услуги (обслуживания) необходимо учитывать то, что в случае, когда показатель CSI отражает неудовлетворенность результатами потребления товара, покупатель склонен переносить свое недовольство с самого товара на его производителя, продавца или самого себя. Однако при потреблении услуги клиент чаще склонен винить в неудаче себя самого, поскольку участвует в процессе выбора и потребления услуги.

Таким образом, при разработке и осуществлении маркетинговых программ, ориентированных на улучшение обслуживания, следует учитывать особенности восприятия услуг уже существующими и потенциальными клиентами фирмы, а также факторы, которые влияют на выбор услуг, оценку их качества и мотивацию повторных покупок.

Наличие вышеперечисленных факторов – необходимое условие успешной работы предприятия с клиентами в конкурентной среде.

При реализации маркетинговых принципов в сфере обслуживания следует обратить внимание на необходимость увеличения числа составляющих комплекса маркетинга. К традиционным четырем элементам маркетинг-микс (4P), которыми является товар (product), цена (price), сбыт (place), продвижение (promotion), добавляются еще 3P – персонал (personnel), обстановка, или окружение (physical premises) и процесс (process).

Процесс обслуживания (предоставление-потребление) услуги тесно связан со всеми составляющими комплекса маркетинга, однако основными его участниками являются клиенты, сотрудники и партнеры предприятия. Одновременность процессов производства и потребления услуги означает, что взаимодействие клиента и сотрудника фирмы может отразиться на степени удовлетворенности клиента и в конце концов на величине доходов и прибыли.

Маркетинг услуг в конкурентных условиях требует применения комплекса типов взаимоотношений (рис.1).

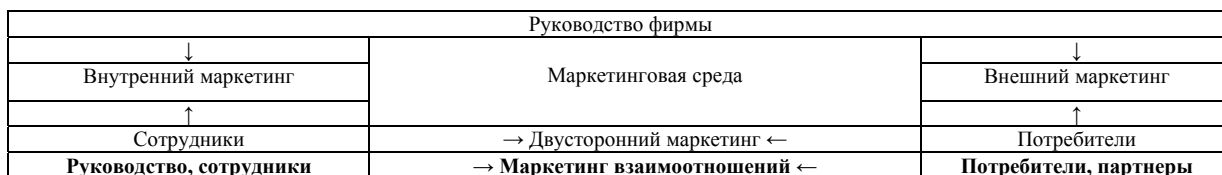


Рис. 1. Типы маркетинга в сфере услуг

Внутренний маркетинг (internal marketing) используется для обучения и мотивации сотрудников, непосредственно контактирующих с клиентами, работать в команде и обеспечивать удовлетворение потребителя. Если фирма намеревается предоставить услугу наивысшего качества, каждый сотрудник должен быть ориентирован на запросы и требования покупателя. Нет смысла рекламировать превосходное качество услуги до тех пор, пока персонал не сможет его обеспечить. Предприятия, которые ориентируются на внутрифирменный маркетинг, отмечают улучшение информационного обмена, уменьшения числа внутренних конфликтов, повышения духа инноваций и удовлетворенности от труда работников сферы услуг и как следствие этого – повышение удовлетворенности клиентов.

Внешний маркетинг (external marketing) обеспечивает взаимосвязь предприятия с потребителями через факторы макросреды: демографические, экономические, природные, политические, научно-технические, культурные.

Двусторонний маркетинг (interaktive marketing) предполагает, что воспринимаемое качество услуги в значительной степени зависит от качества взаимодействия покупателя с продавцом. Каждое взаимодействие является, своего рода, «моментом истины» для продавца, во время которого у потребителя складывается определенное впечатление не только об отдельной услуге, но и об организации в целом.

Эффективное взаимодействие покупателя с продавцом может гарантировать удовлетворение потребителя, а для поддержания интереса потребителей в долгосрочном периоде поставщики услуг должны развивать навыки маркетинга взаимоотношений как их высшую ступень.

Маркетинг взаимоотношений (relationship marketing) – процесс создания, поддержания и расширения прочных, полноценных взаимоотношений продавца услуг с потребителями и другими партнерами. В наше время маркетинг все больше смещается от ориентации на отдельного потребителя в сторону создания полноценных взаимоотношений и маркетинговых сетей. Целью маркетинга взаимоотношений является предоставление потребителю долговременных ценностей, а мерой успеха – высокий уровень удовлетворения потребителей в течение длительного периода времени. Маркетинг взаимоотношений требует от всех подразделений компании совместных усилий в области маркетинга в качестве единой команды, которая должна обслуживать потребителей. Он включает в себя установление взаимоотношений на многих уровнях – экономическом, социальном, техническом и юридическом, результатом которых должна стать более высокая приверженность потребителей.

Повысить качество услуг можно путем соблюдения норм и правил обслуживания, например, международного стандарта BS750 / ISO9000 – комплекса обязательных для выполнения правил обслуживания клиентов, которые призваны гарантировать установленный уровень качества всех операций. Внутрифирменные стандарты обслуживания включают ряд критериев, по которым можно оценить уровень CSI и деятельность сотрудников. К таким критериям можно отнести: время обслуживания клиентов, систему работы с жалобами и претензиями, требования к внешнему виду сотрудников, время ожидания ответа по телефону, требования по оформлению документов, порядок оплаты и так далее.

Современный рынок чувствителен к обслуживанию. Разработка стратегии предоставления услуг на основе индивидуализации, которое повышает эффективность обслуживания потребителей является конечной целью любого туристского предприятия. Это способствует повышению его конкурентно-способности в сложных условиях современного рынка. Цель формулировки видения системы обслуживания заключается в четком определении того фундамента, на котором организация создает свое преимущество перед конкурентами за счет предоставления повышенной покупательной ценности.

Решение состоит в том, чтобы превзойти ожидания покупателей о качестве обслуживания. Приверженность потребителей – это, наверное, самый лучший показатель качества, который отражает способность фирмы удерживать своих покупателей, предоставляя им наивысшие ценности, т. е. поставщик услуг стремится добиться «нулевой утечки клиентов». Следовательно, стратегия и тактика построения системы обслуживания потребителей укладывается в схему: спрос → предложение → создание потребительской ценности предложения → восприятие потребителя как ценности.

Выводы.

1. Обслуживание становится определяющим фактором достижения конкурентного преимущества, завоевания и содержания клиента. Ценность постоянных покупателей более высока, чем отдельных покупателей или организаций, которые меняют партнеров при каждой покупке.

2. Перечень факторов, свойственных современному предприятию туристической отрасли определяет уровень обеспечения



якості обслуговування клієнтів (CSI).

3. Обслуговування потребителів на практиці реалізується через систему послуг і орієнтовано на виявлення специфічних потребностей клієнтів, при цьому велике значення набуває питання, пов'язане з сприйняттям клієнтами якості послуг, а також розуміння відмінностей послуг від матеріальних товарів і особливостей маркетингової діяльності підприємств, які виникають в зв'язі з цим.

4. При реалізації маркетингових принципів в процесі обслуговування слід звернути увагу на необхідність збільшення числа складових комплексів маркетингу з 4Р до 7Р, що є ключовим фактором успіху в забезпеченні рівня якості обслуговування потребителів, побудованих ланцюжків взаємозв'язаних внутрішніх організацій для створення цієї цінності, яку хоче отримати покупець і, в кінцевому підсумку, сприйняття самого клієнта як цінності.

#### РЕЗЮМЕ

Розглянуті актуальні в сучасних умовах питання управління конкурентоспроможністю підприємств на основі забезпечення якості обслуговування, удосконалення діяльності на принципах маркетингу. Визначені напрями удосконалення управління процесами обслуговування клієнтів, які сприяють підвищенню цінності продукту і сприйняттю самого клієнта як цінності.

**Ключові слова:** система обслуговування, маркетингові принципи, показник задоволеності покупця, створення цінності

#### РЕЗЮМЕ

Розглянуті актуальні в сучасних умовах питання управління конкурентоспроможністю підприємств на основі забезпечення якості обслуговування, удосконалення діяльності на принципах маркетингу. Визначені напрями удосконалення управління процесами обслуговування клієнтів, що сприяють підвищенню споживчої цінності продукту і сприйняттю самого клієнта як цінності.

**Ключові слова:** система обслуговування, маркетингові принципи, показник задоволеності покупця, створення споживчої цінності.

#### SUMMARY

The pressing in modern terms questions of management the competitiveness of enterprises on the basis of providing of high - quality service, perfections of activity on principles of marketing are considered. Directions are certain of perfection of management the processes of service of customers which assist the increase of consumer value of product and perception of client as to the value.

**Keywords:** system of service, marketing principles, index of satisfaction of customer, creation of consumer value.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ІСТОЧНИКІВ:

1. Немчин А.М. Основы маркетинга: Учебное пособие. Л.: Изд-во ЛИЭИ, 1991. -328 с.
2. Кристофер М. Логистика и управление цепочками поставок / Пер. с англ. под общ. ред. В.С. Лукинскогo. – СПб.: Питер, 2005. – 316 с.
3. Мунін Г. Б. Маркетинг туризма : Навч. посібник. – Ч. 1. / Г. Б. Мунін, З. І. Тимошенко, Є.В. Самарцев, А.О. Зміїв – К.: Изд-во Європ. ун-ту. – 2005. – 324 с.
4. Котлер Ф. Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок / Пер. с англ. В.А. Гольдича и А.И. Оганесовой; Науч. ред. и авт. Вступ. ст. Б.А.Соловьев. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2000. – 272 с.
5. Гузь Н.Г. Управление конкурентоспособностью туристского предприятия / Н.Г. Гузь, Г.Д. Леонова // Вестник ДІТБ, Серия "Економика, организация и управление предприятиями" (в туристической сфере), 2009. – №13. – 385 с. (с. 36-41).
6. Леонова Г.Д. Клиентоориентированное управление конкурентоспособностью туристского предприятия / Г.Д. Леонова, А.М. Зайцева // Вестник ДІТБ, Серия "Економика, организация и управление предприятиями" (в туристической сфере), 2010, №14. – 358 с. (с. 95-100).
7. Леонова Г.Д. Управление конкурентоспособностью предприятия сферы услуг в условиях кризиса / Г.Д. Леонова, А.М. Зайцева // Вестник Донецкого национального университета. Сер. В: Экономика и право – 2010, № 1. – 422 с. (с. 219-222).
8. Евланов Л.Г. Теория и практика принятия решений. – М.: Экономика, 1984. – 175 с.
9. Росситер Дж.Р. Реклама и продвижение товаров: Пер. с англ. / Под ред. Л.А. Волковой. / Дж.Р. Росситер. Л. Перси – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 656 с.
10. Миротин Л.Б. Логистика: обслуживание потребителей: Учебник. / Л.Б. Миротин, Ы.Э. Ташбаев, А.Г. Касенов – М.: Инфра-м, 2002. – 190 с.

#### УДК 339.9

### ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Лісогор Л.С., завідувач відділу економіки праці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, д.е.н.

**Постановка проблеми.** В умовах трансформаційних змін, що відбуваються на ринку праці України, пріоритетного значення набувають проблеми забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері зайнятості і соціально-трудових відносин; підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили; розширення договірних засад та досягнення узгодженості інтересів найманих працівників та роботодавців; підвищення рівня соціальної захищеності працівників і ефективності соціального діалогу. Підвищення рівня конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і національної економіки у цілому залежить від ефективності управління людськими ресурсами, якості менеджменту персоналу. При цьому слід враховувати, що реалізація цілей менеджменту персоналу, що передбачає підвищення ефективності функціонування організації, можлива лише за умов поліпшення якості трудового життя персоналу. Саме тому останнім часом актуалізуються питання підвищення якості трудового життя як важливого напрямку удосконалення процесу управління людськими ресурсами, що потребує дослідження специфіки реалізації цього процесу в умовах трансформаційних змін в економіці України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем якості трудового життя в умовах нестабільності приділялася значна увага у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. Серед зарубіжних вчених-економістів слід відзначити Д. Сіашора, Дж. Мулліна, С. Сірджі, В. Хілларда, які аналізували сутність якості трудового життя, ключові фактори впливу та основні індикатори оцінки його рівня. Переважна більшість вітчизняних науковців (зокрема, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Н.Д. Лук'яченко, В.Г. Никифорова, О.Ф. Новікова, Н.В. Романова, Л.В. Шаульська) досліджували основні тенденції змін якості трудового життя в Україні, відзначали специфіку його розвитку в умовах ринкової трансформації. Водночас окремі

аспекти аналізу якості трудового життя, пов'язані з визначенням особливостей її прояву у процесі управління людськими ресурсами, залишаються недостатньо дослідженими. **Метою статті** є визначення сутності поняття „якість трудового життя” та його місця у системі управління персоналом.

Удосконалення процесу управління людськими ресурсами передбачає розробку та впровадження кадрової політики, спрямованої на забезпечення співробітництва між усіма співробітниками організації, навчання, інформування та мотивацію працівників з метою підвищення ефективності їх діяльності. При цьому політика управління персоналу залежить від ступеню жорсткості або гнучкості національного трудового законодавства стосовно окремих процедур технології менеджменту персоналу (найму, оцінювання, оплати праці та звільнення персоналу). У цьому контексті особливого значення набуває визначення місця якості трудового життя, пов'язаного зі зниженням ризиків для здоров'я працівників, збільшенням рівня їх доходів, підтримкою здатності до продуктивної, креативної праці, розвитком та реалізацією власного потенціалу, у системі управління людськими ресурсами.

Сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин характеризується суттєвим зменшенням дієвості системи забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Це проявляється, насамперед, через ослаблення ролі держави у регулюванні зайнятості і здійсненні контролю за дотриманням законодавства про праці, погіршення захисту трудових прав найманих працівників, збереження значних обсягів заборгованості по виплаті заробітної плати. Загалом, це призводить до зниження ефективності управління людськими ресурсами та, як наслідок, суттєвого погіршення якості трудового життя населення.

Аналізуючи сутність поняття „якість трудового життя”, слід відзначити визначення А.М. Колота, який трактує його як ступінь поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя, задоволення працівників умовами праці і міжособистісними відносинами в колективі [1, с. 76]. Якість трудового життя залежить від досягнення ефективної зайнятості, сприяє посиленню дієвості системи соціального захисту працівників та ефективності соціального діалогу. Згідно позиції Н.В. Романової, якість трудового життя (за сутнісним змістом) – це ступінь відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам, які розкриваються через інтереси сторін соціально-трудових відносин. Ця категорія (з позиції вимірювання) може визначитися як інтегральне узагальнення параметрів умов використання трудового потенціалу і ступеню задоволеності ними зайнятого населення, можливостей інтелектуального, духовного та фізичного розвитку людини у праці [2, с. 4].

До числа основних причин, що формують низький рівень якості трудового життя в ринково орієнтованій економіці України, переважна більшість вітчизняних науковців відносить: 1) відсутність матеріальної бази відтворення і розвитку трудового потенціалу; 2) неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; 3) значну диференціацію заробітної плати; нестабільність зайнятості; 4) відсутність умов та механізмів забезпечення рівних стартових можливостей у професійному розвитку; 5) значну інтенсивність, несприятливі умови праці, ризики виробничого травматизму і професійної захворюваності [2, с. 13].

Разом з тим, формування соціально орієнтованого ринку праці, модель якого характеризується поєднанням умов для розвитку конкурентної економіки і активного застосування елементів державного регулювання, забезпечення дієвості соціальної політики за умов зростання економічної ефективності, неможливе без підвищення якості трудового життя. Функціонування соціально орієнтованого ринку праці повинно бути спрямоване на досягнення ефективної зайнятості, створення умов для гідної праці працездатного населення при наданні дієвої підтримки незайнятим особам у працевлаштуванні, забезпечення відповідного соціального захисту соціально вразливих категорій населення.

Згідно із визначенням МОП, пріоритетним завданням функціонування соціально орієнтованого ринку праці вважається забезпечення гідної праці, яка означає продуктивну працю, за умов здійснення якої права працівника законодавчо захищені, що приносить йому достатні доходи із забезпеченням адекватного соціального захисту [3, с. 17].

У свою чергу, створення умов для гідної праці неможливо без розробки соціально-економічного механізму досягнення ефективної зайнятості, який передбачає узгодження дії механізмів державного регулювання і ринкової саморегуляції з метою побудови соціально орієнтованого ринку праці. При цьому необхідно відзначити, що формування соціально орієнтованого ринку праці передбачає підвищення ступеня гнучкості ринку праці, адаптованості його до ринкових перетворень, пов'язаних із динамічними змінами технологічної бази виробництва. Однак реалізація значних пріоритетів неможлива без забезпечення відповідного рівня якості трудового життя, що сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу суспільства, підвищенню продуктивності праці і забезпеченню на цій основі високих стандартів життя.

Загострення ситуації у сфері зайнятості протягом кризового періоду мало об'єктивний характер, оскільки наростання негативних очікувань з боку виробників проявилось через скорочення обсягів загальної потреби у робочій силі, заявленої підприємствами усіх форм власності у службу зайнятості. Незважаючи на 4,6-відсоткове збільшення кількості вакантних робочих місць у першому півріччі 2010 року, порівняно з аналогічним періодом попереднього року, ці показники не виглядають достатньо значними (особливо, зважаючи на 61-відсоткове падіння відносно рівня передкризового першого півріччя 2008 року).

Практично усі види економічної діяльності демонстрували значне скорочення обсягів потреби на робочу силу (у порівнянні з передкризовим періодом): на рівні – від 36,5% у сфері фінансової діяльності до 73,7% у добувній промисловості. Разом з тим, аналізуючи динаміку змін галузевої потреби підприємств у робочій силі за перші півріччя 2009-2010 рр., можна відзначити збільшення обсягів потреби підприємств у працівниках сфери будівництва (на 29,6%), що пов'язане, передусім, із значними обсягами незавершеного будівництва. Натомість, скорочення обсягів вакантних посад спостерігалось у сфері державного управління (зменшення на 15,6%), що може бути пояснено, передусім, очікуванням оптимізації чисельності державних службовців [4].

Перебування економіки України у стані економічної кризи потребувало пошуку та використання відповідних механізмів адаптації економіки активних підприємств до функціонування в умовах скорочення обсягів виробництва, неповного завантаження виробничих потужностей. Флексибілізація зайнятості виступає одним з найбільш розповсюджених інструментів мінімізації негативних наслідків кризи на зайнятість. Використання практики вимушеної неповної зайнятості роботодавцями спрямоване, з одного боку, на збереження найбільш кваліфікованого кадрового потенціалу підприємств, з іншого – на стимулювання звільнень за власним бажанням або за угодою сторін (натомість вивільнення з економічних причин). Це, у свою чергу, забезпечує економію на виплаті вихідних допомог та поліпшує показники статистичної звітності підприємств щодо вивільнення працівників внаслідок структурної кризи.

Чисельність працівників, що перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації, з початку кризового періоду зменшилася з 829 тис. осіб у грудні 2008 р. до 56,7 тис. осіб у червні 2010 р. Водночас найвищий пік часткової зайнятості (зайнятості неповний робочий день) припадав на березень 2009 р. (1230,8 тис. осіб). Однак питома вага частково зайнятих протягом періоду з грудня 2008 р. по червень 2010 р. коливалася у межах від 8,5% до 5,7% від кількості штатних працівників. При цьому найбільш стрімко збільшувалася частка зайнятих неповний робочий день в промисловості, яка досягла максимуму (20,9% від загальної кількості) у квітні 2009 р., що відображає тенденції скорочення обсягів виробництва [5].

Важливим чинном впливає на гостроту конкуренції за вакантні робочі місця відповідність рівнів оплати праці та забезпечення гідних життєвих стандартів. Деструктивним чинником впливу на якість трудового життя є збереження практики збереження значної заборгованості з виплат заробітної плати. Вплив кризових явищ на якість трудового життя проявився, передусім, через погіршення стану розрахунків з найманими працівниками. Зокрема, заборгованість із виплати заробітної плати у I півріччі 2010р. продовжувала зростати, хоча і повільніше, ніж за відповідний період попереднього року. Загальна сума заборгованості за перше півріччя 2010 р. зросла на 21,6%, або 319 млн. грн. (порівняно з 37,9%, або 451 млн. грн. протягом

аналогічного періоду попереднього кризового року). Основна частина заборгованості із виплати заробітної плати, яка сформувався на початок липня 2010 р., була зосереджена на підприємствах промисловості (52,8 %) та будівництва (15,8%) [6].

Державна політика зайнятості може як стимулювати поліпшення якості трудового життя (у випадку створення додаткових робочих місць, що вимагають певного освітньо-кваліфікаційного рівня), так і не здійснювати значного впливу на неї. У переліку напрямків впливу державного регулювання на процес поліпшення якості трудового життя необхідно виділити фіскальну політику держави. Основним результатом її реалізації потрібно назвати „реалізацію” двох важливих мотиваційних чинників впливу на якість трудового життя, які мають фінансовий характер. Перший з них стосується рівня доходу працівників, який залишається у їх розпорядженні після оподаткування. Надмірний рівень оподаткування найманих працівників ослаблює мотиваційну функцію заробітної плати, що, в свою чергу, дестимулює їх професійне зростання та професійну динаміку з метою досягнення більш високого рівня оплати праці. Відповідно, це призводить до незацікавленості осіб у поліпшенні якості робочої сили.

Другий чинник впливу на якість трудового життя, сформований в результаті дії заходів державної фіскальної політики, пов'язаний із наповненням фондів соціального забезпечення за рахунок нарахувань на доходи від трудової діяльності фізичних осіб та фонд оплати праці господарюючих суб'єктів. Акумуляція коштів соціальними фондами безпосередньо пов'язана з рівнем пенсійного забезпечення населення, виплат соціальної допомоги у випадку безробіття, тимчасової непрацездатності чи інвалідності. Рівень соціальних трансфертів також вагомим впливає на конкурентні мотиви поведінки учасників ринку праці.

Водночас слід зазначити, що одним з пріоритетних чинників впливу на поліпшення якості трудового життя виступає процес здійснення інституційних перетворень. Адже саме глибока інституціональна трансформація забезпечує створення нового формату національної економіки та нових інституцій суспільного розвитку, а також закладає важливі підвалини сталого економічного розвитку в тривалій перспективі [7, с. 156].

Інституціональні зміни, пов'язані з процесами роздержавлення та приватизації, розвитку малого бізнесу, удосконалення законодавчо-правової бази, створенням системи трипартитизму тощо, здійснюють вагомий вплив на якість трудового життя. Передусім, це стосується формування ринкової інфраструктури, що передбачає зміну засад функціонування та структури ринку праці (перехід на ринкові засади, структурна переорієнтація відповідно до вимог економічної кон'юнктури). Також мова йде про зміну якісних і кількісних параметрів ринку праці, а також змістової трансформації категорії робочої сили та набуття нового змісту взаємовідносин держави, роботодавців і найманих працівників.

Процес ринкової трансформації економіки повинен супроводжуватися відповідною демонополізацією сфери соціально-трудових відносин, що є підґрунтям розвитку конкурентного середовища на ринку праці. Підвищення ефективності функціонування цієї сфери можливе лише за умов існування розвиненої системи соціального діалогу та забезпечення державного регулювання соціально-трудових відносин в інтересах розвитку як окремих індивідів, так і суспільства в цілому. При цьому метою соціального діалогу виступає забезпечення балансу найманих працівників і роботодавців, сприяння узгодженню їх інтересів та вирішення трудових спорів і конфліктів, створення необхідних передумов для підтримки соціальної злагоди.

Однак нерозвиненість ринкових відносин, відсутність чіткості у визначенні суб'єктів соціального партнерства та їх статусу, слабкість розвитку системи колективно-договірної регулювання трудових відносин, зрушення у соціальній структурі населення ускладнюють формування об'єктивних передумов для ефективного функціонування системи соціального діалогу. Серед деструктивних чинників формування ефективної системи соціального партнерства в Україні виділяють, насамперед:

- наслідки державного патерналізму;
- ослаблення авторитету держави як гаранта та захисника прав найманих працівників і роботодавців;
- відсутність дієвого механізму відповідальності соціальних партнерів за невиконання угод (усі форми договірних відносин не мають обов'язкової сили);
- незавершеність формування суб'єктів трудових відносин (відсутність сформованого прошарку власників, роботодавців);
- неузгодженість змісту галузевих угод із регіональними та колективними договорами;
- відсутність навиків ведення переговорів на різних рівнях вирішення соціально-трудових проблем суспільства.

Це значно ускладнює можливості виконання інститутом соціального партнерства функцій формування балансу інтересів у суспільстві. В умовах гострої ринкової конкуренції на підприємствах приватної та акціонерної форм власності, фірмах з іноземним капіталом, які поступово запроваджують західні системи управлінського менеджменту, орієнтовані на використання сучасних високоєфективних методів підбору та управління кадрами, пред'являються більш високі вимоги до найманих працівників, та, відповідно, пропонується більш високий рівень оплати праці.

Водночас необхідно враховувати, що посилення тенденцій децентралізації у проведенні переговорів і укладанні угод, значної індивідуалізації трудових відносин, лібералізації норм трудового законодавства призводить до суттєвого ослаблення ролі професійних спілок працівників, посилення можливостей формування умов трудових договорів на користь роботодавців. Передусім, це призводить до посилення конкурентних позицій роботодавців у ході переговорних процесів з приводу формування конкурентного рівня оплати праці працівників.

Зниження загального рівня юніфікації працівників виступає наслідком скорочення чисельності зайнятих у традиційно широко охоплених профспілковим рухом обробній промисловості та інших видах економічної діяльності, обумовленого трансформаційними змінами в економіці. Також відбувається збільшення чисельності зайнятих на малих підприємствах, які відзначаються слабкістю мотивації до членства у профспілках, а також посилення протидії засновників цих підприємств створенню організації найманих працівників. Однак, навіть незважаючи на певне ослаблення своїх позицій, профспілки продовжують залишатися основним партнерами у соціальному діалозі з роботодавцями, суб'єктом соціального партнерства в умовах громадянського суспільства.

Необхідно зазначити, що держава як гарант конституційних прав громадян, посередник у вирішенні трудових спорів, повинна забезпечувати законодавчі та організаційні основи розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння піднесенню їх ролі у функціонуванні системи соціального партнерства. Водночас, роль держави як суб'єкта системи соціального діалогу забезпечується через розробку механізму узгодження інтересів держави, роботодавців та найманих працівників, правових норм відповідальності за невиконання умов укладених колективних договорів і угод, встановлення мінімальних соціальних стандартів і механізму їх застосування.

Реалізація соціальної політики можлива лише за умов створення необхідних передумов для ефективного тристороннього співробітництва як форми забезпечення узгодження інтересів суб'єктів цієї взаємодії (держави, роботодавців та найманих працівників). Ефективність процесу розбудови соціально орієнтованої економіки залежить від регулюючого впливу на цей процес держави.

В умовах централізованої планової економіки сутність і методи регулювання соціально-трудових відносин цілком визначалися державою як монополієм власником робочої сили. Разом з тим, перехід економіки на ринкові засади, який супроводжується поступовою демонополізацією соціально-трудових відносин, обумовлює зміну ролі держави як посередника у вирішенні трудових спорів між роботодавцями, найманими працівниками та органами, що представляють їх інтереси.

Збереження державою статусу роботодавця (як власника засобів виробництва) не заперечує, а, навпаки, посилює її роль як ініціатора соціального діалогу, що сприяє досягненню узгодженості інтересів як роботодавців, так і найманих працівників на правових та партнерських засадах. Насамперед, це проявляється через виконання державою законодавчих функцій, спрямованих на забезпечення відповідності національного трудового законодавства конвенціям і рекомендаціям МОП (з урахуванням особливостей

національного розвитку). При цьому, як справедливо вважає А.М. Колот, функції держави як організатора, координатора та незалежного регулятора соціально-трудових відносин, реалізуються як через введення в дію законодавчих, нормативних актів, так і ініціювання розвитку соціального партнерства, прийняття державних програм удосконалення соціально-трудових відносин, участі у підготовці кадрів для соціально сектора, тощо [1, с. 67].

Посилення монополізму у сфері зайнятості виступає деструктивним чинником розвитку продуктивних сил суспільства, оскільки призводить до недовикористання творчого та інтелектуального потенціалу, ослаблення мотивації праці. Водночас збільшення ступеню неоднорідності праці, підвищення рівня професійно-кваліфікаційних вимог до якості робочої сили суттєвим чином обмежують можливості удосконалення системи управління людськими ресурсами.

Монопольне положення окремих покупців робочої сили, що визначається обмеженою обсягами попиту на робочу силу кількістю робочих місць, дозволяє їм застосовувати сегментаційний підхід до відбору найбільш досвідчених і висококваліфікованих працівників. Причому у якості критеріальних ознак цього відбору виступають рівень кваліфікації, досвід роботи, психологічні характеристики робочої сили, здатність до швидкої адаптації до змін економічної кон'юнктури.

Посилення конкуренції на ринку праці як сукупності відносин суперництва працівників і роботодавців виступає одним із дієвих заходів підвищення ефективності використання людських ресурсів. З одного боку, у ринковій економіці посилення конкуренції роботодавців на ринку праці стимулює учасників цієї конкурентної боротьби до удосконалення організації праці, впровадження прогресивних технологій з метою отримання стійких конкурентних переваг. З іншого – відносна обмеженість ефективних робочих місць виступає об'єктивною основою посилення конкуренції між працівниками, що, відповідно, стимулює їх до підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці, систематичного оновлення отриманих знань, підвищення рівня кваліфікації, та сприяє підвищенню ефективності управління людськими ресурсами.

Трансформаційний період характеризується недосконалістю розвитку ринкових відносин, оскільки практично відсутні численні інститути, що опосередковують різноманітні зв'язки між суб'єктами ринку, державою та громадянським суспільством, тобто інституціонально-законодавче середовище.

Поширення конкурентних відносин на сферу праці обов'язково потребує формування ринкової інфраструктури, звільненої від елементів хаотичності, стихійності, сприяння посиленню мобільності виробничих, фінансових і людських ресурсів, створенню умов для адекватної ринковій економіці конкурентної поведінки суб'єктів. При цьому взаємозв'язок ринкової інфраструктури та ринку праці проявляється через її вплив на сукупний попит на робочу силу (кількість та якість робочих місць), що, відповідно, збільшує конкуренцію між роботодавцями за кваліфіковану робочу силу. Попит формується роботодавцями в залежності від стану розвиненості ринків виробів, капіталу та праці. Вплив на пропозицію робочої сили (професійно-кваліфікаційний склад робочої сили; мобільність робочої сили (характер та інтенсивність вільного перерозподілу між галузями та регіонами)) також обумовлений ступенем розвиненості цих інститутів, оскільки вони визначають можливості вибору потенційних кандидатів на заміщення вільних робочих місць.

Ринок праці виступає своєрідним індикатором ефективності функціонування ринкової економіки та її інфраструктури, окремі інститути якої різнопланово впливають на функціональні складові ринку праці (попит, пропозиція та ціну послуг робочої сили) та систему управління людськими ресурсами.

**Висновки.** Створення відповідного законодавчого підґрунтя повинно розглядатися як передумова розвитку такого виключно важливого інституту соціальної взаємодії найманих працівників, роботодавців та держави як система трипартизму. Укладання колективних трудових договорів, контроль за їх дотриманням, вирішення спірних питань в рамках соціального діалогу – необхідні складові розвитку вітчизняного ринку праці та гармонізації інтересів його учасників, а відтак – створення сприятливих умов для поліпшення якості трудового життя. Разом з тим, виникнення трудових конфліктів на будь-якому рівні – галузевому, виробничому, територіальному, – свідчить про недосконалість існуючого в країні законодавчого поля чи нерегульованість його окремих сегментів, які стосуються трудової діяльності, а також недостатній ступінь розвитку вітчизняної системи трипартизму, що негативним чином позначається на якості трудового життя.

Систематичне розширення та удосконалення вітчизняної законодавчої бази у сфері регулювання соціально-трудових відносин – це одна з підвалин поліпшення якості трудового життя, що дає можливість застосовувати інструменти правового впливу для забезпечення ефективності взаємодії учасників ринку, високого рівня умов праці та охорони трудових прав найманих працівників. Рівень розвитку законодавчо-правових регуляторів ринку праці виступає одним з ключових критеріїв якості трудового життя, оскільки визначальним чином позначається на сталості та ефективності функціонування ринку праці, розвиненості системи управління людськими ресурсами.

#### Список джерел

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя. Автореферат дис. канд. екон. наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Донецьк, 2006. – 19 с.
3. Достойный труд /Международная конференция труда. 87-я сессия, 1999 г. Доклад генерального директора Международного бюро труда. – Женева, 1999. – 106 с.
4. Звіт про працевлаштування незайнятого населення Державного центру зайнятості України. Форма 2-ПН за 2008-2010 рр.
5. Експрес-випуск „Стан виплати заробітної плати на 1 жовтня 2010 року” №255 від 25.10.2010 р. Держкомстат України // [Електр. ресурс]. – Режим доступу// [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
6. Статистично-аналітичний огляд „Ринок праці у першому півріччі 2010 року” №09/2-24/282 від 20.10.2010 р. Держкомстат України // [Електр. ресурс]. – Режим доступу// [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
7. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні / Міжнар. Орган. Праці, Центрально- та Східноєвропейська група, К., 1994. – 299 с.

#### РЕЗЮМЕ

У статті досліджуються існуючі підходи та специфіка поняття „якість трудового життя”, визначається його місце та роль у процесі удосконалення управління людськими ресурсами.

*Ключові слова:* якість трудового життя, управління людськими ресурсами, соціальний діалог.

#### РЕЗЮМЕ

В статье исследуются существующие подходы к определению и специфика понятия „качество трудовой жизни”, определяется его место и роль в процессе усовершенствования управления человеческими ресурсами.

*Ключевые слова:* качество трудовой жизни, управление человеческими ресурсами, социальный диалог.

#### SUMMARY

The main approaches to the definition and specific features of the quality of working life are investigated. The essence and role of the quality of working life at the process of improvement of human resource management are analyzed.

*Keywords:* quality of working life; human resource management; social dialogue.

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ИНСТРУМЕНТЫ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ

**Мартякова Е.В.**, заведующая отделом Института экономики промышленности НАН Украины, доктор экономических наук, профессор

**Постановка проблемы.** Поиск новых подходов к управлению социально-экономическими системами в современном мире сопряжен с одной стороны с необходимостью устойчивого и ускоренного развития, а с другой стороны – введения в экономическое поле таких факторов, которые имеют способность генерировать дополнительную энергию к развитию. Эта энергия может генерироваться на основе синергетического эффекта взаимодействия традиционных субъектов экономики – государства, бизнеса и некоммерческих организаций.

Вторая половина XX века характеризуется сменой парадигмы общественного развития с индустриальной на постиндустриальную – качественно иную стадию движения, главной социальной целью которой должен стать человек и его развитие – интеллектуальное, культурное, трудовое, духовное, нравственное, социальное. Значение и роль человека в экономической системе общества сводится к рассмотрению его не только в качестве важнейшего элемента процесса производства и управления, но и как мощного и перспективного ресурса, обладающего богатым потенциалом и способностью к саморазвитию. Благодаря использованию такого специфического ресурса, как человек, его знаний, умений, навыков в настоящее время возможно достичь значительного преимущества на рынках, как на внутреннем, так и международном.

Для разумного и эффективного использования человеческого потенциала требуется применить соответствующий инструментарий, представляющий собой совокупность различных форм, методов и инструментов, посредством которых реализуется возможность осуществления управляющих воздействий на развитие человека и видов экономической деятельности это развитие обеспечивается экономическим взаимодействием заслуживают особого внимания и являются особенно важными и актуальными.

Интеграция Украины в мировое экономическое пространство, международное экономическое сотрудничество способствует все большему повышению роли интеллектуальных факторов развития. В условиях ограниченных природных ресурсов и энергоносителей постоянный экономический рост возможен только на базе интеллектуального капитала.

Усиление открытости экономики и интеграции в мировое экономическое сообщество приводит к участию Украины в конкурентной борьбе на мировых рынках. Одним из направлений развития и получения конкурентных преимуществ является интенсификация инновационного процесса не только в производственном, но и в социальном секторе экономики. Основой эффективного инновационного развития в социальном секторе с точки зрения социальной направленности может стать человеческий капитал. Экономической основой этого является диверсификация ответственности между государством, рынком и общественными институтами.

Процессы глобализации экономики одновременно заостряют конкурентную борьбу в сфере инновационной деятельности, интеллектуализации производства и новых информационных технологий. Актуальность темы также определяется тем, что в условиях действия современных рыночных механизмов получение социальных результатов существенно затруднено. Необходимо регулирующее и координирующее воздействие государства, что ведет к тому, что экономика социализируется и гуманизируется в целях развития человека.

В современных условиях, в мире происходят коренные изменения в методах, используемых обществом для решения текущих проблем населения и удовлетворения их растущих потребностей. Инноватика в социальном регулировании становится необходимой составляющей прогресса. Частный бизнес, государство и общество все активнее вступают в сотрудничество в поисках эффективных путей решения социальных проблем и задач общества. Одной из форм взаимодействия власти, бизнеса и общества, положительно зарекомендовавших себя на практике, стало партнерство, которое проявляется в различных формах. Инструменты социального партнерства – благотворительности, корпоративной социальной ответственности, частно-государственного партнерства, основанные на диверсификации социальной ответственности государства, предполагают инвестиции средств, что приводит к трансформации человеческого потенциала в капитал и капитальное благо.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Исследования интеллектуального капитала получили развитие в последней четверти XX века. Концепция интеллектуального капитала возникла как закономерный результат развития мировой экономической и философской мысли. Результатом проведенных исследований являются теория интеллектуального капитала, которая в настоящее время не является устоявшейся и требует дальнейших исследований. В соответствии с этой теорией главным и определяющим ресурсом человеческого развития на рубеже XX и XXI веков становятся знание и человеческий интеллект.

В настоящее время дальнейшее распространение идей человеческого развития трансформируется в теорию человеческого капитала, которая является закономерным результатом развития экономической и философской мысли. Многие известные ученые, такие как Аристотель, Кант И., Петти В., Смит А., Рикардо Д., Шульц Н., Куценко В., Евтушенко Г., Гришнова Е., Беккер Г., Туроу Л., О'Донован Д. исследовали и исследуют человеческий капитал с разных точек зрения.

В свою очередь, инновационное развитие человека может происходить под воздействием внутренних и внешних факторов. Поэтому, с точки зрения внутреннего развития человека, можно говорить о развитии личности, духовности, интеллекта, знаний, интеллектуального капитала, а с точки зрения внешних факторов речь идет о развитии социальной сферы и социальных отношений.

Важная роль в теоретической разработке концепции интеллектуального капитала принадлежит таким известным в мире ученым, как Т. Стюарт, Е. Брукинг, Л. Едвинсон, Дж. Гелбрейт, К. Макконелл, С. Брю. В России значительный вклад в исследование данной проблематики внесли В.Л. Иноземцев, Б.Б. Леонтьев; в Украине - В.М. Гец, А.А. Чухно, Е.А. Гришнова, С.Г. Климов, В.Н. Левковский, О.В. Бервено, Н.В. Голикова, А.В. Кендюхов, В.П. Антонок и другие.

Сущность партнерства власти, бизнеса и общества, а также процессы его формирования и технологии функционирования изучаются зарубежными исследователями, среди которых выделяются работы Т. Барнекова, Р. Бойла, С. Холиновской, Л. Джезируски, М.Б. Джеррарда, С. Китадзима, Ф. Кука, Д. Рича. Изучению различных аспектов взаимодействия посвящены исследования современных российских ученых: М. Афанасьева, Г. Дробота, А. Некилелова, Ю. Зудина, Я. Паппэ, С. Перегудова, Ф. Шамхалова, Ю. Шишкова. Особенности государственно-частного, социального партнерства как феномена и как понятия рассматриваются в работах О. Белокрыловой, В. Варнавского, Л. Ефимовой, В. Михеева, Т. Санниковой, Б. Столярова, М. Вилисова, С. Сулакшина, В. Якунина. Украинская наука находится только в начальной стадии разработок по данному направлению исследований.

Вместе с тем в этих работах не уделено внимание рассмотрению форм, механизмов и инструментов партнерства. Особенно это относится к социальному сектору как с точки зрения актуальности его проблем и необходимости, настоятельности развития, так и с точки зрения отсутствия разработок в социальном секторе по партнерству и его формам.

**Выделение нерешенной проблемы.** Говоря о теории человеческого капитала в условиях постиндустриального и информационного общества, когда появляются целые отрасли, работающие на основе использования уникальных способностей людей, а массовое производство выдвигает требования к работнику как к творческому человеку, следует отметить недостаточность аналитического инструментария теории человеческого капитала, который трактуется, по существу, только с позиций реализации производственных функций и способностей.

Перед научной общественностью современности стоит проблема обоснования новых источников общественного развития и инструментов их реализации. Также, отдавая должное исследователям, работающим в сложнейшем разделе экономики по разработке экономического механизма социального регулирования (Губерной Г., Ясину Е., Шишкову Ю., Кошкину В., Гайдару Е., Мочерному С., Куценко В. и др.), необходимо отметить, что выполненные исследования не содержат системного анализа и сосредоточены лишь на отдельных фрагментах экономического механизма и инструментах регулирования. В части этих исследований рассматриваются отдельные элементы экономического механизма государственного регулирования или экономического механизма регулирования различных социальных проблем; некоторых инструментов экономической политики регулирования социальных процессов, а также подсистем социального развития.

В настоящее время, еще нельзя утверждать, что уже создана содержательная и всеобъемлющая теория интеллектуального капитала. В анализе, в частности, не получили развития такие аспекты, как его определение для субъектов разного уровня национальной экономики хозяйства; структура и проблемы воспроизводства и капитализации интеллектуального капитала. Большое значение также имеет и необходимость разработки средств системного характера для того, чтобы Украина могла всесторонне использовать и развивать интеллектуальный потенциал и капитал для повышения уровня и качества жизни всего населения. Интеллектуальный потенциал Украины, накопленный столетиями, за последние годы испытал разрушение в процессе трансформационного и системного экономического кризисов.

**Целью научной статьи** является решение задач социально-экономического развития через парадигму инструментов партнерских отношений.

**Результаты исследования.** Интеллектуальный потенциал, активно используемый в процессе экономического развития, превращается в интеллектуальный капитал. Развитие ведущих стран мира привело к формированию постиндустриальной, а затем и новой экономики - экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, экономики интеллектуального труда, науки, новейших технологий и технологического венчурного бизнеса. Основу новой экономики составляет накопленный, капитализированный интеллектуальный капитал, что является главной доминантой социально-экономического развития современного общества.

В условиях жесткой конкуренции только уникальный характер интеллектуального капитала может обеспечить в долгосрочном аспекте ее стратегическое развитие, и эффективность национальной экономики и государства.

Конкурентоспособной в современных условиях может быть лишь та организация, которая является лидером на рынках. В свою очередь это обуславливает необходимость серьезных инвестиций в развитие профессионально-квалификационного уровня персонала.

Инновационное развитие в Украине происходит при неблагоприятных условиях. Структура нынешнего роста не отвечает формирующейся структуре "экономики знаний", научно-технический прогресс и, соответственно, инновации не стали факторами роста в Украине. Интеллектуальный потенциал - это единственный источник, способный обеспечить стабильное социальное развитие и экономический рост без пропорционального увеличения расходования сырьевых ресурсов.

Интеллектуальный капитал как функциональная составляющая инновационного развития - это знание, навыки, практический опыт, интеллектуальная активность, обеспечивающая получение интеллектуальной ренты и разного рода преимуществ перед конкурентами. Из этого следует, что интеллектуальная активность является тем компонентом, который отличает способности к творческому труду от способностей к исполнительскому труду, интеллектуальный капитал от простой рабочей силы, определяет условия и природу процесса "капитализации" способностей к труду.

Развитие интеллектуального капитала в Украине объясняется тем, что стране необходимо выходить на постиндустриальную траекторию развития - это вектор, когда конкурентоспособность страны определяется преимуществами накопленных знаний, инноваций и информации. Преодоление кризисных явлений, национальной экономической системой Украины в период рыночных трансформаций, реально при постоянном экономическом росте. Основой социально-экономического прогресса является потенциальная и реальная способность страны обеспечивать весь процесс интеллектуального воспроизводства - медицину; бизнес, науку и образование, культуру. Интеллектуальный потенциал является важным фактором, который возможно мобилизовать в короткие сроки для завоевания стойкого положения на отечественном и внешнем рынках в борьбе с зарубежными фирмами.

В условиях жесткой конкурентной борьбы интеллектуальный потенциал общества становится гарантом высокого уровня и качества жизни населения и прогрессивного развития государства. Интеллектуальный капитал - социально-экономическая форма использования качеств и способностей человека, который включает человеческий ум с целью генерирования новых идей, знаний, информации. Интеллектуальным капиталом формой реализации интеллектуального потенциала, который активно используется обществом в экономическом развитии.

С учётом мировых тенденций и реального положения экономики Украины, следующие направления развития в воспроизводстве интеллектуального капитала складываются из:

- стратегического инвестирования в интеллектуальный капитал;
- повышение эффективности коммерческой деятельности предприятий, что позволит проводить оценку интеллектуального капитала;

- организации использования интеллектуального капитала либо в национальной хозяйственной деятельности, либо в передаче права использования интеллектуальной собственности третьим лицам, либо в смешанной форме;

- использование интеллектуального капитала в различных сферах национальной экономики, что является важнейшим условием роста её эффективности;

- развития юридического обеспечения процесса управления интеллектуальным капиталом;

- управление накопленными субъектами национальной экономики знаниями;

- мониторинга состояния интеллектуального капитала государства, его стоимости, качества в динамическом ракурсе.

Внимания научных кругов заслуживает также проблема разработки фундаментальных аспектов социального регулирования. Рынок, доказав свою самостоятельность как универсальный механизм экономического развития, вместе с тем не является панацеей для решения всех без исключения проблем развития. Поэтому в настоящее время основными составляющими эффективной модели социально-экономического развития синергетические эффекты, качество и продуктивность взаимодействия субъектов секторов экономической системы являются совместно рынок и государственное регулирование. В странах с развитой экономикой это целостная технология по достижению баланса интересов, который видоизменялся и приспособлялся к изменениям потребностей человека, государства, общества и бизнеса.

Опыт развития ведущих государств убедительно свидетельствует о том, что степень прогрессивности и эффективности преобразований экономики определяется активностью перехода к высокотехнологическим отраслям и продукции. Инновационно-активный сценарий развития позволяет обеспечить устойчивое повышение конкурентоспособности и эффективности экономики и

на этой основе, реальное повышение качества жизни населения. Базой инновационно-активного сценария развития является диверсификация экономики и повышение в ней доли информационного и высокотехнологического сектора, а также развитие отраслей, предоставляющих услуги, способствующих развитию человеческого капитала и его составляющих.

Под инновационным развитием понимается постоянный процесс реализуемых новшеств, основанных на новейших информационных технологиях управления в сферах организации управления, маркетинга, финансов, продаж, обучения персонала, в организации которых определяется совокупный результат деятельности организаций социальной сферы. Задачи инновационного развития определяются не только в части формирования основного инновационного процесса управления, но и развитием системы факторов и условий, необходимых для его осуществления.

Основным, системообразующим элементом в понятии «партнерство» является сотрудничество, при котором государственные, частные и общественные институты выступают как равноправные партнеры, взаимно дополняя друг друга. Оно предполагает, что партнеры договариваются работать в тесном сотрудничестве друг с другом в целях решения важной задачи. Партнерство также предполагает наличие согласованных договоренностей о разделении выгод и вознаграждения, об использовании ресурсов – квалифицированных специалистов, экспертного опыта и финансов этих секторов. Построенное на таких основах партнерство обычно поощряется и поддерживается с помощью экономической политики власти.

Функции социальных партнеров при реализации социальных проектов необходимо распределить следующим образом.

*Стратегической задачей государства* является выбор общенациональных приоритетов и определение их роли в развитии потенциала человеческой личности, в силу того, что от этого зависит качество жизни человека, его человеческий капитал и, как следствие, социальное самочувствие общества и его экономическое развитие. Следующая социальная функция государства состоит в развитии социального страхования – государственной системы поддержки членов общества, попавших под действие жизненных рисков (потеря трудоспособности и места работы), управлении этими рисками в масштабе государства. Органами власти разрабатываются государственные целевые программы по вспомоществованию специфическим контингентам. Однако государство не в состоянии охватить группы населения с малой численностью групп (коллективов) социальных рисков – коллективных рисков. Для решения социальных проблем этих групп возможно применение социального проектирования. На основании проектного метода возможно решение вопросов модернизации социальной инфраструктуры национальной экономики.

Для диверсификации социальной ответственности государства и развития взаимодействия власти и общественности созданы *общественные советы* при Верховном Совете Украины, при Кабинете Министров Украины, центральных и местных органах исполнительной власти. Их функции состоят в содействии развитию общественной инициативы; оказанию независимой аналитической помощи разным органам законодательной и исполнительной власти в виде экспертных оценок документов и событий. Однако общественные советы имеют только совещательный статус, поэтому их возможность оказывать влияние на деятельность органов власти довольно ограничена.

Еще одним субъектом партнерских отношений при реализации социальных проектов являются социальные предприятия. К *организациям социальной предпринимательства – некоммерческим, формирующим в соответствии с украинским законодательством гражданское общество* в настоящее время относятся следующие виды юридических лиц, а именно: общественные организации; союзы общественных организаций; религиозные организации; членские благотворительные организации, благотворительные фонды; благотворительные учреждения, другие благотворительные организации (фонды, миссии, лиги и тому подобное); профсоюзы; объединения профсоюзов; творческие союзы (другие профессиональные организации); органы самоорганизации населения; частные учреждения; учреждения объединения граждан или религиозной организации, или профсоюза; предприятия общественной организации инвалидов. Основными особенностями их деятельности являются:

- 1) бесприбыльность;
- 2) социальная активность и предприимчивость;
- 3) социальные инновации и инвестиции.

*Социальная предпринимательская деятельность* – это деятельность нацеленная на решение или уменьшение социальных проблем, характеризующаяся следующими основными признаками: *наличие социального воздействия* – целевая направленность на решение (смягчение) существующих социальных проблем, наличие или развитие шансов устойчивых, позитивных, измеряемых социальных результатов; *инновационность* – применение новых, уникальных подходов, позволяющих увеличить социальное действие и результат; *самокупаемость и финансовая устойчивость* – способность социального предприятия решать социальные проблемы до тех пор, пока это необходимо и за счет доходов, получаемых от собственной деятельности; *наличие эффекта масштаба* – увеличение масштаба деятельности социального предприятия (на национальном и международном уровне) и распространение его опыта (модели) с целью увеличения социального действия; наличие *предпринимательской инициативы* – способность анализировать социальные рынки, провалы рынка и государства; находить возможности аккумулировать ресурсы, проектировать инновационные решения, оказывающие долгосрочное позитивное влияние на социальное развитие.

Особенностью социальной политики в Украине на современном этапе является интенсивное развитие *партнерских отношений государственных органов с общественными организациями* социальной направленности, которые представляют социальные интересы граждан на уровне громады. Системная работа с общественными организациями имеет важное значение – это получение информации о существующих у жителей громады социальных проблемах. Партнерские отношения обеспечивают открытость процедур разработки и реализации социальных программ и проектов и позволяют точнее и своевременнее ставить и решать наиболее актуальные проблемы как с позиции власти, так и с точки зрения громады.

В настоящее время социальные сети, находясь в состоянии развития, выступают инструментом инновационных преобразований практически во всех областях человеческой деятельности, а именно в социальной сфере (образовании, медицине, науке и др.). Перспективными областями применения социальной сетевой технологии в социальной сфере представляются сетевые научные сообщества и сети молодежной направленности, основанные на диалоге поколений, а также сети инновационного развития, поддержки дистанционного обучения, сети спортивных и культурных сообществ, сети доноров и акцепторов.

Решающее значение в альянсе взаимодействия социальных партнеров начинают занимать украинские бизнес-организации. Осознание *бизнесом* своей *социальной ответственности* является одним из залогов успешного и гармоничного развития общества, недопущения его расслоения и внутренних конфликтов, так как социально эффективная компания – это компания, стратегия развития которой согласована с интересами ее работников, территорией хозяйствования и общества в целом. Современные компании стараются переходить от традиционной благотворительности к более стратегическим формам – системной благотворительности и социальной ответственности, в частности к инвестированию в социальную сферу. Это приводит к более организованным формам благотворительности, обеспечивающим целевое расходование выделенных средств; реализующим социальные проекты на благо развития компании и территории, активнее использующим новые технологии управления, вовлекающим общественность в разработку и реализацию проектов.

Несмотря на развитие корпоративной социальной ответственности, в Украине по отношению к ней отсутствует государственная политика. Власть воспринимает социальную ответственность через несколько терминов различного толкования – «социальное партнерство», «благотворительность», «социальный диалог», а следствием непонимания корпоративной социальной ответственности (КСО) среди государственных служащих является слабая поддержка социальных проектов бизнеса государственными органами и отсутствие открытого диалога по разработке стимулов для бизнеса по внедрению КСО. В Украине

общество еще не готово к восприятию концепции социальной ответственности. КСО пока остается инновацией бизнеса. Существует недоверие к его социальным инициативам, и низкой является роль деловой репутации компании при выборе потребителем продуктов или услуг, что возможно в условиях низкого уровня жизни населения и большого количества людей, находящихся за чертой бедности.

В Украине будет складываться множество моделей взаимодействия социальных партнеров, которые зависят не только от объективных, но в большей степени от субъективных факторов личностных взаимоотношений между ведущими ключевыми фигурами в процессе формирования и реализации социальной политики, от жизненных моральных установок этих лиц, от внутренней установки изменить ситуацию к лучшему.

Таким образом, в современном понимании партнерство государства, бизнеса и общества представляет институциональный и организационный союз между государством, частными компаниями, общественными организациями в целях реализации общественно значимых проектов.

При этом государство всегда несет ответственность по выполнению своих социально ответственных функций, связанных с общенациональными интересами, а бизнес является источником инновационности, активности и обеспечения социально-экономического развития. Развивающееся партнерство, в отличие от традиционных отношений, создает свои базовые модели финансирования, отношений собственности и методов управления. *Социальное партнерство* (СП) предполагает конструктивно взаимовыгодное сотрудничество между тремя секторами общества – государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями с целью решения проблем социального сектора в интересах всего населения или его отдельных групп. Разновидностью СП является государственно-частное партнерство. *Государственно-частное партнерство (ГЧП) – это экономико-правовой механизм согласования интересов и обеспечения равноправия государства и бизнеса в рамках реализации социально-экономических проектов, направленных на достижение целей государственного управления.*

ГЧП также можно рассматривать как особую форму договоренности государства и бизнеса о "правилах игры" для решения национально значимой задачи и гармонизации интересов партнеров. То есть бизнесу в схемах ГЧП предлагаются льготы в экономической деятельности и преимущества, возможности для роста его доходов при условии участия в развитии объектов производственной и социальной инфраструктуры, находящихся в государственной собственности. Таким образом, ГЧП – это механизм предоставления частным сектором инфраструктурных услуг национальной значимости, основанный на эффективном распределении рисков, обязательств и полученной выгоды между государством, частным сектором и непосредственными пользователями. Это механизм экономически взаимовыгодного сотрудничества общества с частным капиталом при посредничестве органов государственного управления.

Основными факторами, способствующими развитию государственно-частного партнерства являются: стабильная государственная экономическая политика, мотивирующая частную инициативу – субвенции, механизмы переуступки требований и т.д.; низкие политические и социальные риски; эффективное использование законодательства.

Недостатки законодательной базы Украины заключаются в отсутствии четкого определения государственной политики относительно отношений, которые складываются между государством и территориальным обществом, с одной стороны, и субъектами ведения хозяйства, которое действует на основе частной формы собственности, с другой стороны, для взаимовыгодного сотрудничества на срочной основе с целью реализации общественно значимых проектов, достижения социального и экономического эффекта. В Украине разработан проект Закона «Об общих принципах развития государственно-частного партнерства в Украине», цель которого – создание законодательной почвы для стимулирования развития сотрудничества между государственным и частным секторами с целью повышения конкурентоспособности экономики страны и привлечения инвестиций в экономику Украины. Требуется немедленное продолжение продвижения этого закона.

*К принципам организации государственно-частного партнерства*, направленным на создание стабильных условий развития всех его форм, обеспечивающих эффективное использование государственных, муниципальных, частных и корпоративных ресурсов, относятся: ориентация на ценности, присущие культуре народа, проживающего в стране, где осуществляется партнерство; конкурсный отбор партнера; выбор и обсуждение форм партнерства; четкость методик оценки риска и измерения успехов, включая определение синергетического эффекта партнерства; двусторонняя информационная открытость; инновационное взаимодействие; инвестиционная привлекательность партнерства; взаимная гарантия устойчивости партнерства, снижающая риск преждевременного разрыва связей.

Необходимость в ГЧП возникает прежде всего в сферах, за которые государство традиционно несет ответственность – объекты общего пользования (транспортная, коммунальная, социальная инфраструктура, объекты культуры, памятники истории и архитектуры и т.п.), так называемые «публичные службы» (public services) – ремонт, реконструкция и содержание объектов общего пользования, уборка территорий, жилищно-коммунальное хозяйство, образование, здравоохранение.

Разные исследователи в зависимости от выбранного классификационного признака и трактовки социального по-разному классифицируют социальную ответственность.

Социальная ответственность является неотъемлемым атрибутом какого-нибудь общественного организма. Под ней понимаем систему отношений между людьми в пределах необходимого их поведения, требований общества относительно индивида и, как следствие – ответственность за свое поведение. Ответственность предусматривает четкую систему обязанностей и определенную сферу компетенции. Все более распространенной становится общая ответственность органов власти и организаций общественного сектора.

Социальную ответственность можно рассматривать как две подсистемы ответственности:

во-первых, отношения ретроспективны, в которых субъект - лицо, группа, класс и, даже, общество - отвечают за совершенные действия (в том числе и за проступок). Ответственность здесь проявляется, в первую очередь, как система социальной подотчетности; во-вторых, как санкция за действия, которые не отвечают интересам общества. Санкция может быть как моральная, так и правовая; правовая; наказание в обществе сопровождается моральным осуждением.

Важной дефиницией исследуемого проблемного поля является социальное инвестирование, которое понимается в исследовании как вложения в объекты социальной сферы с целью получения дохода и повышения уровня и качества жизни людей посредством удовлетворения их материальных, духовных или социальных потребностей

Субъектами социальных инвестиций выступают государственные, предпринимательские и общественные организации.

В начале XXI века крупные украинские и российские компании стали понимать социальное инвестирование как, поддержку людей, непосредственно связанных с компанией, - персонала, семей работников, ветеранов, ушедших на заслуженных отдых, стали связывать с социальными инвестициями бизнеса. Однако по прошествии времени стало ясно, что область социальных инвестиций несколько шире, включая весь спектр взаимодействия бизнеса, общества и государства. Современный украинский бизнес осваивает новые пока для него технологии взаимодействия с обществом. Этот процесс «вовлеченности» часто реализуется в виде двух основных форм социальных инвестиций – благотворительной помощи и спонсорской поддержки.

Осложнение предпринимательской функции и привлечение в связи с этим в процесс предпринимательства все большего числа участников способствует демократизации отношений управления и собственности и ведет к социальному развитию и прогрессу общества. Социальные изменения, которые происходят, в свою очередь, налагают известные ограничения на



предпринимательскую деятельность. Формируется предпринимательство, которое уже не руководствуется исключительно эгоистичными интересами, а учитывает интересы всех участников хозяйственного взаимодействия.

Социальное ответственное предпринимательство, эффективно реша свои прямые коммерческие задания, делает позитивный взнос в устойчивое экономическое и социальное развитие общества. Корпоративная социальная ответственность предпринимательства - это в первую очередь долгосрочная экономическая устойчивость предприятий и рабочих мест, производство качественных товаров и услуг, создание рабочих мест и безопасной рабочей среды, здоровье и развитие персонала, экологическая безопасность.

Любая социальная проблема возникает под влиянием деятельности территории имеет экономический корень и склонна к влиянию предпринимательства. Также она связана и с государством. Если поставить вопрос, кто должен нести социальную ответственность в регионе за безработицу, бедность, социальную незащищенность, коррупцию, экологию и так далее, то можно с уверенностью ответить, что она должна распространяться на все институты региона, но в первую очередь на органы государственного управления и крупный бизнес.

В конце XX века в мировом экономическом сообществе получила развитие концепция корпоративной социальной ответственности. Дебаты о сути корпоративной социальной ответственности (corporate social responsibility) начались в 70-х - 80-х гг. XX века, когда общественность столкнулась со скрытыми негативными последствиями деятельности компаний. В результате огласки подобных проблем начались дискуссии о роли бизнеса в обществе и социальной ответственности компаний.

В теории и практике продолжают развиваться подходы к определению социальной ответственности бизнеса. В настоящее время корпоративная социальная ответственность рассматривается на трех уровнях:

Первый (базовый) уровень допускает выполнение следующих обязательств: своевременная уплата налогов, выплата заработной платы, по возможности - предоставление новых рабочих мест (расширение рабочего штата).

Второй уровень. Социальная ответственность бизнеса заключается в обеспечении работников адекватными условиями не только работы, но и жизни. Этому относятся: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы. Такой тип ответственности был условно назван «корпоративной ответственностью».

Третий (более высокий) уровень ответственности предусматривает системный подход к благотворительной деятельности – системная благотворительность.

Социальная ответственность бизнеса возможна только при соблюдении ряда условий, которые гарантированы государством:

возможность бизнеса принимать самостоятельные решения, ответственность не может быть обязанностью;

понимание и ответственность за самостоятельно принятые решения – последствия и результаты как непосредственные, так и последующие, опосредствованные;

способность видеть цели и смысл развития бизнеса в контексте развития общества;

желание принимать решения, которые содействуют развитию общества.

**Вывод.** Таким образом, корпоративная социальная ответственность – это добровольный взнос частного сектора в общественное развитие через механизм социальных инвестиций. Социальные инвестиции бизнеса - это материальные, технологические, управленческие, трудовые, интеллектуальные и другие ресурсы, а также финансовые средства компаний, которые направляются по решению руководства на реализацию социальных программ, разработанных с учетом интересов основных внутренних и внешних заинтересованных сторон, в результате - в стратегическом отношении компанией будет получен (хотя и не всегда и не просто измеряемый) социальный и экономический эффект.

Приоритетными направлениями для развития взаимодействия государства, бизнеса и общества при реализации социальных проектов являются: формирование благоприятных условий развития партнерства; усиление нормативно-правового обеспечения; усиление эффективной государственной поддержки и гарантий цивилизованному бизнесу; обеспечение государственной поддержки в реализации социальных проектов; создание единого государственного органа по вопросам государственно-частного партнерства; более тщательная проработка проектов со стороны государства и бизнеса с участием общественности; социальный контроль в проектировании и прозрачность моделей и механизмов партнерства.

#### РЕЗЮМЕ

У статті розглядається вирішення завдань соціально-економічного розвитку через парадигму інструментів партнерських відносин. Визначено, що пріоритетними напрямками для розвитку взаємодії держави, бізнесу і суспільства при реалізації соціальних проектів є формування сприятливих умов розвитку партнерства

**Ключові слова:** Соціальне партнерство, неурядові організації, ЧПП, соціально-економічний розвиток, держава, бізнес, суспільство.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается решение задач социально-экономического развития через парадигму инструментов партнерских отношений. Определено, что приоритетными направлениями для развития взаимодействия государства, бизнеса и общества при реализации социальных проектов является формирование благоприятных условий развития партнерства.

**Ключевые слова:** Социальное партнерство, неправительственные организации, ЧПП, социально-экономическое развитие, государство, бизнес, общество.

#### SUMMARY

The article deals with the tasks of socio-economic development through partnerships paradigm tools. It was determined that the priorities for development cooperation between the state, business and society in the implementation of social projects is to create favorable conditions for the development partnership.

**Keywords:** social partnership, PPP, socio-economic development, government, business and society.

#### ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ

1. Бюссе С. Социальный капитал и неформальная экономика в России // Мир России, 2002. - №2. - С. 93-104
2. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность, 2001. - № 3. - С. 121-138.
3. Куценко О.Д. Расходящиеся общества: особенности системной трансформации в России и Украине // Мир России, 2006. - № 3. - С. 41-43.
4. Нестик Т. Труд, капитал, энергия: Культурный, социальный и символический капиталы (обзорный материал) // Альманах «Восток», 2004. - Вып. 2 (14). - Февр.
5. Стрельникова Л. В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов // Общественные науки и современность, 2003. - № 2. - С. 31-41.

6. Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность, 2003. - №2. - С. 17-32.
7. Durlauf S., Fafchamps M. Social Capital // Paper provided by National Bureau of Economic Research. 2004. – Режим доступа: [www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org).
8. Grootaert C. Social Capital: the Missing Link? // Social Capital Initiative V , Paper. № 3. – Режим доступа: [www.siteresources.worldbank.org](http://www.siteresources.worldbank.org).
9. Taubman W. Governing Soviet Cities: Bureaucratic Politics and Urban Development in the USSR. N. Y.: Prauger, 1973.
10. Евстигнеева Л.П. Экономический рост: либеральная альтернатива / Л.П. Евстигнеева, Р.Н. Евстигнеев. – М.: Наука, 2005. – 518 с.

УДК 378.1

### ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

**Матвій М.Я.**, д.е.н, професор кафедри міжнародного менеджменту та маркетингу, Тернопільський національний економічний університет

**Вступ.** Важливою ознакою світового економічного розвитку на початку ХХІст. є зростання питомої ваги послуг у структурі суспільного виробництва, формування сервісного господарства, суть якого полягає в забезпеченні як індивідуальних потреб особистості, так і в розширенні трансакцій, пов'язаних зі створенням загальних соціально-економічних умов праці та життєдіяльності. Структурні зрушення в економіці проявляються у світогосподарських процесах сучасності. Ринок послуг є одним із найбільш динамічно зростаючих секторів світового ринку. Послуги охоплюють приблизно 2/3 економічної діяльності в світовому господарстві. Більше половини робочої сили світу зайнято в компаніях, що надають послуги[1,с.12].

Внесок сектора послуг у ВВП становить у багатьох країнах від 50% до 70%. В останні роки розширення сектора послуг у світовому господарстві пояснюється, з одного боку, дематеріалізацією виробництва, інтелектуалізацією праці, інформатизацією суспільних відносин. З іншого боку, відбуваються зрушення в попиті, який характеризується високою еластичністю по доходу [5, с.98-99]. Ця тенденція розвивається внаслідок тривалого економічного піднесення в розвинених країнах та інших регіонах світу в останні 15-20 років, підвищення ступеня ділової активності, зростання дохідності фірм, а отже, й платоспроможності населення[3,с.8]. Вища платоспроможність населення збільшила схильність до споживання освітніх, туристичних, медичних, соціальних та інших послуг, незважаючи на світову економічну кризу 2007-2009 рр..

Нині економіка України знаходиться у стадії переходу на новий рівень розвитку, що характеризується яскраво вираженою соціальною направленістю. Про це свідчать прийняті та які приймаються останнім часом національні програми в галузі охорони здоров'я, освіти, житлово-комунального господарства і агропромислового комплексу, а також Концепція комплексної програми розвитку інфраструктури товарних ринків.

Реалізація початкових етапів економічного реформування разом з окремими сприятливими результатами призвела до різкого і тривалого спаду виробництва, посилення структурних диспропорцій в економіці, збереженню напруженості в соціальній сфері.

Особливо великих втрат зазнала сфера соціальних взаємин, що відобразилося в першу чергу на зниженні рівня значущості соціально-етичних проблем. Непідготовленість до вирішення цих завдань в умовах реформ проявилось особливо на мікрорівні, тобто на рівні підприємницьких структур і бізнес-процесів, які спровокували проблеми у зв'язку з прийняттям нового Податкового кодексу України.

Разом з трансформацією економічних стосунків піддається змінам і ринкове середовище, а особливо соціально-психологічні, соціокультурні та морально-етичні стандарти і норми поведінки суб'єктів ринку. Основними причинами таких перетворень є глобалізація світової економіки, технологічні зміни, світова економічна криза та привабливість країни для залучення інвестицій[4,с.21].

Глобалізація, високі темпи зростання світової торгівлі і загострення міжнародної конкуренції зумовили те, що будь-яка країна, що бажає рівноправного входження в глобальний ринок, повинна враховувати ці чинники.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питанням розвитку ринку послуг присвячено багато наукових праць. В Україні цю проблему вивчали такі науковці, як О.Азарян, О.Василик, Л.Балабанова, Б.Буркинський, А.Войчак, А.Гальчинський, В.Гесць, А.Мазаракі, Т.Оболонська, В.Онисьченко, А.Павленко, М.Савлук, А.Старостіна та ін. Серед російських вчених варто відмітити праці Л.Баруха, А.Бравермана, Є.Голубкова, С.Дятлова, С.Мамонтова, А.Панкрухіна, Д.Шевченка, В.Щегініна та ін. Фундаментальними з даної проблематики є праці І.Ансоффа, Дж.Беннета, Ф.Бекереля, М.Бітнера, М.Гренросса, Е.Гумессона, П.Дойля, Р.Кантильона, Д.Кендрика, П.Кляйналіпенкампа, Ф.Котлера, Ж.Лабмена, Е.Ланггарда, М.Портера, І.Ратмела, Дж. Сандерса, А.Сміта, К.Хаксеверера, Д.Шонессі, Й.Шумпетера тощо.

**Метою статті** є дослідження тенденцій розвитку ринку послуг для залучення інвестицій в Україну.

**Вклад основного матеріалу.** Технологічні зміни в останнє десятиліття ХХ ст. і на початку ХХІ ст. ознаменувалися відкриттями в сфері інформаційних і комунікаційних технологій, нових матеріалів, біогенетичних методів у фармацевтиці і в електроніці. Відставання галузей, які обслуговують ринок щодо реалізації принципово нових товарів і послуг, призводить до дисбалансу попиту і пропозиції на користь останнього. Незатребуваність нових пропозицій із-за нерозвиненості попиту сприяє стагнації економіки в цілому і ринкових стосунків зокрема[6,7,8,9].

"Ринок послуг", на думку автора дослідження – це сфера формування попиту та пропозиції на невідчутні товари, що є предметом ринкових трансакцій. Так, Ф.Котлер назвав ринок послуг "віссю, навколо якої суспільство структурується" [14, с. 77].

Є.П.Голубков відмічає, що «послуга – вид діяльності, де одна сторона може запропонувати іншій стороні цінність, яка по своїй суті не є відчутною і не передається у власність клієнта»[10, с.25].

М.Бітнер підкреслює, що «послуги – це невідчутні блага, які придбаються споживачами, але не пов'язані з власністю»[16, с.50].

Іншої думки дотримується Е.Ланггард: «Послуги – це дії, справи або виконані роботи, які невідчутні»[17, с.42].

І.Ратмел зауважує, що «послуга – це зміна стану особи чи товару, який належить певній економічній одиниці, що відбувається в результаті діяльності іншої економічної одиниці, за попередньою згодою першої»[20, с.32].

Послугами іноді називають діяльність, що не створює самостійного продукту, матеріального об'єкту або матеріальних цінностей. Воно(трактування) буде невірним у тому випадку, якщо послуга полягає в пошитті одягу або виготовленні взуття з матеріалів, наданих замовником.

Досить часто можна зустріти визначення послуги як корисної дії, справ, або вчинків взагалі. Очевидно, що це визначення занадто насамперед загальне.

Цікаве визначення дає М.Гренросс: "Послуги- це нематеріальні активи, вироблені для цілей збуту"[21,с.29].По визначенню, нематеріальні активи це невідчутні цінності, що не є фізичними, речовими об'єктами, але які мають вартісну, грошову оцінку.

Поняття "ринок послуг" виникло в умовах ринкової трансформації соціально-економічних процесів, і воно відображає не лише новий підхід до аналізу ролі послуг у процесі формування і розвитку країни, а й зростання значення привабливості інвестицій для всього відтворення суспільного життя.

Звідси особливу значимість здобуває завдання виявлення особливостей попиту та пропозиції послуг як суспільних благ у цілому, зокрема, умов і механізму встановлення рівноваги в суспільному секторі, а також розкриття ролі фінансово-бюджетної, податкової, цінової і маркетингової політики у відтворенні послуг, як суспільних благ. Послуги варто відносити до змішаного суспільного блага, де існують ринкові механізми і необхідно впливає вивчення цих економічних відносин, що складаються у секторі виробництва і обігу[19,с.59].

*Попит* – це бажання споживача з урахуванням певної купівельної спроможності. *Платоспроможний попит* - це забезпечення грошима потреби в продуктах(послугах), які реалізуються на ринку. Платоспроможний попит, являє собою платоспроможну потребу, виявлену на ринку.Значна частина потреб знаходить своє конкретне вираження на ринку в платоспроможному попиті.

Обернення потреби на попит починається у сфері розподілу і завершується у сфері обміну. На ринку в акті купівлі-продажу на боці продавця товару(послуги) виступає споживча вартість, а на боці покупця -мінова вартість. Це виявляється у факті існування товарної пропозиції і попиту[18,с.49].

Отже, послуга- це економічне благо у формі діяльності; це дія (чи послідовність дій), мета якої - підвищення споживчої корисності об'єкту, на який спрямована дана дія, а завдання- впливати на цей об'єкт.

Сучасні ринки послуг змінюються неймовірно швидко під впливом наступних нових тенденцій, які є наслідком вищезазначених глобальних змін(Рис.1).



Рис.1.Тенденції розвитку ринку послуг для залучення інвестицій в Україні

Зростання значення соціально-психологічних чинників, що впливають на споживчу поведінку, передусім якість товару, його цінність і міра задоволення споживачів. Різні люди в різних ситуаціях здійснюють купівлі, керуючись такими соціальними і психологічними мотивами, як зручність, стиль, характеристики, сервіс, статус. Сучасний покупець уся більша увага звертає на соціальну значущість і естетичну цінність продукту. Лише деяким фірмам вдається безперервно підвищувати ці характеристики продукту і при цьому скорочувати витрати. Принцип діяльності таких компаній - постійно пропонувати велику цінність за менші кошти.

- ◆ Підвищення ролі соціального маркетингу і підвищення якості стосунків із споживачами. Сьогоднішні маркетингологи приділяють особливу увагу створенню "довічних" споживачів, переносять акцент на побудову стійких відносин з покупцями. Компанії постійно створюють, оновлюють і розширюють бази цих покупців, в яких відображаються їх демографічні характеристики, стиль життя, сприйнятливість до різних маркетингових подразників, історії здійснення покупок тощо. Це робиться для того, щоб дістати можливість віртуозно управляти торговельними пропозиціями, залишаючи у споживачів почуття задоволення і захоплення, зміцнюючи їх лояльність до товарів цієї компанії.
- ◆ Управління бізнес-процесами і інтеграція управлінських функцій. В наші дні в компаніях намічається відхід від практики функціональних служб на користь управління основними процесами бізнесу, що покликаний підвищити рівень обслуговування покупців і міру їх задоволення товарами компанії. Управління бізнес-процесами здійснюють команди фахівців, в яких входять співробітники з різних служб компанії. Реструктуризація бізнесу на основі аналізу бізнес-процесів і синтезу нових структур управління стає одним з головних напрямів підвищення ефективності компанії.
- ◆ Поєднання глобального мислення і локальних інтересів. Компаніям все частіше доводиться відмовлятися від стійких стереотипів відносно поведінки споживачів, адаптуватися до культур нових країн. Право ухвалення потрібного рішення передається місцевим урядам і органам місцевого самоврядування, які краще орієнтовані в економічних, політичних, законодавчих і соціальних реаліях регіонів, в яких починає працювати компанія. Таким чином, реалізується один з принципів сучасної ринкової стратегії : мислити глобально, але діяти і планувати локально[15,с.175].
- ◆ Створення стратегічних альянсів і мереж. В процесі глобалізації компанії, якими великими вони не були б, відчувають дефіцит ресурсів. Транснаціональні компанії великою мірою своїми досягненнями зобов'язані глобальному партнерству, яке і забезпечує їм необхідні компоненти успіху. Все більше часу вищі менеджери компаній приділяють створенню стратегічних альянсів і

- маркетингових мереж - основні конкурентних переваг фірм-учасників.
- ◆ Онлайнбвий бізнес в корені міняє менталітет і психологію споживача, поміщаючи його у віртуальне середовище. Революція в сфері інформатики і засобів комунікації радикально змінює схему здійснення акту купівлі-продажу. Застосовуючи новітні технології в сфері баз даних, компанії все упевненіше використовують прямі продажі, у меншій мірі покладаючись на оптових і роздрібних посередників. Більшість закупівель можуть здійснюватися автоматично за допомогою електронних ліній зв'язку між компаніями.
  - ◆ Випереджаючий розвиток сфери послуг. В усіх розвинених країнах світу проходить швидке скорочення числа зайнятих у виробничих галузях і зростання зайнятих у сфері послуг. Про це свідчать наступні дані для цих країн: фермери складають від 2,5 до 10 % зайнятого населення, робітники - від 26 до 38%, основна ж частина населення так чи інакше пов'язана зі сферою послуг[21,с.111]. Для компаній, що продають послуги (страхування, розробка програмного забезпечення, консультації тощо), розробляються нові стратегії захоплення ринку.
  - ◆ Роль високотехнологічних галузей. При загальній тенденції скорочення долі промислового виробництва у валовій продукції росте число високотехнологічних компаній, що значно відрізняються від традиційних. Такі компанії є одним з основних джерел економічного зростання. Компаніям, що займаються розробкою програмного забезпечення та біотехнологією тощо, необхідно опанувати мистецтво переконання споживачів прийняти нові товари.
  - ◆ Підвищення значення соціально-етичних норм і стандартів в поведінці суб'єктів ринку. Виробники і продавці зобов'язані дотримуватися у своїй роботі високих етичних стандартів. Наскільки це важливо, свідчить той факт, що американська асоціація маркетингу розробила кодекс етичної поведінки на ринку, згідно з яким маркетологи повинні виступати в ролі свосрідних вартових, щоб зберегти довіру споживачів і забезпечити ефективність діяльності своїх компаній.
  - ◆ У структурі потреб відбувається зміщення акцентів у бік збільшення долі соціальних, духовних і творчих потреб.
- На рисунку 2 представлений комплекс чинників в порядку їх пріоритетів, що впливають на споживача послуг в індустріальному суспільстві в постіндустріальну епоху. Перерахуємо основні тенденції зміни цих чинників в сучасному суспільстві і їх вплив на потреби споживача.

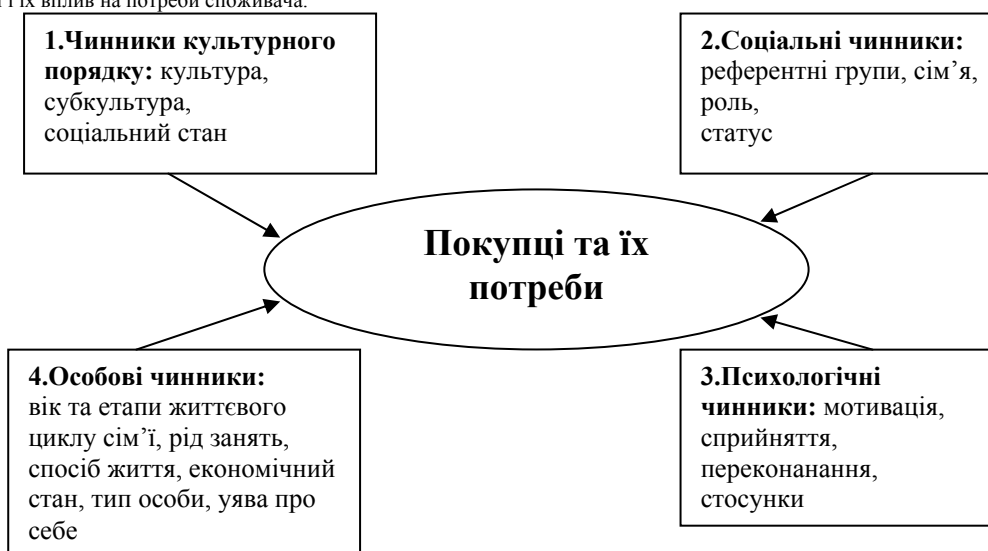


Рис.2.Зміна пріоритетності чинників, що чинять вплив на купівельну поведінку споживача послуг в індустріальному суспільстві в постіндустріальну епоху.

Чинники, що чинять вплив на споживача в індустріальному суспільстві (в порядку їх пріоритетів):

1. Зміна структури потреб і попиту відбувається в результаті трансформації усіх чотирьох груп чинників. Так, зміщення акцентів у бік підвищення соціального статусу, субкультура, віднесення себе до певної референтної групи, призвело до збільшення долі вторинних потреб: соціальних, духовних, творчих та інформаційних.
2. В умовах розвинених ринкових стосунків змінюються економічний стан сімей споживачів (у бік поліпшення); спосіб життя; мотивація і переконання (відповідно до нових цінностей). Це чинить вплив на зростання різноманітності і загального обсягу потреб та на перехід від різноманітності товарів до різноманітності послуг.
3. Під впливом чинників культурного порядку і соціально-психологічних чинників (підвищення освітнього рівня, розширення світогляду, інформованості, комп'ютерній грамотності тощо) зростає рівень вимог до якості благ і послуг (їжа, одяг, житло, відпочинок).

4. Особові чинники, пов'язані з родом занять, способом життя, типом особи, чинять в сучасному суспільстві усе більший вплив на потреби і попит у бік їх індивідуалізації. Цьому сприяє колосальне розширення номенклатури і асортименту товарів і послуг, викликане загостренням конкуренції в глобальному масштабі.

Вища платоспроможність населення збільшила схильність до споживання освітніх, туристичних, медичних, соціальних та інших послуг.

Варто також зазначити, що при виробництві багатьох капітало- та наукомістких товарів зростає вміст послуг, які надаються спеціалізованими компаніями (дизайн, інжиніринг, проектування, маркетингові, консалтингові, страхові, фінансові послуги тощо.)

Сучасна технологічна революція охоплює всі сегменти світового господарства і справляє визначальний вплив на зростання обсягів виробництва, формування нових послуг, розширення сфер їх застосування. Перехід до якісно нової епохи - ноосферно-космічної цивілізації - веде до глибоких трансформацій, і, відповідно, до радикальних структурних змін як у національній, так і в світовій економіках. Відбувається формування "нової економіки", яка базується, насамперед, на знанні, нових технологіях, застосуванні інформаційно-комп'ютерних систем. Ця економіка розширює, вдосконалює та диверсифікує сектор послуг[2,с.29].

Процес економічної глобалізації стає однією з передумов динамізації та диверсифікації міжнародного ринку послуг. При цьому сприятливі умови виробництва, краща забезпеченість технологічним, у т. ч. людським капіталом, розгалужена інфраструктура дозволяють високорозвиненим країнам утримувати домінуючі позиції в передових видах діяльності третинного сектора і ставати основними учасниками на міжнародному ринку послуг.

Однак значна і постійно зростаюча роль послуг у світовому виробництві не відображається еквівалентними обсягами в системі міжнародної торгівлі. Частка світової торгівлі послугами в 2009 р. становила 19,5% загальної світової торгівлі.[22,с.49]. За винятком морських перевезень і певних сегментів міжнародних фінансів, послуги історично розглядалися здебільшого як такі, що мають неторговий характер (non-tradability of services). Неторговість багатьох видів і значних обсягів послуг пояснюється технічними перепонами, інакше кажучи, неможливістю відмежування матеріального виробництва від надання та споживання послуг на відстані. Нові інформаційні та комунікаційні технології швидко змінюють цю ситуацію в багатьох секторах: прикладами може служити поява послуг телемедицини і телеосвіти [1,с.8-9].

Крім цього, існуючі обмеження в обміні послугами зумовлені протекціоністськими інструментами державної економічної політики країн. Такі важливі ринки, як залізничний транспорт, телекомунікації, медичне страхування захоплені традиційно монополістами і є об'єктом жорсткого регулювання в інтересах держави. Однак зміни умов забезпечення ефективності послуг, що обумовлені розвитком технологій, примушують уряди багатьох країн вже сьогодні здійснювати лібералізацію сфери послуг з одночасною її інтернаціоналізацією та інвестуванням, тобто знаходити ланцюг між внутрішнім дерегулюванням ринків послуг і вдосконаленням входження на них іноземних учасників. Передбачається, що формування глобального конкурентного середовища у сфері послуг, об'єднання міжнародних ринків послуг у глобальну мережу (global services network) [12,с.55] здатне поліпшити передумови для подальшого зростання обсягів світової торгівлі послугами. Механізм трансферу глобальних вигод у локальні суспільства шляхом забезпечення країн, що розвиваються, доступом до сучасних інфраструктурних послуг дасть змогу збільшити обсяги міжнародної торгівлі товарами та послугами і тим самим сприяти зменшенню бідності в світі.

Упродовж останнього десятиліття світові експорт та імпорт комерційних послуг зросли майже вдвічі і в 2010 р. становили відповідно 2,8 та 2,78 трлн. дол. США [22, с.179-184].

Що стосується географічного розподілу, то домінуючу позицію - більше половини світового експорту комерційних послуг займають країни Західної Європи (Європейський Союз-25 - 51,0%) (табл. 1 та 2).

Табл.1.\*

Світовий експорт комерційних послуг в окремих регіонах (1993-2010 рр.)

Регіони	Роки	Обсяг (млрд. \$ США)					Частка (%)				
		1993	1995	2000	2005	2010	1993	1995	2000	2005	2010
Світ загалом		940,6	1187,4	1479,4	1586,4	2796,5	100	100	100	100	100
Північна Америка		187,6	223,9	317,7	324,7	512,9	19,9	18,9	21,5	19,8	18,3
Латинська Америка		36,6	44,1	60,2	56,8	94,3	3,9	3,7	4,1	3,6	3,4
Країни ЄС		462,7	568,5	686,4	771,3	1426,2	49,2	47,9	46,4	48,6	51,0
Центральна та Східна Європа (крім країн ЄС)		-	-	50,2	59,8	107,7	-	-	3,4	3,8	3,9
Африка		21,9	25,7	30,5	31,9	60,2	2,3	2,2	2,1	2,0	2,2
Близький Схід		-	-	30,6	27,6	47,1	-	-	2,1	1,7	1,7
Азія		187,4	261,6	303,8	324,2	548,1	19,9	22,0	20,5	20,4	19,5

Табл.2.\*

Світовий імпорт комерційних послуг в окремих регіонах (1993-2010 рр.)

Регіони	Роки	Обсяг (млрд. \$ США)					Частка (%)				
		1993	1995	2000	2005	2010	1993	1995	2000	2005	2010
Світ загалом		958,3	1201,2	1471,8	1570,8	2782,4	100	100	100	100	100
Північна Америка		141,6	162,1	252,6	255,8	434,9	14,8	13,5	17,2	16,3	15,6
Латинська Америка		48,0	54,1	71,0	65,0	105,8	5,0	4,5	4,8	4,1	3,8
Країни ЄС		432,5	539,1	643,0	720,4	1329,7	45,1	44,9	43,7	45,9	47,8
Центральна та Східна Європа (крім країн ЄС)		-	-	50,7	66,5	121,8	-	-	3,4	4,2	4,4
Африка		30,5	34,5	38,6	41,5	75,1	3,2	2,9	2,6	2,6	2,7
Близький Схід		-	-	46,3	45,9	88,0	-	-	3,1	2,9	3,2
Азія		233,8	330,8	369,5	375,8	627,1	24,4	27,5	25,1	23,9	22,5

\* WTO – Europe in Figures: Euro stat yearbook. — 2005-2010.

За останнє десятиліття обсяги експорту в Західній Європі зросли в 1,89 рази, в ЄС-15 - майже в 2 рази, ЄС-25 - в 2,07 рази. Це свідчить про відносно швидше зростання обсягів експорту в 10 країнах - нових членах цього інтеграційного об'єднання, ніж в ЄС-15.

Висока частка експорту послуг ЄС в світовому господарстві є важливим індикатором для України, що заявила про свій європейський вибір. Економічний інтерес нашої країни полягає в тому, щоб якомога ефективніше вписатись з її послугами в єдиний європейський ринок та інші ринки світу.

Табл.3.

Основні імпортери українських послуг та експортери послуг в Україну в 2010 р.

Країни - експортери послуг в Україну	Обсяг, тис. \$ США	Країни - імпортери українських послуг	Обсяг, тис. \$ США
Всього	2058592,51	Всього	5307916,59
Росія	340283,2	Росія	2309185,2
США	226398,5	Сполучене Королівство	306465,7
Сполучене Королівство	146984	США	242816,8
Німеччина	143812,4	Угорщина	210230,0
Кіпр	111809,2	Швейцарія	198944,4
Швейцарія	77946,83	Кіпр	149776,9
Австрія	68610,97	Німеччина	140869,4
Польща	65434,69	Бельгія	115209,4
Швеція	59864,2	Словаччина	89120,3
Литва	48791,23	Австрія	84661,2
Туреччина	42560,1	Віргінські острови	75030,3
Угорщина	39271,5	Туркменістан	71923,1
Нідерланди	38159,2	Таджикистан	63880,4
Бельгія	22546,71	Греція	63765,5
Білорусь	22041,41	Білорусь	51816,8

Щодо України, то згідно з даними Держкомстату України, в 2010 р. її експорт послуг склав понад 5,3 млрд. дол. США, а імпорт - майже 2,06 млрд. дол. США [13,с.12]. В табл. 3 подані основні імпортери українських послуг та експортери послуг в Україні. Найбільшим імпортером українських послуг (понад 43,5% всього обсягу) є Росія, тоді як на країні ЄС-25 припадає 28,7% українських послуг. Україна імпортує з країн ЄС-25 - 43% послуг від її загального обсягу імпорту, з Росії - відповідно 16,5%.

Домінуючі позиції в експорті послуг України за Класифікацією видів економічної діяльності в 2010 р. займали транспортні послуги - 79,4%, що суттєво перевищує світові показники. Наступною групою є послуги в обробній промисловості - 9,39%. На групу "послуги в операціях з нерухомістю, здаванням під найм і послуги юридичним особам" припадає 5,42% (табл. 4).

Табл.4.

Питома вага експорту та імпорту послуг України в розрізі видів економічної діяльності в 2000, 2005, 2010 рр. (%) [13,с.22-23].

Послуги за видами економічної діяльності	Експорт 2000	Експорт 2005	Експорт 2010	Імпорт 2000	Імпорт 2005	Імпорт 2010
Всього в національній економіці	100	100	100	100	100	100
Послуги, пов'язані з сільським господарством, мисливством і лісовим господарством	0,0	0,02	0,01	0,04	0,0	0,0
Послуги, пов'язані з рибним господарством	-	0,0	0,0	-	-	0,1
Послуги в добувній промисловості	0,32	0,01	0,01	1,29	0,44	0,57
Послуги в обробній промисловості	5,87	6,95	9,39	2,29	3,49	2,8
Послуги у виробництві електроенергії, газу та води	0,0	0,06	0,05	0,03	-	0,0
Послуги, пов'язані з будівництвом	1,07	0,54	1,85	2,04	2,19	4,4
Послуги, пов'язані з оптовою та роздрібною торгівлею; торгівлею транспортними засобами; послуги з ремонту	0,09	0,07	0,14	1,3	1,21	1,74
Послуги готелів і ресторанів	0,69	1,13	1,05	2,45	2,8	2,87
Послуги транспорту і зв'язку	86,4	85,4	79,36	31,3	28,78	29,19
Послуги, пов'язані з фінансовою та страховою діяльністю	0,75	0,8	0,79	7,87	7,86	10,66
Послуги в операціях з нерухомістю, здаванням під найм і послуги юридичним особам	3,77	3,72	5,42	8,57	14,32	16,66
Послуги, пов'язані з державним управлінням	0,08	0,18	0,53	41,49	36,71	28,86
Послуги у сфері освіти	0,53	0,57	0,53	0,28	0,15	0,16
Послуги, пов'язані з охороною здоров'я та соціальною допомогою	0,33	0,44	0,68	0,06	0,05	0,03
Колективні, громадські та особисті послуги	0,1	0,1	0,19	0,91	2,0	1,95
Послуги, пов'язані з екстериторіальною діяльністю	0,0	-	-	0,07	0,0	0,0

Домінуючі позиції в імпорті послуг України у 2010 р. займають транспортні послуги - 29,2% (переважно допоміжні транспортні послуги та залізничні перевезення); послуги, що пов'язані з державним управлінням, - 28,86%; група "послуги в операціях з нерухомістю, здаванням під найм та послуги юридичним особам"- 16,7%; фінансові і страхові послуги -10,7%.

Динаміка зростання питомої ваги (2000 р. - 13,5%, 2005р. - 15,9%, 2010р. - 21,8%) та абсолютних обсягів імпорту послуг, що пов'язані з діяльністю у сфері інформатизації в групі "послуги в операціях з нерухомістю, здаванням під найм та послуги юридичним особам", вказує на позитивні тенденції, які сприяють оновленню та ефективному розвитку економічної системи України.

З огляду на проведений аналіз, можна зробити висновок, що Україні потрібно докладати серйозні зусилля для прискореного розвитку й експорту фінансових, банківських, страхових, науково-дослідницьких та інших видів послуг. Ці позиції необхідно враховувати при пошукванні структурних перетворень у нашій країні, які зараз вже почали відбуватися. Генеральна стратегія модернізації української економіки повинна полягати в тому, щоби здійснити суттєві зрушення в бік третинного сектора. Лише за цієї умови можна більш органічно включатись у міжнародні ринки. Потребує, зокрема, обґрунтування профіль майбутньої спеціалізації в ЄС та системі міжнародного поділу праці. Ці проблеми повинні бути відображені в перспективних соціально-економічних програмах країни. Комплекс взаємопов'язаних питань в економічній, нормативно-правовій та інституціональній сферах України має бути вирішений у зв'язку з наступним набуттям членства нашої держави у зоні вільної торгівлі з країнами ЄС.

Лібералізація українського ринку послуг внаслідок входження в СОТ, приєднанням до зони вільної торгівлі з країнами ЄС та забезпечення безперешкодного доступу до нього іноземних учасників дозволить підвищити конкурентоспроможність у багатьох технологічно пов'язаних видах діяльності і, таким чином, поліпшити функціонування економіки України загалом та привабливість до зовнішніх інвестицій зокрема.

Які соціальні наслідки можуть бути внаслідок лібералізації ринку послуг? До них, насамперед, треба віднести втрати, пов'язані з необхідністю перепідготовки і можливим регіональним галузевим переміщенням трудових ресурсів. Одночасно світовий досвід переконує, що прямі соціальні наслідки реформування багатьох секторів послуг мають меншу негативну складову, ніж у традиційних галузях промисловості чи сільському господарстві.

У **секторі банківських послуг** можна прогнозувати такі позитивні наслідки допуску філій іноземних банків на ринок послуг України:

- підвищення рівня обслуговування в банківській системі, скорочення термінів операцій, розширення спектра послуг і вдосконалення технологій їх надання;
- збільшення обсягів кредитування, які можуть бути надані такими установами (власний капітал материнських банків є значно більшим, ніж філій);
- стимулювання розвитку українських банків шляхом посилення конкуренції, зміцнення української банківської системи за рахунок реструктуризації та концентрації капіталу (зменшення кількості банків відбуватиметься переважно за рахунок дрібних неконкурентоспроможних банків).

Основним негативним наслідком допуску філій іноземних банків на український ринок банківських послуг є ускладнення нагляду за фінансовими операціями таких установ. Проте міжнародна практика пропонує достатньо заходів, за

допомогою яких можна створити ефективну систему банківського нагляду за філіями іноземних банків (національний режим нагляду, доступ до філій органів банківського нагляду країни місцезнаходження материнського банку, участь у національній системі страхування банківських депозитів тощо).

Питання доступу на **страховий ринок** України іноземних страхових компаній врегульоване чинним законодавством. Подальше забезпечення ефективного доступу на страховий ринок стосується лібералізації діяльності філій страхових компаній-нерезидентів на території нашої країни. Зняття обмежень стосовно доступу іноземних страховиків на ринок України сприятиме залученню додаткового капіталу та новітніх технологій надання страхових послуг, дозволить підвищити конкуренцію на її страховому ринку.

Водночас слід враховувати, що зарубіжні страховики, які прийдуть на український ринок, є фінансово потужними компаніями. Конкурувати з ними українським страховим компаніям дуже важко, оскільки вони не мають достатніх фінансових ресурсів та рівня надання страхових послуг і гарантованих виплат страхових відшкодувань у разі настання страхових випадків. Існує ймовірність поглинання невеликих вітчизняних страхових компаній зарубіжними, що загалом сприятиме підвищенню фінансової стабільності страхового ринку.

**Транспортні послуги.** Вступ у СОТ та наступне приєднання до зони вільної торгівлі з країнами ЄС матиме переважно позитивні наслідки для трубопровідного транспорту в зв'язку з забезпеченням свободи транзиту згідно з угодами цієї організації. Морський, автомобільний та авіаційний транспорт вже сьогодні діють в умовах жорсткої конкуренції на ринку міжнародних перевезень. Що стосується внутрішніх перевезень, то в цій сфері необхідно вжити заходів стосовно підвищення якості перевезень всіма видами транспорту (автомобільним, залізничним і водним), збереження вантажів, дотримання строків доставки та ін. В іншому разі національні перевізники втратять можливості здійснення вигідних транзитних операцій і поступатимуться іноземним конкурентам. Загалом вступ до СОТ та наступним приєднання до зони вільної торгівлі з країнами ЄС позитивно вплине на ринки транспортних послуг і стимулюватиме транзитні транспортні потоки через територію країни.

Ринок **послуг зв'язку** України є одним з найпривабливіших для іноземних інвесторів. Членство в СОТ для галузі зв'язку і телекомунікацій забезпечить такі переваги:

- сприятиме збільшенню надходжень іноземних інвестицій до галузі та прискоренню технологічного оновлення;
- забезпечить прийняття правил торгівлі у сфері надання послуг зв'язку, які діють у більшості країн світу;
- надасть широкі можливості щодо справедливого врегулювання суперечок у сфері зв'язку;
- сприятиме обміну досвідом щодо впровадження новітніх технологій і підвищенню кваліфікації українських фахівців;
- стимулюватиме надання споживачам більш широкого спектра послуг за помірними цінами та забезпечить їхню високу якість.

Аналіз свідчить, що найскладнішими для галузі будуть перші 1-2 роки після приєднання до зони вільної торгівлі з країнами ЄС. Цей період необхідний для адаптації вітчизняних постачальників послуг до нового конкурентного середовища й утримання здобутих позицій на ринку телекомунікаційних послуг.

Наша країна має значний потенціал для розвитку **міжнародних туристичних послуг**, враховуючи природні умови, велику кількість історичних і культурних пам'яток. Водночас для використання наявного потенціалу вітчизняних ресурсів недостатньо, і приплив іноземного капіталу внаслідок вступу України в СОТ та наступним приєднання до зони вільної торгівлі з країнами ЄС, сприятиме розвитку цієї капіталомісткої сфери та підвищенню стандартів обслуговування.

Наступне приєднання до зони вільної торгівлі з країнами ЄС матиме безперечні позитивні наслідки для поглиблення процесу запровадження ринкових механізмів господарювання у **секторі торговельних послуг**, підвищення якісного рівня обслуговування споживачів, збільшення роздрібного товарообігу:

- лібералізація доступу до ринку роздрібною торгівлі створить умови для зменшення адміністративних бар'єрів щодо входження на цей ринок усіх його учасників, у т. ч. вітчизняних суб'єктів підприємництва, а це забезпечить додаткові робочі місця, зростання фахового рівня працівників і розвиток конкуренції;
- збільшення прямих іноземних інвестицій дозволить розширити роздрібну мережу і найголовніше - отримати передові технології, ефективні методи організації управління, продажу товарів та обслуговування споживачів;
- ширший доступ до сучасного обладнання і технологій дозволить урізноманітнити побутові послуги, поліпшити їхню якість, збільшити зайнятість населення у цій сфері економіки й обсяги наданих послуг.

У постіндустріальному суспільстві основою успіху в торгівлі, яка є комунікаційним соціальним процесом, сполучаючи між собою продавця і покупця. Американський фахівець з менеджменту і маркетингу Г.Кессон відзначає, що директори фірм мають бути торговельними, оскільки бізнес - це боротьба за торгівлю[11,с.122]. Проте і ті, хто це розуміє, допускають ряд помилок, що призводять до банкрутства. Найбільші недоліки, що часто зустрічаються, зводяться до порушень соціально-етичних вимог і норм:

- ◆ підприємці продають товар не в достатній кількості, не в час і не на тій території;
- ◆ не просувають товар, ігноруючи маркетингові комунікації;
- ◆ погано мотивують торговельний персонал;
- ◆ недостатньо враховують комерційні ризики, у тому числі небезпеки з боку конкурентів, персоналу, партнерів по бізнесу, контрагентів, споживачів, органів контролю і нагляду, рекету;
- ◆ нехтують правилами "ув'язнення" контрактів.

**Ринок знань.** Переорієнтація багатьох країн світу на використання моделей інноваційного економічного зростання актуалізує необхідність формування адекватної системи знань як базису для економіки, що ґрунтується на їх продукуванні й використанні. При цьому знання набувають ознак специфічного товару, що: (1) має власну вартість і ринкову цінність як для виробника знань (людини), так і для фірм, що використовують знання в процесі своєї діяльності; (2) впливає на формування інтелектуального потенціалу країни та конкурентних переваг її економіки; (3) визначає гео економічні інтереси та пріоритети міжнародного співробітництва. Так, за даними ЮНЕСКО в 2010 р. обсяги міжнародного ринку освітніх послуг можуть перевищити 100 млрд. дол. США, міжнародного ринку НДДКР - 310 млрд. дол., міжнародного ринку інновацій - 50 млрд. дол. Загалом обсяги міжнародного ринку знань і науково-технологічних розробок та інновацій становлять близько 460 млрд. дол. із чітко визначеною позитивною динамікою на перспективу (за прогнозними оцінками з урахуванням сучасних тенденцій через чотири роки його обсяги зростуть удвічі й у 2014 р. досягнуть 1 трлн. дол.).

На даний момент більшість дослідників вважають, що формування цих ринків відбувається згідно з моделлю «центр-периферія», в якій чітко позиціонуються країни ядра та країни периферії. Так, позиції лідера на міжнародному ринку освітніх послуг займають США (зі щорічним доходом близько 17 млрд. дол.). Ядро міжнародного ринку НДДКР формують КНР (38,8%), США (25,7%), Індія (18,3%), Японія (9,2%), Великобританія (8,0%). Україна належить до країн периферії міжнародного ринку знань. При цьому виникає протиріччя між сформованим доволі високим освітнім і науковим потенціалом країни та нерозвинутістю інституційних та економічних механізмів функціонування ринку знань. Проблему поглиблює процес формування загальноєвропейського ринку знань, основою якого є інтеграція національних освітніх систем і утворення міжнародних мереж, що підвищують мобільність міжкраїнних потоків молоді та студентів. Тому входження України у європейський та світовий ринки значною мірою залежить від здатності продукувати та використовувати знання для забезпечення внутрішнього і зовнішнього ринків достатньою кількістю конкурентоспроможних продуктів і товарів.

Обсяг українського ринку платних медичних послуг (без врахування тіньового сектора, стоматології і приватно-практикуючих лікарів) в 2010 році склав 28,8 млн грн.; тоді як цей же показник в 2006 році дорівнював 9,6 млн грн., темп росту – 300 % або в три рази [13, с.32].

Ринок комерційної медицини в основному розділений на чотири сектори:

- стоматологія,
- гінекологія і урологія,
- діагностика та косметологія;
- невеликий відсоток займають клініки, які роблять широкий спектр послуг - від діагностики до хірургічних операцій (таких клінік в Україні одиниці).

За прогнозами експертів, український ринок платних медичних послуг найближчими роками зростатиме на 12% в рік, а в Києві приріст користування платними медичними послугами складе 30%. Ці дані підтверджуються тим, що 20% киевлян є представниками середнього класу, на їх долю припадає 25% від загального доходу усіх жителів столиці. За наявними даними, при виборі приватної клініки найчастіше споживачі враховують поради друзів і знайомих (45,4%) [13, с.33].

Розвиток ринку платних медичних послуг гальмується державними установами охорони здоров'я, які пропонують клієнтам платні послуги по демпінгових цінах. Ще однією дуже гострою проблемою розвитку галузі платних медичних послуг є високий рівень первинних інвестицій у відкриття клініки платної медицини. Гравці ринку платних медичних послуг часто стикаються з проблемами знаходження, залучення і утримання професіональних лікарів.

Загальними тенденціями ринку приватної медицини є укрупнення формату і розширення профілю приватних клінік, а також формування мереж медичних установ. Замість поодиноких медичних кабінетів в багатьох українських містах найближчим часом можуть з'явитися п'ять-шість великих багатопрофільних медичних центрів. При цьому головним завданням великих гравців стає формування бренду клініки. Однієї з останніх тенденцій галузі є розвиток державно-приватного партнерства, наприклад, дитяча клініка "Охматдит" (м.Київ).

**Консалтинг.** Найбільші зарубіжні консалтингові компанії вже працюють на українському ринку. Вступ у СОТ та наступним приєднання до зони вільної торгівлі з країнами ЄС автоматично не приведе до збільшення їхньої присутності, якщо в країні не поліпшиться інвестиційний та бізнес-клімат, оскільки вони орієнтовані передусім на обслуговування іноземних компаній, які працюють в Україні. Проте у довготерміновій перспективі потрібно очікувати посилення конкуренції на цьому ринку, що сприятиме об'єднанню вітчизняних консалтингових фірм.

**Висновок.** Таким чином, позитивні наслідки для сектора послуг від вступу України в СОТ та наступним приєднання до зони вільної торгівлі з країнами ЄС переважатимуть над негативними.

Очевидно, що коли Україна розвиватиме ринок послуг, спираючись лише на національні ресурси або обмежуючись послугами іноземних постачальників, то конкурентоспроможність сектора послуг у країні неминуче відставатиме від міжнародного рівня.

В зв'язку з цим головним завданням є нарощування вітчизняного потенціалу сфери послуг на основі широкої кооперації із зарубіжними партнерами та збільшенням обсягу інвестицій в сферу послуг України.

## РЕЗЮМЕ.

Розглянуто розвиток світового ринку послуг у сучасних умовах і в Україні. Охарактеризовано категорії: послуга, попит, платоспроможний попит та їх вплив на ринок послуг. Показано тенденції розвитку ринку послуг в Україні. Виділено пріоритетність чинників, що чинять вплив на купівельну поведінку споживача послуг в індустріальному суспільстві в постіндустріальну епоху. Окреслено привабливі сектори послуг для залучення інвестицій в Україні.

**Ключові слова:** послуга, попит, платоспроможний попит, ринок послуг, купівельна поведінка споживача, потреби покупців, тенденції розвитку ринку послуг, динаміка розвитку сектора послуг для залучення інвестицій.

## SUMMARY

World market of services development is considered in modern terms and in Ukraine. The categories are described: a favour, demand, solvent demand and their influence on the market of services. Progress of services market trends are rotined in Ukraine. Priority of factors which have influence on a purchasing conduct user of services in an industrial company in a postindustrial epoch is selected. Outlined attractive sectors of services are for bringing in of investments to Ukraine.

**Keywords:** a favour, demand, solvent demand, market of services, purchasing conduct of user, necessity of buyers, progress of market of services, dynamics of development of services sector for bringing in the investments.

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Азоев Г. Маркетинговий аналіз ринков нанопродуктов //Маркетинг. – 2009. – №5. – с.3-21.
2. Айзен Р. Глобалізація і нова економіка: загальні міркування // Журнал європейської економіки. – 2003. – березень (№1). – С. 23-46.
3. Аллес Мартин. Ефективність і креативність //Маркетинг в Україні. – 2008. – №6. – с. 8-9.
4. Аристов О. Законы изменения степени риска неостребованности продукции от динамики конъюнктуры рынка // Маркетинг. – 2008. – №1. – с.21-25.
5. Баранчев В.П., Власова Т. Формирование инновации спроса //Маркетинг. – 2008. – №2. – с. 98-109.
6. Барух Лев. Нематериальные активы: Управление, измерение, отчетность. — Квинта-Консалтинг, Москва. – 2004. — 543 с.
7. Браверман А.А. Маркетинг в российской экономике переходного периода // М.: Экономика. — 1997. — 543 с.
8. Буркинський Б.В. Інвестиційні та інноваційні фактори економічного розвитку //Ин-т рынка и экон.-экол. Исслед.НАН Украины. — Одеса. —2006. — 308 с.
9. Войчак А.В., Шумейко В.М. Дослідження сучасних концепцій маркетингу та маркетингового менеджменту //Маркетинг в Україні. – 2009. – №4. – с.52-56.
10. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика 2-е изд. // М.: "Финпресс". —2008. — 525 с.
11. Гуммесон Э. Маркетинг услуг. Теория маркетинга / Под ред. М.Бейкера// СПб.Питер. – 2007. – 391 с.
12. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2004.– 428 с.
13. Звіт Державного комітету статистики за 2010 рік. —17.01.2011р. —56с.
14. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Дж., Вонг В. Основы маркетинга: Пер. с англ. 2-е европ. изд. — М.; СПб.; К.: — Издательский дом «Вильямс», 2000. – 728 с.
15. Портер М.Е. Стратегія конкуренції: Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів. — К.: Основи, 2007. - 423с.
16. Bitner, M.J. Servicesapes: The impact of Physical surrounding on Customer and Employees. Journal of Marketing. - 1992. – 42-56p. (April).
17. Eiglier, P., Langeard, E. Principles de politique marketing pour les entreprises de services. - LTnstitiit d'Administration des entreprises, Universite d'Aix - Marseille, 1996.– 326 p.
18. Levitt T. The Globalisation of Markets // Harvard Business Review, May/June, 1983.—p. 34-52.
19. Porter, M. Competitive Advantage : Creating and Sustaining Superior Performance, New York, The Free Press, 1995.– 525 p.
20. Rathmell, J. Marketing in the Service Sector. - Mass: Winthrop Publishers, 1994.– 444 p.



21. Gronroos, M. Service Management and Marketing : Managing the Moment of Truth in the Service Sector. - Cambridge, Mass : Marketing Science Institute, 1999.– 422 p.
22. WTO – Europe in Figures: Euro stat yearbook. — 2005-2010. — 480 p.

УДК 001.895 (100)

### ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЙ ТРАНСФЕР ЗНАНИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

**Медведкин Т.С.**, докторант Института экономики промышленности Национальной академии наук Украины, доцент кафедры международной экономики, Донецкий национальный университет

*Актуальность темы исследования.* На сегодняшнем этапе развития человечества глобальный характер приобретает феномен экономики знаний, концепция которой заключается в решающей роли инноваций и знаний как факторов роста экономики. В результате научно-технический прогресс и потребности применения новых технологий, углубление международного разделения труда в сфере научных исследований и опытно-конструкторских разработок, дальнейшая интернационализация хозяйственной жизни явились предпосылками открытия государственных границ для свободного движения товаров, услуг, рабочей силы, капитала и знаний.

С развитием глобализации именно ТНК становятся символом благополучия и залогом успешного развития государств. Страны происхождения ТНК зачастую живут за счет международных гигантов. Многие страны предоставляют любые льготы, чтобы разместить у себя иностранное производство, вплоть до освобождения от налогов и компенсации значительной части инвестиций. Сегодня ТНК - основной двигатель прогресса (владеют 80% патентов и лицензий), главные продавцы (2/3 международной торговли) и производители. Причем мощь их неуклонно растет: если 10 лет назад под контролем ТНК находилась 1/3 мирового производства, то сегодня - свыше половины.

Весомый вклад в изучение трансфера знаний внесли такие ученые: А.И.Амоша, В.М.Геец, С.Н.Кацура, М.Кастельс, Дж.Даннинг и другие. Необходимо отметить научные исследования Г.Андрощука, Ю.В.Макогона, Б.Чумаченко, Ю.Капицы, И.Шумпетера, Ф.Хайека и др. Широкий спектр теоретических и методологических вопросов инновационной деятельности ТНК исследованы в работах зарубежных ученых П. Бакли, М. Портера, Р. Вернона, У. Баффета, М. Фридмена, О. Уильямсона, П. Друккера, Дж. Хикса и др. и отечественных исследователей: Л. Лучко, Т.С. Белоуса, Л.Л. Антонюка, В.С. Савчука, А.С. Филиппенко, Т.В. Ореховой и др.

Несмотря на существующие глубокие исследования многих современных аспектов деятельности ТНК, недостаточно исследованным остается вопрос глобальных инвестиционных стратегий ТНК, а также вопросы, связанные с регулированием инновационной деятельности.

*Цель исследования* состоит в обобщении теоретико-методологического обоснования транснационального трансфера знаний и разработке эффективной национальной системы трансфера знаний в условиях глобализационных изменений.

*Основная часть.* Мировая экономика переживает кризис, прежде всего духовного воспроизводства, но одновременно развернулись кризисы демографический, энергоэкологический, продовольственный и технологический. Происходит смена технологических укладов и постепенный переход к шестому технологическому укладу, который в XXI в. продлится 50–60 лет, а это означает переход к новому качеству жизни в глобальном масштабе.

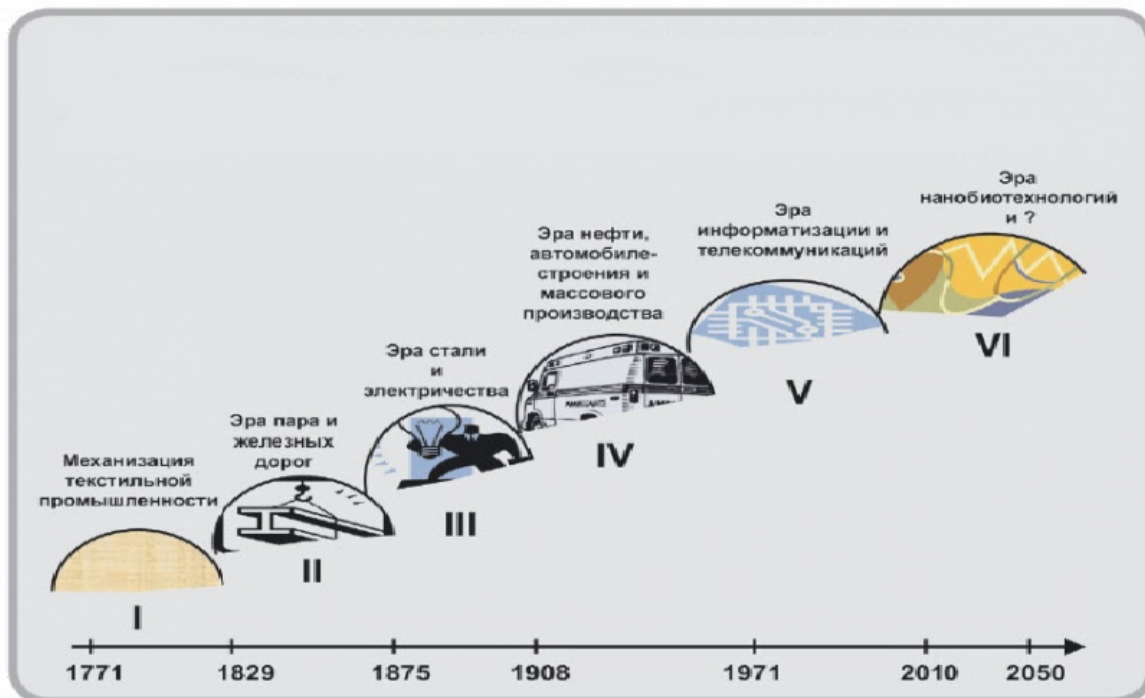


Рис. 1. Ретроспектива и перспектива цивилизационных технологических укладов

Главными пользователями технологий выступают ТНК, в которых происходит совместное использование результатов НИОКР материнскими и дочерними компаниями, в результате чего мировой рынок технологий развит лучше национального [1, с.39]. Около 2/3 мирового технологического обмена приходится на внутрифирменный обмен ТНК, что способствует

монополизации мирового рынка технологий, уровень монополистического контроля которого составляет 89-90%. Более 60% лицензионных поступлений промышленно развитых стран приходится на долю внутрикорпорационных поступлений.

Технологический разрыв между различными группами стран, влечет за собой многоступенчатую структуру мирового рынка технологий:

- высокие технологии (уникальные, прогрессивные) обращаются между промышленно развитыми странами;
- низкие (морально устаревшие) и средние (традиционные) технологии промышленно развитых стран являются новыми для развивающихся и бывших социалистических стран (рис. 1) [2, с.201].

Так международный обмен технологиями на практике ограничен развитием адаптационных возможностей в их применении в той или иной стране.

В результате научно-технической революции и существенного роста доходов населения в современной экономике приоритет перешёл от преимущественного производства товаров к производству услуг. Научные разработки становятся главной движущей силой современного мирового хозяйства.

В условиях международной конкуренции для успешного функционирования на рынке научно-технической продукции необходимы инновации, т.к. капитал не может автоматически обеспечить появление ноу-хау, необходимых для получения прибыли, по этой причине резко возростала прикладная роль научных исследований, в том числе фундаментальных. Основным двигателем технологических изменений стало внедрение в производство научных достижений. Стоимостью корпораций на современных рынках обусловлена, главным образом, нематериальными активами - ноу-хау, квалификацией работников, эффективностью бизнес-структур, а основными производственными ресурсами являются знание и информация.

В рамках перехода к шестому технологическому укладу трансфер знаний приобрел глобальное значение. Знания выступают в роли ключевого товара на мировом рынке научно-технической продукции. Но определение знания абстрактно и многообразно, триалистическая природа экономического феномена «трансфер знаний» представлена на рис. 2.



Рис. 2. Триалистическая природа экономического феномена «трансфер знаний»

Фундаментом для создания любой инновации выступают технология, разработанная человеком. Под трансфером (обменом или передачей) знаний понимается достаточно широкий спектр как межгосударственных, так и внутренних экономических отношений рыночного характера.

Несмотря на то, что основные центры фундаментальной и прикладной науки сосредоточены в развитых странах мира, некоторые развивающиеся регионы сегодня также выступают активными участниками трансфера знаний. Кроме того, в настоящее время повсеместно наблюдается трансфер технологий в форме человеческого капитала.



Рис. 3. Затраты ТНК некоторых стран мира на исследования и развитие, % от ВВП

Как показывает анализ, основной вклад в финансирование научных исследований вносят ТНК, т.е. усиливается транснациональный характер трансфера знаний. Так, лидерами в финансировании глобальной науки выступают американские

Apple, Microsoft, General Electric, Google, японские Toyota Motor, Honda Motor, Sony, Nissan, немецкие Volkswagen, DaimlerChrysler южнокорейские Samsung Electronics и ряд других крупных ТНК.

В современном мировом хозяйстве ТНК являются генератором и центральным звеном в распространении инноваций. По некоторым данным, они владеют более 80% патентов и лицензий на новую технику, технологии и ноу-хау. По оценкам зарубежных специалистов, около 75—80% общемирового объема НИОКР в гражданском секторе осуществляется именно в рамках ТНК, а на 700 крупнейших промышленных фирм мира приходится примерно половина всего объема коммерческого использования изобретений в мире. На рис. 3. представлены затраты ТНК некоторых стран мира на исследования и развитие [3,4].

ТНК, занимающие в мире ведущее место по затратам на НИОКР, сконцентрированы всего в нескольких отраслях. В первую очередь это предприятия, производящие информационно-телекоммуникационное оборудование, развивающие свою деятельность в сфере автомобилестроения, а также фармацевтики и биотехнологии [5].

В условиях постиндустриального развития увеличивается значение технологической интеграции, под которой понимается процесс выбора и объединения широкого спектра возможных технологий, которые включают все этапы НИОКР, обеспечивают дальнейшее взаимодействие между разработчиками и сферой производства и продвижения продуктов, и дает преимущество компании в качестве продуктов и быстром выходе на глобальные рынки. В отдельных странах роль иностранных филиалов ТНК в развитии высоких технологий в обрабатывающей промышленности достигает значительных цифр: в Норвегии — 48,6%, Франции — 51,5, Канаде — 52,5, Великобритании — 59,0, Ирландии — 95,6% [6].

Темпы прироста инвестиций крупнейших мировых компаний в НИОКР ускорились. В то же время лаборатории крупнейших ТНК постепенно теряют свои конкурентные преимущества в борьбе с развивающимися странами. Последнее объясняется ускорением процесса глобализации и в частности повышением роли Китая и Индии как потребителей и поставщиков инновационных продуктов и услуг, быстрое распространение информационных технологий, которые проникли в такие старые отрасли как сталелитейная, авиакосмическая и автомобилестроительная.

*Выделим характерные признаки развития высокотехнологической экономики:*

1. В условиях расширения международного научно-технологического обмена и формирования глобальной сети патентной информации значительно расширился спектр технологий, которые стали доступны компаниям;
2. На основе развития информационных технологий существенно изменились не только условия, масштабы, скорость и источники обмена и получения необходимых знаний, а и характер конкуренции;
3. Особенностью продукции, основанной на знаниях является значительные затраты на ее разработку и производство при относительной дешевизне ее тиражирования, что выступает важным мотивом конкурентной борьбы компаний при разработке высокотехнологической продукции.

В условиях глобального обострения международной конкуренции процесс международной передачи знаний превратился в одну из самых прибыльных, а главное – закрытых сфер предпринимательства. К середине XX века этот процесс настолько углубился, что обмен технологиями на международном уровне превратился в отдельную сферу МЭО, а к числу рынков добавилась новая – рынок технологий.

В отличие от практики других стран в Украине трансфер знаний пока еще не получил необходимого развития. Согласно рейтингу Всемирного экономического форума, в который вошли 134 страны, в 2009 году Украина заняла 52 место в сфере формирования факторов инновационного развития, 65 место – в сфере оснащенности современными технологиями, 114 место - в сфере защиты прав интеллектуальной собственности. Анализ основных препятствий интенсификации инновационного развития и функционирования эффективной системы трансфера технологий показал, что главной причиной является ограничение финансирования. Особенно резко инновационная сфера ощутила недостаток финансирования в послекризисном 2009 году - затраты на инновационную сферу сократились более чем на 30% по сравнению с 2008 годом (рис. 4).

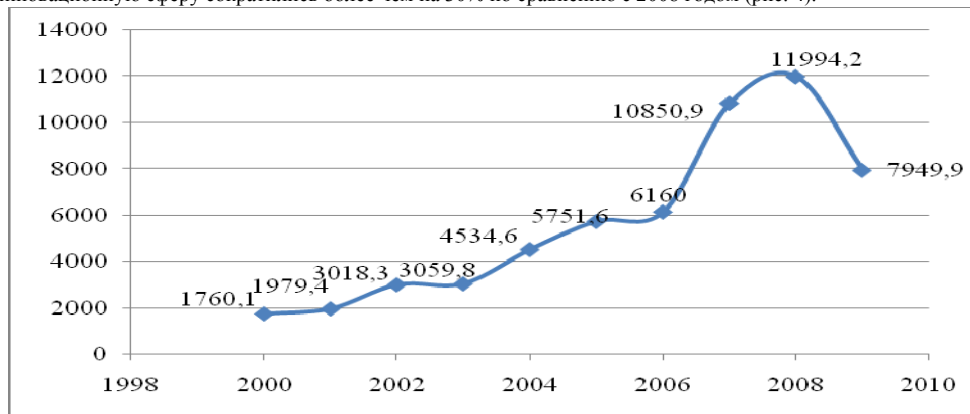


Рис. 4. Инновационные затраты на предприятиях Украины за 2000-2009 годы, млн. грн. [7]

В общем объеме всех выполненных в Украине научных и научно-технических работ преобладают научно-технические услуги, второе место занимают прикладные исследования, третье – научные разработки. Фундаментальные исследования представляют собой самую малочисленную часть всех научных работ – это связано с их дороговизной.

Анализ структуры и основных отраслей национальной экономики по степени конкурентоспособности на мировом рынке, показывает, что возможно осуществить технологический прорыв в области авиастроения, ядерной энергетики, ракетно-космических систем и отдельных сегментов рынка наноиндустрии. Но для того, чтобы создать действительно новую экономику, необходимо обеспечить синергию реализации названных национальных программ со стратегией развития потребительского, высокотехнологического, минерально-сырьевого, топливно-энергетического и инфраструктурного секторов экономики Украины.

Исследования, выполняемые в Украине по ключевым направлениям шестого технологического уклада, говорят о возможности его имплементации в рамках национальной экономики, предложена концепция создания национальной системы трансфера знаний (рис. 5).



Рис. 5. Концепция создания национальной системы трансфера знаний

*Выводы.* В международном трансфере знаний Украина имеет значительный потенциал, который характеризуется значительной численностью научных учреждений и высоким уровнем образования ученых. Фактическое присутствие Украине на мировом рынке научно-технических достижений незначительное. Это обусловлено низкой степенью участия как в экспорте высоких технологий, в первую очередь по причине низкой результативности деятельности национальной инновационной сферы, так и в импорте. Украина производит значительно меньшую долю наукоемкой продукции на мировом рынке, чем ее доля в мировом научно-техническом потенциале. Основные причины такого положения вещей – в низком развитии инновационной сферы, недостаточной вовлеченности в процессы трансфера знаний и истощении научного потенциала за счет оттока квалифицированных кадров за рубеж. Так для устранения этих проблем и усиления позиций Украины на мировых рынках знаний необходима фундаментальная реформация государственной политики в сфере науки и инноваций.

При условии выполнения предложенных автором концептуальных положений стратегии интенсификации трансфера знаний высока вероятность повышения эффективности функционирования отечественной инновационной инфраструктуры, что приведет к увеличению количественных показателей трансфера знаний в форме приобретения новых технологий, машин и оборудования, связанных с внедрением инноваций.

#### РЕЗЮМЕ

Статья посвящена обобщению теоретико-методологического обоснования транснационального трансфера знаний и разработке эффективной национальной системы трансфера знаний в условиях глобального инновационного развития.

**Ключевые слова:** глобализация, глобальная экономика, транснационализация, глобальный финансовый кризис, трансфер знаний, инновационное развитие.

#### РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена узагальненню теоретико-методологічного обґрунтування транснаціонального трансферу знань і розробці ефективної національної системи трансферу знань в умовах глобального інноваційного розвитку.

**Ключові слова:** глобалізація, глобальна економіка, транснаціоналізація, глобальна фінансова криза, трансфер знань, інноваційний розвиток.

#### SUMMARY

Article is devoted to summarizing theoretical and methodological study of transnational knowledge transfer and development of an effective national system of knowledge transfer in global innovation development.

**Key words:** globalization, global economy, the transnationalization, global financial crisis, knowledge transfer, innovative development.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Шелюбская Н. Глобализация и Региональная кооперация в сфере НИОКР // Проблемы теории и практики управления. - 1999. - № 6. - С. 37-42.
2. Богдан Н.И. Региональная инновационная политика. - Новополоцк: Полоцкий государственный университет, 2000.- 358 с.
3. Грачев В. Как стать генералом рынка на примере компании Samsung. Как выйти из кризиса / В. Грачев // Генеральный директор, 2007. - №1. – с.17-22.
4. Михайловская О.В. Мировой финансовый кризис: роль транснациональных корпораций / О.В. Михайловская // Финансы Украины, 2009. - №6. – с.93-103.

5. Шапран Н. Корпорация Honda: борьба за место на рынке / Н. Шапран // Финансовый директор, 2008. - №7. - с.29-37.
6. Сорока И.Б. ТНК и их роль в процессе активизации международной интеграции / И.Б. Сорока // Актуальные проблемы экономики, 2009. - №9. - с.35-41.
7. Государственный комитет статистики Украины [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>

УДК 338.26.01

### КОНЦЕПЦІЯ Й МОРФОЛОГІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ ТА ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ

Медведкіна Є.О., докторант Національного інституту стратегічних досліджень (м. Київ), доцент кафедри «МЕ» ДонНУ

*Актуальність теми дослідження.* Сучасна парадигма світогосподарського розвитку формується через системне дослідження явищ, процесів і проблем інтернаціоналізації з урахуванням їх багатопланової природи. Як масштабний, динамічний і певним чином структурований процес, інтернаціоналізація на мікрорівні виявляється в інтенсифікації залучення фірм до міжнародних операцій, а на макрорівні - у розширенні та поглибленні світогосподарських зв'язків завдяки підвищенню міжнародної мобільності факторів і результатів виробництва.

Сучасний стан світового економічного середовища характеризується лібералізацією світової торгівлі та міжнародної економічної діяльності країн внаслідок послаблення державного контролю та посилення впливу глобальних конкурентних сил.

В умовах сучасного господарювання задіяні системи різної структури та складності: природні, соціальні, економічні, екологічні та інші, для яких градація простору має реальне наповнення через структурно-речові елементи, відділені від складових інших систем. Економічна система - композиційно цілісна і водночас доволі різноманітна, межі та склад якої далеко не настільки очевидні, як може видаватися на перший погляд. Поняття «економічна система» використовується в економічних дослідженнях, маючи при цьому різноманітні трактування. Це пояснюється наявністю значної кількості уявлень, на яких базується та чи інша теоретична концепція розвитку економічних відносин [1].

*Метою дослідження є* вивчення теоретико-методологічних підходів до визначення категорій національна економіка та національна економічна система в контексті державного регулювання.

Проблематиці розвитку та державного регулювання національних економічних систем відводиться провідне місце в дослідженнях таких вітчизняних і зарубіжних економістів як В.Базилевича, Р.Бара, О.Білоруса, І.Бураковського, Р.Вернона, О.Власюка, А.Гальчинського, В.Гейця, Б.Губського, Дж.Даннінга, Дж.Кейнса, Г.Климка, Ю.Козака, Ж.Ломма, Д.Лук'яненка, Ю.Макогона, С.Мочерного, В.Новицького, Ю.Орловської, Ю.Пахомова, Ф.Перу, А.Поручника, А.Ругмана, А.Сміта, Р.Тінбергена, Д.Тобіна, І.Школи, А.Філіпенка, М.Фрідмана, А.Чухно та інших.

*Основна частина.* Як показав аналіз, у більшості визначень поняття економічної системи, структурі відноситься значна роль у її формуванні та змістовному наповненні (табл. 1). Система виступає не простим набором різних елементів, а ієрархічною будовою з системоутворюючими структурними ланками, що визначають природу економічних систем [2].

Таблиця 1

Тлумачення поняття «економічна система» у сучасній економічній науці

№ з/п	Автор	Тлумачення
1.	В. Базилевич [3, с. 68]	Економічна система – це сукупність взаємопов'язаних і відповідним чином упорядкованих елементів економіки, що утворюють певну цілісність, економічну структуру суспільства.
2.	Г. Башнянин [4, с. 37-41]	Економічна система – це сукупність всіх видів економічної діяльності людей (механізмів, інститутів функціонування, регулювання національної економіки) у процесі виробництва, обміну, розподілу і споживання товарів і послуг, а також у процесі регулювання такої діяльності.
3.	З. Ватаманюк [5, с. 114]	Економічна система – це спосіб організації економіки, сукупність взаємопов'язаних і відповідно впорядкованих її структурних елементів (галузей, підприємств, господарських суб'єктів та людей, що стоять за ними), які визначають взаємозв'язки між виробниками та споживачами благ і послуг.
4.	Л. Заглинська [6, с. 18]	Економічна система – це сукупність економічних, соціальних, духовних, політичних елементів і зв'язків між ними, які відносяться до різних структурних ланок, що є відносно самостійними і разом з тим активно взаємодіючими між собою.
5.	Г. Климко [7, с. 58]	Економічна система – це сфера функціонування продуктивних сил і економічних виробничих відносин, взаємодія яких характеризує сукупність організаційних форм та видів господарської діяльності.
6.	С. Мочерний [8, с. 69]	Економічна система – це комплекс взаємодіючих підсистем, елементів та сукупність економічних зв'язків між ними, внаслідок чого виникають закони розвитку та функціонування даної системи, що надають їй цілісності та організованості, посилюють ефективність у інтересах досягнення спільної мети, втіленої в основному економічному законі.
7.	А. Чухно [9, с.52-56]	Економічна система – це надзвичайно складна категорія, що має розгалужену структуру, систему законів її функціонування і розвитку та охоплює продуктивні сили і виробничі відносини, тобто спосіб виробництва на певному етапі розвитку.

Встановлено, що *економічна система (economic system)* - сукупність всіх економічних процесів, що відбуваються в суспільстві на основі сформованих у ньому відносин власності й господарського механізму.

У будь-якій економічній системі первинну роль грає виробництво в сукупності з розподілом, обміном, споживанням. У всіх економічних системах для виробництва потрібні економічні ресурси, а результати господарської діяльності розподіляються, обмінюються й споживаються. У той же час в економічних системах є також елементи, які відрізняють їхній друг від друга:

- соціально-економічні відносини;
- організаційно-правові форми господарської діяльності;
- господарський механізм;



- система стимулів і мотивацій учасників;
- економічні зв'язки між підприємствами й організаціями.

Було запропоновано концепцію та морфологію категорій «національна економічна система» та «національна економіка» (рис. 1) на засадах класичних та сучасних методологічних підходів.

Структурний аналіз національної економіки, за словами його основоположника Р. Бара, дозволяє провести більше повний і всебічний аналіз економічних процесів. Виходить він з того, що структура є способом упорядкування різних одиниць в економіці й формування між ними органічної взаємодії.

Існують два види структури національної економіки:

1) економічні структури визначають функціонування економічних одиниць національної економіки. Вивчення характеру взаємозв'язків між ними становить інтерес, тому що вони визначають сутність національної економіки;

2) неекономічні структури, що визначають функціонування неекономічних одиниць - культуру, утворення й т. д. Їхній аналіз становить інтерес тільки в тім ступені, у якій ці одиниці й взаємозв'язок між ними впливають на функціонування національної економіки.

Ф. Перу думає, що структура національної економіки відрізняється пропорціями й відносинами між її складовими частинами. Пропорція - це значення підданої аналізу одиниці національної економіки стосовно інших. Відносини - це відносно стійкі зв'язки між одиницями національної економіки, здатні до зміни й збереження.

Ж. Ломм пропонує протилежне значення структури національної економіки. Це стійкі відносини між одиницями національної економіки, що визначають сутність національної економіки в часі й просторі.

Р. Тінберген уважає важливим проведення структурного аналізу економіки, тому що він дозволяє визначити її сутність і зробити прогноз майбутнього стану й розвитку, при цьому виходить із наступних особливостей структурного аналізу національної економіки:

- 1) він дозволяє більш повно пояснити процеси, що протікають у національній економіці;
- 2) він дає можливість на підставі даних, отриманих у результаті проведення структурного аналізу, виробити більше ефективну й результативну національну економічну політику, що буде більше гнучкою, адаптованою й актуальною.

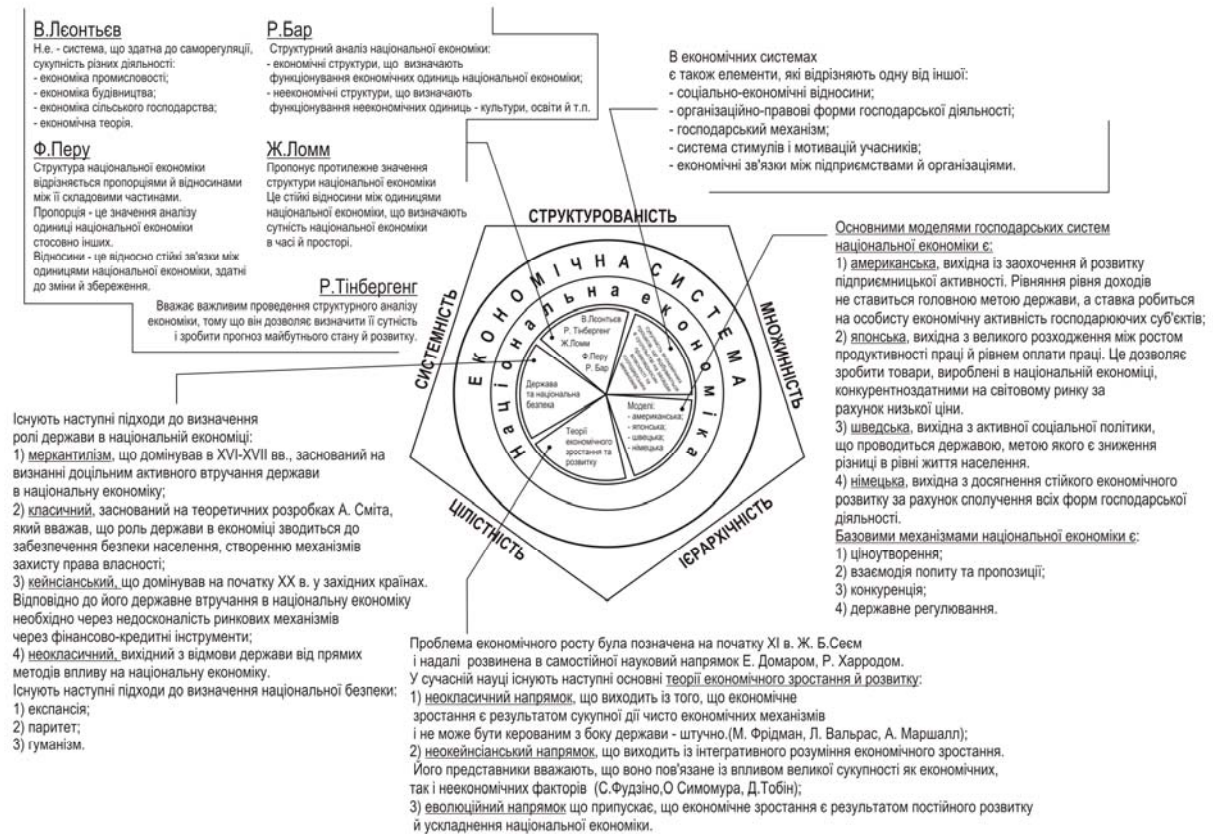


Рис. 1. Морфологія категорій «національна економічна система» та «національна економіка» (складено автором)

Основними моделями господарських систем національної економіки є:

- 1) американська, вихідна із захоплення й розвитку підприємницької активності. Рівняння рівня доходів не ставиться головною метою держави, а ставка робиться на особисту економічну активність господарюючих суб'єктів;
- 2) японська, вихідна з великого розходження між ростом продуктивності праці й рівнем оплати праці. Це дозволяє зробити товари, вироблені в національній економіці, конкурентноздатними на світовому ринку за рахунок низької ціни. Вона можлива тільки при специфічних культурних, релігійних і психологічних особливостях населення, які є, наприклад, у Японії;
- 3) шведська, вихідна з активної соціальної політики, що проводиться державою, метою якою є зниження різниці в рівні життя населення. Для цього використовується податкова система, що дозволяє ефективно перерозподіляти ресурси усередині економіки.
- 4) німецька, вихідна з досягнення стійкого економічного розвитку за рахунок сполучення всіх форм господарської діяльності. Держава проводить активну соціальну політику, а акцент робиться на розвитку дрібного підприємництва.

Базовими механізмами національної економіки є:

- 1) ціноутворення;
- 2) взаємодія попиту та пропозиції;

- 3) конкуренція;
- 4) державне регулювання.

Проблема економічного росту була позначена на початку ХІ в. Ж. Б. Сіємю, і надалі розвинена в самостійній науковій напрямку Е. Домаром, Р. Харродом. У сучасній науці існують наступні основні теорії економічного росту й розвитку:

1) неокласичний напрямок, що виходить із того, що економічний ріст є результатом сукупної дії чисто економічних механізмів і не може бути управляємо з боку держави - штучно. Його основоположниками прийнято вважати М. Фрідмана, Л. Вальраса, А. Маршалла;

2) неокейнсіанський напрямок, що виходить із інтегративного розуміння економічного росту. Його представники вважають, що воно пов'язане із впливом великої сукупності як економічних, так і неекономічних факторів. Його основоположниками вважають С. Фудзіно, О. Симомура, Д. Тобіна;

3) еволюційний напрямок що припускає, що економічний ріст є результат постійного розвитку й ускладнення національної економіки.

Регулювання як економічний процес чи явище є характерним для будь-якої економічної системи, воно є необхідним фактором ефективного її функціонування. Регулювання як економічний процес і економічний феномен можна розуміти, принаймні, двояко. У вузькій інтерпретації регулювання – це процес державного втручання тими чи іншими методами в економічну діяльність. В такому трактуванні регулювання зводиться до державного регулювання, як одного з типів регулювання загалом. У широкому значенні регулювання – це процес узгодження тими чи іншими методами структури суспільних потреб і структури суспільного виробництва.

*Науковий аналіз регулювання в його широкому розумінні дає можливість виокремити три його типи.*

*Тип 1* – це так зване ринкове саморегулювання як процес формування пропорцій економічного розвитку ринковими методами. Одним із основних методів ринкового саморегулювання є збалансування попиту і пропозиції на відповідні види продуктів і ресурсів і встановлення таким чином рівня ринкових цін на них. Вважається, що таке ринкове саморегулювання економіки оптимально встановлює пропорції економічного розвитку, узгоджуючи структуру суспільних потреб і структуру суспільного продукту. Однією із основних функцій ринкового саморегулювання є розподіл ресурсів між сферами (галузями, підгалузями, комплексами галузей) національної економіки.

Класична і сучасна неокласична школи політичної економії явно переоцінюють роль і значення ринкового саморегулювання національної економіки. Їх представники вважають, що ринковим способом, за допомогою і на основі відповідного балансування між попитом і пропозицією і встановленням ціни ринкового клірингу (рівноважної ринкової ціни) можна досягти оптимального розподілу ресурсів між сферами національної економіки і відповідно оптимального розподілу грошових доходів між суб'єктами економіки.

*Тип 2* – це державне (адміністративне) регулювання, яке, по-перше, здійснюється державою та її спеціальними органами, а, по-друге, реалізується суто адміністративними, адміністративно-економічними, адміністративно-правовими методами. В марксистській економічній теорії державне регулювання розглядається як процес, який впливає на економічну ефективність функціонування національних економічних систем тільки позитивно, тобто позитивні ефекти державного регулювання явно абсолютизуються, а негативні залишаються непоміченими.

*Тип 3* – змішане регулювання, в якому ринкові і державні методи регулювання виступають у поєднанні, хоча здебільшого один із них переважає. Тому можна виокремити два різновиди регулювання змішаного типу:

- ринково-державне регулювання, в якому переважають ринкові механізми регулювання, а державне регулювання виступає як додаткове. Такий різновид характерний для розвинених економічних систем країн Заходу;
- державно-ринкове регулювання, в якому основним є державний механізм регулювання, а ринкові методи – вторинні. Ця система регулювання більше відповідає умовам постсоціалістичного економічного розвитку.

Змішана система регулювання в розвинених і перехідних економіках виявляє різні тенденції еволюції. У розвинених економіках вони трансформуються в напрямі збільшення частки, значення і ролі державної системи регулювання. В перехідних економіках постсоціалістичного типу система державного регулювання поступово згортається, а ринкового – розширюється.

Отже, регулювання в широкому розумінні виступає як процес узгодження тими чи іншими методами структури суспільних потреб і структури суспільного виробництва. Такий підхід дає змогу виокремити три основні типи регулювання економічних систем – ринкове саморегулювання, адміністративне (державне) регулювання та змішане [4].

Одним з основних чинників покращення динаміки економічного розвитку є формування національної економічної системи. Національна економічна система – це сукупність взаємопов'язаних механізмів та інструментів розвитку і функціонування національної економіки.

Побудова ефективної моделі національної економічної системи визначає формування елементів ефективної економічної структури. Формування системи стійких зв'язків між елементами економічної системи має відповідати критеріям «ефективності» та «оптимальності». У цьому випадку необхідно зазначити, що поняття «ефективності» та «оптимальності» істотно відрізняються один від одного. Відмінність полягає в тому, що не всяка оптимальна економічна структура буде ефективною в тих або інших конкретних умовах. Проте за інших рівних умов оптимальність економічної структури – неодмінна ознака ефективного функціонування економічної системи.

*Ефективна економічна структура повинна вирішувати два основних завдання:*

- сприяти виготовленню широкого асортименту товарів та послуг відповідно до виробничих можливостей та споживчих потреб суспільства;
- забезпечувати високі темпи економічного зростання.

Шляхом об'єднання та взаємоузгодження окремих теоретичних понять, можливим є визначення терміну «ефективна економічна структура» в таких варіантах:

- *перший варіант* – ефективна економічна структура – це порядок формування системи відносин між макроекономічними суб'єктами на основі максимального задоволення потреб суспільства за умови досягнення виробничої та розподільчої ефективності використання обмежених економічних ресурсів країни;

- *другий варіант* – ефективна економічна структура – це формування сукупності суспільно-економічних формацій, або економічного базису суспільства з метою збільшення обсягів виробництва порівняно з суспільними витратами всіх видів економічних ресурсів (матеріальних, людських, фінансових).

Розглянемо характерні ознаки «ефективної економічної структури»:

1. Забезпечує споживання обмежених економічних ресурсів з досягненням максимального економічного ефекту з мінімальними їх затратами.
2. Її результатом є забезпечення довготривалого економічного розвитку та розширеного відтворення (частина доданої вартості використовується на додатковий та змінний капітал).
3. Формування елементів ефективної структури економіки країни забезпечує зростання основних її параметрів порівняно з попередніми тенденціями розвитку.
4. Забезпечує зростання продуктивності праці, та на цій основі, зростання результатів суспільного виробництва.

5. Має ознаки системи, тобто передбачає комплексний підхід щодо визначення мети, засобів та результатів формування елементів структури економіки країни.

6. Є результатом взаємоузгоджених дій всіх макроекономічних суб'єктів та потребує зовнішнього регуляторного впливу, тобто не може забезпечуватися лише механізмами ринкового саморегулювання.

*Формування технологічного змісту «оптимальної економічної структури» передбачає синтез її характерних ознак, що сформульовані нижче:*

1. Забезпечує формування елементів економіки країни, що відповідають умовам виготовлення такого переліку товарів та послуг, який підпадає під дію принципу оптимальності (забезпечує одночасно і виробничу, і розподільчу ефективність).

2. Її результатом є забезпечення довгострокового економічного зростання за умови узгодження темпів використання економічних ресурсів зі швидкістю їх оновлення.

3. Формування елементів оптимальної економічної структури забезпечує перехід економічної системи до вищого (оптимального) якісного стану, коли її параметри є вищими порівняно з базовим (нормативними, потенційними) [10, с.206-210].

*Висновки.* Отже, національна економічна система – це складна макроекономічна структура, яка визначається як взаємодія та взаємоузгодженість окремих сегментів ринку (ринку економічних ресурсів, товарів та послуг, грошей та валюти, капіталу, цінних паперів тощо) та окремих її елементів. Спосіб взаємозв'язку між елементами та компонентами національної економічної системи, внутрішня її організація визначає економічну структуру країни.

Сучасна економічна система формується під впливом нових глобальних рушійних сил економічного прогресу. Тому дослідження сучасних тенденцій становлення сучасної економічної системи є актуальним. Це стосується всіх національних економік, які змушені адаптуватися до трансформаційних змін, здійснювати структурні та функціональні перетворення, щоб протидіяти рушійним явищам економічного характеру та формувати моделі взаємодії на міжнародному та глобальному рівнях.

#### РЕЗЮМЕ

Мета дослідження полягає у вивченні теоретико-методологічних підходів до визначення категорій національна економіка та національна економічна система з метою формування концепції та морфології цих понять в контексті державного регулювання.

**Ключові слова:** національна економіка, національна економічна система, економічна структура країни, ефективна економіка, державне регулювання.

#### РЕЗЮМЕ

Цель исследования состоит в изучении теоретико-методологических подходов к определению категорий национальная экономика и национальная экономическая система с целью формирования концепции и морфологии этих понятий в контексте государственного регулирования.

**Ключевые слова:** национальная экономика, национальная экономическая система, экономическая структура страны, эффективная экономика, государственное регулирование.

#### SUMMARY

The purpose of the study is to explore theoretical and methodological approaches to the definition of categories of the national economy and national economic system in order to create the concept and the morphology of these concepts in the context of state regulation.

**Keywords:** national economy, the national economic system, economic structure of the country, good economy, state regulation

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Черняк В.І. Аналіз можливості єдиного визначення «економічної системи», її структури та зв'язків / В.І. Черняк // Культура народів Причорномор'я: економічні науки. – №163. – с.61-65.
2. Качан Н.С. Взаємозв'язок системи і структури: філософсько-економічний аспект / Н.С. Качан // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – №17.
3. Базилевич В.Д. Економічна теорія: політекономія: Підручник. – К.: Знання-Прес, 2006. – 581 с.
4. Башнянин Г.І. Регулювання економічних систем і його типи / Г.І. Башнянин // Науковий вісник. – 2007. – №17.2. – с.135-142.
5. Вступ до економічної теорії / Ватаманюк З., Ватаманюк О., Панчишин С. – Львів: Новий Світ-2000, 2005. – 352 с.
6. Загальні основи економічної теорії / Загальська Л.В., Загальський А.О., Матусевич М.К., Самборський І.О. – К.: НМЦВО, 2002. – 408 с.
7. Климко Г.Н. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: підручник / За ред. Г.Н. Климко. – 5-те видання, випр. – К.: Знання-Прес, 2004. – 615 с.
8. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2002. – 687 с.
9. Чухно А.А. Основи економічної теорії: підручник / А.А. Чухно, Г.Н. Климко, П.С. Єщенко. – К.: Вища школа, 2001. – 606 с.
10. Скірка Н.Я. Структура економіки: сутність, основні завдання та типи / Н.Я. Скірка // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – №18.5. – с.205-216.

УДК 005.915:339.944:339.72

### ДУХОВНІ ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВИКЛИКІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Мокій А.І., д.е.н., Львівська комерційна академія, проректор

Щурко У.В., к.е.н., Львівський інститут менеджменту, викладач

Декларований українською державою вибір європейського вектору розвитку ще не став фактичним, тому в процесі інтеграції в європейське співтовариство потрібно враховувати різноманітні чинники, які впливають на успішність інтеграційного процесу: економічні, політичні, соціально-культурні, етнонаціональні, духовно-релігійні. У нашій країні дослідженням проблем участі в глобальній економічній інтеграції України присвячені праці О.Білоруса (процеси глобалізації), О.Власюка (міжнародна та національна безпека), А.Гальчинського (стратегії соціально-економічного розвитку), В.Гейця (міжнародна фінансова політика), Д.Лук'яненка (моделі національної конкурентоспроможності в умовах глобальної економічної інтеграції), В.Новицького (інституціональні та структурні перетворення), Ю.Пахомова (геоекономічні стратегії розвитку), А.Філіпенка (інтеграційні та глобалізаційні процеси), В.Чужикова (регіональна політика та стратегія ЄС, європейська інтеграція) та ін. Використання різноманітних економічних механізмів і врахування наслідків глобалізації та мегарегіоналізації висвітлюється в працях українських



дослідників, проте залишається недостатньо опрацьованими аспекти використання духовних чинників як однієї з важливих компонентів інтеграції українського суспільства у світову спільноту. Динаміка суспільних перетворень в умовах глобальної інформатизації, як і неформованість моделі суспільно-політичного устрою та соціально-економічної макросистеми, вимагає пошуку оптимальних шляхів і методів вирішення глобальних цивілізаційних проблем в результаті безвідповідальної господарської діяльності, загострення протиріччя між лавиноподібним зростанням споживачьких потреб та обмеженістю ресурсів, а, отже, зміни позиціонування бізнесу з прибутково орієнтованого на соціально орієнтований та пов'язаних з цим морально-етичних аспектів підприємницької діяльності.

Дослідженням багатьох аспектів ролі та впливу духовно-релігійного чинника в соціально-економічному розвитку в Україні займаються: В.Сленський (зміни в релігійному житті країн Центрально-Східної Європи та вплив цих змін на суспільний розвиток), Д.Бондаренко (релігія в об'єднаній Європі), С.Здіорук (важливість релігійних чинників у стратегії інтеграції України в ЄС), М.Маринович (українські церкви в контексті глобалізаційних процесів), А.Колодний (церкви і сучасні процеси розвитку українського суспільства), О.Саган (співпраця церков у контексті викликів глобалізації та інтеграції), В.Петрик (система заходів, запроваджених країнами ЄС щодо регулювання діяльності неорелігійних рухів у Європі), Ю.Решетников (роль протестантських громад у становленні економіки європейських країн), Л.Шевчук (сакралізація як чинник соціально-економічного зростання).

Значення духовно-релігійного чинника в процесах європейської інтеграції розкрито в працях зарубіжних вчених: Ж.-П.Віллама (цивілізаційна тотальність Європи та релігії, взаємодіючість та співпраця між церквами та країнами об'єднаної Європи), Г.Шрадера (духовні чинники глобалізаційного розвитку), Х.Казанови (зміни в суспільно-політичному житті країн Європи наприкінці ХХ – початку ХХІ ст. під впливом релігії), Є.Афоніна (роль світових релігій в умовах глобалізації), С.Філатова (релігійне життя євразійського простору в умовах глобалізації), М.Томки (порівняльний аналіз релігійності нових країн-членів ЄС), О.Плясовских (емпіричне доведення взаємозв'язку між добробутом і християнством).

Для нашого дослідження метою визначено постановку проблеми та окреслення духовних підстав формування макромоделі національного соціально-економічного розвитку в умовах поширення невизначеності процесів глобалізації та принципів формування раціонально оптимального бізнес-середовища у нашій країні. Для досягнення означеної мети передбачено вирішення таких завдань:

- окреслити теоретичні підстави визначення ролі духовних чинників в процесах глобалізації, мегарегіоналізації та інтеграції;
- аргументувати концептуальні положення макромоделі розвитку національної соціально-економічної системи в умовах несприятливих зовнішніх глобальних викликів і внутрішньосистемних загроз;
- запропонувати конструкційно-проектні рішення структурно-інституціональної трансформації національної стратегії розвитку на раціонально доцільний часовий горизонт планування.

Необхідність і можливість системної інтеграції України в європейський простір є неоднозначно безсумнівною, тому варто розглянути перспективи структурної інтеграції через таку структурну характеристику макросистеми, як духовність – базис подальшої системної інтеграції до європейського суспільно-економічного середовища. Духовні засади співпраці на рівні окремих індивідів, колективів і суспільства загалом створюють підстави проектування моделі поведінки на економічні відносини. Духовні чинники можуть стати домінуючими при налагодженні та розвитку інтеграційних процесів. Приклади ефективного взаємодії держави й релігійного чинника через діяльність церков, релігійних організацій та поширення духовно-релігійних цінностей під час інтеграції в ЄС спостерігалися в країнах ЦСЄ [1, с.189]. Зокрема, у Польщі релігія стала тією потужною силою, що допомогла країні піднятися на якісно новий рівень внутрішньосистемних відносин з іншими християнськими країнами Європи та зберегти конкурентні переваги національної економіки [2, с. 85].

Суспільно-релігійний розвиток країни значною мірою спричинюється певною сукупністю характеристик, що сформувалися внаслідок духовного та матеріального життя нації. Особливо переконливо це спостерігається при порівнянні векторів розвитку окремих постсоціалістичних країн ЦСЄ. Сучасна Європа повертається до розуміння важливості християнських цінностей у політичних, економічних, культурних, суспільних процесах і намагається активно залучати країни ЦСЄ до спільного процесу їх утвердження [3, с.27-29].

У країнах Європейського Союзу існують три ключові моделі регулювання відносин держава-церква. Перша модель – формального союзу держави й церкви, існує в протестантських країнах, в яких зберігся устрій конституційної монархії (Великобританія, Данія, донедавна – Швеція), і в православної Греції. Друга модель – в традиційно католицьких державах (Австрії, Італії, Іспанії, Португалії, Польщі), де відносини між державою та церквою можна визначити як дружнє розмежування. У цих країнах такі відносини регулюються конкордатами, а держава разом з церквою виступає з різними ініціативами (наприклад, благодійними) або їх підтримує. Проте держава не ідентифікується з конкретними віросповіданнями, гарантуючи громадянам свободу віросповідання. Третя модель – світського характеру держави, існує у Франції, де з часів Французької революції церква відокремлена від держави [4, с. 260-266]. У „Амстердамському договорі”, декларації щодо статусу церков і віросповідань, зазначено: „Європейський Союз поважає передбачений правом країн-членів статус церков і релігійних об'єднань” [5].

Україна володіє багатою та різноманітною духовною спадщиною, в якій домінує християнська традиція. Жоден аспект життя українського народу (культурного, суспільного, економічного, політичного) не можна зрозуміти, без врахування внеску релігії в його розбудову, з його вченням, етичними нормами, сакральним мистецтвом. Духовний потенціал українського народу дозволяє стверджувати про розвиток і зміцнення релігійно-духовних принципів в українському суспільстві, які є своєрідним взірцем-мотивацією в суспільно-економічній діяльності. У той час, коли в Західній Європі говорять про занепад релігії, близько 80% українських громадян вважають, що в Україні більше віруючих, ніж п'ятнадцять років тому [6, с.52].

Сучасна структурна побудова конфесійної карти нашої країни виглядає так: понад 95% загальної кількості релігійних організацій вважають себе християнськими; 1,6% – сповідують іслам; 0,88% – юдаїзм; 0,44% – буддизм та інші східні релігії; 0,29% – неоязичницькі вірування; 0,9% – інші віросповідання [7, с.68-72]. Християнські церкви усіх спрямувань (православні, католицькі, протестантські) створюють можливість участі у діалогах з представниками цих церков за кордоном і, як учасники міжнародних відносин, виступати ефективним чинником впливу на залучення до процесів європейської та глобальної економічної інтеграції.

На посттрансформаційному етапі розвитку Української Держави перед релігійні чинники отримують реальну можливість впливу на процеси інтеграції в межах і за межами країни. Незважаючи на повільний і суперечливий перебіг духовної ідентифікації українців із об'єднанням європейських народів, здійснюються спроби різних церков вести такий культурний діалог. Причиною труднощів можна вважати історичний чинник: протягом кількох століть український народ входив до складу різних імперій і був відокремленим від Європи як повноправний суб'єкт міжнародних відносин. Саме тому усвідомлення необхідності самоідентифікації та позиціонування як рівноправного та органічного учасника європейського духовного простору та релігійно-церковного середовища, і особливо, комунікативно-інтегруюча діяльність конфесій набуває актуальності. Релігійні організації та церкви отримують реальну можливість стати сполучною ланкою духовно-культурного діалогу між народами, сприяти обміну досвідом формування спільного духовного простору [8, с.541].

Розглядаючи перспективи залучення духовно-релігійного чинника до формування спільного культурного, етносоціального простору та формування нової моделі економічної поведінки, О.Грабовець стверджує, що релігійний чинник є одним з визначальних у конструюванні соціально-економічної поведінки [9]. Завдяки цінностям, що поширюються в межах певного соціокультурного простору, формується тип поведінки як основа соціального утворення. При цьому, джерелом формування принципів економічної поведінки розглядаються не лише суто економічні результати (рентабельність базисних виробництв, окупність інвестицій, продуктивність праці тощо), але й позаекономічні. Економічна поведінка трактується як соціально-

економічна, оскільки вона регламентується широким спектром соціокультурних чинників, сформованих у процесі еволюції людського універсуму (політичних, релігійних, культурних тощо), які є підставою формування певного типу економічної культури, зокрема її психологічно-духовної компоненти.

Враховуючи динамічний характер глобалізаційних процесів, О.Грабовець вказує на актуальність досліджень соціокультурних механізмів релігійної детермінації економічної поведінки, з'ясування співвідношення перспектив соціально-економічної трансформації суспільства із збереженням „релігійної автентичності цивілізації” [9]. Між суспільствами, що репрезентують різні цивілізації, а також релігійні картини світу, є спільні та альтернативні погляди на працю, нагородження багатства, фінансового та людського капіталу. У кожній цивілізації існують усталені релігійні інструменти мотивування економічної поведінки, окремі країни залучаються до світової та мегарегіональних економічних систем, що об'єктивно обумовлює протиріччя між різними соціальними практиками у вигляді релігійно „ангажованих” засобів врегулювання економічних стосунків, які є легітимними лише в межах суспільств.

Тематизація релігійного підґрунтя економічної поведінки тісно корелює з необхідністю визначення пріоритетів соціокультурної політики в умовах глобалізаційних викликів, активізації пошуку національної моделі економічної ідентичності з опорою на ендегенні важелі модернізаційної парадигми регулювання економічної поведінки. Зважаючи на це, необхідно окреслити наукову картину сучасної економічної поведінки з урахуванням специфіки різних сфер відтворювального циклу суспільного виробництва. Досить складно обґрунтувати її адекватність, здійснюючи розбудову такої картини тільки з опорою на соціологічну традицію, започатковану М.Вебером. В сучасних умовах глобалізації потрібна розробка новітньої концепції впливу релігійного чинника на поведінку економічних агентів в процесі самовідтворення (англ. – „selfproduction”) або автопоієзису (грец. – „auto” – сам, „poiesis” – створення) соціально-економічної системи держави (за У.Матураною та Ф.Варелою) [19].

Дослідження ролі релігійного чинника в різних цивілізаціях дозволяє виокремити конститутивні ознаки релігійно детермінованих моделей соціально-економічної поведінки, що сформувалися в локальних соціокультурних практиках як ендегенні „відповіді” соціально-економічних систем на „виклики” глобалізації (табл. 1). На прикладі екологічної моделі економічної поведінки, яка апелює до загальнолюдських цінностей, втілених у різних релігіях, доведена необхідність дотримання суб'єктами економічної діяльності морально-етичних норм, формування нового стилю економічного мислення, ділової культури, сприятливих для життєздатності та самовідтворення цивілізації в умовах зростання вірогідності техногенних та екологічних загроз.

Означені моделі релігійно детермінованої економічної поведінки подаються, за термінологією М.Вебера, як ідеальні типи, які у чистому вигляді не мають аналогів у соціальній реальності, але з допомогою яких можна теоретично конструювати та інтерпретувати складні процеси під впливом глобалізаційного чинника. Тенденція до стандартизації та уніфікації соціально-економічного середовища зумовлює широкий спектр неоднотипних „відповідей” суспільства на глобалізаційні „виклики”, який відображає плюралізм існуючих цивілізаційних і, відповідно, релігійних ідентичностей. Релігійний чинник залишається невід'ємним елементом сучасних цивілізацій та соціально-економічної системи на глобальному, регіональному та локальному рівнях, а його зв'язок простежується з усіма сферами суспільної та економічної діяльності.

Таблиця 1

Моделі економічної поведінки на основі релігійного чинника

№	Моделі	Ознаки
1	Прозахідна (вестернізована)	Цінності, традиції західнохристиянської цивілізації, які культивують ліберальні права та свободи особистості, формують прагматичні установки, раціоналізм та дисциплінованість як духовне ядро моделі
2	Консервативна (самобутня)	Морально-етичні засади, сформовані на основі релігійної трудової аскези незахідних суспільств
3	Модернізована (адапована)	Результати органічного синтезу ендегенних цінностей, релігійних традицій, які зазнають реінтерпретації, осучаснення адекватних до „викликів” часу засад ринкової економіки
4	Екологічна	Компроміс між розвитком економіки та збереженням стабільності екосистеми за умови інтенсифікації світогосподарських зв'язків

Складено за: [10]

Світогосподарські зв'язки, які формуються у метасистемних ознаках глобальної економіки та розглядаються як базис міжнародних відносин, є перш за все відношенням одних елементів різних систем з іншими. Особливість етнічного виховання, національних ідей та культури, залишаються вагомою компонентою проблем діалогу у процесі світогосподарських контактів. Встановлення успішних, ефективних зв'язків з економікою інших країн, на думку І.Гундарова, обов'язково потребує врахування психологічно-духовних чинників на рівні індивідуального спілкування в мережах обміну, оскільки саме вони виступають джерелом людської волі до активної приватної ініціативи і впливовими регуляторами соціально-трудової активності, цілеспрямованої професійної мобільності, людської діяльності загалом [11].

Безперечно, будь-яка економічна система в світі розвивалася не ізольовано, а в рамках етики різних релігій. В Україні оцінка господарюючим суб'єктом змісту економічної діяльності, його ціннісні орієнтації та обмеження щодо праці, власності, багатства, бідності, споживання й нагородження, тобто моральні та етичні принципи були вироблені переважно в межах християнської етики. Проте християнство, як і інші релігії, обґрунтовуючи обов'язкові норми господарського життя, не нав'язувало однозначних механізмів їх дотримання, що залишало людині можливість тлумачення етичних норм і їх конкретизації в господарській практиці (етика праці, підприємництва). Отже, ділова етика залишалася похідною від панівної в суспільстві системи цінностей, де відображається релігійний архетип особистості, народу, цивілізації [12]. Прагнення швидкого збагачення без дотримання етичних норм та суспільного призначення людини в умовах загального зниження духовності руйнує архетип української християнської нації.

Релігійно-духовні підстави соціально-економічної системи як самовідтворювальної (від англ. – self-production) чи автопоієзисної (за У.Матураною, Ф.Варелою) поведінки елементів моделі складу соціально-економічної системи (економічних агентів, органів управління) та її структури (відношень між елементами системи та зовнішніх систем). Йдеться про поведінку економічних агентів у внутрішньосистемному середовищі, яке часто вимагає європейську чи азіатську модель поведінки, ліберально-ринкову чи псевдо капіталістичну редистрибутивні (за К.Полян'ю) моделі національного устрою і розвитку [13, 19].

В основі такої моделі, очевидно, повинна бути покладена національна ідея – природна цілісність Української Держави як „великої системи”, життєздатної і само відтворювальної (автопоієзисної). Як зазначив у 1922 р. С.Томашівський, „...нам потрібно плекати тепер не державний (підкреслення авторське) ідеал, тільки національний: а ці два поняття не тотожні. Доки ми не будемо справжньою (хоч і бездержавною – підкреслення наше) нацією, поти зайва, а навіть шкідлива, річ ганятися за державним ідеалом. ...Та поперед усього нам треба взятися до лічення головної – органічної. Як ще проміне кілька таких безплідних років, як останні, то може бути запізно” [14, с. 128]. Сумно отримати відповідь через 90 років – чи не буде запізно – чи не буде органічної цілісної національної ідеї Української Держави в 2012 році як базису макромоделі суспільного устрою та соціально-економічного розвитку.

У згаданому В.Пачовським Григорія Сковороди читаємо: „Щастя наше всередині нас. Нехай ніхто не сподівається щастя ні від високих наук, ні від шановних посад, ні від багатства. Немає його ніде. Воно залежить від серця, серце – від миру, мир – від знання, знання – від Бога. Тут кінець: не ходи далі. Це є джерело всіякої втіхи, і царству його не буде кінця” [15, с. 34-38]. Виникає

взаємозалежність національної ідеї і релігії, чи „занепаду української ідеї” внаслідок головної причини – деградації української держави, за М.Мариничем [17, с. 25], яким виокремлено три засадничі особливості української (тобто, національної) ідеї: перша – „українська ідея не світить, як сонце, а спалахує, як пульсар, а тоді на довгий час гасне; друга, що містить формулу, – в нинішній слабкості українського етносу є своя сила, яка згодом обернеться еволюційними його перевагами”, і далі – „...українська ідея невіддільна від думки про зміну цивілізаційних парадигм”; третя – „засаднича ознака української ідеї полягає у формулі: Україна призначена для синтезування або гармонійного поєднання Сходу і Заходу” [17, с. 55-62] (остання особливість співпадає не лише з В.Липинським, але й цитованим вище В.Пачовським).

Але при виокремленні особливостей, нехай і засадничих, залишається без відповіді питання про сутність національної ідеї, її зв'язок з релігійними інституціями. Глибокий аналіз тлумачень цієї категорії, наведений Л.Лук'яненком, доводить його до положення: „національна ідея – це свідоме утвердження нації у всіх проявах її етнічної сутності” [18, с. 280-281].

Виявлена домінуюча характеристика ролі духовно-релігійних чинників у формуванні макромоделі соціально-економічного розвитку держави доводить до висновку про їх значний потенціал для економічного зростання в стратегічній перспективі, справедливості та збалансованої участі в глобалізаційних та мегарегіональних інтеграційних процесах. Зважаючи на декларовану пріоритетність європейської інтеграції та фактичну неготовність національної економіки та суспільства до системної інтеграції в ЄС, наголосимо, що позитивний вплив релігійного чинника консолідації суспільства та економічного середовища спільними ідеями духовного розвитку створює передумови і можливості реалізації структурної інтеграції України з країнами ЄС. Враховуючи потенціал духовно-релігійних чинників для забезпечення конкурентоздатності української економіки та раціонально доцільної участі в глобальній економічній інтеграції, дозволяє стверджувати, що консолідація українського суспільства з використанням духовно-релігійного чинника сприятиме розвитку та суспільного прогресу, а врегулювання відносин держава-церква на принципах плюралізму та демократії, імплементація українського законодавства в релігійній сфері згідно вимог європейського законодавства сприятиме інтенсифікації процесу інтеграції України до європейського співтовариства у формі структурної моделі, щонайменше на посттрансформаційному етапі розвитку.

При цьому формування моделі людської поведінки на основі духовно-релігійних чинників потребує подальшого вивчення, урахування специфіки процесів глобалізації, мегарегіональної інтеграції та перспектив розвитку інституціонального базису економічних і суспільних відносин.

## РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются духовно-религиозные предпосылки процессов глобализации, мегарегионализации и маргинализации мирохозяйственных связей. Приводится характеристика модели «человеческого поведения» и потребительской ориентации в процессе глобальной экономической интеграции. Анализируется потенциал и перспективы использования духовных факторов укрепления интеграционных процессов и развития конкурентоспособной национальной экономики.

**Ключевые слова:** глобализация, интеграция, экономическое поведение индивида, модель «человеческого поведения», духовные факторы национальной идеи экономического развития.

## РЕЗЮМЕ

У статті розглядаються духовно-релігійні передумови процесів глобалізації, мегарегіоналізації та маргіналізації світогосподарських зв'язків. Подається характеристика моделі “людської поведінки” та споживацької орієнтації в процесі глобальної економічної інтеграції. Аналізується потенціал і перспективи використання духовних чинників зміцнення інтеграційних процесів та розвитку конкурентоспроможної національної економіки.

**Ключові слова:** глобалізація, інтеграція, економічна поведінка індивіда, модель “людської поведінки”, духовні чинники національної ідеї економічного розвитку.

## SUMMARY

In the article spiritual and cultural backgrounds of globalization, regionalization and integration processes, and forming economic relations are studied. The characteristics of the models of “human behavior” and consumer potential are analyzed in the sphere of economic integration. Potential and prospects of involving spiritual-religious factors into the processes of strengthening integration activities and competitive economy are overviewed.

**Keywords:** globalization, integration, economic behavior of individuals, model of “human behavior”, spiritual-religious factors, national idea of economic development.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Єленський В. Нація і релігія : Україна в Центрально-Східноєвропейському контексті / Єленський В. // Віра після атеїзму : релігійне життя в Україні в період демократичних перетворень і державної незалежності; [За ред. М. Томки й О. Турія]. – Львів : Видавництво УКУ, 2004. – 228 с.
2. Simon G. Unter kommunistischer Herrschaft. Kirchen und nationen in der Baltischen Republiken / Simon G. // Herden Korrespondenz, 2 (1983).
3. Borowik I. Religion and Civil Society in Poland in the Process of Democratic Transformation / Borowik I. // Religion and Patterns of Social Transformation / editors D. Jeromilov, S. Zrincsak, I. Borowik. – Zagreb : Institute for Social Research, 2004. – 359 p.
4. Віллем Ж.-П. Європа та релігії. Ставки ХХІ століття / Віллем Ж.-П.; Пер. з франц. Д. Каратаєв. – К. : Дух і Літера, 2006. – 331 с.
5. Kościół i Unia Europejska / Режим доступу: <http://www.opoka.org.pl>.
6. Томка М. Релігія та Церкви відродженої нації / Томка М. // Віра після атеїзму: релігійне життя в Україні в період демократичних перетворень і державної незалежності; [За ред. М. Томки й О. Турія]. – Львів : Видавництво УКУ, 2004. – 228 с.
7. Турій О. Історичні обставини й тенденції розвитку релігійного життя та міжконфесійних взаємин у сучасній Україні / Турій О. // Віра після атеїзму: релігійне життя в Україні в період демократичних перетворень і державної незалежності / за ред. М. Томки й О. Турія. – Львів: Видавництво УКУ, 2004. – 228 с.
8. Здіорук С.І. Суспільно-релігійні відносини: виклики Україні ХНІ століття: монографія / Здіорук С. – К.: Знання України, 2005. – 552 с.
9. Релігійний чинник соціально-економічної поведінки за умов глобалізаційних викликів. Автореф. дис. канд. соціол. наук: 22.00.04 / О.В. Грабовець; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2003. – 21 с. – укр.
10. Грабовець О. Релігійні концепції економічної діяльності (теорії самобутньої економіки) / Грабовець О. // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. „Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи”. – 2002. – № 543. – С. 120–126.
11. Гундаров И. А. Духовное неблагополучие и демографическая катастрофа / Гундаров И. А. // Общественные науки и современность. – 2001. – № 5. – С. 58–65.
12. Мокій А.І. Духовні та психологічні чинники глобалізації : постановка проблеми / А.І. Мокій, У.В. Щурко, О.В. Артеменко // Вісник Луцького національного технічного університету : [Зб. наук. праць]. – Луцьк, 2008. – Вип. 19. Част. 2. – С. 80-97 (Економічні науки)
13. Церква, мораль, економіка: взаємообумовленість впливу. Результати круглого столу від 28 грудня 2006 р., РФ НІСД у м. Львові [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/ Table/281206/index.htm>.

- 14.Томашівський С. П'ять листів автора / Томашівський С. // Українська державницька ідея : Антологія політичного традиціоналізму; [Уклад. і перекл. : О.Шокало, Я.Орос]. – К. : МАУП, 2007. – 520 с. – С.127-132.
- 15.Пачовський В. Українці як народ. Конструктивні ідеї державності та космічна місія Української нації (уривки) / Пачовський В. // Українська державницька ідея : Антологія політичного традиціоналізму; [Уклад.і перекл. : О.Шокало, Я.Орос]. – К. : МАУП, 2007. – 520 с. – С.137-141.
16. Сковорода Г. Розмова, названа Алфавіт, або Буквар миру / Сковорода Г. // Українська державницька ідея : Антологія політичного традиціоналізму; [Уклад.і перекл. : О.Шокало, Я.Орос]. – К. : МАУП, 2007. – 520 с. – С.137-141.
- 17.Маринович М. Українська ідея і християнство, або Коли гарцюють кольорові коні апокаліпсису / Маринович М. – К. : Дух і Літера, 2003. – 544 с.
- 18.Лук'яненко Л.Г. Національна ідея і національна воля / Лук'яненко Л.Г. – К., 2006. – 288 с. ISBN 966-608-309-4.
- 19.Матурана У. Древо познання / Матурана У., Варела Ф.; [пер. с англ. О.Данилова]. – М. : Прогресс-Традиция, 2001. – 224 с.

УДК 330.163.1

## КОНЦЕПЦІЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СФЕРИ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Навка П.І., Донецький національний технічний університет

**Постановка проблеми.** Розвиток сфери фізичної культури та спорту це складова частина культури суспільства, його членів та підсистема національного господарювання. Дієва політика у спортивній галузі сприяє відтворенню здоров'я нації, поповненню бюджетних ресурсів за рахунок розвитку заходів, платних послуг у галузі та доходів від діяльності підприємств з виробництва спортивного інвентарю. Розвиток міжнародних змагань з участю національних команд значно підвищує значення спорту, свідчить про соціально-економічний розвиток країни й впливають на її імідж.

Зміна моделі господарювання в Україні призвела до необхідності адаптації сфери фізичної культури та спорту до ринкових умов. Тому розробка питань формування та регулювання сфери фізичної культури та спорту в ринкових умовах є актуальною та необхідною складовою соціально-економічного розвитку країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблем розвитку сфери фізичної культури та спорту та вивченню причин виникнення проблем у цій галузі присвячені роботи Н. Ярової, А. Іванова, Ю. Іванченко, М. Дутчак, О. Мартякової [1-6]. Н. Ярова досліджує методи адміністративно-правого регулювання та розкриває характерні ознаки економічних методів у сфері державного регулювання в галузі фізичної культури та спорту [1]. Погодимся з А. Івановим, що важливим та актуальним є питання, як ефективно розвивати галузь фізичної культури та спорту в сучасних умовах ринку, поєднуючи це з державним управлінням та політикою в області спорту [2, с.233]. На думку Ю.Іванченко важливим є проведення різноманітних спортивно-видовищних заходів, що є потужним фінансовим механізмом, за допомогою якого організатори таких заходів акумулюють фінансові потоки за рахунок приваблення глядачів, з одного боку, та спонсорів, з іншого [3, с.225]. О. Мартякова, досліджує питання інноваційного розвитку соціальної сфери взагалі, та фізичного розвитку зокрема [4]. В працях М.Дутчак розкрито проблеми масового спорту, питання його доступності [5,6].

**Виділення невирішеної проблеми.** Дослідження літератури надало можливості надати висновку, що лише за умов науково - обґрунтованої взаємодії влада – приватний сектор – суспільство можлива побудова соціально ефективної сфери фізичної культури та спорту.

**Метою наукової статті** є концепції регулювання та розвитку сфери фізичної культури та спорту в ринкових умовах.

**Результати дослідження.** Фізична активність і оздоровчо-масовий спорт сприяють мінімізації економічних втрат практично у всіх сферах життєдіяльності суспільства: виступають альтернативою шкідливим звичкам, виступає значущим чинником збільшення тривалості життя населення, позитивно впливає на збільшення працездатного віку людей; фізкультура і спорт є одним з основних компонентів підготовки якісних трудових ресурсів, а, отже, і чинником забезпечення економічного зростання.

Фізична активність, спорт, спортивно-видовищні заходи і туризм є в даний час важливою сферою приватного підприємництва, що забезпечує, з одного боку, зайнятість багатьох людей в галузях спортивної індустрії і туристичного комплексу: з іншого боку, вказані галузі підприємництва поповнюють державний і місцеві бюджети за рахунок податкових надходжень, що дозволяє державі оперативно вирішувати соціальні проблеми населення.

Слід зазначити, що дані аспекти ефективності взаємопов'язані, але їх окремий розгляд та оцінка нададуть можливості постійно підвищувати складові ефективності у необхідній збалансованості з метою підвищення загального показника ефективності.

Зниження ефективності фізкультурно-оздоровчого комплексу країни, недостатні асигнування на масовий спорт негайно позначилися на таких основоположних критеріях соціально-економічної системи, як тривалість життя, погіршення основних параметрів здоров'я нації, прямі і непрямі втрати в економіці і суспільстві.

Стратегічною метою відновлення та реформування сфери фізичної культури і спорту є:

підвищення якості життя та рівня здоров'я населення; підтримка високої працездатності людей;

профілактика негативних соціальних явищ з боку незайманої молоді, також розвиток спортивної інфраструктури сприяє створенню спортивної індустрії, що має великий економічний ефект. Однак необхідно чітко відокремити роль і місце держави у цій галузі, спортивного підприємництва, інвестицій та благодійності, всі ці напрямки розвитку фізичної культури та спорту існують, але чіткі межі їх втручання та ефективності досі не визначено.

На думку Н. Ярової [45, с.77] для економічних методів у сфері державного регулювання в галузі фізичної культури та спорту характерні наступні ознаки:

- регулюючий вплив здійснюється з урахуванням матеріальних інтересів, через створення ситуацій, що стимулюють необхідну поведінку виконавців. Це положення регламентується ЗУ «Про фізичну культуру і спорт», в якому прописано, що держава стимулює розвиток фізкультури та спорту шляхом розширення матеріально-технічної бази, надання пільг щодо оподаткування та кредитування, а також морального і матеріального заохочення спортсменів, фахівців галузі, інших суб'єктів фізкультурно-спортивної індустрії;

- органами місцевого самоврядування встановлюються пільгові тарифи на оплату комунальних послуг й енергопостачання;

- громадські організації фізкультурної спрямованості користуються матеріальною та фінансовою підтримкою держави;

- суб'єктам підприємницької діяльності, які зайняті у цієї галузі може надаватися пільговий режим кредитування й оподаткування;

- правовими нормами закріплені механізми стимулювання (отримання прибутку, пільг та ін.).

Фінансові труднощі перехідного періоду наклали свої негативний відбиток на всю систему фізкультурно-спортивних відносин в Україні.

З метою розвитку сфери фізичної культури та спорту в умовах ринкової економіки необхідні наступні заходи:

- забезпечення додаткового інвестування соціального сектору як сфери відтворення людського капіталу;
- розвиток концепцій та механізмів взаємодії влади, бізнесу та суспільних організацій;
- розробка законодавчого забезпечення механізмів державно-приватного партнерства;

- розробка методів оцінки стану сфери фізичної культури та спорту, реалізація який споритиме підвищенню ефективності, результативності та соціальній орієнтованості цієї сфери.

Для реалізації цієї мети необхідно створити належні умови для активізації всіх учасників галузі спортивного виховання та спорту.

Довгий час реалізацію фізкультурних та спортивних програм здійснювали у країні в межах державних підприємств, на сьогодні вже можна говорити про створення приватного сектору, конкуренції, зацікавленості населення в цьому секторі економіка та бізнесу. Про його достатній внутрішній потенціал свідчать темпи зростання приватних спортивних закладів, урахування цієї потреби при побудові готелів та оздоровчих комплексів, призові місця на змаганнях, зацікавлення населення у видвищах спортивного типу за окремими видами спорту.

Разом із тим, існує ряд об'єктивних та суб'єктивних факторів, які гальмують подальший розвиток сфери фізичної культури та спорту. Це, насамперед, методологічні та правові чинники обґрунтування державної політики розвитку сфери фізичної культури та спорту. У свою чергу це стримує формування прозорого сектору спортивних послуг та його інноваційний розвиток.

У ринкових умовах головними компонентами соціально-економічного розвитку спортивної галузі стають:

- системна організація та перерозподіл сфери впливу на компоненти галузі спорту;
- управління;
- стратегічне планування.

При цьому ефективна реалізація стратегії планомірного і керованого соціально-економічного розвитку можлива за умов урахування двох груп чинників – екзогенних та ендогенних (рис.1 )

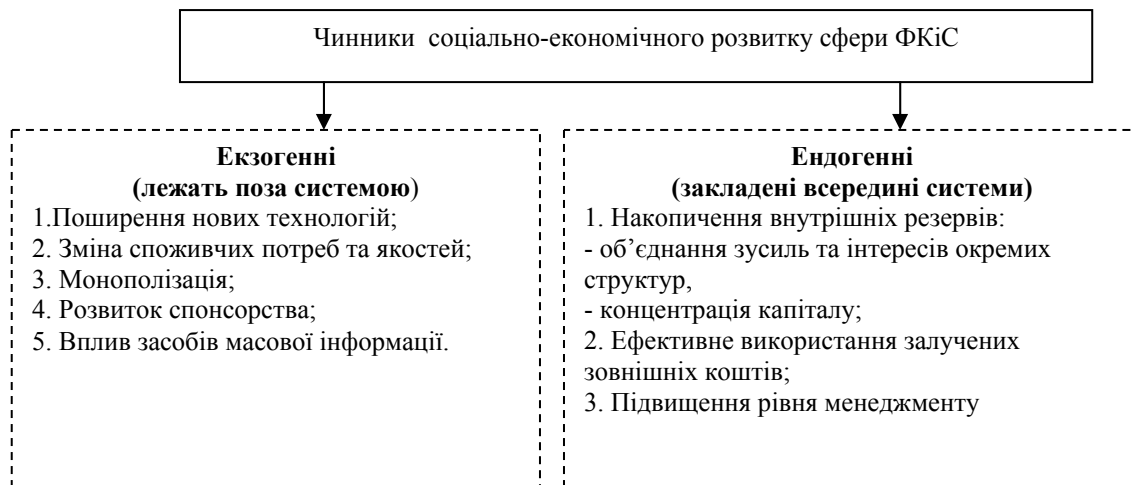


Рисунок 1 – Чинники соціально-економічного розвитку спортивної галузі

На даний час можна стверджувати, що сфера фізичної культури та спорту знаходиться у фінансовій, інформаційній, інституційній, інфраструктурній та системній кризі. Основним чинниками, які заважають розвитку соціального та справедливого масового та професійного спорту є:

- відсутність чітко сформульованої через систему правових актів державної політики у сфері розвитку масового спорту та приватному бізнесу цієї галузі;
- адміністративні бар'єри (ліцензування, реєстрація системи контролю, регулювання орендних відносин тощо) і, як наслідок, корупція;
- відсутність дієвих механізмів фінансово-кредитної підтримки спортивного бізнесу;
- невпевненість підприємців у стабільності умов ведення бізнесу;
- монополізація окремих видів спорту;
- надмірне втручання органів державної влади в діяльність суб'єктів господарювання.

При розробці стратегій розвитку сфери фізичної культури та спорту необхідно порівняти два наступних вектори розвитку: або це монополія влади, або диверсифікація сфери фізичної культури та спорту, велика кількість підприємницьких структур. Малий бізнес треба розглядати не лише з точки зору того, що він створює робочі місця, поповнює державний бюджет й забезпечує суспільство різноманітною кількістю спортивних послуг, а і як філософію розвитку суспільства. При меті побудови демократичного суспільства малий бізнес треба підтримувати, давати йому розвиватися, тоді спортивні послуги в умовах ринкових відносин стануть більш якісними та доступними. Застосовуючи системний підхід державну сферу фізичної культури та спорту можна представити наступною схемою (рис.2).

Активізація фінансово-кредитної та інвестиційної політики сфери фізичної культури та спорту це окрім банківського кредитного сектору передбачає:

- Формування мережі регіональних фондів підтримки спорту;
- Розроблення та запровадження ефективних кредитно-гарантійних механізмів мікрокредитування суб'єктів надання спортивних послуг;
- Створення та підтримку фінансових інститутів, які працюють на розвиток спортивної індустрії.

Метою системи інформаційного та консультативного обслуговування спортивної індустрії, спеціалізованих підприємств, що надають послуги цього напрямку є надання послуг (правових, рекламних, бухгалтерських, аудиторських).

Необхідна також система підготовки та консультації як початківців виробників спортивних послуг так і початківців – споживачів.

Регіональна політика торкається сприяння розвитку малого підприємництва в контексті спрямування дій місцевих органів влади та органів місцевого самоврядування на створення та підтримку сприятливого середовища для розвитку підприємництва в сфері надання спортивних послуг.

Основними умовами цього процесу є: впровадження дієвих механізмів взаємодії органів влади з громадськими організаціями на основі соціального партнерства; розробка програм взаємодії бізнесу та сфери фізичної культури та спорту, заохочення меценатства та спонсорства.

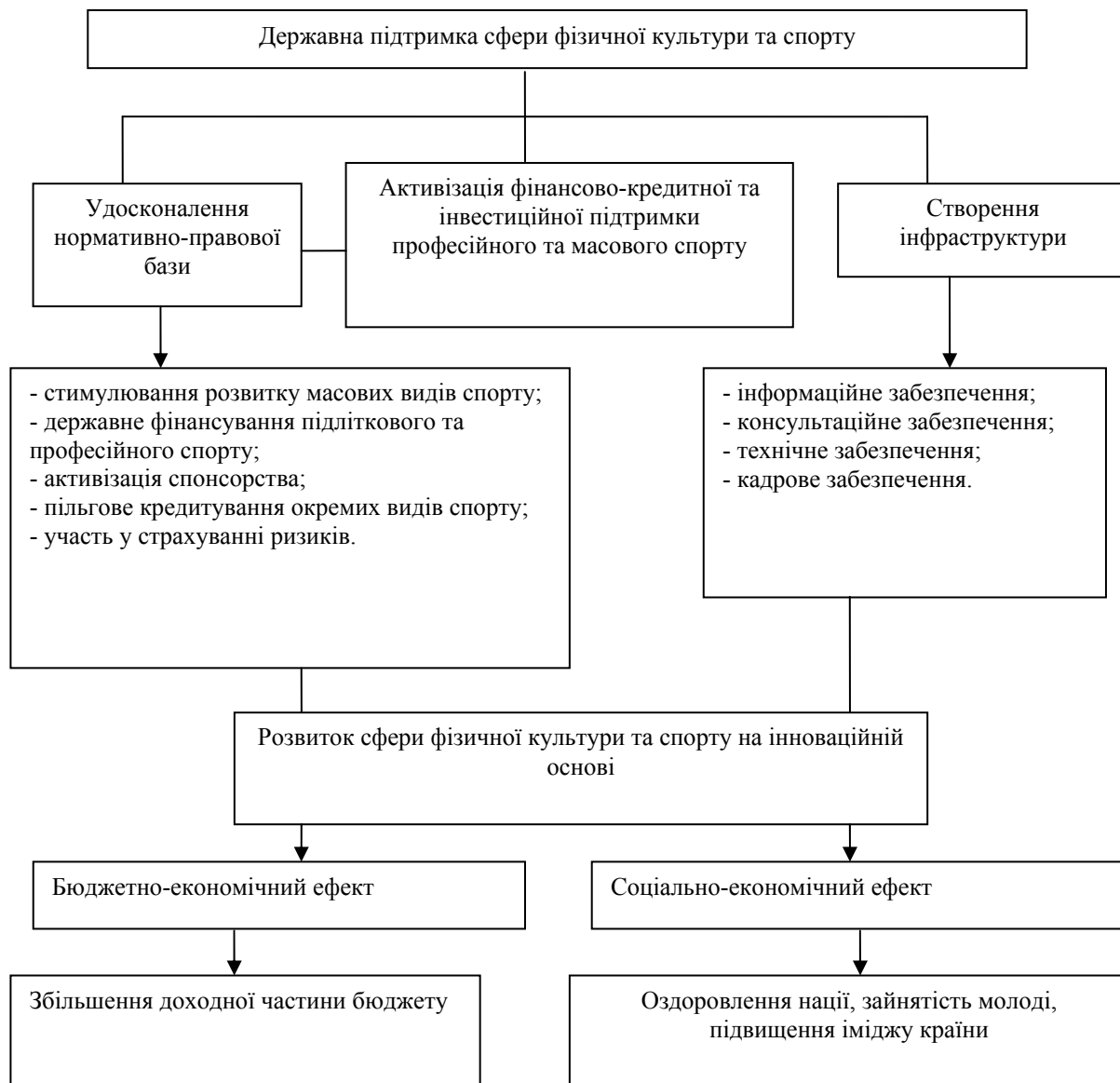


Рисунок 2 – Рациональна система державного регулювання та підтримки сфери фізичної культури та спорту на інноваційній основі

З метою побудови ефективної галузі економіки, ефективність якої полягає у соціально-економічних показниках розвитку необхідно розробити концепцію регулювання сфери фізичної культури та спорту.

Перш за все необхідно сформулювати методологічні основи розвитку сфери фізичної культури та спорту, які полягають у наступному:

- розробка та впровадження законодавчої бази регулювання сфери фізичної культури та спорту (законів, постанов, кодексу), в яких необхідно чітко сформулювати роль держави та приватного сектору. Пільги та преференції для приватного сектору який безпосередньо займається фізкультурними та спортивними послугами або меценатством та спонсорством розвитку цієї сфери;
- відокремити особливості надання спортивних послуг. Розробити заходи мотивації серед населення занять любительським спортом та окремо – професійним. Розробити методичку оцінки конкурентоспроможності спортивної послуги та механізм її підвищення. Розглянути стан та запровадити заходи щодо регулювання надання послуг у вигляді спортивних видовищ за рівнями вагомості.

Вище визначені напрямки (складові концепції) сприятимуть розвитку сфери фізичної культури та спорту, що повинно вимірювати та підтверджуватися емпіричними даними.

Структура розвитку СФКіС має на увазі три основні рівні (державна, підприємство (навчальний заклад) та спортивний заклад (приватний або державний), кожен рівень повинен вирішувати свої задачі та сприяти розвитку сфери фізичної культури та спорту. Розкриємо зміст цих рівнів:

- 1) Держава. Законодавча баз, податкова політика, пропагандування фізичної активності серед населення, регулювання фізичної активності в навчальних закладах, підтримка професійного спорту.

- 2) Підприємство (навчальний заклад). Надання можливості безкоштовних занять спортом, організація змагань, активного відпочинку, спонсорство та меценатство.
- 3) Спортивні заклади за мету містять два протилежні полюси: діяльність спрямована або на виховання професійних спортсменів або на отримання прибутку від надання спортивних послуг.

Механізм ефективного менеджменту полягає у обґрунтуванні механізму ціноутворення у спортивній галузі, мотивацію, імідж (завдяки вихованню професійних спортсменів та отриманню винагород на міжнародному рівні), формуванні ефективних зовнішніх зв'язків.

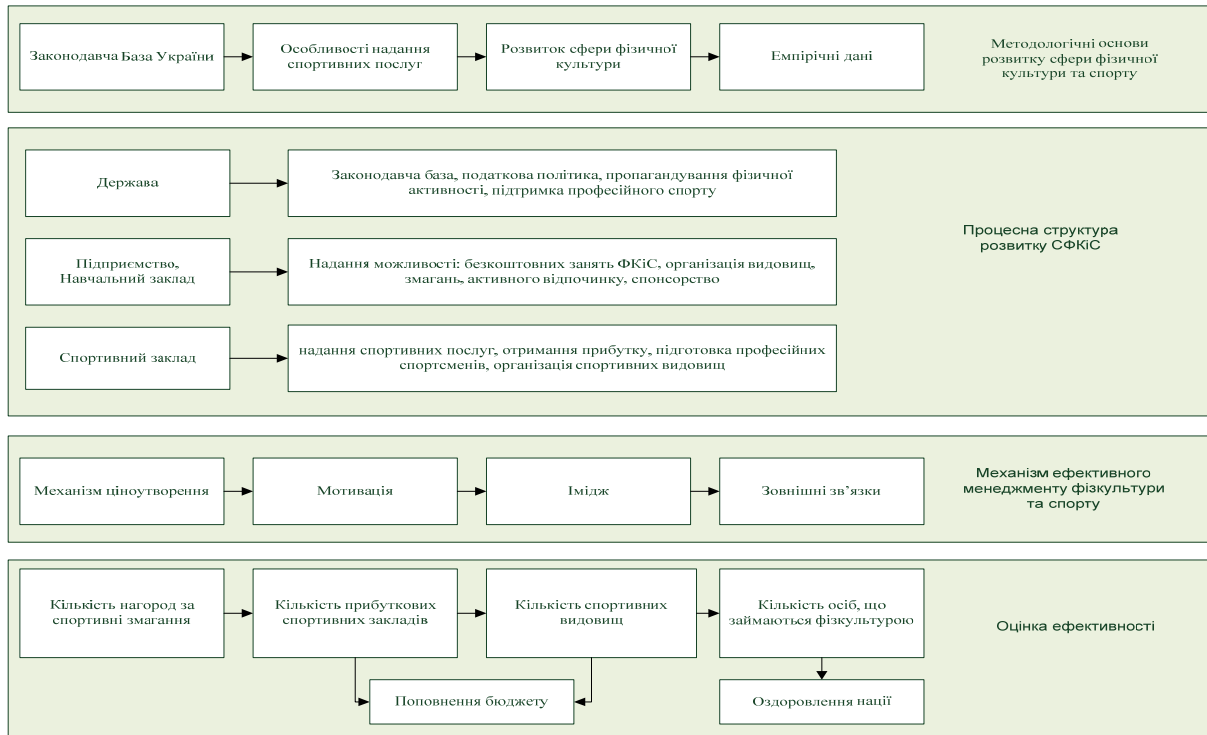


Рисунок 3- Концепція регулювання сфери фізичної культури та спорту

При формуванні концепції необхідно розрахувати ефективність впроваджених заходів, пропонується розраховувати ефективність за наступними показниками:

- кількість нагород вітчизняних спортсменів за спортивні змагання на міжнародному рівні;
- кількість прибуткових спортивних закладів;
- кількість спортивних видовищ;
- кількість осіб що займаються спортом та фізкультурою.

Зростання цих показників сприятиме поповненню бюджету України та оздоровленню населення взагалі.

Розкриємо концепцію регулювання сфери фізичної культури та спорту (рис.3)

Система формування та регулювання сфери фізичної культури та спорту – це систематизований набір методів формування та менеджменту сфери фізичної культури та спорту, завдяки якому ця галузь вирішує відповідні задачі для досягнення певних цілей.

Загальний механізм реінжинірингу спортивної галузі розподільний на взаємопов'язані схеми реінжинірингу наступним чином в залежності від рівня складових процесів: основні, забезпечуючі, управління, оцінки, розвитку.

Для прискорення процесу соціально-економічного розвитку сфери фізичної культури та спорту пропонується втілювати такі заходи:

1. Створити загальнодержавний реєстр підприємств, що задіяні в розвитку спортивної індустрії, який повинен ґрунтуватися на науковій основі, у контексті їх поділу на державні, монополні та ринкові.
2. Необхідно задіяти процес приватизації або комерціалізації державних спортивних споруд та приміщень на конкурсній основі з урахуванням умов їх використання. При цьому необхідно активізувати державні інститути щодо регулювання цінової та соціальної політики створених об'єктів, що включає перевірку виконання обов'язків та інвестиційних зобов'язань.

Згідно з проведеними дослідженнями та міжнародною практикою розвиток сфери фізичної культури та спорту на підставі розроблених заходів та рекомендацій дозволить вплинути на вирішення водночас низці соціально-економічних проблем, а саме: проблеми оздоровлення нації, проблеми шкідливих звичок, проблеми злочинності, проблеми поповнення державного бюджету, сприятиме підвищенню іміджу країни на світовому плацдармі, тобто дозволить сформувати соціально орієнтовану та економічно ефективну сферу фізичного виховання та спорту, що сприятиме економічній ефективності, доступності та соціальній справедливості щодо занять спортом.

Перспективи подальших досліджень та розробок стосуються розробки критеріїв та методів оцінки розвитку національної сфери фізичної культури та спорту.

#### РЕЗЮМЕ

В статті обґрунтовано напрямки розвитку сфери фізичної культури та спорту та запропоновано концепцію її регулювання в ринкових умовах. Розкрито чинники стратегії планомірного і керованого соціально-економічного розвитку та чинники, які заважають розвитку соціального масового та професійного спорту. Наведено раціональну систему державного регулювання та підтримки сфери фізичної культури та спорту на інноваційній основі.

**Ключові слова:** концепція, бізнес, спорт, фізична культура. Ринкові умови, інновації, розвиток.

#### РЕЗЮМЕ

В статье обосновано направления развития сферы физической культуры и спорта, предложена концепция ее регулирования

в рыночных условиях. Раскрыты факторы стратегии планомерного и управляемого социально-экономического развития и факторы, которые мешают развитию социального массового и профессионального спорта. Приведена рациональная система государственной регуляции и поддержки сферы физической культуры и спорта на инновационной основе.

**Ключевые слова:** концепция, бизнес, спорт, физическая культура. Рыночные условия, инновации, развитие.

**SUMMARY**

In the article grounded directions of development of sphere of physical culture and sport and conception of its adjusting is offered in market conditions. The factors of strategy of systematic and guided socio-economic development and factors which keep down social mass and professional sport are exposed. The rational system of government control and support of sphere of physical culture and sport is resulted on innovative basis.

**Keywords:** concept, business, sports, physical culture. Market conditions, innovation, development

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Ярова Н. Методи адміністративно-правового регулювання у галузі фізичної культури та спорту // Адміністративне право. – 2008. - №11. – С.75-78.
2. Иванов А.В. Зарубежный опыт государственных и рыночных регуляторов развития в области спорта и его адаптация к условиям Украины / А.В. Иванов // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб. научн. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв.ред.) и др. – Донецк, 2005. – 368с. – С.233-247.
3. Иванченко Ю.Н. Финансовый менеджмент спортивно-зрелищных мероприятий / Ю.Н. Иванченко // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб. научн. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв.ред.) и др. – Донецк, 2005. – 368с. – С. 225-232.
4. Мартякова Е.В. Методологические основы инновационного регулирования социального развития // Демографія та соціальна політика. – 2008. - №1 – С.63-74.
5. Дутчак М.В. Окремі технології управлінського контролю за фізичною активністю населення в європейських країнах // Молода спортивна наука України: Збірник наукових статей з галузі фізичної культури та спорту. Випуск 4. – Львів: ЛДІФК, 2000. – С. 75–77.
6. Дутчак М.В. Соціальний моніторинг в системі спортивного менеджменту (на прикладі спорту для всіх) // Концепція розвитку галузі фізичного виховання і спорту в Україні: Збірник наукових праць. – Рівне: “Принт Хаус”, 2001. – Випуск 2. – С. 30–40.

УДК 339.9

**ПЕРСПЕКТИВЫ ГИБКОЙ ИНТЕГРАЦИИ**

**Никитина М.Г.** д. геогр. н., проф., зав. кафедрой «Международная экономика», экономический факультет, Таврический национальный университет им. В. И. Вернадского

Интернационализация хозяйственной жизни в современных условиях стала ведущим фактором развития мирового хозяйства, а одна из основных тенденций интернационализации проявляется в своего рода ренессансе корпоративизма [1]. Корпоративизм, как феномен особого объединения усилий для достижения совокупного результата – интереса, вновь реально утверждает себя в качестве идеологии, традиции, основы разработки современных социальных технологий, фундамента формирования нового мирового экономического порядка, а идеи корпоративизма охватывают все сферы общественной жизни и проявляются в различных формах:

1. Региональной интеграции;
2. Политических союзах;
3. Социальном партнерстве;
4. Усилении корпоративных начал в экономике [2].

Проявления корпоративизма находят свое выражение и во внешнеполитической сфере: успешное функционирование НАТО и Европейского Союза, которые в своей деятельности все больше руководствуются жесткими корпоративными принципами. Вероятно, в этом и состоит одно из их преимуществ перед ООН, ОБСЕ и другими международными организациями, основанными на «дискуссионных» или «консенсусных» началах. Однако мировым политическим «бомондом» наложено своеобразное табу на корпоративизм – о нем не принято говорить на конференциях и заседаниях МВФ, МБРР, совместному обсуждению с постсоциалистическими странами не подлежат те know-how, которые сегодня являются основой современных технологий экономического и социального управления [3]. Современный корпоративизм основывается на приоритетности коллективистского начала, лежащего в основе организации общественной деятельности и функционирования ее институтов в одном случае, и принципов формирования внешнеполитической стратегии – в другом [4].

1 декабря 2009 г. вступил в силу общеевропейский Договор, названный по месту его подписания "Лиссабонским" и положивший начало новому этапу политической интеграции. Однако удастся ли Евросоюзу, решив временно вопрос формирования институтов, преодолеть свои глубинные проблемы и противоречия развития? По-прежнему, не решен однозначно вопрос приоритетности усилий: консолидация ЕС или его расширение, что связано с распространением европейских ценностей. Изучению данной проблемы и посвящена наша статья.

С точки зрения реализации целей Лиссабонской стратегии, показательным является анализ доли бедных в населении стран ЕС. В качестве критерия бедности взят среднедушевой доход, который составляет 60% и менее от среднедушевого медианного дохода по ЕС-25. Согласно исследованию, проведенному Т. Фэхе в 2005 г., доля бедных составляла от 58% населения в Эстонии до 88% - в Болгарии; Латвия, Литва, Польша, Румыния и претендующая на членство в ЕС Турция находились в этом интервале. В Венгрии, Германии, Греции, Португалии и Словакии доля бедных составляла от 25,5% (ФРГ) до 40,3% (Словакия) населения. И только в Австрии, Бельгии, Дании, Ирландии, Италии, Люксембурге, Нидерландах, Финляндии, Франции и Швеции она не превышала 8% (7,9% - в Дании, 2% - Швеции). Эти данные свидетельствуют об очень глубоком разделении Европы на центр и внутреннюю периферию, которое явно усугубилось с расширением Европейского Союза на восток [5].

Со времени основания ЕС декларируемые "общеевропейские интересы" зачастую ограничивались экономико-финансовой либерализацией и унификацией, в то время как социально-политическое измерение интеграции оставалось проблемой национальных правительств.

Поэтому закономерно, что институциональные преобразования «постлиссабонской» Европы направлены, в первую очередь, на формирование единой внешней политики ЕС, а это позволит Европе занять более весомую и активную позицию в период становления нового мирового экономического порядка.

По окончании расширения ЕС в мае 2004 и январе 2007 г. пространство между ЕС и соседствующими с ним государствами уменьшилось: в нем остались лишь потенциальные кандидаты на вступление в ЕС - западные балканские государства и Турция.



Еще в 2003 г. в ЕС были разработаны первые планы так называемой Европейской политики соседства, которая должна была регулировать отношения между расширяющимся Евросоюзом и прилегающими к нему странами-соседями на Востоке и на Юге. При этом она мыслилась не как разновидность внешней политики, а как система мер по преобразованию пространства, прилегающего к ЕС. Концепция изначально страдала двойственностью, присущей практически всем начинаниям ЕС в вопросах расширения. С одной стороны, она не отступала от принципа открытости Евросоюза для новых членов - "чтобы избежать новых линий раздела", с другой - хотела положить границы расширению, создав вокруг ЕС буфер, или, говоря официально, "кольцо друзей". В это "дружеское пространство", управляющееся "ответственными правительствами", ЕС хотел бы, например, переместить все проблемы, связанные с нелегальной миграцией, от которой сегодня особенно страдают приграничные страны-члены Союза.

Для ЕС, как регионального интеграционного объединения, важнейшей проблемой является обеспечение собственной экономической безопасности. С этой целью ЕС стремится предотвратить возможные угрозы, не допуская их к собственным границам, а, значит, пытается нивелировать их на территории сопредельных стран. В связи с этим, усилия ЕС направлены на приближение соседних государств к европейским стандартам и превращение их в более стабильных и прогнозируемых партнеров.

В июне 2004 г. в программы этой политики были интегрированы государства Южного Кавказа - Армения, Азербайджан и Грузия. В итоге вокруг Евросоюза действительно возникло кольцо (от государств Северной Африки, южного и восточного Средиземноморья, Южного Кавказа - до Украины и Белоруссии), окружающее не только ЕС, расширенный в 2004-2007 гг., но и его потенциальных кандидатов на вступление и прерывающееся лишь на внешней границе Турции.

Соглашение о партнерстве и сотрудничестве ЕС и Украины было подписано в 1994 г., официальный статус получило в 1998 г. на 10 лет, соответственно, срок его действия истек в 2008 г.

Соглашение изначально во многом не устраивало Украину - и прежде всего - это равные условия с не европейскими странами, не имеющими юридического права на членство в ЕС (согласно Римскому договору 1957 г.).

Но без успешного осуществления Плана действий дальнейшее сближение Украины и ЕС было невозможным. Украина приняла ЕПС как краткосрочную промежуточную рамочную программу.

С марта 2007 г. идут переговоры о заключении «Соглашения об Ассоциации». Пока же ежегодно возобновляется План действий ЕПС, без изменения по сути. В настоящее время один из главных практических приоритетов взаимоотношений Украина - ЕС заключается в движении по направлению к созданию всеохватывающей и углубленной зоны свободной торговли.

Расширение Евросоюза, по сути дела, представляет собой ряд последовательных шагов по адаптации Восточной Европы к требованиям и правилам ядра (центра) ЕС. Оно изначально не предусматривало одновременного включения в него всех желающих. Тем самым была сформирована своего рода "Европа концентрических кругов", что вполне укладывалось в рамки центрo-периферической концепции мироустройства, интерпретированной на региональном уровне.

В центре расположен так называемый "внутренний круг" из 15 старых членов. К нему примыкает "внешний круг" из 12 новых членов, принятых в 2004-2007 гг. Следующий круг охватывает страны, претендующие на членство в ЕС в самом ближайшем будущем (Хорватия, Македония и Турция). Сюда же относится небольшое число государств, которые связаны с ЕС договорами об ассоциации и надеются в скором времени получить статус стран-кандидатов (Сербия, Черногория, Босния и Герцеговина).

Далее следуют страны, пребывающие в состоянии длительного ожидания. Их формальное членство в ЕС в принципе не исключается, но рассматривается только в долгосрочной перспективе. Именно их положение отличается особой сложностью, т.к. они вынуждены проводить большое количество политико-экономических реформ в условиях не конкурентоспособности национальной экономики.

Институционализация европейского пространства по «Лиссабонскому» договору заложила основы гибкой или разноскоростной интеграции, по сути, закрепив новые принципы сотрудничества как внутри Евросоюза, так и со странами периферийного окружения. Определение гибкой интеграции, как одного из базисных принципов, позволяющих продвигать интеграцию вперед не одновременно, и не всеми участниками объединения, становится доминирующим фактором будущего развития ЕС. Сегодня ЕС разрабатывает механизмы, позволяющие двигаться к единой цели с разной скоростью и, даже, предусматривает возможность не иметь общую цель для всех участников. В этих условиях весьма вероятным становится возникновение дезинтеграционных угроз единству Евросоюза, что не может не сказаться на эффектах трансграничного сотрудничества.

Главная проблема развития трансграничного сотрудничества проявляется в необходимости сочетания стратегических внешнеполитических целей сопредельных государств с интересами и особенностями данных приграничных регионов, так как возникает необходимость распределения и/или перераспределения полномочий между центром и регионом. Еще одной проблемой «больших» - по количеству участвующих территорий, населению, площади - еврорегионов становится управление и, как следствие, в этом случае задача обеспечения согласованных действий становится более сложной [6]. На эффективность сотрудничества влияет и симметричность/асимметричность уровней развития различных сфер сотрудничающих территорий, так как в этом случае, если разрыв в уровнях социально-экономического развития не является значительным, сотрудничество будет развиваться наиболее успешно. Немаловажным фактором в развитии трансграничного сотрудничества является и финансирование, которое осуществляют фонды, создаваемые на паритетной основе сторонами-участниками приграничного сотрудничества, а еврорегионы ЕС финансируются через конкретные программы [7].

Прогнозируя повышение роли трансграничных регионов, З. Герасимчук считает, что в XXI веке регионы все чаще будут выступать как самостоятельные субъекты международных отношений [8]. Подтверждением этого положения выступают трансграничные регионы в контексте европейской интеграции, роль которых в расширении объединенной Европы (вторая и третья волны) явилась определяющим фактором. При этом основное содержание трансграничного сотрудничества состоит в том, что оно вносит важный вклад в экономическое, образовательное, культурное и социальное развитие в государствах Европейского Союза. И по этой причине именно регионы взяли на себя ответственность в этих отраслях, где у трансграничных регионов есть преимущество в экономике, культуре, защите окружающей среды, региональном и общегосударственном планировании и науке.

Приближение в мае 2004 года к границам Украины Европейского Союза вызвало новое видение роли трансграничных регионов, которая состоит в трактовке сути функционирования региона через реализацию интеграционного потенциала данной территории. И сегодня основные функции трансграничного региона состоят в систематизации совместных интересов громад приграничных регионов, консолидации совместных управленческих усилий, финансовых ресурсов и научно-технических потенциалов для выравнивания уровней развития трансграничных хозяйственных систем через их интеграцию.

На современной стадии развития Евросоюз дифференцирует спектр механизмов и инструментов по продвижению не просто процесса интеграционного сотрудничества, но и для достижения общих целей развития, таких как, выравнивание социально-экономического уровня развития и повышение благосостояния населения, формирование пространства стабильности и безопасности в регионе и др.

Понимая необходимость внешнеполитической консолидации, ЕС внедряет все новые «привлекательные» формы сотрудничества со странами-соседями, которые, на наш взгляд, не столько способствуют их интеграции в ЕС, сколько позволяют поддерживать систему в равновесии. В то же время, для стран окружения (периферии) все очевиднее становится факт формирования неэкономической зависимости, что усиливает их восприимчивость относительно негативных импульсов, вызванных кризисными явлениями в экономике, передаваемых из центра. Возможности противостоять негативным тенденциям у этих стран ограничены незначительным национальным финансово-инвестиционно-инновационным ресурсом. Таким образом, обеспечивая канал передачи

негативного економічного імпульса із центра на периферію, країни центра ЄС ослаблюють його вплив у собі, що призводить до більш руйнівних наслідків у країнах оточення. В цих умовах моніторинг внутрішніх нестабілізуючих процесів в ЄС стає необхідним умовою забезпечення стійкого розвитку для країн Європи.

#### РЕЗЮМЕ

Исследуются проблемы и перспективы интеграционного взаимодействия постлиссабонского ЕС и стран окружения.

**Ключевые слова:** Лиссабонский договор, гибкая интеграция, трансграничное сотрудничество.

#### SUMMARY

Problems and prospects of integration and co-operation of modern EU and countries of surroundings are probed.

**Keywords:** Lissabon agreement, flexible integration, transfrontal collaboration.

#### РЕЗЮМЕ

Досліджуються проблеми і перспективи інтеграційної взаємодії лісабонського для поста ЄС і країн оточення.

**Ключові слова:** Лісабонський договір, гнучка інтеграція, трансгранична співпраця.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мир после кризиса. Глобальные тенденции-2025: меняющийся мир: Доклад Национального разведывательного совета США // Под ред. Г. Павловского. – М.: Европа, 2009. – 184 с.
2. Мочерный С. Национальный и экономический суверенитет страны. – К.: Экономика Украины, 2005. – № 10 (519). – С.11-19.
3. Україна в процесах міжнародної інтеграції / За ред. д-ра екон. наук В. Р. Сіденка. – Харків: Форт, 2003. – 280 с.
4. Дидченко О. И. Место Украины в современной мировой экономической системе // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сб. научн. трудов. – Донецк: ДонНУ, 2005. – С. 124-135.
5. Тауш А. «Разрушительное созидание?» // МЭиМО, 2008. - № 10. – С. 36.
6. Старіш О. Г. Системологія. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 232 с.
7. Щерба Г. І. Соціологічні дослідження розвитку українсько-польського транскордонного співробітництва // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. Зб. наук. праць. –К.: Фенікс, 2007. – Вип. 8. – С. 87-95.
8. Герасимчук З. В., Ковальська Л. Л. Конкурентоспроможність регіону: теорія, методологія, практика. – Луцьк: Надтир'я, 2008. – 248 с.

#### КОНТРОЛІНГ ПРОЦЕСУ РОЗРАХУНКІВ ПІДПРИЄМСТВА В ІНОЗЕМНІЙ ВАЛЮТІ: ДОЦІЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ

**Прокопенко О.В.**, д.е.н., проф., декан факультету економіки та менеджменту, завідувач кафедри економічної теорії Сумського державного університету

**Криворучко Л.Б.**, економіст департаменту правового забезпечення ПАТ «Сумське НВО ім. М.В. Фрунзе»

Вступ. Валютним контролем в межах цієї статті ми називаємо забезпечення на українському підприємстві, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність, своєчасного повернення валюти на територію України. Згідно з вимогами законодавства України виручка підприємств-резидентів у іноземній валюті підлягає зарахуванню на їх валютні рахунки не пізніше 180 календарних днів з дати митного оформлення продукції, що експортується, а в разі експорту робіт (послуг), прав інтелектуальної власності – з моменту підписання акта або іншого документа, що засвідчує виконання робіт, надання послуг, експорт інтелектуальної власності [1]. В разі проведення імпортової операції на умовах відстрочення поставки, таке відстрочення не може перевищувати 180 календарних днів з моменту здійснення авансового платежу. В обох випадках перевищення зазначеного строку потребує висновку Міністерства економіки України, про продовження строку розрахунків у іноземній валюті (далі – Висновок). Порушення строку розрахунків тягне за собою стягнення пені за кожний день прострочення у розмірі 0,3% від суми заборгованості. На практиці через недосконалість системи управління, зокрема системи інформаційного забезпечення, підприємства, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, змушені сплачувати штрафи, що сягають суттєвих розмірів. Вирішити цю проблему здатне впровадження контролінгу.

Вивченню та розробленню системи контролінгу, його інструментарію на підприємстві присвячені роботи таких вчених, як Терещенко О.О., Кармінський О.М., Фалько С.Г., Криворучко І.О., Воляник Г.М., Зоріна О.А., Шевчук К.В. Вивченням сутності, особливостей та методики застосування окремих інструментів управлінського обліку займалися такі вчені, як Павленков М.М., Гуржій Н.М., Білик І.С., Попович Л.В., Скрипник М.І., Спільник І., Малікова С.Г., Волошин С.М., Перфілова О.Є. та інші. Недостатньо вивченими є питання практичного застосування контролінгу на вітчизняних підприємствах у різних аспектах діяльності, а також методи встановлення доцільності його впровадження.

Поставлення завдання. Метою статті є вивчення недоліків існуючої на багатьох вітчизняних підприємствах, що займаються зовнішньоекономічною діяльністю, системи валютного контролю, шляхів покращення ситуації через впровадження контролінгу, а також розроблення показників визначення ефективності контролінгу даного процесу.

Результати. Управлінськими рішеннями з питань валютного контролю є рішення про подання звернення до Міністерства економіки України з проханням про продовження терміну повернення валюти (далі – Звернення); подання судового позову на контрагента; вживання заходів для проведення своєчасних розрахунків за зовнішньоекономічним контрактом. Ключовим моментом валютного контролю є розрахунок суми заборгованості з валюти та граничних термінів її повернення. Для здійснення таких розрахунків використовується масив даних з платежів, даних з експорту та імпорту продукції або послуг. Традиційно на підприємствах зазначені дані обліковуються окремо. Фінансовим управлінням провадиться облік платежів, тобто формується електронна база платіжних доручень. Управління із зовнішньої діяльності здійснює облік документів з експорту та імпорту продукції та послуг, тобто формує базу вантажних митних декларацій – у разі експорту або імпорту товарів, та базу актів виконаних робіт – у разі експорту або імпорту робіт. При чому часто відокремлюють облік імпортних операцій від обліку експортних операцій та облік товарів від обліку робіт, відносячи їх до функцій різних окремих підрозділів підприємства. Контроль стану виконання контракту здійснює, як правило, інженерно-технічний підрозділ, а подання Звернення до Міністерства економіки для отримання Висновку – юридичне управління. Таким чином, в процесі валютного контролю задіяні декілька структурних підрозділів, які формують власні електронні бази даних, що мають на меті задовольняти власні потреби і часто не узгоджуються з

базами даних інших структурних підрозділів. Пов'язує всі перелічені підрозділи підприємства працівник чи група працівників, до функцій яких віднесено проведення власне розрахунку сум заборгованості з валюти за кожною зовнішньоекономічною операцією та граничних термінів їх повернення. Через неузгодженість або відсутність електронних баз даних різних підрозділів розрахункова робота здійснюється майже вручну, частково інформація дублюється у декількох електронних базах, що характеризується великими витратами часу та високим рівнем ймовірності виникнення помилки, які тягнуть за собою сплату штрафів.

З метою зменшення витрат на процес валютного контролю, в тому числі витрат на сплату штрафів через помилки у розрахунках, на підприємстві є доцільним впровадження контролінгу, який здатний об'єднати, координувати діяльність всіх структурних підрозділів підприємства задля досягнення мети. Завданням контролінгу в межах цього процесу є створення й налагодження системи обміну інформацією на базі інтегрованої електронної системи, яка буде охоплювати відомості з усіх задіяних структурних підрозділів, автоматично виконувати потрібні розрахунки та складати інформаційні звіти для прийняття управлінського рішення. Вченими визначено такі етапи контролінгу: планування, облік, контроль, аналіз, визначення цілей [2]. Стосовно процесу валютного контролю для кожного етапу контролінгу можна визначити конкретні завдання. На етапі планування контролінг повинен встановити для кожного структурного підрозділу систему показників та відомостей, за якими необхідно вести облік, тобто структуру бази даних. Далі підрозділи мають формувати електронні бази даних за визначеною структурою – етап обліку. Причому обов'язковою вимогою до інтегрованої електронної системи є її універсальність і одиничність. Тобто кожний структурний підрозділ повинен формувати власні відокремлені бази даних, а натомість візьме участь у створенні єдиної інтегрованої електронної системи шляхом внесення у відповідний розділ даних, облік яких віднесено до функцій цього підрозділу. Структура єдиної інтегрованої електронної системи повинна задовольняти як внутрішні потреби підрозділу, який відповідальний за облік конкретного виду даних, так і потреби у інформації інших підрозділів, які матимуть дозвіл на перегляд потрібної інформації. Таким чином, обслуговування єдиної інтегрованої електронної системи не вимагатиме збільшення загальних витрат часу, відбудеться лише їхній перерозподіл. Тобто робочий час, що витрачається на формування та обслуговування відокремлених електронних або паперових баз даних, буде витрачатися на обслуговування єдиної інтегрованої електронної системи. Одночасно, усунення необхідності листування серед структурних підрозділів з приводу надання інформації зумовлює економію робочого часу. На етапі контролю завданням контролінгу буде здійснення автоматичного розрахунку суми заборгованості з валюти та граничних термінів її повернення за кожною зовнішньоекономічною операцією за кожним контрактом, а також розрахунок виплачених штрафів. На етапі аналізу контролінг має визначити ймовірність проведення своєчасних розрахунків за контрактом, доцільність подання Звернення або судового позову, а також аналізувати причини виникнення штрафів. Останній етап контролінгового циклу – визначення цілей – повинен сформулювати альтернативні варіанти управлінського рішення щодо подальших дій за кожним зовнішньоекономічним контрактом, за яким є заборгованість, а також щодо подальшого вдосконалення процесу валютного контролю з метою зменшення витрат.

Доцільність впровадження контролінгу в процес валютного контролю можна підтвердити, встановивши факт зменшення поточних витрат. Поточні витрати процесу валютного контролю мають дві складові: витрати на заробітну плату працівників підприємства, задіяних у цьому процесі, та витрати на сплату штрафів за порушення строків розрахунків за зовнішньоекономічними контрактами:

$$B = B_s + B_{ш}, \quad (1)$$

де  $B$  – поточні (середньомісячні) витрати процесу валютного контролю, грош. од.;

$B_s$  – середньомісячні витрати на заробітну плату працівників підприємства, задіяних у процесі валютного контролю, грош. од.;

$B_{ш}$  – середньомісячні витрати на сплату штрафів за порушення строків розрахунків за зовнішньоекономічними контрактами, грош. од.

Оскільки, як зазначалось вище, додаткових витрат робочого часу на даний процес із введенням контролінгу не передбачається, то і витрати на заробітну плату працівників залишаться без змін, за винятком витрат на заробітну плату тих працівників, які виконують розрахунок сум заборгованості з валюти за кожною зовнішньоекономічною операцією та граничних термінів їх повернення. Що стосується останніх, то із впровадженням автоматизації розрахунків такі працівники будуть вивільнені, а витрати на оплату їхньої праці з даного процесу – усунені.

Основною причиною порушення строків валютних розрахунків та сплати штрафів є непрозорість, громіздкість існуючої системи обміну інформації, ручний режим виконання розрахунків. З впровадженням єдиної інтегрованої електронної системи та автоматизацією розрахунків вірогідність виникнення помилок буде мінімізована, і витрати на сплату штрафів – зведені до нуля.

Таким чином, поточний економічний результат від впровадження контролінгу в процес валютного контролю можна розглядати як зменшення поточних витрат і визначити за формулою

$$P = B_s \cdot K_s + B_{ш}, \quad (2)$$

де  $P$  – поточний економічний результат від впровадження контролінгу в процес валютного контролю, грош. од.;

$B_s$  – поточні витрати на заробітну плату всіх працівників підприємства, задіяних у процесі валютного контролю, грош. од.;

$K_s$  – частка поточних витрат на заробітну плату працівників підприємства, які виконують розрахунок сум заборгованості з валюти за кожною зовнішньоекономічною операцією та граничних термінів їх повернення, у поточних витратах на заробітну плату всіх працівників підприємства, задіяних в процесі валютного контролю;

$B_{ш}$  – поточні витрати на сплату штрафів за порушення строків розрахунків за зовнішньоекономічними контрактами, грош. од.

Необхідно зазначити, що для розрахунку річного економічного результату від впровадження контролінгу в процес валютного контролю використовуються річні витрати на заробітну плату всіх працівників підприємства, задіяних у процесі валютного контролю та річні витрати на сплату штрафів за порушення строків розрахунків за зовнішньоекономічними контрактами; відповідно для визначення місячного економічного результату від впровадження контролінгу в процес валютного контролю до розрахунку включаються місячні обсяги зазначених витрат.

Впровадження контролінгу на підприємстві потребує здійснення одноразових витрат на розроблення та освоєння контролінгової системи. Ці витрати, переважно, полягають у витратах на заробітну плату працівників, що задіяні у створенні інтегрованої електронної системи, і не сягають великих розмірів, але їх необхідно враховувати при визначенні ефективності впровадження контролінгу.

В свою чергу, поточний економічний результат у вигляді зменшення витрат, додаткових якісних переваг у вигляді спрощення системи документообороту на підприємстві, підвищення прозорості, доступності інформаційних ресурсів, своєчасності отримання інформації приводить до мультиплікативного економічного результату у вигляді підвищення довіри та зацікавленості зовнішніх контрагентів підприємства у довгостроковому періоді і, як наслідок, зростання обсягів замовлень та прибутку підприємства.

Через те, що здійснення одноразових витрат та отримання економічних результатів рознесені за часом, необхідно дисконтувати грошові потоки майбутніх періодів до моменту початку вчинення заходів з розроблення контролінгової системи.

Чисту дисконтовану вартість проекту з впровадження контролінгу у процес валютного контролю пропонується розраховувати за формулою:

$$ЧДВ = \sum_{i=1}^N \frac{B_{zi} \cdot K_{zi} + B_{шi} - BP_i + MP_i}{(1 + r/100)^i}, \quad (3)$$

де ЧДВ – чиста дисконтована вартість, грош. од.;

$B_{zi}$  – річні витрати на заробітну плату всіх працівників підприємства, задіяних у процесі валютного контролю  $i$ -го періоду, грош. од.;

$K_{zi}$  – частка поточних витрат на заробітну плату працівників підприємства, які виконують розрахунок сум заборгованості з валюти за кожною зовнішньоекономічною операцією та граничних термінів їх повернення, у поточних витратах на заробітну плату всіх працівників підприємства, задіяних в процесі валютного контролю, в  $i$ -му періоді;

$B_{шi}$  – річні витрати на сплату штрафів за порушення строків розрахунків за зовнішньоекономічними контрактами  $i$ -го періоду, грош. од.

$BP_i$  – витрати на розроблення і освоєння контролінгової системи  $i$ -го періоду, грош. од.;

$MP_i$  – зростання прибутку підприємства, як мультиплікативний результат впровадження контролінгу у процес валютного контролю, грош. од.;

$N$  – кількість періодів від початку розроблення контролінгової системи до кінця строку використання контролінгової системи у процесі валютного контролю підприємства, років;

$r$  – ставка дисконтування, %.

Слід зазначити, що у розрахунку ЧДВ враховується лише та частина витрат на заробітну плату працівників підприємства, задіяних в процесі валютного контролю, та на сплату штрафів за порушення строків розрахунків за зовнішньоекономічними контрактами, яка вже усунена завдяки реалізації заходів із впровадження контролінгу.

Кількість періодів (років), протягом яких дисконтований поточний економічний результат від впровадження контролінгу наростаючим підсумком досягне розміру одноразових витрат на розроблення і освоєння контролінгової системи (ЧДВ=0), становитиме строк окупності проекту.

Очевидно, що умовою доцільності впровадження контролінгу в процес валютного контролю на підприємстві є мінімальний строк окупності цього проекту.

Висновки. Таким чином, під час прийняття рішення про впровадження на підприємстві контролінгу в процес валютного контролю необхідно враховувати сукупність факторів. Звичайно, підприємство отримує поточний економічний результат у вигляді зменшення витрат. При чому, необхідно зазначити, що неодноразові випадки перевершення допустимих строків валютних розрахунків тягне за собою застосування державою до підприємства індивідуального режиму ліцензування, що передбачає отримання ліцензії на кожну окрему зовнішньоекономічну операцію (вивезення продукції, складання акту виконаних робіт, здійснення платежу за продукцію або послуги), або заборону провадження зовнішньоекономічної діяльності взагалі. Очевидно, що такі державні заходи спричиняють ще більші втрати робочого часу, коштів і, взагалі, часто ставлять під загрозу існування підприємства. Впровадження контролінгу в процес валютного контролю здатне повністю усунути ризик застосування до підприємства зазначених санкцій та підвищити довіру з боку держави. Довіра держави разом з додатковими якісними перевагами у вигляді спрощення системи документообігу на підприємстві, підвищення прозорості, доступності інформаційних ресурсів, своєчасності отримання інформації, і, як наслідок, зростання довіри з боку контрагентів, банків та державних установ, приводить до мультиплікативного ефекту у вигляді зростання прибутку у стратегічному періоді. При визначенні доцільності впровадження контролінгу в процес валютного контролю потрібно враховувати строк окупності одноразових витрат, необхідних для розроблення та впровадження контролінгової системи.

У подальших дослідженнях автори продовжать вивчення практичних аспектів впровадження контролінгу в систему управління підприємством, а також перейдуть до розроблення універсальної методики встановлення доцільності застосування контролінгу у діяльності підприємства.

## РЕЗЮМЕ

Виділено основні причини виникнення на підприємстві втрат в процесі контролю розрахунків в іноземній валюті, визначено завдання контролінгу процесу валютного контролю, запропоновано підходи до визначення поточного та стратегічного економічного результату та доцільності впровадження контролінгу у даний процес.

**Ключові слова:** контролінг, розрахунки в іноземній валюті, валютний контроль, економічна ефективність, чиста дисконтована вартість.

## РЕЗЮМЕ

Выделены основные причины возникновения на предприятии потер в процессе контроля расчетов в иностранной валюте, определены задания контроллинга процесса валютного контроля, предложены подходы к определению текущего и стратегического экономического результата и целесообразности внедрения контроллинга в данный процесс.

**Ключевые слова:** контроллинг, расчеты в иностранной валюте, валютный контроль, экономическая эффективность, чистая дисконтированная стоимость.

## SUMMARY

The main causes of company losses during the settlements control process in foreign currency are identified, tasks of controlling of currency control process are specified, approaches to determination of current and strategic economic result and expediency of implementation of controlling in this process are offered.

**Keywords:** controlling, settlements in foreign currency, currency control, economic efficiency, the net present value.

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Україна. Закони. Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті: закон: [прийнятий Верх. Радою 23 вересня 1994 р.].
2. Карминский А.М., Фалько С.Г. Контроллинг. – Москва: Финансы и статистика, 2006. – 171 с.

## СВІТОГЛЯДНІ ЗАСАДИ КРЕАТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Ситник Н.І., канд. біол. наук, старший викладач кафедра менеджменту НТУУ «КПІ»

Постановка проблеми. Протягом останнього десятиліття обсяги доходів креативної економіки демонструють динамічне зростання, що привертає увагу дослідників до вивчення особливостей функціонування креативних організацій і факторів, що впливають на їхню ефективність. Одним з таких факторів виступає організаційна культура.

Організаційна культура вважається потужним інструментом стратегічного управління персоналом, основні задачі якої полягають в орієнтації колективу на досягнення організаційних цілей, заохоченні ініціативи, створенні корпоративного духу і побудові конструктивних робочих взаємовідносин.

Особливу роль організаційна культура відіграє в креативних організаціях, де виступає найважливішою складовою креативного середовища. Характерними задачами креативної організаційної культури є мобілізація творчих здібностей працівників, стимулювання їх до генерації нових ідей і створення креативного продукту, що слугує основою інноваційної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Систематичні дослідження креативної організаційної культури проводяться відносно недавно і носять у більшій частині емпіричний характер.

Теоретичне осмислення особливостей креативної організаційної культури як специфічного феномену, що відрізняє креативні організації від традиційних, становить науковий інтерес і потребує ґрунтовного розгляду її глибинних основ, оскільки саме вони обумовлюють особливості формування видимих поверхневих складових організаційної культури. Це питання, що є наразі недослідженим, і зумовило вибір теми даної статті.

Класичне визначення організаційної культури було надано Е. Шейном, який розумів її як «комплекс базових припущень, винайдений, виявлених чи розроблених певною групою для того, щоб навчитися вирішувати проблеми зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції, та функціонуючий достатньо довго, щоб підтвердити свою слухність» [1].

Більшість авторів розглядають організаційну культуру як системне утворення зі складною ієрархічною структурою. Водночас, існують різні точки зору стосовно того, що становить її глибинну основу. В.Р.Веснін вважає, що фундамент організаційної культури представлений філософією [2]. П. Кук та Є Еквалл – цінностями і переконаннями [3, 4]. Згідно з чотирьохрівневою моделлю організаційної культури її основу становить світогляд [5].

Слід відзначити, що попередні дослідження креативної організаційної культури, проведені в основному західними авторами, були зосереджені на її формальних і неформальних правилах, нормах, стандартах поведінки і матеріальних атрибутах, тобто тих її параметрах, що піддаються безпосередньому спостереженню [3, 4]. Глибинний рівень креативної організаційної культури, що обумовлює ці параметри, раніше не був предметом самостійного дослідження.

Мета дослідження. В даній статті була поставлена мета дослідити світоглядні засади креативної організаційної культури, встановивши особливості її пізнавальної, ціннісної та програмно-поведінкової підсистем.

При проведенні даного дослідження використовувалися загальнонаукові методи: систематизація, узагальнення, аналіз та синтез.

Результати дослідження. Для аналізу креативної організаційної культури застосовувалась модель організаційної культури, запропонована в роботі [5]. Згідно з цією моделлю організаційну культуру можна представити як системне утворення, складові якого розташовуються на чотирьох ієрархічно пов'язаних між собою рівнях (рис. 1).

Світоглядний рівень організаційної культури – це система, що містить узагальнені уявлення засновників організації і її вищого керівництва про навколишній світ і інтегрує їх ідеали, переконання, пріоритети, ціннісні орієнтації та життєву позицію. Світогляд складається з пізнавальної, ціннісної та програмно-поведінкової підсистем, які роблять свій внесок у формування організаційної культури.

На нормативно-атрибутивному рівні організаційна культура знаходить вираз в переважаючому стилі управління, формальних і неформальних організаційних правилах, традиціях, ритуалах, обрядах, корпоративних заходах, легендах і міфах, матеріальних атрибутах. До останніх відносяться символіка, емблеми, лозунги, внутрішнє оформлення приміщень, офісів, тощо.

Когнітивно-емоційний рівень організаційної культури представлений її психологічними складовими, що характеризують загальні чи домінуючі в даному колективі стереотипні способи мислення і емоційний настрій. Когнітивна складова визначає ступінь засвоєння організаційних норм і переведення їх у загальноприйнятті в певному колективі стереотипи мислення – ментальні моделі за П. Сенге. Ментальні моделі тісно пов'язані з навичками мислення, які працівники найчастіше використовують у повсякденній діяльності [6]. Вони не завжди відповідають їхнім особистим цінностям і світоглядній позиції, оскільки носять адаптивний характер і забезпечують пристосування до умов соціуму. Ці складові організаційної культури мають безпосередній вплив на поведінку працюючих і зумовлюють особливості поведінкового рівня організаційної культури.

Поведінковий рівень утворюють типові зразки поведінки, тобто способи дій, що є домінуючими в певному колективі, виявляються і зберігаються в ньому, а також передаються новим працівникам через формальні і неформальні системи винагороди. Їх керівництво організації вважає корисними, доцільними і прагне зробити загальнозживаними.

З огляду на дану модель організаційна культура виступає інструментом трансляції світоглядних уявлень засновників і лідерів організації в загальнозживані зразки поведінки працівників, що максимально відповідають цілям організації. Така трансляція відбувається через встановлення певних організаційних правил, норм, обрядів, ритуалів, застосування відповідного стилю управління і атрибутики (нормативно-атрибутивні складові організаційної культури), що в сукупності призводять до формування «корисних» для організації спільних стереотипів мислення і емоційного настрою (когнітивно-емоційні складові), та певних зразків поведінки (поведінкова складова).

Креативна організаційна культура має підтримувати творчу активність працівників, спрямовуючи її на генерацію нових ідей і розробку інноваційного продукту. Це обумовлює специфіку її складових на всіх ієрархічних рівнях.

Наразі найбільш дослідженим є нормативно-атрибутивний рівень креативної організаційної культури. Основні параметри організаційної культури, за якими зазвичай проводять їх систематизацію, відносяться до нормативно-атрибутивного рівня. Серед них виділяють: відношення членів організації до нового, ступінь прийняття ризику, ступінь централізації прийняття рішень, ступінь формалізації і регламентованості діяльності, співвідношення колективізму і індивідуалізму, орієнтація на співробітництво чи суперництво та інші [1,2].

Узагальнюючі досвід світових лідерів серед креативних організацій (Google, Nokia, Sony, Samsung, Apple, 3M, Siemens, Toyota, Hewlett Packard), а також дослідження авторів [3, 4, 7], можна виділити такі характерні параметри нормативно-атрибутивного рівня креативної організаційної культури:

– Толерантність до відмінностей у поглядах та подолання групового конформізму. Вважається, що чим більше різноманітних ідей продукується в організації, тим більше вірогідність того, що серед них з'явиться та, що призведе до створення креативного продукту.

– Визнання корисності конфліктів. Креативність може страждати в організаціях, культура яких відрізняється підкресленою позитивністю і яскраво вираженим духом колективізму, оскільки в таких організаціях прагнення за будь-яку ціну уникнути розбіжностей здатне перешкодити появі нетривіальних, унікальних ідей і рішень.

– Толерантність до невизначеності. Креативні організації допускають більшу невизначеність при розподілі функціональних обов'язків, постановці цілей і способах виконання завдань порівняно з традиційними організаціями, надаючи своїм працівникам більшу свободу дій і автономність.

– Контрольований безлад. Він виступає як протиположність тотальному регламентуванню і контролю, що були характерними для організації індустріальної доби.

– Право на прийняття ризикованих рішень. Креативні організації толерантно ставляться до невдач і надають своїм працівникам почуття безпеки і захищеності, без яких процес творчості і генерація креативних ідей є неможливими.

– Толерантність до розвитку субкультур. Субкультури зазвичай вважаються недопустимими, однак в організаціях, що прагнуть бути креативними, вони можуть максимізувати внесок різних підрозділів в загальний результат і тому заохочуються.

– Професійне удосконалення і розвиток. Креативні організації мають риси організацій, що навчаються, і створюють умови для безперервного професійного навчання своїх працівників.

– Відкритість до нових знань в різних сферах діяльності. Знання, що виходять за межі професійної спеціалізації, розширюють змістовне поле асоціацій і можуть стати неоціненним джерелом нових ідей, що виникають за механізмом аналогії чи комбінування.

– Обмін інформацією і знаннями. Креативні організації створюють умови для вільного обігу і передачі інформації, тим самим стимулюючи спільне використання знань працівниками. Інформація і знання розглядаються не як засіб влади, а як ключовий ресурс підвищення творчого потенціалу організації.

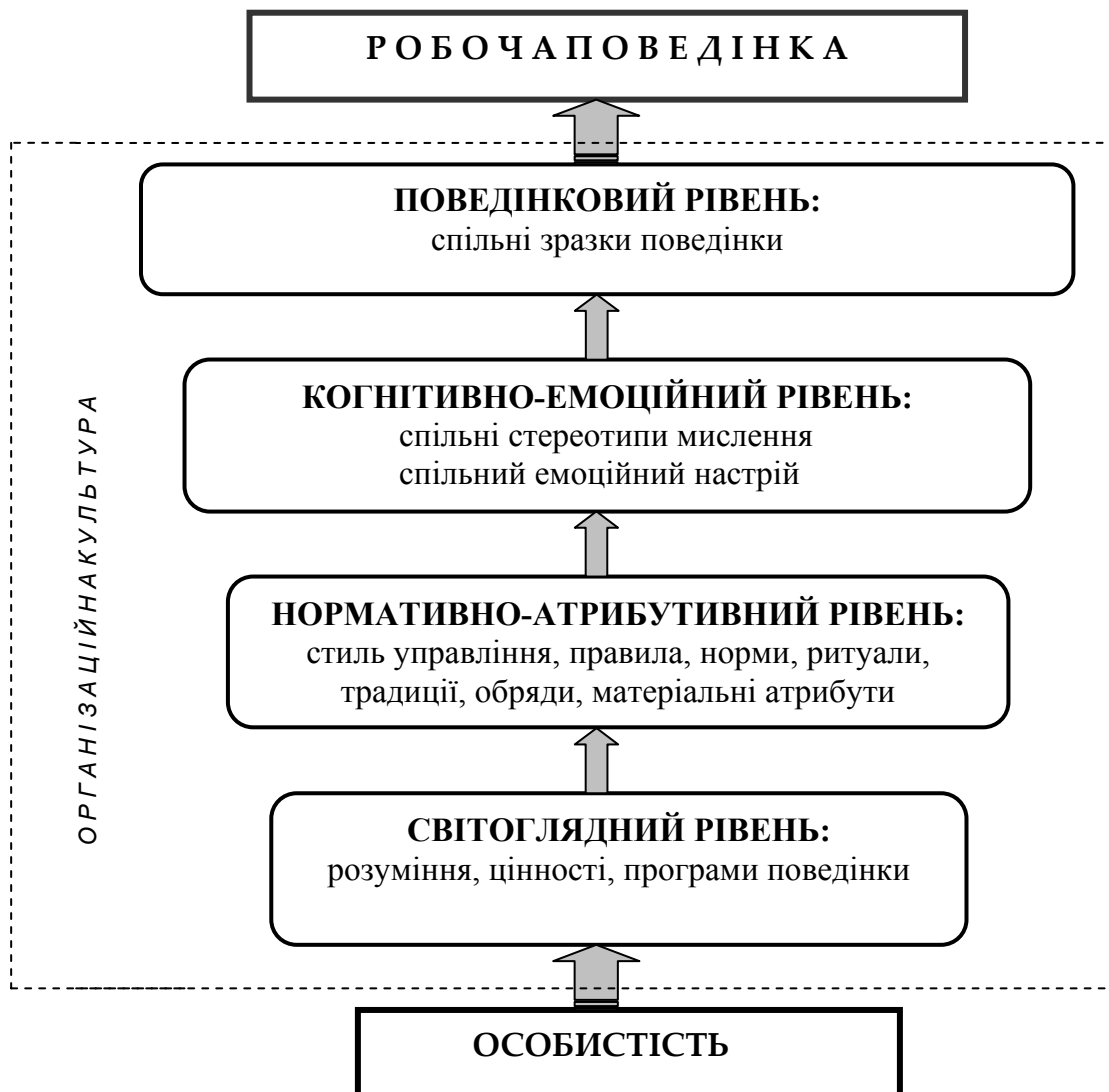


Рис. 1. Модель організаційної культури

– Розвиток культури міжособистісних комунікацій. Віддаючи належне сучасним інформаційним технологіям, креативні організації заохочують особисте спілкування між працівниками, оскільки воно в більшій мірі сприяє генерації нових ідей.

– Відповідальність за результат творчості. Кінцева мета – створення креативного продукту – повинна завжди знаходитися у фокусі уваги креативних організацій, і її працівники, отримуючи більшу свободу творчості, несуть відповідальність за результат і досягнення мети.

- Гнучкість ролевих позицій. В залежності від вирішуваної задачі працівники можуть виконувати різні ролі в креативних групах. Їхній ролевий діапазон розширюється від лідера до виконавця.
  - Творча напруга. Важливим для креативних організацій є постійна підтримка творчої напруги, яка виникає тоді, коли розрив між наявним і бажаним станами речей усвідомлюється, сприймається на емоційному рівні і стимулює до творчого пошуку засобів подолання цього розриву.
  - Креативність в облаштуванні робочого простору. Креативні організації прагнуть до створення таких умов роботи, що є не тільки комфортними, але й стимулюючими творчу активність їхніх працівників.
- Оскільки складові нормативно-атрибутивного рівня є похідними від світогляду, їх аналіз дозволяє виявити особливості світоглядних засад креативних організацій.
- Ці особливості стосуються пізнавальної, ціннісної і програмно-поведінкової підсистем світогляду, які в сукупності «працюють» на активізацію творчого потенціалу працюючих і сприяють генерації, підтримці та використанню нових ідей (рис. 2).

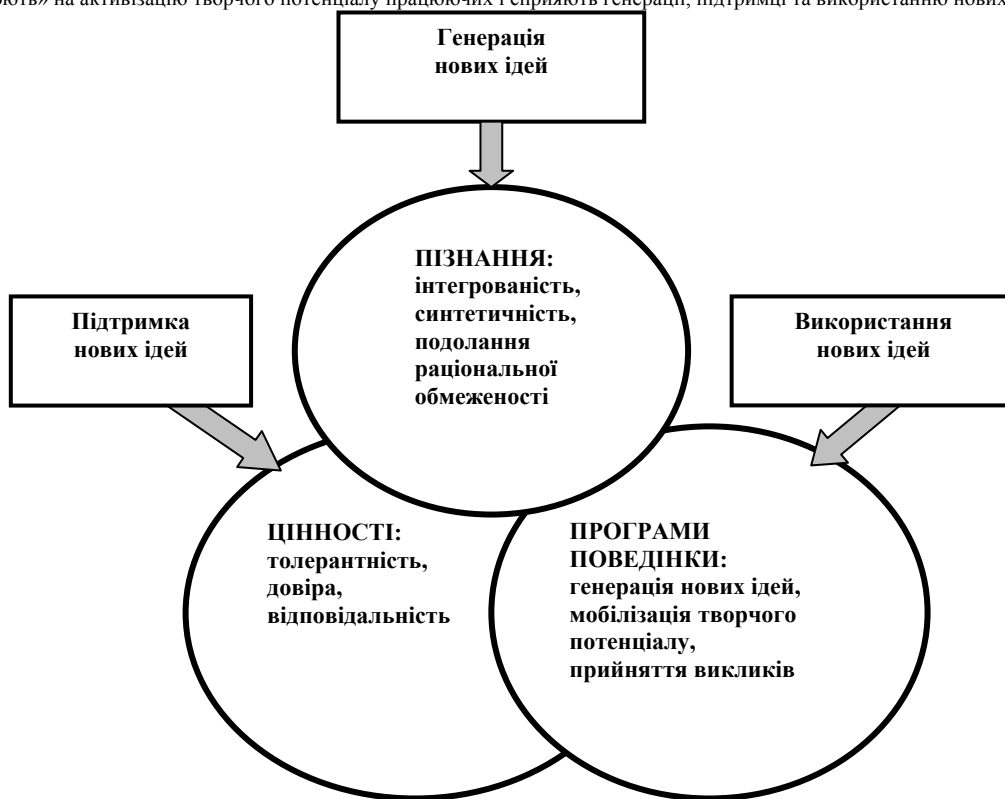


Рис. 2. Особливості світогляду креативної організаційної культури

Пізнавальна підсистема світогляду, тобто світорозуміння, включає знання і уявлення про устрій навколишнього світу, головні принципи і засоби пізнання, які використовуються в процесі осмислення дійсності. На нашу думку, найбільш характерними відмінностями пізнавальної системи креативної організаційної культури є інтегрованість знань, синтетичність мислення та подолання раціональної обмеженості.

Інтегрованість знань передбачає вихід за межі вузької професійної спеціалізації. Більшість сучасних організацій, хоча і усвідомлюють необхідність навчання, орієнтовані на отримання вузько спеціалізованих професійних знань, що відповідають їхнім сьогоденним потребам. Креативні організації розглядають знання з суміжних і віддалених галузей діяльності як важливий інформаційний ресурс і прагнуть інтегрувати їх в систему професійних знань.

Відомо, що принципово нові ідеї не виникають в результаті логічних умовиводів з наявної інформації: вони є результатом синтезу, гармонійного поєднання операцій дивергентного і конвергентного мислення. Якщо традиційні організації прагнуть до максимального впорядкування своєї діяльності і логічної обґрунтованості бізнес-рішень, тобто покладаються на конвергентне мислення, креативні організації визнають важливу роль дивергентного мислення і інтуїтивних процесів у створенні креативного продукту, особливо на початкових етапах креативного процесу. Тому їх світогляду властива синтетичність мислення, як поєднання конвергентного і дивергентного стилів мислення.

В своїй повсякденній діяльності більшість організацій керуються принципом раціональної обмеженості. Згідно з уявленнями Дж. Марча [8] сутність цього принципу полягає в тому, що люди завжди, свідомо чи несвідомо, приймають рішення, базуючись на тих знаннях, що у них є зараз. Це призводить до прийняття задовільного, тобто відносно доброго, але не найкращого рішення. Креативні організації для отримання найкращого рішення і розроблення нового конкурентоспроможного продукту переборюють раціональну обмеженість і прагнуть до постійного оновлення своїх знань.

Ціннісна підсистема світогляду «відповідає» за світосприйняття, дозволяє встановити суб'єктивні пріоритети, формує установки і поведінкові орієнтири. Цінності, якщо вони адекватно реалізуються в організаційних правилах і нормах, забезпечують умови для розвитку творчого потенціалу працівників. Характерними цінностями креативної організаційної культури є толерантність, довіра і відповідальність.

Толерантність проявляється у всіх аспектах життя креативних організацій – відношенні до нових ідей, опонентів, стилів керівництва, оцінці зовнішнього і внутрішнього середовища, прийнятті рішень, побудові креативних груп, тощо. Толерантність забезпечує свободу творчості, без якої створення креативного продукту гальмується чи зводиться нанівець, оскільки творчість несумісна з диктатом.

Довіра важлива для будь-яких організацій, але в креативних організаціях перетворюється на фундаментальну цінність. Активізація групової творчості є фактором підвищення креативності і стає можливою лише за умови повної довіри між членами креативної групи. Довіра у розумінні Томсон-Кевіна М. – це «впевненість у чесності, справедливості і надійності людей, команди і організації» [7]. Вона забезпечує відкрите обговорення ідей, вільний обмін інформацією і знаннями, психологічний комфорт учасників креативного процесу. На довірі будується креативне лідерство і робота творчих груп.

Відповідальність – це цінність, що врівноважує попередні і забезпечує організацію від перетворення на союз «вільних художників». Відповідальність означає спрямованість на досягнення мети. З боку працівників мова йде про відповідальність за результат творчості, з боку організації – за надання умов для творчості і достойної винагороди. Заохочується системою визнання і матеріального заохочення.

Програмно-поведінкова підсистема визначає вибір життєвої мети, стратегій, ступінь активності і засоби, що застосовуються для перетворення дійсності.

Програмно-поведінкова підсистема креативних організацій має такі відрізняються такими особливостями.

Креативні організації ставлять за мету генерацію нових ідей і підпорядковують її досягненню свою діяльність. Нові ідеї частіше народжуються в організаціях, де їх прагнуть винайти, розвинути і використати, тому креативність підтримується як відповідною організаційною культурою, так і системою організаційно-управлінських заходів, процедур і процесів, що в сукупності формують креативно-інноваційне середовище. Основне призначення креативного середовища – сприяти мобілізації творчого потенціалу працівників. Організація докладє свідомі зусилля для його створення і постійного удосконалення.

Активна позиція креативних організацій проявляється у прийнятті викликів оточуючого середовища, тобто націленості на пошук рішення складних, неординарних задач, навіть якщо це пов'язане з ризиком помилки і невдачі. Вони мають установку на боротьбу і в мінливості та невизначеності зовнішнього середовища вбачають потенційні можливості, а не загрози. Їм властиве сприйняття викликів як необхідної і позитивної частини свого життя, як шанс винайти нову ідею, що призведе до розробки інноваційного продукту, а не черговий «удар долі».

Висновки та пропозиції. В роботі наводяться результати аналізу світоглядних засад креативної організаційної культури.

Особливості світогляду креативної організаційної культури проявляються на рівні пізнавальної, ціннісної та програмно-поведінкової підсистем.

Характерними параметрами пізнавальної підсистеми світогляду креативних організацій є:

- інтегрованість знань як вихід за межі вузької професійної спеціалізації і залучення знань з різних сфер діяльності,
- синтетичність мислення як поєднання конвергентного і дивергентного мислення в процесі створення креативного продукту,
- подолання раціональної обмеженості як прагнення до постійного оновлення знань.

Ціннісна підсистема світогляду креативних організацій включає такі параметри:

- толерантність стосовно всіх аспектів організаційного життя,
- довіра на всіх організаційних рівнях,
- відповідальність за кінцевий результат креативного процесу.

Програмно-поведінкова підсистема світогляду характеризується такими параметрами:

- орієнтація на генерацію нових ідей, що «запускають» інноваційний процес в організації,
- мобілізація творчого потенціалу працівників як єдиного джерела нових ідей,
- прийняття викликів зовнішнього середовища і націленість на активну боротьбу за успіх у створенні нового.

Подальше дослідження особливостей креативної організаційної культури повинно бути спрямоване на виявлення особливостей її когнітивно-емоційної та поведінкової складових, що допоможе формуванню цілісного системного уявлення про креативну культуру, уможливить управління нею і, врешті решт, сприятиме підвищенню ефективності інноваційної діяльності організацій.

## РЕЗЮМЕ

В статті розглядаються мировоззренческие основы креативной организационной культуры. Показано, что характерными параметрами познавательной подсистемы мировоззрения креативных организаций являются интегрированность знаний, синтетичность мышления и преодоление рациональной ограниченности знаний. Ценностная подсистема включает толерантность, доверие и ответственность, а программно-поведенческая – ориентацию на генерацию новых идей, мобилизацию творческого потенциала персонала и принятие вызовов внешней среды.

**Ключевые слова:** креативная организационная культура, иерархическая модель организационной культуры, познавательная, ценностная и программно-поведенческая подсистемы мировоззрения.

## РЕЗЮМЕ

У статті розглядаються світоглядні засади креативної організаційної культури. Показано, що характерними параметрами пізнавальної підсистеми світогляду креативних організацій є інтегрованість знань, синтетичність мислення та подолання раціональної обмеженості знань. Ціннісна підсистема включає толерантність, довіру та відповідальність, а програмно-поведінкова – орієнтацію на генерування нових ідей, мобілізацію творчого потенціалу персоналу та прийняття викликів зовнішнього середовища.

**Ключові слова:** креативна організаційна культура, ієрархічна модель організаційної культури, пізнавальна, ціннісна і програмно-поведінкова підсистеми світогляду.

## SUMMARY

The philosophy of creative organizational culture is considered. It is shown that the philosophy incorporates 1) cognitive subsystem with knowledge integrity, cognitive styles integrity and knowledge rational restrictions overcoming as its components; 2) value subsystem which consists of tolerance, trust and responsibility and 3) behavioural program subsystem with orientation to generate new ideas, creativity inspiration and acceptance of business environment challenges as its main components.

**Key words:** creative organizational culture; hierarchical model of organizational culture; cognitive, value and behavioural program subsystems of creative organizations philosophy.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Shein E. H. Coming to a new awareness of culture / E. H. Shein // Sloan Management Review. – 1985. – Winter – P.1-15.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: «Проспект», 2009. – 688 с.
3. Кук П. Креатив приносит деньги / П. Кук. – Минск: «Гривцов Паблшер», 2007. – 334 с.
4. Ekvall G. The organizational culture of idea management / J. Henry, D. Walker (eds) – London: Sage Publications, 1991.
5. Ситник Н.І. Ієрархічна модель організаційної культури / Н.І. Ситник // Проблеми системного підходу в економіці. – 2011. – Вип.2. – [Електронний ресурс]: URL <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/index/html/>.
6. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 408 с.
7. Томсон Кевин М. Рецепты корпоративной культуры: как изменить привычное поведение / М. Томсон Кевин. – Д.: «Баланс Бизнес Букс», 2005. – 272 с.
8. March J. Organizations / J. March, H. Simon. – New York: John Wiley & Sons, Inc. -1958.



## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Стреліна О.М., доцент кафедри економіки підприємства Донецького національного університету

Постановка проблеми. Зараз, згідно з авторитетною американською статистикою, третина світової економіки пов'язана з проектною діяльністю. В розвинутих країнах управління проектами використовується майже в усіх сферах. В Росії як в країні, що розвивається, можна говорити про те, що не менше половини суб'єктів господарювання так чи інакше використовують проектний підхід в управлінні. В Україні ж, проектний підхід активно використовується зараз, як правило, лише у будівництві та в 5-10 відсотках від загальної кількості проектів в сфері інформаційних технологій. На жаль, поки не приділяється достатньо уваги можливостям управління проектами, які дозволяють економити біля 30 відсотків часу та 20-30 відсотків коштів.

Нині один з найбільш перспективних напрямів розвитку проектного менеджменту - це управління діяльністю підприємств через проекти. На сьогоднішній день вже досить велика кількість вітчизняних компаній та окремих підприємств успішно використовують в управлінні своєю діяльністю проектний підхід. Проте слід підкреслити, що в той же час, значна доля бізнесу ще не впровадила його в свою діяльність в силу різних чинників - необізнаність у цій сфері управління, відсутність кваліфікованого персоналу, нестача фінансових та часових ресурсів на впровадження методології управління проектами. Тож подальше освоєння українськими підприємствами цього сучасного та перспективного напрямку управління дозволить суттєво підвищити ефективність діяльності підприємства в цілому, а зокрема виконувати проекти з розвитку, модернізації та освоєння нових видів продукції з меншими витратами в більш короткі строки, з більш високим рівнем якості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам впровадження методології управління проектами присвячено праці як закордонних, так і українських та російських вчених. Серед найбільш праць відомих іноземних фахівців, що розроблюють методи управління проектами можна відзначити роботи Едварда Ферна, що спеціалізується в області управління проектами та розробки продукції, роботи Майкла Н'юела стосовно питань вдосконалення управління вартістю проекту, роботи Лоуренса Ліча щодо управління проектами на основі методу критичного ланцюга а також праці Рассела Д. Арчібальда, Грея К.Ф., Ларсона Е.У., Ф. О'Коннела, Ніла Уїтгена, Квентіна У. Флемінга, Пінто Дж.К., Р. Н'ютон, Д.Ніксона, С. Сіддонса, Опп Алана Д., та інших [1,2,3,4,5,6,7,8]. Серед російських фахівців в сфері теорії та практики управління проектами слід відзначити науковий внесок Мазура І.І., Шапіро В.Д., Ольдерогте Н.Г. - авторів першого на терені СНД професійного довідника з управління проектами, роботи Васіної Г.О. в сфері фінансової діагностики та оцінки проектів, яка є консультантом-практиком дослідницько-консультаційної фірми «Альт», а також, безумовно, розробки Ліберзона В.І., який є президентом московського відділення Інституту управління проектами (Project Management Institute) та генеральним директором компанії Spider Management Technologies [9,10,11,12]. Доробки українських вчених в сфері, що є об'єктом дослідження належать Тарасюк Г.М., Батенко Л.П., Загородніх О.Х., Ліщинський В.В., Збарзський Л.О., Рижиков В.С., Єрфорт І.Ю., Єрфорт О.Ю., Веретенникову В.І., Тарасенко Л.М., Гевлич Г.І., Афанас'єву М.В., Гонтаревій І.В., Кобиляцькому Л.С., Стреліній О.М. [13,14,15,16,17].

Виділення не вирішеної проблеми. В українській теорії та практиці управління проектами на сьогоднішній день не має єдності щодо концептуальних підходів до управління проектами. Так, в одних джерелах [9,13,14,15,16] теоретичні основи базуються на виділенні функцій та підсистем управління проектами, в інших [11,12,18,19,20] основою є західна методологія управління проектами на основі стандарту РМВОК 4 від Інституту управління проектами (PMI, США). Тож є потреба в систематизації та гармонізації теоретичних основ управління проектами для впровадження методології управління проектами в практику управління діяльністю українських підприємств для підвищення її ефективності.

Метою даної статті є обґрунтування на основі використання теоретичних положень ефективності та доцільності впровадження методології управління проектами в діяльність сучасних підприємств України.

Результати дослідження. Управління проектами як наука зародилося тоді, коли з'явилися перші програми, що дозволяли автоматизувати процеси мережевого планування. Але ці програми отримали поширення тільки в обмеженому числі дуже великих організацій, таких, як міністерство оборони США. Причинами такого обмеженого поширення стали і дорожнеча програм, і трудомісткість введення, а головне - зміни початкової інформації. На базі цих програм можна було планувати проекти, але не можна було приймати оперативні коригуючі рішення. З середини 80-х років, коли на корпоративному ринку отримали масове поширення персональні комп'ютери, інтерес до систем управління проектами став швидко зростати. Перші програми для управління проектами з'явилися вмить, і менеджери проектів отримали потужні інструменти, здатні моделювати і пророкувати бізнес-ситуації по безлічі сценаріїв і коригувати плани робіт відповідно до змін, поява яких в проектах неминуче. І якщо до появи комп'ютерних програм управління проектами розглядалося як мистецтво, то з їх появою, з можливістю моделювання і аналізу рішень, що приймаються, воно стало нестримно перетворюватися на науку. Виявилось, що застосування технологій управління проектами надзвичайно ефективно в різних областях економічної діяльності.

У світі вже давно визнано, що управління проектами - особлива область менеджменту, застосування якої дає відчутні результати. Професіонали в цій області високо цінуються (у США це третя за середньою величиною оплати професія після юристів і лікарів), а сама методологія управління проектами стала фактичним стандартом управління на багатьох тисячах підприємств і застосовується в тому або іншому ступені практично в усіх великих корпораціях. На початку XXI століття були прийняті стандарти управління проектами Американським національним інститутом стандартів (ANSI - American National Standards Institute), який є членом ISO. Було також розроблено стандарти управління проектами ISO 10006 орієнтовані на проекти найширшого спектру - малі і великі, короткострокові і довгострокові, для різних навколишніх умов і безвідносний до типу проектного продукту (включаючи технічні засоби, програмне забезпечення, напівфабрикати, послуги або їх поєднання).

У нашій країні не всі і не завжди правильно розуміють предмет управління проектами, часто плутаючи управління проектами із складанням бізнес-планів. Тому у цій статті спробуємо охарактеризувати предмет і суть управління проектами, ґрунтуючись на визначеннях у світі стандартах цієї дисципліни, але з урахуванням прийнятих у нас підходів і методів.

Як відомо, проект - це тимчасовий захід, призначений для створення унікальних продуктів або послуг. "Тимчасовий" означає, що у будь-якого проекту є початок і кінець, коли досягаються поставлені цілі, або виникає розуміння, що ці цілі не можуть бути досягнуті. "Унікальних" означає, що створювані продукти або послуги, що істотно відрізняються від інших аналогічних продуктів і послуг.

Унікальність продуктів або послуг проекту обумовлює необхідність послідовного уточнення їх характеристик у міру виконання проекту. В якості прикладів проектів можна привести будівництво, розробку будь-якої нової продукції, проведення ремонтних робіт, впровадження інформаційної системи на підприємстві, проведення виборчої кампанії, зйомки кінофільму і багато що інше, що відповідає приведеному визначенню.

Управління проектами - це використання знань, досвіду, методів і засобів до робіт проекту для задоволення вимог, що пред'являються до проекту, і очікувань учасників проекту. Щоб задовольнити цим вимогам, необхідно знайти оптимальне поєднання між цілями, термінами, витратами, якістю і іншими характеристиками проекту.

Управління проектами підкоряється чіткій логіці, яка зв'язує між собою різні галузі знань і процеси управління проектами. Передусім у проекті обов'язково є одна або декілька цілей. Досягнення цілей проекту може бути реалізоване різними способами. Для порівняння цих способів потрібні критерії успішності досягнення поставлених цілей. Зазвичай до числа основних критеріїв оцінки різних варіантів виконання проекту входять терміни і вартість досягнення результатів. При цьому заплановані цілі і якість зазвичай служать основними обмеженнями при розгляді і оцінці різних варіантів. Звичайно, можливе використання і інших критеріїв і обмежень, зокрема ресурсних.

Будь-який проект в процесі своєї реалізації проходить різні стадії, що називаються в сукупності життєвим циклом проекту. Для реалізації різних функцій управління проектом потрібні дії, які надалі іменуються *процесами управління проектами*.

Управління проектами - інтегрований процес. Дії (чи їх відсутність) в одному напрямі зазвичай впливають і на інші напрями. Такий взаємозв'язок примушує балансувати між завданнями проекту - часто поліпшення в одній області може бути досягнуте лише за рахунок погіршення в іншій. Для кращого розуміння інтегрованої природи управління проектами опишемо його через процеси, з яких воно складається, і їх взаємозв'язки.

Проект складається з процесів. Процес - це сукупність дій, що приносить результат. Процеси проекту зазвичай виконуються людьми і розпадаються на дві основні групи: процеси управління проектами - що стосуються організації і опису робіт проекту (які більш детально опишемо далі); процеси, орієнтовані на продукт - що стосуються специфікації і виробництва продукту. Ці процеси визначаються життєвим циклом проекту і залежать від сфери застосування.

У проектах процеси управління проектами і процеси, орієнтовані на продукт, накладаються і взаємодіють. Процеси управління проектами накладаються друг на друга та відбуваються з різною інтенсивністю на всіх стадіях проекту, як показано на рис. 1. Процеси управління проектами можна розбити на шість основних груп, що реалізують різні функції управління:

- 1) процеси ініціації - ухвалення рішення про початок виконання проекту;
- 2) процеси планування - визначення цілей і критеріїв успіху проекту і розробка робочих схем їх досягнення;
- 3) процеси виконання - координація всіх видів ресурсів для виконання плану;
- 4) процеси аналізу - визначення відповідності плану і виконання проекту поставленим цілям і критеріям успіху і ухвалення рішень про необхідність застосування дій, що коригують;
- 5) процеси моніторингу та управління - визначення необхідних дій, що коригують, їх узгодження, затвердження і застосування;
- 6) процеси завершення - формалізація виконання проекту і підведення його до впорядкованого фіналу.

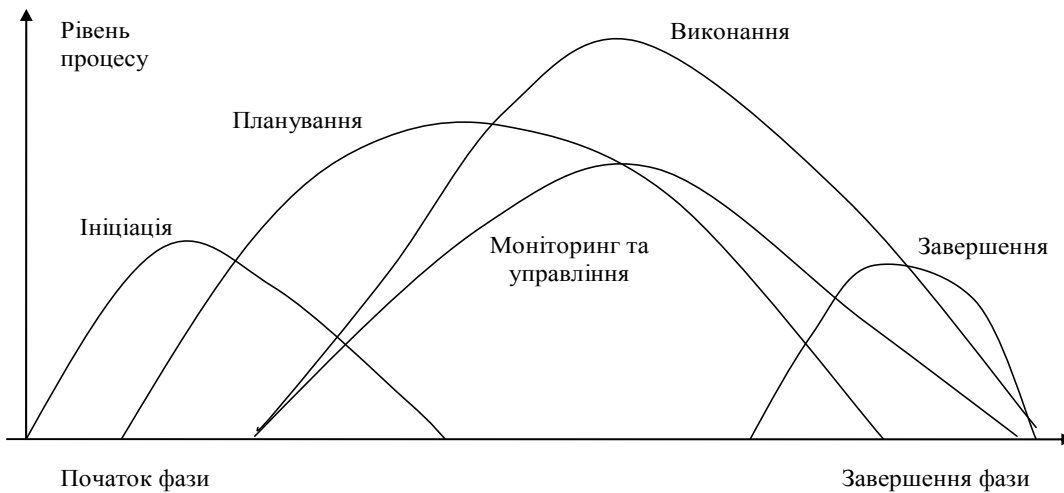


Рис. 1. Накладення груп процесів у фазах управління проектом

Крім того, процеси управління проектами пов'язані своїми результатами - результат виконання одного стає початковою інформацією для іншого. Ці взаємозв'язки проілюстровані на рис. 2.

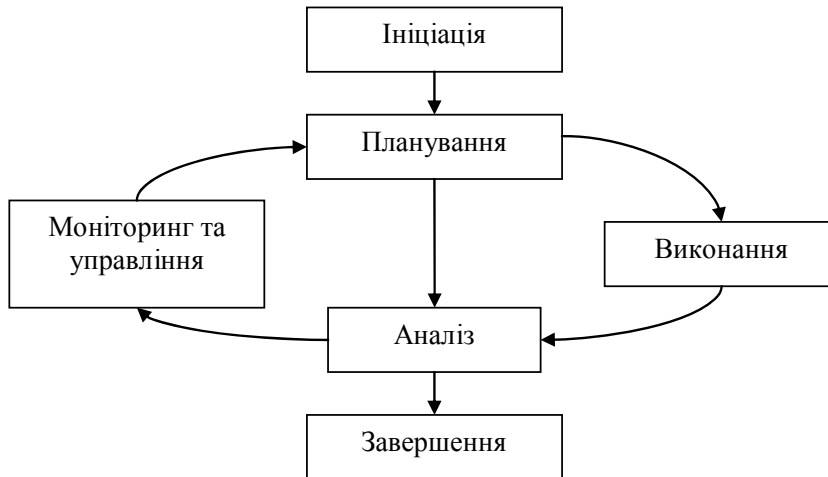


Рис. 2. Взаємозв'язки груп процесів управління проектами у фазі

Крім того, є взаємозв'язки груп процесів різних фаз проекту. Наприклад, закриття однієї фази може бути входом для ініціації наступної фази (приклад: завершення фази проектування вимагає схвалення замовником проектної документації, яка потрібна для початку реалізації).

У реальному проекті фази можуть не лише передувати один одному, але і накладатися. Повторення ініціації на різних фазах проекту допомагає контролювати актуальність виконання проекту. Якщо необхідність його здійснення відпала, чергова ініціація дозволяє вчасно це встановити і уникнути зайвих витрат.

Дуже важливо правильно розуміти взаємозв'язки процесів управління проектами. Розглянемо цей аспект більш детально.

Як вже було відмічено вище першими відбуваються *процеси ініціації*. Ініціація включає єдиний підпроцес - авторизацію, тобто рішення почати наступну фазу проекту.

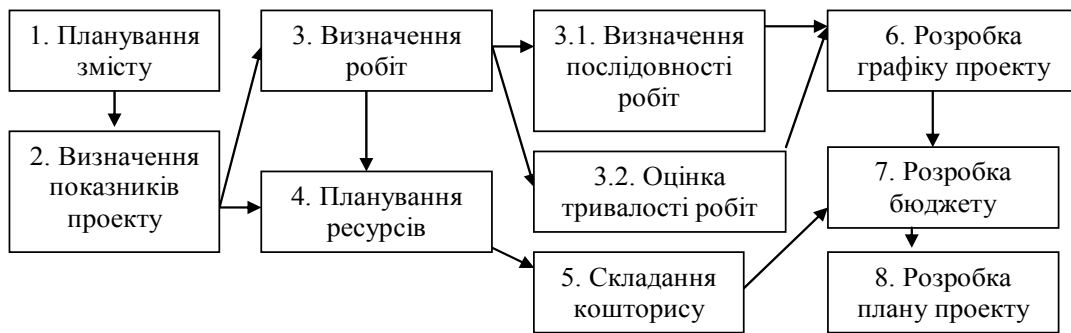
Наступним кроком управління проектом є включення *процесів планування*. Планування має велике значення для проекту, оскільки проект містить те, що раніше не виконувалося. Природно, що планування включає порівняно багато процесів. Проте не слід вважати, що управління проектами - це в основному планування. Зусилля, що додаються для планування, слід порівнювати з цілями проекту і корисністю отриманої інформації.

Нагадаємо, що слід розрізняти цілі проекту і цілі продукту проекту, під яким розуміється продукція (чи послуги), створена або зроблена в результаті виконання проекту. Цілі продукту - це властивості і функції, які повинна мати продукція проекту. Цілі проекту - це робота, яку треба виконати для виробництва продукту з заданими властивостями. Взаємозв'язку між процесами планування представлені на рис. 3.

В ході виконання проекту ці процеси багаторазово повторюються. Змінам можуть піддатися цілі проекту, його бюджет, ресурси і т. д. Крім того, планування проекту - це не точна наука. Різні команди проекту можуть розробити різні плани для одного і того ж проекту. А пакети управління проектами можуть скласти різні розклади виконання робіт при одних і тих же початкових даних.

Деякі з процесів планування мають чіткі логічні і інформаційні взаємозв'язки і виконуються в одному порядку практично в усіх проектах. Так, наприклад, спочатку слід визначити, з яких робіт складається проект, а вже потім розраховувати терміни виконання і вартість проекту. Ці основні процеси виконуються по декілька разів упродовж кожної фази проекту.

### Основні процеси планування



### Допоміжні процеси планування

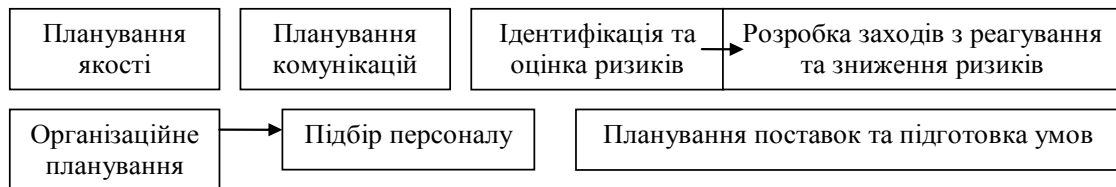


Рис. 3. Взаємозв'язки процесів планування

Окрім перерахованих основних процесів планування є ряд допоміжних процесів, необхідність у використанні яких сильно залежить від природи конкретного проекту: планування якості - визначення того, які стандарти якості використати в проекті, і того, як цих стандартів досягти; планування організації - визначення, документування і призначення ролей, відповідальності і взаємовідносин звітності в організації; призначення персоналу - призначення людських ресурсів на виконання робіт проекту; ідентифікація та оцінка ризику - визначення і документування подій ризику, які можуть вплинути на проект, оцінка вірогідності настання подій ризику, їх характеристик і впливу на проект; розробка реагування - визначення необхідних дій для попередження ризиків і реакції на загрозові події; планування поставок та підготовка умов - визначення того, що, як і коли повинно бути поставлено, вироблення вимог до постачань і визначення потенційних постачальників.

В цілому ж, взаємозв'язки між допоміжними підпроцесами, як і сама їх наявність, великою мірою залежать від природи проекту.

Під виконанням маються на увазі процеси реалізації складеного плану. Виконання проекту повинне регулярно вимірюватися і аналізуватися для того, щоб виявити відхилення від намченого плану і оцінити їх вплив на проект. Регулярний вимір параметрів проекту і ідентифікація виникаючих відхилень далі також відноситься до процесів виконання і іменується контролем виконання. Контроль виконання слід проводити за усіма параметрами, що входять в план проекту.

Як і в плануванні, *процеси виконання* (рис. 4) можна підрозділити на основні і допоміжні. До основних можна віднести сам процес виконання плану проекту.

Серед допоміжних процесів відмітимо: облік виконання - підготовка і розподіл необхідної для учасників проекту інформації з необхідною періодичністю; підтвердження якості - регулярна оцінка виконання проекту з метою підтвердження відповідності прийнятим стандартам якості; підготовка пропозицій - збір рекомендацій, відгуків, пропозицій, заявок і т. д.; вибір постачальників - оцінка пропозицій, вибір постачальників і підрядників і укладення контрактів; контроль контрактів - контроль виконання контрактів постачальниками і підрядниками; розвиток команди проекту - підвищення кваліфікації учасників команди проекту.



Рис. 4. Взаємозв'язки процесів виконання

*Процеси моніторингу та управління.* Управління виконанням проекту - це визначення і застосування необхідних дій, що управляють, з метою успішної реалізації проекту. Якщо виконання проекту відбувається відповідно до намченого плану, то управління фактично зводиться до виконання - доведення до учасників проекту планових завдань і контролю їх реалізації. Ці процеси нами включені в процеси виконання. Інша справа, якщо в процесі реалізації виникли відхилення, аналіз яких показав, що потрібне визначення і застосування дій, що коригують. В цьому випадку вимагається знайти оптимальні дії, що коригують, скоректувати план робіт, що залишилися, і погоджувати намчені зміни з усіма учасниками проекту. Отже, процеси управління призначаються для визначення, узгодження і внесення необхідних змін до плану проекту. Такі процеси управління часто називаються управлінням змінами і ініціюються процесами аналізу.

До основних процесів управління, що зустрічаються практично в кожному проекті, відносяться: загальне управління змінами - визначення, узгодження, твердження і прийняття до виконання дій, що коригують, і координація змін за усім проектом; управління ресурсами - внесення змін до складу і призначень ресурсів на роботи проекту; управління цілями - коригування цілей проекту за результатами процесів аналізу; управління якістю - розробка заходів по усуненню причин незадовільного виконання. Серед допоміжних процесів управління відмітимо: управління ризиками - реагування на події і зміну ризиків в процесі виконання проекту; управління контрактами - координація роботи (суб-)підрядників, коригування контрактів, вирішення конфліктів.

*Процеси завершення.* Завершення проекту супроводжується наступними процесами: закриття контрактів - завершення і закриття контрактів, включаючи вирішення усіх виниклих суперечок; адміністративне завершення - підготовка, збір і розподіл інформації, необхідної для формального завершення проекту.

Методи і технології реалізації перерахованих процесів, їх інтеграція складають суть управління проектами. Зверніть увагу, що усі перераховані процеси прикладені до проектів будь-якої природи - і до будівельних, і до інформаційних, і до будь-яких інших. Проте є і істотні відмінності в управлінні проектами різних типів. Слід також відмітити, що успішне впровадження системи управління проектами пов'язане з певною організаційною перебудовою і з впровадженням спеціалізованих програмних засобів. Перераховані питання, а також спеціалізовані методи рішення окремих завдань управління проектами, технологія, досвід і проблеми впровадження будуть розкриті в подальших публікаціях.

Висновки та пропозиції. Управління проектами зараз є ефективною методологією планування, організації, виконання та контролю заходів, що направлені на досягнення конкретної мети в певний проміжок часу умовах обмеженості ресурсів. Методологічно управління проектами може базуватися на різноманітних підходах. Проте для уніфікації управління проектною діяльністю в Україні вважаємо за потрібне орієнтуватися на міжнародні стандарти щодо управління проектами. Основу такого підходу становить виділення шести груп процесів управління проектом: ініціація, планування, виконання, моніторинг та управління, завершення. Кожна група процесів містить, як правило, декілька різновидів основних та допоміжних підпроцесів. Процеси планування, виконання, моніторингу та управління повторюються за час життєвого циклу проекту багаторазово. При цьому в межах груп процесів управління проектом застосовуються такі області знань як: управління інтеграцією, змістом, строками, якістю, персоналом, комунікаціями, ризиками, поставками. Перехід українських підприємств до запропонованої методології управління проектами дозволить використовувати досвід у цій сфері зарубіжних компаній та фахівців, а також значно підвищити ефективність їх проектною діяльністю в цілому.

#### РЕЗЮМЕ

Рассмотрен методологический подход к управлению проектной деятельностью предприятий в Украине с учетом международного опыта в сфере управления проектами на основе использования процессного подхода

**Ключевые слова:** управление проектами, проект, процессы управления проектами, инициация, планирование, выполнение, мониторинг, завершение.

#### РЕЗЮМЕ

Розглянуто методологічний підхід до управління проектною діяльністю підприємств в Україні з урахуванням міжнародного досвіду у сфері управління проектами на основі використання процесного підходу

**Ключові слова:** управління проектами, проект, процеси управління проектами, ініціація, планування, виконання, моніторинг, завершення.

#### SUMMARY

The methodological approach is considered to the management of project activities of enterprises in Ukraine based on international experience in project management using a process approach.

**Keywords:** project management, project, project management processes, initiation, planning, realization, monitoring, conclusion.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лич Л. Вовремя и в рамках бюджета: Управление проектами по методу критической цепи / Лоуренс Лич; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 354 с.
2. Арчибальд Р. Управление высокотехнологичными программами и проектами: Пер. с англ. – М.: ДМК Пресс, 2002. – 464 с.
3. Грей К.Ф. Управление проектами: практическое руководство: пер. с англ. / К.Ф.Грей, Э.У.Ларсон. – М.: Дело и Сервис, 2003. – 528 с.
4. Клиффорд Ф. Грей, Эрик У. Ларсон. Управление проектами: Практическое руководство / Пер. с англ. – М.: Издательство «Дело и

- сервис», 2003. – 528 с.
5. Фергус О'Коннелл. Как успешно руководить проектами. Серебряная пуля: Пер. с англ. – М.: Кудлиц-Образ, 2003. – 288 с.
6. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я / Ричард Ньютон; Пер с англ. – 2-е изд. М.: Альпина Паблишерз, 2009. – 180 с.
7. Никсон Дэвид, Сиддонс Сьюзи. Кризис проекта. Анализ ошибок и варианты выхода с минимальными потерями. – М.: Эксмо. – 2009. – 256 с.
8. Опп Алан Д. Управление проектами. Руководство по ключевым процессам, моделям и методам / Пер. с англ. – Днепропетровск, Баланс Бизнес Букс, 2006. – 224 с.
9. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами: Учебное пособие/Под общ. Ред. И.И. Мазура.–2-еизд. – М.: Омега-Л, 2004. – 664 с.
10. Васина А. А. Финансовая диагностика и оценка проектов. –СПб.: Питер, 2004. – 448 с.
11. Либерзон В.И. С проектной деятельностью связано не менее половины экономики России // Электронный журнал Intelligent Enterprise/RE («Корпоративные системы»). – 2003. - № 5 (70). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iemag.ru/interview/detail.php?ID=16575>
12. Либерзон В.И. Основные понятия и процессы управления проектами // Директор информационной службы». – 2000. - № 3. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.osp.ru/cio/2000/03/170815/#top>
13. Тарасюк Г.М. Управління проектами: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Каравела, 2004. – 344с.
14. Збарзська Л.О., Рижиков В.С., Єрфорт І.Ю., Єрфорт О.Ю. Управління проектами. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 168 с.
15. Веретенников В.І., Тарасенко Л.М., Гевлич Г.І. Управління проектами: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 280 с.
16. Афанасьев М.В., Гонтарева І.В. Управління проектами: Начально-методичний посібник. – Х.: ВД «Інжек», 2007. – 272 с.
17. Стрелина Е.Н. Новые подходы в Управлении стоимостью проекта в условиях экономического кризиса // Труды научной конференции профессорско-преподавательского состава экономического факультета ДонНУ по результатам научно-исследовательской работы за 2008-2009 гг. / Ред кол Черниченко Г.А. и др. – Донецк: ДонНУ. – 2009.
18. Руководство к своду знаний по управлению проектами (Руководство РМВОК. Project Management Institute PMI. - издательство: Project Management Institute, Inc. – 4-е изд. – 2009. - 241 с.
19. Баженов Р. Стандарты и правила проектного мышления // Элитный персонал. – 2007. - №47 (535). - 4 декабря. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-personal.ru/article.php?id=4971>
20. Жданов Б., Управление проектами для корпораций // Корпоративные системы. – 2005. – 20 июня. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.training.com.ua/live/article/Upravlenie\\_projektami\\_dlya\\_korporatsii](http://www.training.com.ua/live/article/Upravlenie_projektami_dlya_korporatsii)

УДК 336.221.4

#### ВПЛИВ ПОДАТКОВОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ НА ФІНАНСОВИЙ СТАН МЕТАЛУРГІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ситник Л.С., професор кафедри менеджменту Донецького національного університету

Фірсов А., магістр економічних наук з економіки і менеджменту

Постановка проблеми. Для існування держави необхідні фінансові ресурси, які акумулюються у бюджетних і позабюджетних державних централізованих фондах завдяки функціонуванню податкової системи.

Система оподаткування в Україні почала формуватися з 1991 р. У ході еволюції податкової теорії проблеми пов'язані з оподаткуванням, в своїх працях розглядали філософи і економісти: класична теорія (В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.Б. Сей, С. Сімонді, Д.С. Мілль); школа державного соціалізму (А. Вагнер); класики марксизму (К. Маркс, Ф. Енгельс, В.І. Ленін); маржиналістська школа (К. Менгер, Ф. Візер, І. Тюнен, А. Курно); стокгольмська школа (К. Віксель, Е. Ліндаль); неокласична економічна теорія (А.С. Пігу); кейнсіанська теорія (Д.М. Кейнс); монетаристська теорія (М. Фрідмен); неокейнсіанство (П. Самуельсон, Д. Стігліц); наукова школа (А. Лаффер та інші). Дослідження податків давно займають почесне місце у вітчизняних науковців, а трансформація системи оподаткування у 2010 р. сприяла інтенсифікації досліджень. Так, оцінці впливу податкової політики на розвиток країни присвятили свої роботи А. Крисоватий, Т. Кошук, З. Варналій, Д. Серебрянський; на розвиток підприємств – В. Ляшенко. Окремі положення Податкового кодексу України розкрили Т. Єфіменко, Ф. Ярошенко. Проблемою вдосконалення системи оподаткування підприємств займаються В. Вишневський, А. Веткін.

Незважаючи на незмінність основоположних принципів побудови системи оподаткування, вона постійно змінюється. Правові норми, що регулюють відносини, які пов'язані зі збиранням, розподілом і використанням податкових надходжень в Україні, відображають усі зміни державної фінансової політики, що спрямовані на подолання кризи і створення ефективної ринкової економіки.

Податковий кодекс України (01.01.2011 р.) по новому регулює відносини, що виникають у сфері справляння податків і зборів, зокрема, визначає вичерпний перелік податків і зборів, які утримуються в Україні, та порядок їх адміністрування, платників податків і зборів, їх права та обов'язки, компетенцію контролюючих органів, повноваження і обов'язки їх посадових осіб при здійсненні податкового контролю, а також відповідальність за порушення податкового законодавства.

Податковий кодекс України сприяє уніфікації бухгалтерського та податкового обліку; оптимізації амортизації; зменшенню кількості податків; зменшенню ставки податків.

В умовах реформування податкової системи і прийняття податкового кодексу виникає необхідність в оцінці наслідків нововведень на фінансові результати підприємств, внаслідок чого підприємствам необхідно коригувати виробничі програми, стратегії розвитку, щоб забезпечити сталий фінансовий стан.

Мета статті – на основі прогнозу фінансових результатів діяльності підприємства виявити вплив податкової реформи на фінансовий стан підприємства на прикладі металургійного виробництва.

Основний матеріал дослідження.

Для прогнозування фінансових результатів металургійного підприємства ВАТ «ДМЗ» на основі даних звітів про фінансові результати за 2007-2010 рр. були обрані моделі: точковий прогноз на основі арифметичної прогресії, геометричної прогресії, ліній тренда; інтервальный прогноз; прогноз на основі кореляційно-регресійного аналізу; прогноз за допомогою моделі Хольта.

Точковий прогноз здійснювався на основі трендових моделей (кривих зростання). При цьому в рівняннях кривої враховували прогнозований період для отримання очікуваного значення показника.

Також точковий прогноз отримано на основі ліній трендів, побудованих за допомогою інструментів MS Office Excel. Для цього побудовано графіки на основі наявних даних, потім додавали лінію тренду з виведенням рівняння кривої та R2. Оптимальною вважається крива, R2 якої найбільш близький до 1. Для наявних показників були вибрані оптимальні лінії тренду. У табл. 1 на основі вибраних ліній тренда представлені оптимальні моделі для прогнозування показників.

Таблиця 1

Оптимальні моделі для прогнозованих показників

Показник	Рівняння	2011 рік
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	$y = 104524x^3 - 752148x^2 + 2000000x - 320649$	1031727,0
Податок на додану вартість	$y = 3404,5x^2 - 12123x + 76859$	68140,5
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	$y = 103430x^3 - 747346x^2 + 2000000x - 386016$	970068
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	$y = 105089x^3 - 764989x^2 + 2000000x - 498524$	841576,0
Валовий прибуток	$y = 5198,5x^2 - 22788x + 95085$	77495,5
Інші операційні доходи	$y = 132652x^3 - 988459x^2 + 2000000x - 1000000$	144193,0
Адміністративні витрати	$y = 3058x^3 - 24050x^2 + 59422x - 9108$	29322,0
Витрати на збут	$y = 3448,3x^3 - 25490x^2 + 54822x - 22836$	9944,3
Інші операційні витрати	$y = 111598x^3 - 813653x^2 + 2000000x - 822869$	475076
Прибуток від операційної діяльності	$y = 12889x^3 - 102622x^2 + 243719x - 144216$	9770,0
Чистий прибуток	$y = 2103,2x^3 - 15203x^2 + 431933x - 15462$	3371,2

Інтервальний прогноз розраховувався на основі точкового прогнозу із зазначенням довірчого інтервалу. Розрахунок довірчого інтервалу спирається на стандартну помилку оцінки прогнозного показника  $u_y$ .

З усіх представлених в табл. 2 прогнозних значень більш точні отримані за допомогою удосконаленого методу експоненціального згладжування - моделі Хольта, а з «наївних» моделей - за допомогою геометричної прогресії. Загальну картину можливого фінансового стану, на основі ліній тренду, показує інтервальний метод прогнозування, який визначає допустимі межі прогнозного значення. З отриманих даних, можна зробити висновок про те, що в 2011 році підприємство незначно поліпшить свої фінансові показники у порівнянні з попередніми роками. На кінцевий фінансовий результат чинитиме вплив зростання адміністративних витрат, витрат на збут та інших операційних витрат.

Таблиця 2

Загальна таблиця прогнозних значень

Стаття	Прогноз на 2011 рік						
	Прогресія		Тренд	Інтервальний метод		Регрес. Аналіз	Моделі» Хольта
	Арифм.	Геометр		у <sub>y</sub> -	у <sub>y</sub> +		
1	2	3	4	5	6	7	8
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	826525	832852	1031727	842475	1220979	1119289	784959
Податок на додану вартість	88285	89022	68141	59937	76344	68141	84585
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	738240	743659	970068	750984	1189152	970063	700373
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, і послуг)	648757	654281	841576	658788	1024364	841576	613238
Валовий прибуток	89482	89672	77496	-139292	294283	77496	87136
Інші операційні доходи	339109	349416	144193	-81685	370071	144193	305205
Адміністративні витрати	42882	43606	29322	23433	35211	29322	40708
Витрати на збут	9091	9101	9944	4139	15750	9944	8867
Інші операційні витрати	361745	370056	475076	278703	671449	475076	328946
Прибуток від операційної діяльності	14874	15182	9770	-16850	36390	9770	13820
Чистий прибуток	3708	3712	3371	-435	7178	3371	3392

Реформа податкової системи України здійснюється з метою забезпечення сталого економічного зростання на інноваційно-інвестиційній основі при одночасному збільшенні сукупних податкових надходжень до бюджетів всіх рівнів та державних цільових фондів.

Дослідження світового досвіду здійснювалося за показниками кількості сплачених податків на рік, часу, що витрачається на сплату податків, податку на прибуток та відношення податку на додану вартість до податку з продажів.

З метою виявлення найбільш зручної та оптимальної системи оподаткування складена таблиця зручності податкової системи за результатами аналізу PwC (PricewaterhouseCoopers), та статистичних даних інтернет-ресурсу «en.wikipedia.org» за такими напрямками: податок на прибуток, прибутковий податок, податок на додану вартість / податок з продажів [1, 2].

Угруповання країн проведено відповідно частин світу [3].

У табл. 3 представлено рейтинг зручності податкової системи Європи і України на початок 2011 року. Дані щодо України ґрунтуються на статистиці до прийняття нового Податкового кодексу України.

Аналіз податкових систем окремих країн дозволив отримати узагальнюючу табл. 4, яка показує стан системи оподаткування в цілому по світу та по окремих його частинах.

В табл. 4 шляхом ранжування показників були визначені основні світові тенденції у сфері становлення систем оподаткування. Зіставивши отримані ранги по кожному показнику отримуємо табл. 5 зручності податкової системи за рівнями.

Відображають всю реальну картину системи оподаткування, а саме тієї, яка буде «ідеальною» для України або іншої країни, а лише пропонують можливі варіанти співвідношення кожної з частин зручності податкової системи.

- 1-й рівень.

Перевага даного рівня системи оподаткування полягає в загальній кількості сплачених податків на рік, і відповідно в часі, витраченому на сплату податків. Даний рівень є сприятливим для ведення бізнесу, але ніяк не для поповнення бюджетів усіх рівнів країни. Простоту податкової системи може забезпечити невелика територія держави, так як легше буде контролювати і

регулювати податкові надходження до бюджетів країни. Досліджуваний рівень застосовується до країн, які швидко розвиваються, надають на світовий ринок унікальний товар / послугу, потребу якого мають інші країни.

Таблиця 3

Рейтинг зручності податкової системи в окремих країнах і Україні та початок 2011 року

№ з/п	№ в рейтингу	Країні	Загальна кількість сплачених податків на рік	Час, який витрачається на сплату податків, годин на рік	Загальна ставка податку в % від комерційного прибутку	Податок на прибуток підприємств, %	Прибутковий податок, %	ПДВ /Податок з продажу, %
Європа								
1	104	Австрія	16	170	55,5	25	21-50	20
2	70	Бельгія	11	156	57	33,99	25-55	21; 6
3	16	Великобританія	8	110	37,3	21-28	0-50	20; 5; 0
4	88	Німеччина	16	215	48,2	29,8	0-45	19; 7
5	74	Греція	10	224	47,2	22/25	0-45	23; 11
6	13	Данія	9	135	29,2	25	36,57-60	25
7	47	Естонія	19	198	31,1	21	21	20; 9
8	7	Ірландія	9	76	26,5	12,5	0-41	21; 13,5; 0
9	71	Іспанія	8	197	56,5	25-30	0-47	18; 8; 0
10	128	Італія	15	285	68,6	31,4	23-43	20; 10; 4
11	59	Латвія	7	293	38,5	15	26	22
12	44	Литва	11	175	38,7	15	0-15	21
13	27	Нідерланди	9	134	40,5	20/25,5	0-52	19; 6
14	121	Польща	29	325	42,3	19	0; 18; 19; 32	23; 8; 5
15	73	Португалія	8	298	43,3	25	10,5-40	21; 15; 13; 9; 6; 4
16	105	Росія	11	320	46,5	13-20	13	18; 10; 0
17	122	Словаччина	31	257	48,7	20	20	20
18	181	Україна	135	657	55,5	25	15	20
19	65	Фінляндія	8	243	44,6	26	9-32; 16-21	23; 13; 9
20	55	Франція	7	132	65,8	33,33	0-40	19,6; 5,5; 2,1
21	42	Хорватія	17	196	32,5	20	15-45	23; 0
22	16	Швейцарія	19	63	30,1	13-25	0-13,2	7,6; 3,6; 2,4
23	39	Швеція	2	122	54,6	26,3	28,89-59,09	25; 12; 6
Всього по окремих країнах Європи			415	4981	1038,7	505,7	561,84	468,6
Середнє значення по окремих країнах Європи			18,0	216,6	45,2	22,0	24,4	20,4

Охарактеризуємо кожен отриманий рівень в табл. 5. Варто зазначити, що отримані п'ять рівнів по частинах світу не 2-й рівень.

Даний рівень є сприятливим для ведення бізнесу, і для відносно прийняттого поповнення бюджетів всіх рівнів країни. Застосовується до країн зі стабільною розвинутою економікою. Досліджуваний рівень за тими показниками, які представлені в таблиці, і тими ставками податку, які відображені в новому Податковому кодексі, Україна, може знайти застосування в податковій системі.

3-й рівень.

Проміжний рівень, викликає більший інтерес з боку юридичних осіб, ніж наступний. Даний рівень є відносно сприятливим для ведення бізнесу і для поповнення бюджетів усіх рівнів країни. Умовою функціонування податкової системи є стабільна економіка держави.

Таблиця 4

Узагальнення зручності податкової системи по окремих частинах світу на початок 2011 року

Показники	Середнє значення по частинам світу					У середньому по світу	Україна	
	Австралія та Океанія	Азія	Америка	Африка	Європа		2010 рік	2014 рік
Загальна кількість сплачених податків на рік	9,5	18,6	17,6	25,7	18,0	17,9	135	-
Час, що витрачається на сплату податків, годин на рік	150,5	255,1	588,7	282,1	216,6	298,6	657	-
Загальна ставка податку в % від комерційного прибутку	41,1	36,7	54,1	43,2	45,2	44,1	55,5	-
Податок на прибуток підприємств, %	29,0	23,4	25,5	27,7	22,0	25,5	25	16
Прибутковий податок, %	22,1	17,1	17,2	21,6	24,4	20,5	15	15
ПДВ/Податок з продажу, %	12,5	11,9	13,8	15,5	20,4	14,8	20	17
Ранг	2	1	4	5	3			

Таблиця 5

Показники	Зручність податкової системи за рівнями				
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й
Загальна кількість сплачених податків на рік	10	18	18	19	26
Час, що витрачається на сплату податків, годин на рік	151	217	255	282	589
Загальна ставка податку в % від комерційного прибутку	37	41	43	45	54
Податок на прибуток підприємств, %	22	23	26	28	29
Прибутковий податок, %	3-31	3-31	3-41	3-41	6-42
ПДВ / Податок з продажу, %	12	13	14	16	20

• 4-й рівень.

Даний рівень є відносно сприятливим для поповнення бюджетів усіх рівнів країни і для ведення бізнесу. Може застосовуватися до країн з високим рівнем життя і досконалим законодавством.

• 5-й рівень.

Перевага даного рівня системи оподаткування над іншими рівнями відсутня. Даний рівень є сприятливим для поповнення бюджетів усіх рівнів країни, але ніяк не для ведення бізнесу. У зв'язку з високим податковим тягарем висока частка тіньової економіки.

Висновки по кожному запропонованому рівню зроблені на основі узагальнення даних за рівнем людського розвитку кожної країни за 2010 рік [4].

Таким чином, підводячи підсумок проведених досліджень за п'ятьма рівнями зручності податкової системи, можна виділити 2-й рівень як найбільш сприятливий, і відповідно наближений до завдань податкової реформи України з досягнення головної мети. Зручність податкової системи України з пропозиціями представлена в табл. 6.

За даними наведеними в табл. 6, можна зробити пропозиції щодо зменшення глибини соціальної нерівності, а саме: варто взяти до уваги прогресивну шкалу оподаткування доходів фізичних осіб, тобто збільшити граничну шкалу ставок податку, не обмежуючись 15 і 17%. У даному питанні буде корисний зарубіжний досвід, але слід враховувати доходи, які одержують фізичні особи в Україні, і в тих країнах, за прикладом яких буде розроблятися шкала. При цьому слід звернути увагу на географічну, політичну, економічну та інші позиції даної держави у світі. Тобто використання чужої системи оподаткування може бути не прийнятно для конкретних умов і особливостей приймаючої країни.

Таблиця 6

Показники	Роки		Запропонована система
	2010	2014	
Загальна кількість сплачених податків на рік	135	–	18
Час, що витрачається на сплату податків, годин на рік	657	–	217
Загальна ставка податку в % від комерційного прибутку	55,5	–	41
Податок на прибуток підприємств, %	25	16	23
Прибутковий податок, %	15	15	3-31
ПДВ / Податок з продажу, %	20	17	13

Побудова системи оподаткування суб'єктів господарювання в Україні повинна враховувати особливості, які притаманні країні.

З прийняттям нового Податкового кодексу України, який є одним з основоположних успіху податкової реформи, зазнає змін система оподаткування суб'єктів господарювання. Основна частка від загального числа податкових надходжень до бюджетів всіх рівнів буде припадати на такі податки, як: податок на прибуток підприємств; податок на доходи фізичних осіб; податок на додану вартість; акцизний податок; екологічний податок; плата за землю; податок на нерухоме майно. У той же час звертає увагу проблема, яка полягає у високому рівні ухилення від податків і нерівномірного податкового навантаження на підприємства різного розміру і окремих галузей [5, с. 200]. Ухилення від сплати податків в Україні відбувається в результаті використання податкових пільг і податкових лазівок.

Висновки і пропозиції.

Побудова податкової системи є однією з умов ефективного функціонування економіки і фінансів, оскільки через податки здійснюється зв'язок між державою і її суб'єктами, а саме: фізичними та юридичними особами щодо формування, розподілу і використання їхніх доходів.

Система оподаткування суб'єктів господарювання у в Україні має ґрунтуватися на зменшенні податкових пільг; зменшенні загальної ставки податку від комерційного прибутку; зменшенні кількості сплачуваних податків і зборів на рік, відповідно, зменшенні часу на сплату податків. Для зменшення кількості податкових лазівок треба переглянути нормативно-правову базу оподаткування.

Пропонуючи систему оподаткування для ВАТ «ДМЗ», особливу увагу приділено ставкам податків саме з тих видів податків, які є в більшій мірі бюджетоутворюючими як на державному рівні, так і на місцевому.

Дослідження зарубіжного досвіду оподаткування на доцільність його впровадження у податковій системі України дозволило виділити той факт, що успіх податкової системи залежить від того, наскільки вона ефективна. Ефект, в свою чергу, буде визначатися кількістю надходжень податків і зборів до бюджету. Кількість же буде залежати від ставок податків і зборів, а також можливості зменшити ймовірність приховування оподатковуваного доходу суб'єктами господарювання. Тому, з метою удосконалення діючої податкової системи були проаналізовані податкові ставки 61 країни, і запропонована оптимальна, виходячи з індексу розвитку людського потенціалу. Таким чином, для господарюючого суб'єкта в особі ВАТ «ДМЗ» доцільно застосовувати такі ставки як: податок на прибуток – 23%, податок на додану вартість – 13%.

**РЕЗЮМЕ**

В статті на основі прогноза фінансових результатів діяльності підприємства виявлено вплив податкової реформи на фінансове становище металургічного підприємства. Ісследован мировой опыт налогообложения и выявлено пять уровней удобства налоговой системы и наиболее приемлемый для Украины уровень. По результатам анализа PwC и статистических данных Internet-ресурса по индексу развития человеческого потенциала обоснованы оптимальные налоговые ставки на прибыль и добавленную стоимость металлургического предприятия.

**Ключевые слова:** налоговая реформа равные удобства налоговой системы, прогноз финансовых результатов, оптимальные ставки налогов.



**РЕЗЮМЕ**

У статті на основі прогнозу фінансових результатів діяльності підприємства виявлено вплив податкової реформи на фінансовий стан металургійного виробництва. Досліджено світовий досвід оподаткування і виявлено п'ять рівнів зручності податкової системи та найбільш прийнятний для України рівень. За результатами аналізу PwC та статистичних даних інтернет ресурсу щодо індексу розвитку людського потенціалу обґрунтовані оптимальні податкові ставки на прибуток і додану вартість металургійного підприємства.

**Ключові слова:** податкова реформа, рівні зручності податкової системи, прогноз фінансових результатів, оптимальні ставки податків.

**SUMMARY**

Using the forecast of enterprise's financial results the paper shows the impact of a tax reform on the financial position of a metallurgical plant. The foreign experience of taxation was studied, and five levels of improvements of a tax system were revealed and the most acceptable for Ukraine as well. Based on results of the analysis PwC and statistical data from Internet resource concerning the human potential development index, optimal tax rates on profits and added value of a metallurgical plant have been grounded.

**Keywords:** tax reform, levels of improvements of a tax system, financial results forecast, optimal tax rates.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. <http://www.pwc.com/gx/en/paying-taxes/data-tables.jhtml>
2. [http://en.wikipedia.org/wiki/Tax\\_rates\\_around\\_the\\_world](http://en.wikipedia.org/wiki/Tax_rates_around_the_world)
3. [http://ru.wikipedia.org/wiki/ Части\\_света](http://ru.wikipedia.org/wiki/Части_света)
4. [http://hdr.undp.org/en/media/HDR2010\\_RU\\_Complete\\_reprint.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR2010_RU_Complete_reprint.pdf)
5. Вишне夫斯基 В.П., Веткин А.С. Уход от уплаты налогов: теория и практика. - Донецк, ИЭП НАН Украины, 2003. - 228 с.

**АКТУАЛЬНІСТЬ ЕКОЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОГРАМ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІЧНИХ НАПРЯМІВ**

**Черніченко Г.О.**, д.е.н., професор, декан економічного факультету, Заслужений працівник освіти України

Наявність та якість природних ресурсів може стати фактором, що лімітує економічний розвиток глобального суспільства. Крім того, різка зміна існуючих екосистем, руйнування озонового шару, глобальне потепління, танення льодовиків та інші прояви кліматичних змін потребують негайного втручання світової спільноти до проблем раціонального використання природних ресурсів та охорони навколишнього середовища. Техногенний тип економічного розвитку не може задовольняти потреби розвитку суспільства на довгострокову перспективу.

Виходом із ситуації, яка склалася, є перехід до сталого еколого-економічного розвитку, що враховує стан навколишнього середовища, потреби суспільства й закони економічного розвитку.

Питанням еколого-економічного розвитку країн присвячені праці О. Балацького, В. Барякіна, П. Бобровського, В. Бокова, С. Герасимчука, К. Гофмана, Б. Данилишина, С. Дорогунцова, М. Реймерса, Г. Лацко, Б. Райзберга. Серед іноземних вчених можна виділити: Дж. Дейлса, Я. Міколаша, Л. Піттермана, Дж. Стіглера, Г. Тервіа, Т. Тьєтенберга, Ф. Шелдмана, Д. Медоуза та інших.

Теоретичні засади дослідження еколого-економічного розвитку країн сформувалися під впливом різних факторів: історичних, економічних, екологічних, демографічних, політичних тощо. Особливого значення набуває розуміння необхідності переходу до еколого-економічного типу розвитку у зв'язку з поширенням і поглибленням глобалізаційних процесів. Головним чином, проблема визначення статусу еколого-економічного розвитку пов'язана з тим, що дана концепція знаходиться на перетині економічної науки, екології, соціології, теорії міжнародних відносин та інших наук.

Метою еколого-економічного розвитку є гармонізація взаємовідносин між суспільством і навколишнім середовищем у довгостроковій перспективі за умови сталого розвитку.

Головними завданнями еколого-економічного розвитку є:

- гармонізація відносин у системі «суспільство – навколишнє середовище»;
- регулювання чисельності населення у глобальному та регіональному аспектах;
- перехід до раціонального використання природних ресурсів;
- збереження та відновлення природних екосистем;
- забезпечення потреб населення, що потребує поліпшення якості життя;
- забезпечення національної безпеки;
- напрацювання спільних міжнародних правил переходу до раціонального природокористування;
- припинення знищення природного середовища.

Майбутнє суспільство має розвиватися за законами біосфери. Найближчим часом перед світовим співтовариством постане проблема пошуку прийнятної моделі соціально-економічного розвитку з урахуванням екологічного фактора. Серед головних проблем втрати природного різноманіття й нерационального природокористування в масштабах усього світу можна виділити такі:

1. Марнотратні моделі споживання.
2. Низька соціально-економічна й екологічна ефективність існуючих систем господарювання.
3. Негативний вплив виробництва на стан навколишнього природного середовища.
4. Застосування застарілої техніки і технологій.
5. Різке зростання чисельності населення тощо.

Виходячи з окреслених проблем, основними кроками на шляху переходу до еколого-економічного розвитку у глобальному масштабі є підвищення продуктивності праці, застосування сучасної техніки та технологій, перехід від кількісних пріоритетів соціально-економічного розвитку до якісних, контроль за чисельністю населення, боротьба із забрудненням навколишнього середовища, розповсюдженням ідеології сталого розвитку тощо. Декілька слів щодо окремих положень стратегії переходу до еколого-економічного розвитку.

1. Радикальне підвищення продуктивності ресурсів.

Людська діяльність є небезпечною через екологічні й соціальні наслідки використання енергії та матеріалів у суспільному виробництві. Збільшення продуктивності ресурсів означає отримання такої ж кількості економічних благ при використанні меншої кількості матеріалів і енергії.

Підвищення продуктивності ресурсів не тільки зберігає кошти, воно може також поліпшити якість життя. Низька продуктивність природних ресурсів, забруднення навколишнього середовища й погіршення внаслідок цього стану здоров'я населення є ознаками низької ефективності існуючих систем господарювання й панування марнотратних моделей споживання.

Міжнародний досвід свідчить, що негативні наслідки деградації навколишнього середовища коштують більше, ніж заходи щодо їх усунення. Метою еколого-економічного розвитку є зниження потоків матеріалів і енергії та підвищення їх ефективності. Ефективне використання природних ресурсів сповільнює їх вичерпання, знижує забруднення навколишнього середовища, приводить до зменшення собівартості виробництва. Це приведе до зменшення витрат для бізнесу та суспільства. Крім того, ефективне використання вигідно позначиться на стані навколишнього середовища за рахунок часткового припинення руйнування екосистем.

Фінансування природоохоронної діяльності спрямоване на підтримку, відновлення та розширення природного потенціалу, що позитивно відзначиться на здатності біосфери виробляти більше природних багатств і служити осередком існування людства.

## 2. Застосування сучасної техніки і технологій.

Практично всі фахівці згодні з необхідністю економного витрачання природних ресурсів у планетарному масштабі. Ситуація, коли зменшення використання одного природного ресурсу відбувається за рахунок інтенсивного залучення іншого ресурсу, уже нікого не може ввести в оману. Практично це ж стосується розриву між регіонами видобутку і споживання корисних копалин.

Цікавою є пропозиція не простого зменшення марнотратного витрачання природних ресурсів, а відмова від самої ідеї відходів. Тобто розглядається можливість побудови практично безвідхідного виробництва, що працює за принципом біологічних ланцюжків.

Подібні технології мають на меті змінити сутність виробництва, перетворюючи його на частину природної переробки ресурсів, забезпечивши повторне використання матеріалів, застосування систем замкнутих циклів, усунення токсичних процесів.

В умовах загострення конкурентної боротьби за доступ до ресурсів значно підвищується роль розвитку прикладних наук. Головною метою сучасних наукових досліджень у сфері природокористування є розробка технологій, за допомогою яких буде можливим досягнення гармонії у взаєминах між суспільством і навколишнім середовищем, при якому будуть задовольнятися потреби суспільства за умови збереження сучасного стану навколишнього середовища та його поліпшення.

## 3. Перехід від кількісних до якісних критеріїв розвитку й підвищення якості життя.

Перехід до еколого-економічного розвитку потребує зміни взаємовідносин між виробником і споживачем, переходу від економіки товарів до економіки обслуговування. Економіка, що ґрунтується на пріоритеті якісних показників над кількісними, може краще захистити екосистеми, від яких вона залежить. Прийняття сталого розвитку потягне за собою прийняття нової системи цінностей. Головною цінністю нового суспільства стане людина. Відповідно до нової шкали цінностей змінюється і мета соціально-економічного розвитку. У суспільстві, що базується на принципах сталого розвитку, основна увага приділяється задоволенню потреб кожного його члена. Узгодження особистих і суспільних потреб відбувається за рахунок свідомої відмови від придбання зайвих товарів, накопичення матеріального багатства й переходу до економіки, у якій добробут визначається безперервною гарантією якості, корисності та працездатності.

Концепція еколого-економічного розвитку ґрунтується на перебудові структури економіки з метою кращого задоволення мінливих потреб людини та винагороді виробникам за збільшення продуктивності ресурсів і організацію замкнутих циклів, використання вторинних ресурсів. За своїм типом таке суспільство є постіндустріальним із розвинутою демократією.

Забезпечення постійної фінансової підтримки найважливіших соціальних і природних процесів з урахуванням зростання чисельності населення – не тільки розумна інвестиція, але й нагальна потреба в найближчі десятиліття.

Таким чином, згідно з теорією еколого-економічного розвитку, завдяки екологічно обґрунтованій організації виробництва і споживання, усі сторони задовольняють свої інтереси. Виробники отримують економічну винагороду за рахунок скорочення витрат матеріалів, робочої сили та енергії, що приведе до зниження вартості продукції. Споживачі задовольняють попит завдяки переходу від кількісних критеріїв до якісних. Суспільство стане більш гармонічним через задоволення потреб і гармонізацію стосунків із навколишнім середовищем.

Особливе значення розвитку екологічної освіти й культури надається в усьому світі останніми роками, коли стало очевидно, що одними з головних причин невиконання ухвал міжнародних екологічних форумів, угод і конвенцій з охорони природи є саме низька екологічна культура більшості населення планети, низький рівень екологічної освіти і свідомості, зокрема осіб, які приймають важливі рішення.

Намагання України бути повноправним членом Європейського Союзу поставило перед Урядом складні завдання перегляду, реформування й удосконалення освіти і науки з урахуванням адаптації до Європейського і світового простору.

Період, що почався із 2005 р., Генеральна Асамблея ООН оголосила Всесвітньою декадою освіти задля екологічно збалансованого розвитку людства. Екологічна освіта нині в усіх країнах світу набула особливого значення, а соціально-екологічний фактор у збалансованому розвитку є надзвичайно вагомим. Саме високий рівень екологічної свідомості особистості зокрема та суспільства в цілому допоможе ефективно розв'язувати соціально-еколого-економічні проблеми. Концепцією екологічної освіти України встановлено, що збалансований, економічно безпечний розвиток стає базисною, вихідною ідеєю, методологічною основою екологічної освіти відповідно до міжнародних вимог.

На сучасному етапі розвитку людства треба мати досвідчених спеціалістів у галузях екології та економіки, які б втілювали в життя принципи раціонального природокористування і створювали передумови для формування в населення елементів сучасного світогляду.

У цьому контексті актуалізується екологічна складова програм підготовки фахівців з економічних напрямів.

Студенти економічного факультету ДонНУ навчаються за єдиним стандартом із використанням типових програм. У наповненні навчального процесу достатньо місця відводиться дисциплінам за вибором вищого навчального закладу, які враховують регіональні особливості й виклики до фахівців з економічних напрямів підготовки.

Донецька область, у якій знаходиться 20% промислової потужності України, є одним із найбільш забруднених регіонів країни. Тому зрозуміло, що в навчальному процесі з підготовки майбутніх фахівців-економістів мають і надалі запроваджуватися дисципліни екологічного змісту, прикладом яких можуть бути «Регіональна економіка (Модуль 2 «Екологія)», «Економіка природокористування» тощо.

Екологізація освіти на економічному факультеті полягає ще й у тому, що всі економічні дисципліни, які викладаються, пронизуються екологічним «поглядом».

Замислюючись над причинами екологічної кризи, студенти-економісти неодмінно розуміють фатальність світоглядної поразки техногенного стилю мислення, позбавленого моральних принципів.

В умовах ринкових відносин у вдосконаленні екологічної складової економічної освіти полягає пошук оптимального співвідношення прибуткової діяльності підприємств і збереження навколишнього середовища, формування культури соціально відповідального бізнесу. У цьому контексті заслуговує на увагу перспективна підготовка фахівців-економістів з екологічного маркетингу, менеджменту та аудиту.

Багато науковців екологічну кризу розглядають як світоглядну, соціально-психологічну проблему, розв'язання якої неможливе без зміни пануючої на цей час екологічної та соціальної свідомості. Тому екологічний аспект має пронизувати всю навчально-виховну діяльність, у процесі якої формується екологічне мислення студентів.

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Бобылев С.Н. Глобальное изменение климата и экономическое развитие / С.Н. Бобылев, И.Г. Грицевич. – М.: Инфра, 2005. – 64 с.
2. Гуцал О.З. Наука і екологічне відродження / О.З. Гуцал // Екологічний вісник. – 2005. – № 5. – С. 13-14.
3. Драган О.А. Психологічні особливості розв'язання екологічних задач в умовах різних освітніх середовищ / О.А. Драган // Безпека життєдіяльності. – 2006. – № 3. – С. 29-31.
4. Пустовіт Н.А. Визначення потреб України в освіті в інтересах сталого розвитку / Н.А. Пустовіт // Екологічний вісник. – 2006. – № 6. – С. 18-19.
5. Черноштан Т. Екологічна етика як предмет викладання у ВНЗ України / Т. Черноштан // Освіта і управління. – 2011. – № 1. – С. 13-24.
6. Journal of Geophysical Research [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.agu.org/journals/jgr/>

УДК 330.133.1

**СТРУКТУРА СПОЖИВЧОЇ ЦІННОСТІ ТОВАРІВ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ФОРМУВАННЯ**

**Шульгіна Л.М.**, д.е.н., професор кафедри менеджменту Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»

**Мельничук В.М.**, аспірантка Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»

Постановка проблеми. Високий рівень розвитку товарної пропозиції, використання маркетингових підходів для просування та стимулювання збуту товарів сприяли появі споживачів нового типу, очікування та вимоги яких суттєво відрізняються від тих, що існували кілька десятиліть тому. Крім зазначеного, до найважливіших чинників зміни поведінки споживачів ми відносимо зокрема такі:

- спрощення доступу до інформації, на основі якого споживачі мають загальне розуміння ситуації на ринку, обізнані щодо характеристик підприємств-виробників, технологій виробництва, якості товарів та послуг, особливостей їх використання, обслуговування та утилізації, цінової політики конкурентів тощо;
- розширення можливостей спілкування з іншими споживачами, обміну досвідом, об'єднання в групи;
- отримання свободи вибору продуктів, яка сприяє самостійності та одноосібності прийняття рішень (тобто зменшення прямого впливу референтних груп);
- посилення опору зростаючому потоку щоденних комерційних пропозицій та їх ігнорування;
- збільшення швидкості отримання будь-якої інформації, що в свою чергу формує певне несприйняття тривалих розмов або складних для сприйняття пропозицій.

Як результат, споживачі стали більш вимогливими до стилю обслуговування (очікуючи сприйняття та урахування відмінностей між різними сегментами ринку); характеристик, пропонованих до функцій каналів розподілу. Тому в інформаційну епоху підприємствам необхідно використовувати нематеріальні активи, серед яких передусім слід назвати взаємодію із споживачами, знання та навички працівників, інформаційні технології, націлену на інновації корпоративну культуру, впровадження оптимізації внутрішніх процесів організації та ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений нами аналіз останніх публікацій засвідчив, що увагу науковців привертало питання створення цінності, управління нею та її розвитку. Слід зазначити, що цінність товару вивчали ще представники класичної політекономії У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, а також К. Маркс з позиції трудової теорії цінності, Дж. С. Мілл та Дж. Мак Куллоха – теорії затрат виробництва; Ж. Б. Саєм та Ф. Бастіа – теорії трьох факторів виробництва. М. Туган-Барановський визначив цінність як граничну корисність товару; М. Портер – в контексті ланцюга створення вартості; Б. Андерсен присвятив свої наукові праці аналізу доданої цінності, Ф. Котлер – споживчій цінності. К. Прахалад, В. Рамасвами досліджували питання формування цінності аналізуючи складові процесу її творення.

Виділення невирішеної проблеми. Саме внаслідок появи споживачів нового типу для підприємств актуалізувалася необхідність переосмислення традиційних поглядів щодо розроблення споживчої цінності (СЦ) та створення системи управління на основі принципів спільної цінності. Основоположники маркетингу М. Портер та Р. Крамер визначали спільну цінність як основне вирішення проблем бізнесу та суспільства, принципи створення якої включають розробку економічної вигоди для підприємств та задоволення потреб суспільства [1]. Тобто спільна цінність не є соціальною відповідальністю, благодійністю або навіть стійкістю, а втілює новий спосіб досягнення економічного успіху.

Метою цієї статті було дослідження структури споживчої цінності товарів та розроблення підходів до її формування.

Результати дослідження. Результати вивчення історичних епох створення цінності є підставою для аналізу її складових протягом періоду розвитку товару, а відображення потреб сучасного споживача – розгляду цих складових сьогодні. Враховуючи те, що цінність, надана виробниками, відрізняється від цінності, сприйнятої споживачами, важливо не тільки дослідити складові СЦ, але й вивчити їх з позиції споживачів та виробників (рис. 1).

Сьогодні цінність, яка пропонується виробниками та отримується споживачами включає в себе ряд складових, найменшою одиницею яких є матеріальна. Саме вона є основою фізичної цінності товару, який надається виробником.

Доповнюючи цей продукт нематеріальними складовими, підприємець наділяє його все новими характеристиками, при цьому нарощує його цінність. Таким чином, для сучасного споживача (на відміну від його попередників) важливим є не той продукт – результат виробництва та маркетингу, а цінність вищого рівня, яка включає в себе соціальну відповідальність та спільну цінність. Тобто процес створення СЦ відбувається поступово в результаті перетворення вихідної сировини і матеріалів однієї цінності в готовий продукт або послугу, що передбачає більшу цінність для клієнта, розмір якої, внаслідок здійснення окремих операцій, зростає.

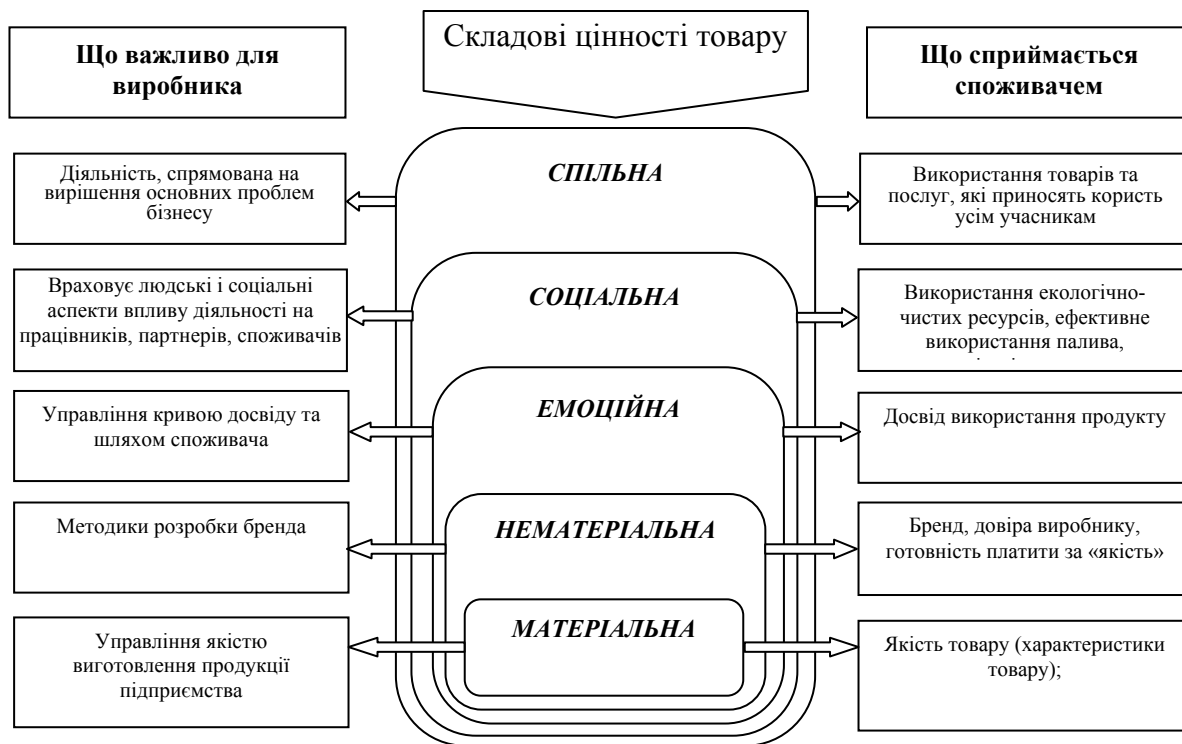


Рис. 1. Структура споживчої цінності з позиції виробника та споживача (розроблено автором)

Для розуміння сутності концептуальних положень спільної цінності та інструментарію для подальших дій підприємств варто більш детально розглянути кожен з складових цінності.

**Матеріальна цінність.** Досліджуючи матеріальну складову цінності товару доцільно відмітити, що в її основу покладено якість продукції. Однак, досліджуючи поняття якості продукції варто розрізняти її об'єктивну та суб'єктивну сутність або оцінку якості продукту з позиції його виробника та з точки зору сприйняття споживачем.

В основу створення об'єктивної складової матеріальної цінності лягли принципи підвищення якості продукції на основі, по-перше, характеристиках продукції, і, по-друге, компанії виступає не тільки продукція, а й процесів підприємства, в межах якого вона створюється, а також системи управління, що має певні цільові орієнтири щодо виробництва продукції та задоволення споживача. Такі положення покладені в основу менеджменту якості, загальноновизнаними положеннями якого вважаються наукові праці таких вчених як Й. Шумпетера, Е. Демінга, Д. Джурана, Ф. Кросбі, І. Каору, Ф. Тейлора, Г. Тагучі, та інших.

Базовим принципом парадигми якості є інтеграція всіх рівнів управління шляхом залучення кожного працівника в процеси забезпечення якості, проте тільки під керівництвом головного менеджера. Саме твердження про відповідальність за якість першого керівника як головна ідея проходить через усі відомі теорії якості. В основі характеристик системи загального менеджменту якості лежить концепція TQM (тотального управління якістю), що базується на таких фундаментальних принципах:

- орієнтація всієї діяльності на споживача, на його повне задоволення;
- безперервне вдосконалювання виробництва та процесів підвищення якості;
- участь усього персоналу в вирішенні проблем якості;
- переміщення центру зусиль у сфері якості в бік активізації людського фактора;
- наголошення на попередженні невідповідностей;
- забезпечення якості як безперервного процесу, коли якість кінцевого об'єкта є наслідком досягнення якості на попередніх етапах.

Говорячи про висновки з викладеного, загальним визначенням комплексної системи менеджменту якості як узгодженої робочої структури є чітко організована діяльність усіх працівників підприємства.

Однак, окрім наданих об'єктивних параметрів продукції, яка пропонується виробником, має місце поняття сприйнятої споживачем суб'єктивної якості. Керуючись таким твердженням, російський вчений С. Помітов дійшов висновку, що розробити єдиний еталон цінності практично неможливо, а для визначення величини та складу цінності конкретного продукту або послуги необхідно, передусім знати його споживача. Тому його дослідження спрямовані на вивчення складових елементів поняття споживчої цінності, в тому числі фізичних властивостей товару або послуги, оперативності виконання замовлення, нематеріальних характеристик та індивідуального підходу до споживача [2]. Досліджуючи цінність продукції, створеної на підприємстві, С. Помітов використовує поняття «додана цінність», яке вчений визначає як різницю між початковою цінністю ресурсів на вході і кінцевою цінністю продукту праці на виході з соціально-економічної системи (підприємства). При цьому роль «оцінювачів» виконують не лише замовники (кінцеві споживачі), але й найближчі споживачі по технологічному ланцюжку (наступне робоче місце, наступний підрозділ). Це зумовлює введення понять «внутрішня додана цінність» і «зовнішня додана цінність», які означають прирощення доданої цінності всередині підприємства і приріст доданої цінності у зовнішньому середовищі підприємства відповідно [2].

Науковці в області маркетингу визначають якість товару як ступінь відповідності його характеристик очікуванням споживачів або й ступенем розбіжності між очікуваннями споживачів і їх сприйняттям продукції або послуги [3]. У [4] виділено такі рівні якості, сформовані під впливом конкуренції [5]:

1. Відповідність стандарту – рівень якості достатній за умов ненасиченого ринку, тобто невисокого рівня конкуренції та недостатньо жорсткої боротьби за споживача.
2. Відповідність використанню – припускає поступове насичення ринку товарами, що спонукає підприємців шукати нових способів виділити свої пропозиції серед аналогічних, а з метою утримання або збільшення частки ринку змушує їх підвищити вимоги своїх стандартів, порівняно з стандартами конкурентів.

3. Відповідність фактичним потребам ринку – актуальний за умови подальшого зростання конкуренції, яка змушує підприємств диференціювати свою пропозицію та, по-перше, пропонувати вищим сегментам, що готові платити високу ціну, принципово нові товари найвищої якості, а по-друге, шукати нові сегменти споживачів, у т.ч. виходити на ті ринки, де попит суттєво еластичний по ціні.

4. Відповідність латентним (прихованим) потребам – передбачає, що виробники промислової продукції, задовольнивши дійсні (актуальні на певний момент) потреби, переходять до формування і стимулювання нових потреб, про які споживачі ще не знають, та може бути досягнутий шляхом (1) впровадження принципово нових продуктів, що доступно лише лідерам ринку, та (2) підвищення споживчої цінності існуючих товарів за допомогою впровадження концепції маркетингу співпраці, програм лояльності, розроблення стандартів якості обслуговування тощо.

**Нематеріальна цінність.** Враховуючи факт сприйняття споживачами суб'єктивної якості науковці зосередили свою увагу на способах створення такої цінності, яка сприймається споживачем та максимально відповідає їх очікуванням. Досліджуючи нематеріальну складову товарів Р. Мірошник визначив наступні складові нематеріальних активів маркетингового забезпечення товару: репутація підприємства, імідж та торгова марка організації, бренд та постійний контингент споживачів (клієнтський ресурс) [6]. Однак, на нашу думку, основу створення нематеріальної складової продукції складає бренд, оскільки він є інтегративною категорією і включає в себе комплекс інформації про виробника та його продукцію, а також являє собою своєрідною «обіцянку» вигід для споживача.

Досліджуючи методологію та інструментарій брендингу можна стверджувати про справедливості тверджень української науковця-маркетолога М. Лео щодо визначення брендингу як системного та обґрунтованого процесу, що передбачає впровадження маркетингового комплексу заходів, та технологій розробки бренду (рис. 2) [6].

Варто відмітити, що при розробці бренду підприємству потрібно враховувати факт існування прогресивних споживачів, через який роль брендів у якості фактора диференціації продуктів суттєво знижується на противагу тому, що підвищується значимість брендів як джерела справжності, гарантії та моралі. Така функція бренду як зменшення маркетингових ризиків набуває все меншого значення, оскільки в умовах існування сучасних підприємств на ринку все важче отримати довіру споживачів і дуже легко її втратити.

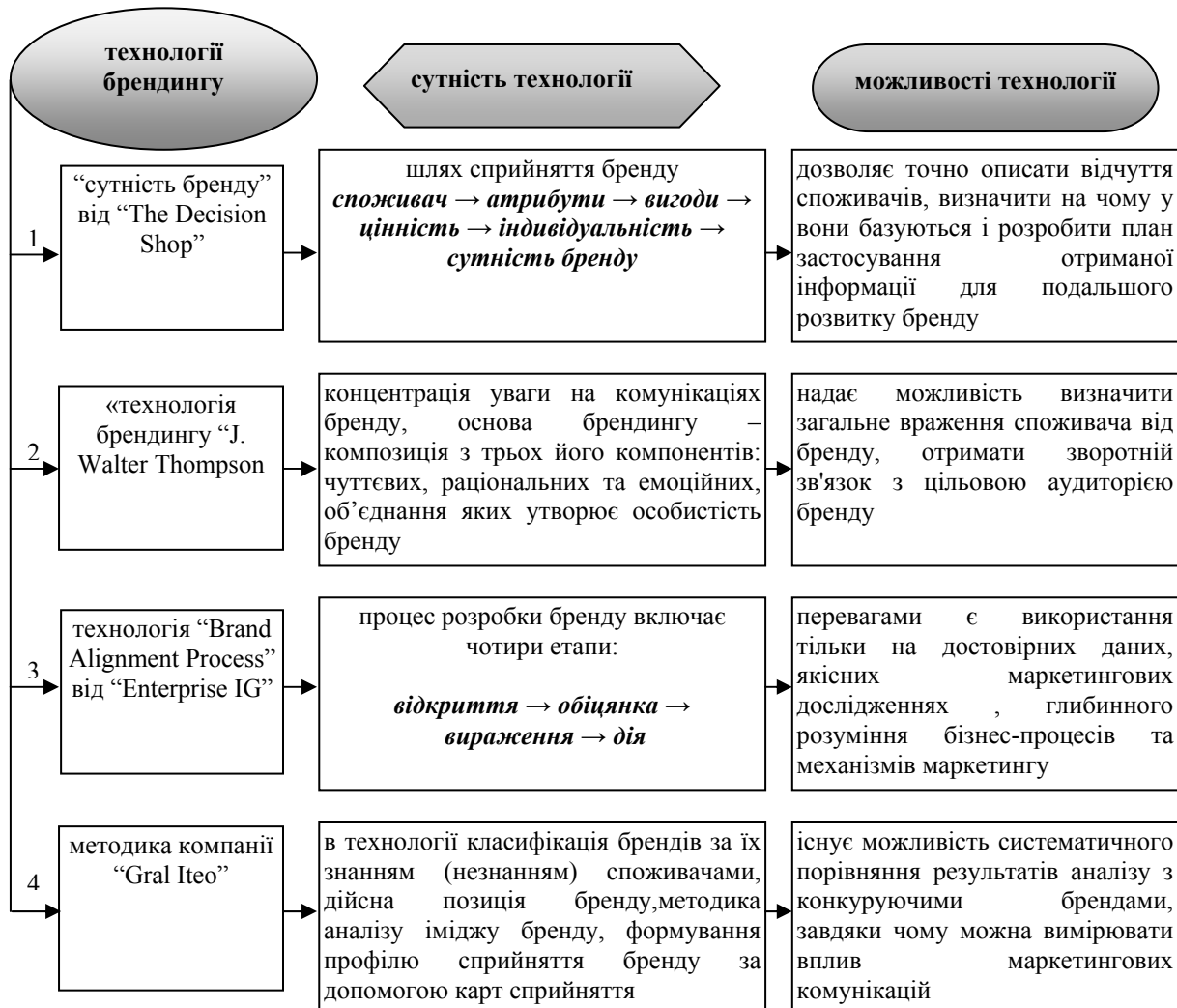


Рис. 2. Технології розробки бренду [6]

**Емоційна цінність.** Досліджуючи питання емоційної цінності варто відмітити, що передусім заслуговує на увагу робота закордонних вчених К. Прахалада та В. Рамасвами «Майбутнє конкуренції», в якій спростовано традиційне поняття цінності, зокрема його положення про те, що компанії створюють цінність і обмінюються нею зі споживачами. Науковці запропонували нову парадигму створення цінності, згідно з якою спільні зусилля споживача і компанії разом формують цінність у точках їх взаємодії через індивідуалізований, унікальний для кожного споживача досвід. На основі цього вони виділяють наступні засади бізнесу:

- будь-яка компанія чи галузь не можуть створювати цінність одноосібно;
- носіями цінності є тільки продукти та послуги компанії (галузі) [7].

Вихідним положенням нового концептуального підходу творення цінності є таке твердження: споживач і компанія створюють цінність у безпосередній взаємодії, причому процес спільного творення цінності зосереджується навколо споживача та його досвіду, який і є основою унікальної цінності для споживача.

Новий вимір спільного творення цінності – це конкурентоспроможний простір, зосереджений на індивідуалізованому досвіді спільного творення, розвинутий через продумані взаємодії між окремими споживачами, мережею компаній та споживчими групами.

Цінність не виникає з самого продукту чи інформаційної мережі, що підтримує систему, і навіть не з соціальної мережі або мережі фахівців, а міститься в основі досвіду, що його спільно творять з кожним споживачем у визначений час, у визначеному місці та в контексті визначеної дії. Спільне творення цінності виявляє розрив між «мисленням компанії» та «мисленням споживача» в «точках взаємодії» компанії з споживачами.

У традиційному процесі створення цінності компанії та споживачі мали визначені ролі – виготовлення та споживання. Продукти та послуги містили цінність, а на ринках здійснювалась їх передача – від виробника до споживача. Творення цінності відбувалось за межами ринків. Однак, на етапі спільного творення цінності відмінність між цими процесами зникає. Споживачі кожного разу все більше долучаються до процесу як визначення, так і творення цінності [7, с. 12].

Продовжуючи вчення К. Прахалада і В. Рамасвами, а також поглиблюючи їх наукові [7] визначили наступні ключові положення щодо споживчого досвіду СД:

- споживчий досвід – комбінація фізичних показників діяльності компанії та емоцій, які вони викликають;
- вступаючи у взаємодію з організацією споживачі набувають нового досвіду спілкування з нею, на основі якого формують свою думку;
- СД є первинним постачальником інформації про переваги компанії, впливає на подальшу його поведінку, а тому набуває великого значення для підприємства;
- унікальний СД виникає шляхом поєднання таких елементів як поява у свідомості споживача цінності та індивідуальності бренду, товарів та пропозицій, якість надання послуг і взаємодію з суспільством [8, с. 68-69].



**Рис. 3. Способи створення спільної цінності [Структуровано авторами на основі 1]**

З метою проникнення у психологію споживача та визначення унікального споживчого досвіду була побудована структура споживчого досвіду.

Більш детально вивчаючи «точки взаємодії» автори вводять поняття «шлях споживача», яке визначають як ряд сукупних подій, під час яких споживач «взаємодіє» з організацією і, за умови задоволення його бажань та появи прив'язаності споживача, виступає прихильником компанії і створює її привабливий образ. «Шлях споживача» описує як споживач переходить від однієї «точки взаємодії» до іншої, рухаючись по описаному маршруту. Головною задачею компанії є визначення «критичних» точок взаємодії, а також управління ними таким чином, щоб пропоновані товари або послуги в кожній з описаних точок посилювали накопичений споживачами досвід.

*Соціальна цінність.* Окрім матеріальної та нематеріальної цінності товар тією чи іншою мірою входить в соціокультурне життя людей, де набуває соціальної складової, нової якості, яку можна детермінувати як соціальний конструкт. За визначенням

науковців у галузі соціології соціальне конструювання – це процес перетворення уявлення людей про товар у відносно стійкі форми поведінки, пов'язаної з ним.

*Спільна цінність.* Створення спільної цінності супроводжується переглядом традиційних поглядів щодо управління компанією. На основі наукових висновків М. Портера та Р. Крамера, можна розглядати спільну цінність як основний спосіб переосмислення взаємодії суспільства і корпоративної ефективності. Це означає, що керівникам підприємств потрібно переглянути свої цілі та використовувати свій потенціал не тільки для задоволення нагальних потреб (своїх та споживачів), але й розвивати нові навички і знання вирішення більш широких завдань суспільства, такі як більш глибоке задоволення суспільних потреб, розуміння істинної основи продуктивності компанії і здатності до співпраці через неприбуткові підходи, що приведе до наступної хвилі інновацій і зростання продуктивності праці в глобальній економіці. Узагальнюючи такі складові спільної цінності як створення економічної цінності для підприємств та задоволення суспільних потреб, було запропоновано три підходи до створення спільних цінностей.

Три шляхи для створення спільних цінностей взаємно доповнюють один одного. Наприклад, побудова кластеру дозволить здійснювати місцеві закупівлі в більшій кількості і менше розсіювати ланцюг поставок. Нові продукти і послуги, які відповідають соціальним потребам, потребуватимуть вибір нових ланцюгів в таких сферах, як виробництво, маркетинг і розподіл. А нові конфігурації ланцюга будуть створювати попит на обладнання і технології, які економлять енергію, ресурсів, а також підтримують співробітників. Створення спільних цінностей потребує конкретних і відповідних показників для кожної бізнес-одиниці в кожній з трьох областей та включає нові і більш складні форми співробітництва.

Висновки та пропозиції. Спільні цінності обумовлюють появу наступної хвилі інновацій, бізнесу та зростання. Вони також будуть відновлювати успіх компанії та успіх суспільства способами, які були втрачені в період вузьких підходів до управління, короткострокового мислення, і поглиблення різниці між інститутами суспільства. Тому подальшого вивчення потребують питання розроблення інструментарію створення спільної цінності, аналізу її складових та сценаріїв поведінки всіх учасників її розробки.

#### РЕЗЮМЕ

В статье на основе рассмотренных научных взглядов изучения потребительской ценности была проанализирована ее структуру, обобщены существующие и разработаны новые подходы к ее формированию.

**Ключевые слова:** потребительская ценность, потребительский опыт, бренд, общая ценность.

#### РЕЗЮМЕ

В статті на основі розглянутих наукових поглядів щодо вивчення споживчої цінності була проаналізована її структуру, узагальнені існуючі та розроблені нові підходи до її формування.

**Ключові слова:** споживча цінність, споживчий досвід, бренд, спільна цінність.

#### SUMMARY

The article based on the examined scientific views on the study of consumer value its structure was analyzed, the existing its formation approaches were generalized and new methods were developed.

**Keywords:**

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

- Porter M., M. Kramer The Big Idea: Creating Shared Value [Електронний ресурс]. – Електорон. дан. (1 файл). Режим доступу: <https://archive.harvardbusiness.org/cla/web/pl/product.seam?c=8062&i=8064&cs=1b64dfac8e4d2ef4da5976b5665c5540> – Назва з екрану
- Помитов С. А. Создание добавленной ценности как одна из целей функционирования рыночно-ориентированной организации [Електронний ресурс] / Информационный сайт по экономике EKportal.ru, 2011-04-23 – Електорон. дан. (1 файл). Режим доступу: <http://www.ekportal.ru/page-id-1880.html> – Название с экрана
- Ліущенко Б.М., Шаповал І.А., Контурова С.М. Методика визначення рівня задоволеності замовників [Електронний ресурс] / Вісник Доцецького національного університету, сер. В: Економіка і право, вип. 1, 2010 р– Електорон. дан. (1 файл). Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/VDU\\_ekon/2010\\_1/vdu1-2010/149.pdf](http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VDU_ekon/2010_1/vdu1-2010/149.pdf) – Назва з екрану
- Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика [Текст]/ 3-е изд., М.: «Гном и Д», 2001, – 304с. – ISBN 5-296-0076-5
- Шульгіна Л.М. Маркетинг у туристичній індустрії : [Текст]/ конспект лекцій. – К.: Київський національний торговельно-економічний університет, 2010. – 83 с.
- Лео М.В. Брендинг в системі маркетингу підприємств на ринку комерційної нерухомості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / М. В. Лео. — Київ, 2011. — 19, [1] с.
- Прахалад К.К., Рамасвами, Векант. Майбутнє конкуренції. Творення унікальної цінності спільно з клієнтами [Текст] : пер. з англ. – К.: Видавництво Олексія Капусти (підрозділ «Агенція «Стандарт»), 2005. – 258 с. – ISBN 966-8961-02-1
- Гембл Поль Р., Тапп Алан, Марселла Ентоні, Стоун Мерлін. Маркетингова революція: Радикально новий підхід до перетворення бізнесу, торгової марки та отримання практичних результатів : [Текст]/ пер. з англ. занук. ред. І.В. Тараненко. – Дніпропетровськ: БалансБізнес Букс, 2007. – 448 с. – ISBN 978-966-415-010-8

## ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

УДК 657.4

### КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Ахновська І.О., доцент кафедри економіки підприємства Донецького національного університету

Затрати підприємства відіграють важливу роль у його господарській діяльності. Значення має не тільки загальна величина затрат підприємства, а і їхня структура, що, з одного боку, вказує на особливості діяльності підприємства та її недоліки, а з іншого – характеризує можливості його розвитку й потенційні ризики. Значення затрат у діяльності підприємств зумовлюють необхідність з'ясування їхньої сутності. Розуміння затрат в історії економічної думки не залишалося постійним, а змінювалося разом із загальним розвитком економічної теорії та теоретичних і практичних аспектів управління затратами. Теоретичні дослідження затрат у межах трудової теорії вартості, маржиналізму, теорії виробництва і затрат, неінституціоналізму сприяли тому, що затрати перетворилися на важливу економічну категорію та, відповідно, об'єкт управління. Сьогодні відомо багато методів управління затратами, але вибрати той чи інший з них буває надто складно. Незважаючи на чисельність методів управління затратами, розробки з обґрунтованого їх вибору майже відсутні. Це пов'язано передусім з невизначеністю умов найбільш доцільного використання конкретних методів, максимально можливого використання їх переваг, нівелювання недоліків і відсутності процедур вибору методів. Тому вивчення передумов і порядку вибору методів управління затратами підприємства – актуальне науково-практичне завдання, що потребує відповідного вирішення.

У науковій літературі та публікаціях в економічних виданнях достатньо широко висвітлено питання управління витратами. Різноманіття класифікаційних ознак затрат і методів управління ними знайшли відображення в працях таких вчених, як Е. Гутенберга, М. Грещака, В. Дерія, О. Коцюби, О. Олійник, К.Руммеля, М. Трубочкіної, Г. Фанделя. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень у цій галузі, багато проблем залишаються дискусійними і недостатньо розробленими, що впливає на ефективність управління затратами.

Метою статті є розробка концептуальних засад управління затратами підприємства, а також аналіз методів управління затратами для подальшого вибору найбільш необхідних з них у управлінні собівартістю продукції.

У наш час вчені-економісти дискутують щодо того, коли і як вживати терміни «витрати» і «затрати». Суперечливість думок зумовлена насамперед вживанням у російській мові трьох термінів, близьких за змістом до українських: «расходы», «затраты», «издержки».

Вчені-політекономисти розглядають витрати у загальноекономічному аспекті як одну з важливих економічних категорій. Проте переважна більшість цих науковців вживає категорії «затрати на виробництво», «витрати на виробництво». В «Економічній енциклопедії» за редакцією С. В. Мочерного зазначено, що «витрати виробництва – спожиті в процесі виробництва продукту виробничі фонди підприємства» [1, с. 203]. Німецький учений Г. Фандель у праці «Теорія виробництва і витрат» зазначає, що витрати – це «затрати факторів виробництва у вартісному вимірі». Термін «затрати» він тлумачить як «участь факторів виробництва у виробничому процесі шляхом їхнього поглинання або часткової віддачі виробничого потенціалу» [2, с. 460]. У праці «Особливості бухгалтерського обліку в США» за редакцією Ф. Ф. Бутинця вказано, що «витрати – це те, що фірма платить для того, щоб вести діло і отримувати доход» [3, с. 197].

Вчені-фінансисти оцінюють витрати з точки зору їхньої відповідності доходам звітного періоду та рівня впливу цих витрат на формування фінансових результатів діяльності, зокрема чистого прибутку. Проте, у фінансовій науці часто застосовують аналог терміна «витрати», який називають «видатки».

Вчені-економісти, які спеціалізуються на науковій проблематиці щодо економіки підприємств, вважають, що витрати – це важливий чинник, котрий забезпечує організацію виробництва і збуту продукції. Л. Г. Мельник та О. І. Корінцева зазначають, що витрати – це прями і непрями, фактичні та можливі виплати або упущена вигода, необхідні для того, щоб залучити й отримати ресурси в межах певного напрямку [4, с. 369].

Значну увагу витратам приділяють вчені-економісти, які досліджують проблеми менеджменту. Їх цікавить насамперед питання управління витратами підприємства, зокрема, М. Г. Грещак та О. С. Коцюба трактує витрати підприємства як обсяг використаних ресурсів підприємства у грошовому вимірі для досягнення певної мети... Як відомо, витрати бувають інвестиційні (разові) та поточні [5, с. 16].

М. І. Трубочкіна, вивчаючи проблеми управління затратами підприємства, вказує на аксіому тотожності понять «витрати» і «затрати». На думку дослідниці, «...витрати матеріальних, трудових, фінансових, природних, інформаційних та інших видів ресурсів у вартісному виразі і є затратами підприємства» [6, с.17]. Л. В. Нападовська стверджує, що термін «витрати» згідно з національними стандартами означає використання (відплив) грошових коштів. Вона вважає, що затрати слід розуміти насамперед як сукупність затрат на виробництво продукції та її реалізацію. Термін «затрати» має інший економічний зміст і призначення, на відміну від поняття «витрати», що використовується в фінансовому обліку. В системі управлінського обліку варто застосовувати термін «затрати» [7, с. 64,65]. Н. Цветкова зазначає, що затрати слід розуміти як ресурси, які використовуються для виготовлення продукції та включаються в її собівартість. Затрати на продукт відображають у балансі як активи на рахунок 23 «Виробництво» і не застосовують при визначенні фінансового результату. Термін «витрати» не застосовують у виробничій діяльності, оскільки витрати не включають у собівартість продукції, вони є витратами періоду і їх вираховують із суми доходів при визначенні фінансового результату виходячи із принципу нарахування і відповідності доходів і витрат [8, с.16]. Г. В. Нашкерська розглядає термін «витрати» з точки зору «...споживання або використання матеріалів, товарів, робіт, послуг у процесі одержання доходу». Вчена зауважує, що здійснення витрат так чи інакше пов'язане з виробництвом і реалізацією продукції [9, с. 390].

На думку О. В. Олійник, у системі вітчизняної науки доцільно вживати термін «витрати», оскільки українці його використовують доволі тривалий період. Відповідно поняття «затрати» застосовували в значенні «затрата», тобто: 1) втрата, утрата, шкода; 2) знищення [10, с. 146-147].

На наш погляд, дуже смисливі є висновки В.А.Дерія: «у вітчизняній економічній науці доречно використовувати термін «витрати». Поняття «затрати» можна вживати лише тоді, коли йдеться про затрату конкретного часу (людино-днів, людино-годин), матеріалів (кілограмів, центнерів, тонн, одиниць і т. д.), реальних грошей (готівки) на придбання товарно-матеріальних цінностей. За суттю термін «затрати» логічно застосовувати, коли йдеться про індивідуалізовані натуральні вимірники або грошові одиниці. Якщо це грошовий вимірник, – загальний (узагальнюючий) вимірник у сучасному обліку, то слід використовувати термін «витрати», щоб уникнути помилок» [11, с. 23].



У табл.1 за результатами аналізу різних поглядів щодо сутності затрат вирішено три підходи, які свідчать, що розуміння затрат зводиться до вихідних грошових потоків або використання ресурсів у процесі створення нової вартості.

Таблиця 1

Підходи до сутності затрат підприємства	
<i>підхід</i>	<i>Типові визначення</i>
Фінансовий	Форма платежів за використовувани блага, отримані із зовнішнього середовища. Затрати прирівнюються до фактичних грошових вибуттів. Виплати, які підприємство повинно зробити, або доходи, які підприємство зобов'язано забезпечити постачальнику виробничих ресурсів, щоб відвернути ці ресурси від альтернативних способів їхнього використання.
Ресурсний	Вартість ресурсів, що використовуються для створення нової вартості. Затрати виробничих факторів, потрібних для реалізації підприємством своєї діяльності, у грошовому виразі. Комплекс ресурсів, що надходять у процесі виробництва на вхід системи й надалі трансформуються в корисні предмети на її виході. Вартість ресурсів, використовуваних надалі для отримання прибутку або інших цілей організації.
Обліковий	Зменшення активів або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства. Сума витрат, що виникає у процесі господарської діяльності. Виражені в грошовій формі витрати, яких підприємство зазнає у процесі здійснення своєї господарської діяльності.

З'ясувавши сутність терміну «затрати», перейдемо до їхньої класифікації. В Україні у відповідності до законодавчих і нормативних документів встановлено класифікацію затрат, до якої увійшли 9 груп [16]. Аналіз літературних джерел доводить, що багато вчених використовують цю класифікацію, але додають до неї ще одну групу: по відношенню затрат до процесу виробництва. Деякі науковці виокремлюють додаткові класифікаційні ознаки, що дозволяють значно збільшити можливість аналізу і контролю затрат. Не дивлячись на різноманіття класифікаційних ознак, можна виокремити декілька груп затрат, що зустрічаються в усіх класифікаціях і використовуються як базис фінансового й управлінського обліку затрат підприємства (табл.2).

Таблиця 2

Класифікація затрат підприємства	
<i>Ознаки</i>	<i>Види затрат</i>
За економічним змістом	Затрати живої праці; затрати упредметненої праці
За сферою виникнення	Виробничі; невиробничі
За видами діяльності	Витрати операційної; інвестиційної; фінансової; надзвичайної діяльності
За видами	Елементи витрат; статті калькуляції
За ступенем однорідності	Одноелементні; комплексні
За порядком віднесення	На продукт, на період
За календарним періодом	Поточні; довгострокові; єдинократові
За засобом віднесення на собівартість	Прямі; непрямі
За відношенням до господарського процесу	Основні; накладні
В залежності від прийняття рішень	Релевантні; нерелевантні
За відношенням до обсягу виробництва	Умовно-постійні; умовно-змінні
За реальністю витрачання коштів	Реальні; можливі
В залежності від повноти планування	Планові; непланові
За етапами виробничого процесу	За переділами; за процесами; за операціями
За місцем виникнення	Структурний підрозділ; цех; ділянка; робоче місце
За можливістю регулювання	Регульовані; нерегульовані
За можливістю контролю	Контрольовані; неконтрольовані
За ефективністю	Ефективні; неефективні
За принципом еластичності	Пропорційні; прогресивні; регресивні; змішані

У низці праць цілі управління затратами не визначаються, акцент робиться передусім на процедурах управління затратами. Г.Фандель сутність функції формування затрат розглядає як «таке визначення й об'єднання чинників впливу на них, що забезпечують оптимальні рішення відповідно до підприємницької мети» [2, с. 27]. У деяких працях [17, с. 910; 18, с.49] метою управління затратами визначено їхнє зменшення. Загальною метою управління затратами потрібно визнати не їхню мінімізацію, що може призвести до скорочення виробництва, а найбільш ефективне використання ресурсів підприємства, їхню економію та максимізацію віддачі на всіх етапах виробничого процесу.

На основі узагальнення наявних поглядів щодо функцій управління затратами в різних системах управління можна вирізнити такі функції в управлінні затратами: прогнозування, планування, нормування, організація, облік, регулювання, координація, калькулювання собівартості, аналіз, контроль, стимулювання зменшення витрат.

Вважаємо за доцільне стисло охарактеризувати сутність одної з головних функцій – аналізу затрат. Аналіз як функція управління затратами підприємства передбачає встановлення стохастичних і факторних залежностей між вихідними та результативними показниками, що стосуються формування затрат і виявлення причин відхилень фактичних затрат від планових або нормативних. Методики проведення аналізу відхилень затрат розроблено; вони дають змогу виявити вплив різноманітних чинників на відхилення величини затрат, що виникли від планового результату. Пропонуємо також розрахувати наступні показники (табл. 3).

Таблиця 3

Методика розрахунку показників для оцінки рівня ефективності господарської діяльності підприємства на основі аналізу затрат

Показники	Розрахунок	Оптимальне значення
1. Валова рентабельність (прибутковість) виробничих витрат	$\frac{\phi 2(050або055)}{\phi 2(040)} \times 100\%$	→max
2. Рентабельність (прибутковість) основної діяльності	$\frac{\phi 2(100або105)}{\phi 2(040 + 070 + 080)} \times 100\%$	→max
3. Рентабельність (прибутковість) операційної діяльності	$\frac{\phi 2(100або105)}{\phi 2(040 + 070 + 080 + 090)} \times 100\%$	→max
4. Рентабельність (прибутковість) іншої операційної діяльності	$\frac{\phi 2(060 - 090)}{\phi 2(090)} \times 100\%$	→max
5. Рентабельність (прибутковість) звичайної діяльності	$\frac{\phi 2(170або175)}{\phi 2(040 + 070 + 080 + 090)} \times 100\%$	→max
6. Рентабельність (прибутковість) господарської діяльності	$\frac{\phi 2(170або175 + 200 - 205)}{\phi 2(040 + 070 + 080 + 090)} \times 100\%$	→max
7. Рентабельність (прибутковість) підприємства	$\frac{\phi 2(220або225)}{\phi 2(040 + 070 + 080 + 090)} \times 100\%$	→max
8. Коефіцієнт покриття виробничих витрат за чистим доходом	$\frac{\phi 2(040)}{\phi 2(035)}$	→min
9. Коефіцієнт покриття витрат операційної діяльності	$\frac{\phi 2(040 + 070 + 080 + 090)}{\phi 2(035 + 060)}$	→min
10. Коефіцієнт покриття адміністративних витрат	$\frac{\phi 2(070)}{\phi 2(035)}$	→min
11. Коефіцієнт покриття витрат на збут	$\frac{\phi 2(080)}{\phi 2(035)}$	→min
12. Співвідношення адміністративних витрат і собівартості реалізованої продукції	$\frac{\phi 2(070)}{\phi 2(040)}$	→min
13. Співвідношення витрат на збут і собівартості реалізованої продукції	$\frac{\phi 2(080)}{\phi 2(040)}$	→min
14. Частка адміністративних витрат в структурі операційних витрат	$\frac{\phi 2(070)}{\phi 2(280)}$	→min
15. Частка витрат на збут в структурі операційних витрат	$\frac{\phi 2(080)}{\phi 2(280)}$	→min
16. Критична сума чистого доходу підприємства	$\frac{\phi 2(070 + 080)}{1 - \frac{\phi 2(040)}{\phi 2(035)}}$	→min

Отримані результати використовують у реалізації функцій планування, регулювання, нормування та контролю.

Управління затратами здійснюється шляхом спільної реалізації сукупності функцій управління. Для реалізації цих функцій у сучасній економічній науці використовують різноманітні методи (табл. 4).

Таблиця 4

Сутність основних методів управління затратами

№	Метод	Сутність
1	Абзорпін-костинг	До собівартості продукції входять усі затрати, у т.ч. накладні
2	АВС	Діяльність підприємства розглядається як процеси або робочі операції. Сума затрат підприємства впродовж періоду або затрат на певний вид продукції визначається на основі затрат на здійснення сукупності відповідних процесів і операцій
3	Бенчмаркінг затрат	Припускає порівняння стану управління затратами на підприємстві з підприємствами-лідерами для подальшого прийняття рішень у сфері управління затратами
4	Директ-костинг	Постійні накладні затрати не входять до собівартості продукції, їх відносять безпосередньо на рахунок прибутків і збитків у тому періоді, коли вони відбулися
5	Кайзен-костинг	Передбачає не досягнення певної величини затрат, а постійне безупинне і всеосяжне їхнє зменшення. Забезпечує цільову собівартість. Використовується переважно в оперативному управлінні затратами
6	Кост-кілінг	Спрямований на максимальне зменшення затрат у найкоротший термін без збитку для діяльності підприємства й перспектив його розвитку. Використовується в антикризовому менеджменті
7	Стандарт-костинг	Для кожного виду затрат визначають обґрунтовані норми затрат ресурсу на одиницю продукції
8	Таргет-костинг	На основі заданої ціни реалізації виробу й бажаної величини прибутку встановлюється цільова собівартість. Є інструментом стратегічного управління
9	Метод CVP	Ґрунтується на зіставленні трьох величин – затрат підприємства, доходу від реалізації й отриманого прибутку, залежність яких дає змогу визначити виручку від реалізації, що за відомих величин постійних затрат і питомих змінних затрат забезпечить беззбитковість діяльності або запланований фінансовий результат
10	Метод LCC	Затрати визначаються на виробництво і продаж конкретного продукту впродовж усього його життєвого циклу й надалі зіставляються з відповідними доходами
11	Метод VCC	Розглядає ланцюжок споживчої вартості й передбачає аналіз затрат, що перебувають поза сферою прямого впливу підприємства

У межах теорії затрат склалася певна термінологія, що є частиною її поняттєвокатегоріального апарату. Саме за її допомогою здійснюється приріст нових знань. Основи теорії затрат закладено у працях закордонних авторів, але під час перекладу виникли неминучі в таких випадках неточності. Аналіз використовуваної в теорії затрат термінології особливо актуальний для російськомовної літератури, оскільки в ній трапляються терміни «затрати», «витрати», «издержки», які часто використовують як синоніми.

Узагальнюючи матеріали зарубіжних та вітчизняних вчених, можна виокремити наступні базові концепції управління затратами (табл. 5).

Таблиця 5

<b>Концепції управління затратами підприємства</b>	
<i>концепція</i>	<i>Стисла характеристика</i>
Концепція витратоутворюючих чинників	Прямі затрати можуть бути спостережені по кожній цільовій витраті, непрямі затрати відносяться до цільових за допомогою розподілу понесених затрат певного типу
Концепція за функціональною системою (ABC)	Розподіл затрат на основі видів діяльності або функцій (драйверів)
Концепція доданої вартості	Усі види діяльності, які призводять до затрат, поділяються на такі, що приносять підприємству додаткову вартість; такі, що не приносять підприємству додаткової цінності
Концепція альтернативної вартості затрат	Якщо підприємство використовує у виробництві певні ресурси, тоді його затрати упущених можливостей дорівнюють тим затратам, які воно повинне понести з метою утримання таких ресурсів і не дозволити цим ресурсам перейти до іншого суб'єкта господарювання, де вони можуть бути використані альтернативним шляхом
Концепція стратегічного управління затратами (SCM)	Докладна інформація про затрати застосовується з метою розробки стратегії компанії на досягнення конкурентних переваг
Концепція трансакційних затрат	Без врахування трансакційних затрат неможливо зрозуміти, як працює економічна система й продуктивно проаналізувати виникаючі проблеми
Концепція затрат, що пов'язана з якістю	Затрати з управління якістю віддзеркалюють вартість ресурсів, що використовуються для забезпечення споживача товарами й послугами відповідної якості
Концепція управління конкурентоспроможними затратами	Одночасний акцент на зниження затрат, підвищення якості продукції і швидкості виведення її на ринок може виокремлювати підприємство як лідера на конкурентному ринку.

Управління затратами підприємства є складним процесом, який здійснюється для підтримки рівня затрат на виробництво і реалізацію продукції на запланованому рівні й охоплює всі процеси, що відбуваються на підприємстві.

Таким чином, в практичній діяльності підприємства, в залежності від його виду діяльності, специфіки, управлінських завдань, пов'язаних зі стратегією і тактикою його розвитку, для аналізу, планування і контролю собівартості продукції, необхідно класифікувати затрати і чітко розрізняти методи управління ними. Аналіз багатьох класифікацій, що були розроблені зарубіжними і вітчизняними вченими, полегшить роботу з вибору необхідного для конкретного підприємства методу управління затратами, що дозволить найповніше виконати поставлене завдання.

**РЕЗЮМЕ**

В статье рассмотрены теоретические положения и разработаны методические рекомендации по выбору и обоснованию методов управления затратами предприятия.

**Ключевые слова:** затраты, управление, методы, выбор, предприятие.

**РЕЗЮМЕ**

У статті розглянуто теоретичні положення та розроблено методичні рекомендації щодо вибору та обґрунтування методів управління затратами підприємства.

**Ключові слова:** затрати, управління, методи, вибір, підприємство.

**SUMMARY**

The article covers consideration of theoretical grounds and presents methodical recommendations on choice and grounding of methods used for enterprise costs management.

**Key words:** costs, management, methods, choice, enterprise.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.1 / С.В. Мочерний та ін.. – К.: ВЦ Академія, 2000. – 864с.
2. Фандель Г. Теорія виробництва і витрат / Г. Фандель; пер. з нім. М. Грещака. – К.: Таксон, 2000. – 520с.
3. Особливості бухгалтерського обліку в США / пер. з англ.. Ф. Бутинця. – Житомир: ЖІТІ, 1997. – 559с.
4. Мельник Л.Г. Економіка підприємства: навч. посіб. / Л.Г. Мельник, О.І. Корінцева. – Суми: ВТД Університетська книга, 2004. – 412с.
5. Грещак М.Г. Управління витратами: навч. метод. посіб. для сам. ост. вивч. дисц. / М.Г. Грещак, О.С. Коцюба. – К.: КНЕУ, 2002. – 131с.
6. Трубочкина М.И. Управление затратами предприятия: уч. пособ. / М.И. Трубочкина. – М.: Инфра-М, 2006. – 218с.
7. Нападowska Л.В. Управлінський облік: підр. / Л.В. Нападowska. – К.: Книга, 2004. – 544с.
8. Цветкова Н. Сучасна організація обліку та складання звітності для прийняття управлінських рішень // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. - №3. – С.14-27.
9. Нашкерська Г.В. Бухгалтерський облік: навч. посіб. / Г.В. Нашкерська. – К.: Центр навч. л-ри, 2004. – 464с.
10. Олійник О. В. Класифікація витрат підприємства / О.В. Олійник // Вісник ЖІТІ. – 2001. - №14. – С.146-152.
11. Дерій В.А. Витрати і доходи підприємств у системі обліку і контролю: монографія. – Тернопіль: ТНЕУ, 2009. – 272с.
12. Rummel K. Einheitliche Kostenrechnung auf der Grundlage einer vorausgesetzten Proportionalität der Kosten zu betrieblichen Grwben. – Dusseldorf, 1949. – 435с.
13. Gutenberg E. Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre. – Die Produktion, Berlin. – 1951.
14. Друкер П. Эффективное управление. Эффективные задачи и оптимальные решения / П. Друкер. – М.: Астрель, 2004. – 284с.
15. Козаченко Г.В. Управління затратами підприємства / Г.В. Козаченко, Ю.С. Погорелов, Л.Ю. Хлап'юнов, Г.А. Макухін. – Київ: Лібра, 2007. – 320с.

16. Положение (стандарт) бухгалтерского учёта 16 «Расходы». Утверждено приказом Министерства финансов Украины №318 от 31.12.1999 // Налоги и бухгалтерський учёт. Спецвыпуск. – 2010. - №7 (187). – 118с.  
 17. Большой экономический словарь / А.Н.Азрилян и др. – М.: Ин-т новой экономики, 2002. – 1280 с.  
 18. Левин В.С. Контроль издержек производства в условиях нормативного учёта. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 156с.

УДК 658:338.3

**КРИЗОВІ ДИСБАЛАНСИ ТА СТРАТЕГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

**Бандура М.В.**, доцент кафедри економіки підприємства Донецького національного університету

Постановка проблеми. Провідна роль у забезпеченні соціально-економічного розвитку України належить промисловості. Промислові підприємства є основними системоутворюючими елементами багатьох інших життєво важливих сфер держави, зокрема таких: в економічній – базис утворення вартості; бюджетній – джерела наповнення; територіальній – містоутворювачі; науковій та освітній – рушій розвитку, споживачі та джерела знань; соціальній – місця реалізації людських можливостей та забезпечення засобами існування; податковій – джерела надходжень; у фінансовій – мультиплікатори грошей [1].

Одним із пріоритетних видів промислової діяльності є машинобудування, місце і роль якого визначено у проекті «Концепції загальнодержавної цільової програми розвитку промисловості України на період до 2017 року» [2]. Зокрема в документі зазначено, що більш прогресивною стає галузева структура світової промисловості, у якій перші місця посідають: машинобудування (40% всієї продукції), хімічна промисловість (більше 15%), харчова (14%), легка промисловість (9%), металургія (7%). Найбільш швидкозростаючою галуззю залишається електронна й електротехнічна промисловість.

Отже, сьогодні актуальним є питання дослідження детермінант розвитку машинобудівних підприємств з врахуванням тенденцій їх розвитку та кризових явищ, що супроводжують їх діяльність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням проблем і перспектив розвитку підприємств машинобудівного комплексу займалися такі вітчизняні вчені: Ю. Барташевська, Б. Данилишин, Н. Дацій, Л. Довгань, А. Воронкова, Н. Сфіменко, О. Романко, Н. Сімченко, Н. Тарасова, Л. Федулова, В. Шандра, Н. Шандрова, О. Шапуров. Проте деякі питання, пов'язані з діяльністю машинобудівних підприємств, залишаються недостатньо розкритими за умов економічної кризи (ентропії).

Метою дослідження є визначення основних детермінант розвитку підприємств машинобудування в умовах ентропії та визначення особливостей їх розвитку як соціально-економічних систем.

Виклад основного матеріалу. Ситуація, у якій перебувають суб'єкти господарювання, не завжди відповідає умовам конкурентного розвитку як прогресивного поступу на основі формування та використання конкурентних переваг. Серед внутрішніх чинників, що перешкоджають цьому процесу, потрібно виділити недостатньо ефективний менеджмент, зростання затрат, погіршення фінансового стану підприємств.

Місце машинобудування в загальному обсязі експортованої продукції значною мірою визначає рівень науково-технічного розвитку країни, наукомісткість промислової продукції, відображає здатність економічної системи використовувати для свого кількісного і якісного зростання відновлювані ресурси.

Отже, розвиток машинобудування є важливою передумовою ефективного використання ресурсного потенціалу України, забезпечення зростання її конкурентоспроможності у світовому економічному просторі.

Машинобудування є однією з галузей промисловості, які найбільше постраждали внаслідок світової фінансово-економічної кризи (табл. 1).

**Таблиця 1**

**Зростання (падіння) обсягів реалізованої промислової продукції (% до попереднього року) [3]**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Добувна промисловість	112,7	131,3	133,8	116	125	152,2	78,4	150,5
Виробництво харчових продуктів	125,7	128,7	120,4	112,4	128,1	127,2	114,1	93,2
Легка промисловість	118,5	122,7	107,4	122,2	114,8	116,6	91,6	88,5
Оброблення деревини	132,1	132,4	124,1	119,8	130,1	117,1	93,7	92,9
Целюлозно-паперове виробництво	126,2	137,1	117,5	116,1	124,4	122,3	107,7	84,6
Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	136,7	170,1	121,1	99,7	119,7	125,9	81,3	131,8
Хімічна та нафтохімічна промисловість	139,3	134,7	120,9	116,9	124,6	126,6	87,2	116
Вир-во іншої неметал. мін. продукції	123,5	137,2	128,9	135,6	149,7	124,9	69,9	103,7
Металургійне виробництво	138,3	161,4	110,6	116,8	130,5	128,3	70	133,9
Машинобудування	143,4	152,5	111,4	115,2	143,1	123,8	70,5	118,6
Вир-во та розподіл. електр., газу та води	108,3	110,7	114	135,6	129	124,7	110,6	85,8

Обсяги реалізованої продукції машинобудівної промисловості у 2009 р. знизилися на 29,5 %. Певне відновлення обсягів реалізованої машинобудівної продукції, яке відбулось у 2010 р., досі не забезпечило досягнення передкризового рівня. Так, у 2008 р. було реалізовано товарів цієї галузі на 121,8 млрд. грн., у 2009 р. – на 85,8 млрд.грн., а у 2010 р. - на 101,8 млрд. грн. (у 2009 р. - 79,2 млрд. грн., у 2010 р. - 90,4 млрд. грн. з урахуванням індексу цін виробників машинобудівної продукції за відповідний рік).

У 2010 р. темп зростання обсягів реалізованої продукції становив 18,6 %, що менше середньорічного темпу за 2003-2007 рр. (33,0 %). Отже, відновлення обсягів виробництва машинобудівної промисловості не відбулось, причинами чого є залежність машинобудівних підприємств та споживачів їхньої продукції від доступу до кредитних ресурсів, повільне введення в дію основних фондів, низький рівень інвестиційної та інноваційної активності машинобудівних підприємств.

В той же час машинобудівна галузь України сьогодні перебуває у скрутному фінансово-економічному становищі. Це підтверджується даними щодо динаміки частки збиткових підприємств галузі за останні роки. Зокрема, у 2010р. майже кожне друге машинобудівне підприємство галузі було збитковим (рис. 1).

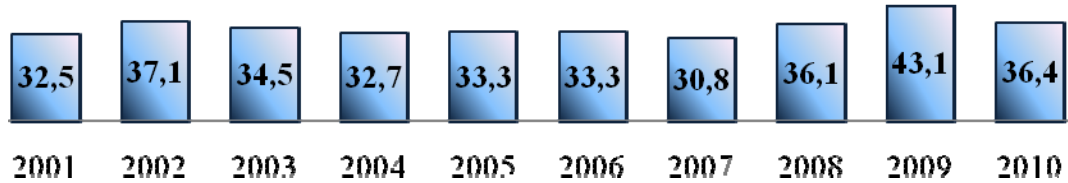


Рис. 1. Частка збиткових підприємств машинобудівної галузі України за 2001-2010 рр.,% [3]

Причиною падіння обсягів реалізованої продукції у основних підгалузях машинобудівної промисловості є також повільне введення нових основних фондів. Так, у 2009 р. у машинобудівній промисловості було введено в дію нових основних засобів на суму 3062 млн грн, у той час як цей показник за аналогічний період для харчової промисловості склав 7071 млн грн, металургійної – 5431 млн грн.

Відповідно, підприємства не в змозі в достатньому обсязі фінансувати свої поточні витрати, використовуючи прибуток і власний капітал та змушені вдаватися до залучення коштів, інколи навіть в надмірних та загрозованих щодо їх фінансової стійкості обсягах, що зумовлює зниження рівня прибутковості їх операційної діяльності (рис. 2).

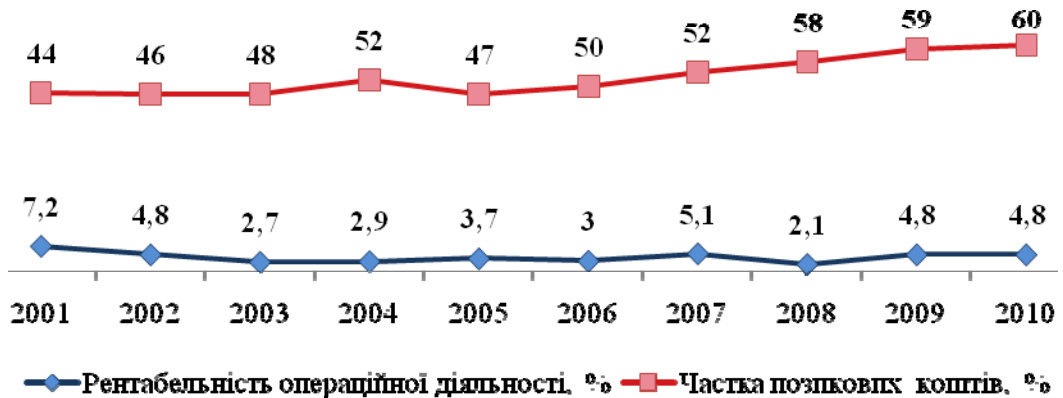


Рис. 2. Частка позикових коштів та рентабельність операційної діяльності підприємств машинобудівної галузі України за 2001-2010 рр. [3]

Відбувається значне скорочення інвестицій в основний капітал машинобудівної промисловості, яке становило у 2009 р. порівняно з 2008 р. 57,6 %. Таким чином, обсяги інвестицій в основний капітал у 2009 р. (у фактичних цінах) повернулися на рівень 2006 р. (рис. 3).

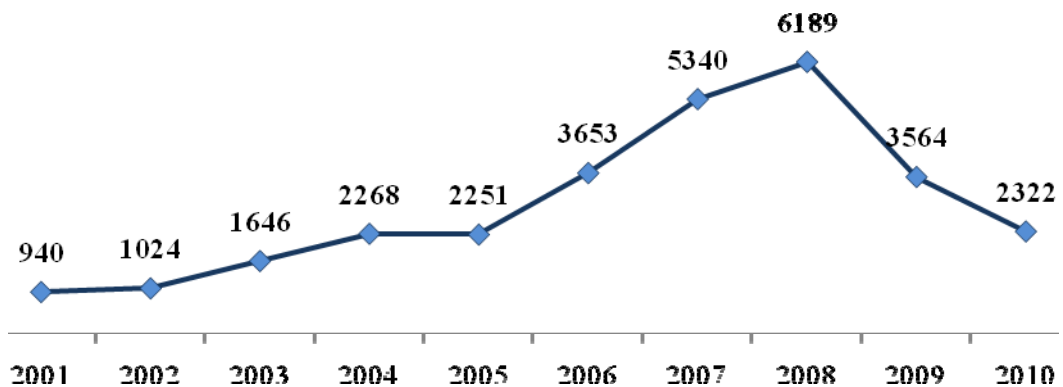


Рис. 3. Динаміка інвестицій в основний капітал машинобудівної промисловості в 2001-2010 рр. (млн. грн., у факт. цінах) [3]

Знижується інноваційна активність підприємств машинобудування, що негативно впливає на конкурентоспроможність товарів галузі. Так, якщо у 2007 р. кількість інноваційно активних підприємств у машинобудівній промисловості становила 23,3 % від їх загальної кількості, то у 2008 р. вона скоротилася до 21,2 %, а у 2009 р. - до 21,1%.

Системні дослідження останніх десятиріч показують, що визначальною умовою оптимального функціонування машинобудівних підприємств, як складних соціально-економічних систем є їх нерівноважна самоорганізація, функціональна стійкість в нерівноважних станах. Нерівновага є такою ж фундаментальною властивістю соціально-економічних систем як рівновага: вона дозволяє детермінувати вільний вибір оптимізаційного синтезу з цілого спектру можливих напрямів. Якщо рівноважний стан є необхідною умовою стаціонарного існування соціально-економічних систем, то й нерівноважний стан є істотним моментом переходу в новий стан, в якому соціально-економічна система придбаває більш високий рівень організації і продуктивності.

Тільки тоді, коли соціально-економічна система втрачає функціональну стійкість, виникають самоорганізаційні процеси

формування нових ефективних структур. Придбаваючи в нових умовах функціонування стабілізуючий стан, соціально-економічна система, таким чином, проходить свої рівноважні стани як проміжні етапи на траєкторіях нерівноважної самоорганізації.

Будь-яка система, що знаходиться в умовах статичного (що не змінюється) зовнішнього середовища прагне стабільного функціонування або стану спокою.

Стійкий розвиток соціально-економічної системи - ця складна динамічна властивість класу керованості, що поєднує в собі вимоги:

- попадання траєкторії розвитку за певний час в цільову безліч станів;
- не виходу її на прогнозованому інтервалі часу з деякої множини «безпечних станів»;
- майже монотонного зростання деяких показників розвитку на певному інтервалі часу з подальшим збереженням їх в заданих інтервалах допустимих значень;
- асимптотичної стійкості (стабілізації) програмної траєкторії;
- гармонізації інтересів сторін.

Головна задача стійкого розвитку соціально-економічної системи полягає в адекватному описі топології областей ринкових аттракторів, як центрів дисипативного структуроутворення економічної реальності. Наприклад для підприємств як соціально-економічних систем не стільки важлива величина ресурсної дії, а оптимальна форма розподілу ресурсів.

Тому малий, але топологічно згаданий резонансний вплив розгортає потенційно багаті ресурси, приховані в економічних структурах. В цьому відношенні особливу роль мають неекономічні чинники, які у багатьох випадках виступають на перший план у формуванні ринкових аттракторів.

З погляду стійкого розвитку управління в складних об'єктах розглядається як телеономний процес дії управляючих структур на керовані підсистеми для досягнення оптимального функціонування об'єкту в цілому. Телеономічність управління є його провідною характеристикою, оскільки будь-яке регулювання припускає досягнення заданого кінцевого стану керованих підсистем як головного завдання управління. На основі певних законів регулювання управляючі структури покликані забезпечити телеоному поведінку складних соціально-економічних систем. Телеономні процеси управління ведуть до підвищення ступеня організованості соціально-економічної системи, до зниження її ентропії. З іншого боку, процес управління складними системами, що схильний до випадкових обурюючих дій, значною мірою залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стохастичних чинників. Через це, телеономний управлінський процес здійснюється вірогідно, в деякому інтервалі можливих напрямів управляючих дій.

За точку відліку ентропії будь-якої соціально-економічної системи можна приймати максимально впорядкований стан системи, коли ентропія системи дорівнює нуля ( $E = E_0 = 0$ ).

Основні види ентропії - це структурна і інформаційна ентропія. Структурна ентропія служить мірою неврегульованості будови системи.

Інформаційна ентропія - це міра невизначеності інформації. Інформація еквівалентна негативній ентропії, або антиентропії.

Оскільки інформаційна ентропія є мірою невизначеності в інформації, то інформаційна ентропія дорівнюватиме нулю, коли невизначеність в інформації відсутня. З іншого боку, інформаційна ентропія приймає максимальне значення, коли є максимальна невизначеність і, отже, містить мінімальну кількість інформації про процес.

Відкриті системи, внаслідок того, що взаємодіють із зовнішнім середовищем, можуть одержувати ззовні енергію, речовину, інформацію і за рахунок цього змінювати свою структуру, підвищувати організованість і визначеність, іноді аж до самоорганізації і тим самим зменшити ентропію системи. Проте зростання організованості і визначеності системи і зменшення її ентропії відбувається за рахунок одночасного зростання ентропії навколишнього середовища. Важливо помітити, що існування процесів із зменшенням ентропії у відкритих системах не суперечить другому закону термодинаміки. Бо всі вони можуть одержувати ззовні запаси енергії, речовини, інформації, що підтримує їх розвиток.

При будь-якій зміні стану і структури відкритої системи та її розвитку зміну її ентропії  $\Delta E$  можна умовно представити з двох складових  $\Delta E = \Delta E_1 + \Delta E_2$ , де  $\Delta E_1$  - зміна ентропії системи (і, як правило, зменшення ентропії  $\Delta E_1 < 0$ ) за рахунок обміну цієї системи із зовнішнім середовищем і отримання ззовні додаткової енергії, речовини, інформації.  $\Delta E_1$  спрямовано у бік нерівноваги та зміни структури системи. Навпаки,  $\Delta E_2$  - зміна ентропії системи ( $\Delta E_2 > 0$ ) в результаті процесів, що відбуваються тільки усередині самої системи без впливу зовнішнього середовища.  $\Delta E_2$ , щоб підвищити організованість системи, завжди мимовільно спрямовано до рівноваги. Причому для незворотних процесів завжди  $\Delta E_2 > 0$ , а для оборотних процесів  $\Delta E_2 = 0$ . Оскільки через другий закон термодинаміки для будь-яких систем, включаючи відкриті, справедливо  $\Delta E_2 \leq 0$ , то загальне зменшення ентропії відкритих систем ( $\Delta E < 0$ ) можливо лише за рахунок складової  $\Delta E_1 < 0$ . Тільки в цьому випадку збільшується організованість і знижується невизначеність системи. Так, підприємство може функціонувати, тільки постійно взаємодіючи із зовнішнім середовищем, одержуючи ресурси або негативну ентропію. Відкриті системи нерівноважні і тому  $E < E_{\max}$ . Отже, нерівноважні системи більш організовані, ніж рівноважні.

Відкриті системи можуть тим більше підвищити ступінь своєї організованості, чим більше вони відкриті до середовища (якщо, звичайно, навколишнє середовище неагресивне і не містить зайвої ентропії, наприклад у вигляді наркотиків, терористів, хвороб) і чим більше одержують від середовища позитивної енергії, речовини, інформації.

Необхідно відзначити, що для того, щоб в системах почалося утворення нової структури, необхідно, щоб звільнення системи від ентропії перевищило деяке критичне значення, що означає, що рівень зовнішньої дії середовища на систему повинен перевищувати якийсь критичне значення.

Таким чином, в соціально-економічних системах будь-які зміни завжди супроводжуються змінами енергії і ентропії.

В ізольованих системах енергія зберігається, а ентропія росте, стосовно відкритих систем з підведенням ззовні енергії, то загальний баланс енергії теж зберігається (з урахуванням її надходження і втрат), ентропія ж зменшується на певну величину, залежну від співвідношення рівня енергії, що отримується і втрачається [4]. Ці особливості енергії і ентропії зробили метод досліджень за допомогою складання і вивчення енергоентропійних балансів – енергоентропіку – універсальним [4].

Енергоентропіка, або енергоентропійний баланс, має свої закони.

*Перший закон - закон збереження енергії.* Жодне підприємство не може функціонувати і розвиватися, якщо не споживає ресурси  $\Delta E$ , які витрачається в процесі діяльності  $W$ , на зміну рівня потенціалу  $\Delta U$  і на викид відходів в середовище  $Q_{oc}$ :

$$\Delta E = \Delta U + W + Q_{oc}. \quad (1)$$

Якщо прийняти, що  $Q_{oc} = 0$ , тоді  $\Delta E = \Delta U + W$ . Робота  $W$  витрачається на зміну стану зовнішніх систем.

*Другий закон – зростання ентропії.* В соціально-економічних системах відбувається зниження впорядкованості, або рівня структури системи, або рівня інформації про систему ( $I$ ). Унаслідок чого ентропія зростає, проте не мимовільно як в закритих системах, а внаслідок зовнішньої дії оточення.

$$\Delta \mathcal{E}_{cmp} \geq \frac{\Delta E}{Y_{cmp}}; \quad \Delta \mathcal{E}_{inf} \geq \frac{\Delta E}{I}; \quad (2)$$

Зростання ентропії постійно призводить до деградації соціально-економічної системи, яка розвивається, змінюючи рівень свого потенціалу.

З другого закону енергоентропіки випливає, що в стані повної рівноваги соціально-економічної системи із зовнішнім середовищем ентропія системи досягає максимального значення ( $\mathcal{E} = \mathcal{E}_{max}$ ), після чого соціально-економічна система не може функціонувати і розвиватися і, отже,

швидкість зростання ентропії в цьому стані дорівнює нулю  $\frac{\Delta \mathcal{E}}{t} = 0$ . Проте можуть існувати або спеціально створюються такі зовнішні умови,

за яких система не може досягти рівноважного, однакового із зовнішнім середовищем стану. Система приходить в стан стаціонарної нерівноваги тоді, коли за таких зовнішніх умов виникнення ентропії має мінімальну швидкість і деградація відбувається дуже повільно, тобто

$$\frac{\Delta \mathcal{E}}{t} = \left( \frac{\Delta \mathcal{E}}{t} \right)_{min}. \quad \text{Такий стан вперше був сформульований І. Пригожиным, який назвав це принципом мінімального виникнення ентропії.}$$

Це, за змістом, принцип максимально можливого збереження структури (впорядкованості) системи в нерівноважному стані.

*Третій закон ентропійних балансів, або енергоентропіки, називається законом зменшення ентропії відкритих систем при прогресивному їх розвитку* [4].

Ентропія відкритих систем в процесі їх прогресивного розвитку завжди зменшується за рахунок споживання з зовнішніх джерел енергії, інформації і речовини, тобто

$$\Delta \mathcal{E}_{cmp} < \frac{\Delta E}{Y_{cmp}}; \quad \Delta \mathcal{E}_{inf} < \frac{\Delta E}{I}; \quad (3)$$

При цьому будь-яка упорядковуюча діяльність і зниження ентропії даної відкритої системи, відбувається за рахунок витрати енергії або інформації, або речовини зовнішньої системи (середовища) і, отже, зростання ентропії зовнішнього середовища або зовнішньої системи, яка віддала свою енергію або інформацію, або речовину даній системі [5].

Таким чином, третій закон зниження ентропії ніби то був протиставлений другому закону підвищення ентропії, але не суперечить йому, оскільки останній стосується ізольованих систем, в яких зміни відбуваються мимовільно, а не до відкритих систем, над якими проводиться та чи інша організуюча, упорядковуюча їх діяльність.

*Четвертий закон енергоентропіки – закон граничного розвитку систем* [4].

Соціально-економічні системи при прогресивному розвитку (вдосконаленні) досягають характерного для кожної сукупності зовнішніх і внутрішніх умов межі, яку можна виразити максимальним значенням відповідного до виду антиентропії ( $\Delta \mathcal{E}_{max}$ ) і негентропії ( $\Delta \mathcal{H}\mathcal{E}_{max}$ )

(кількісна міра порядку, впорядкованості внутрішньої структури системи). Це значення враховується від деякого нульового або ж максимального значення коефіцієнта корисної дії, або максимального значення будь-якого іншого критерію ефективності розвитку або функціонування систем. При цьому такий критерій практично завжди можна звести до відношення енергії, що корисно використовується, до всієї витраченої енергії, або ж досягнутого зростання негентропії, або антиентропії до витраченої енергії.

Цей закон має важливе значення для оцінки граничних можливостей розвитку потенціалу соціально-економічних систем.

*П'ятий закон енергоентропіки – закон конкуренції, або переважного розвитку* [6].

Для енергоентропіки характерні наступні три класи систем:

- а) ті, що саморозвиваються;
- б) ті, що не розвиваються самостійно;
- в) ентропійні.

До систем, що саморозвиваються, відносяться системи, що відтворюють необхідні для своєї цілісності, умови і розвиток яких відбувається на основі внутрішніх суперечностей [4].

До систем, що не розвиваються самостійно, належать ті системи, для розвитку яких необхідні джерела енергії і негентропії, що знаходяться в інших системах, тобто соціально-економічні системи (підприємства).

Ентропійні, або деградаційні, системи - це системи, для яких характерна зростаюча ентропія, розсіяння енергії і речовини.

Оскільки всі процеси саморозвитку протікають з розсіянням енергії та речовини, то з часом вони можуть перестати бути системами, що саморозвиваються, і перетворитися на ентропійні системи.

Отже, до ізольованих систем умовно можна віднести не тільки системи, не взаємодіючи з навколишнім середовищем, але і системи, які в цьому навколишньому середовищі не знаходять умов, достатніх для саморозвитку. Тому вони змінюються у напрямі зростання ентропії, аж до повної деградації і розпаду. Теоретично можна представити і такі ізольовані системи, які, володіючи внутрішнім джерелом розвитку і здатністю відтворювання, випробовують не деградацію, а, навпаки, прогрес і розвиток у бік зменшення ентропії і зростання негентропії [4]. Саме поняття розвитку представляє складний інтегральний процес, що включає прогрес та регрес.

Енергоентропійна основа інформації відома давно, ще до виникнення теорії інформації. Оскільки інформацію вважають функцією стану досліджуваної системи, то збільшення даних про систему означає зменшення невизначеності системи. Це свідчить про зв'язок інформації з вірогідністю стану системи, а, отже, й з ентропією.

Відомо, що зміни, які відбуваються в предметі і явищах в процесі розвитку, мають дві тенденції: прагнення до ускладнення організації і одночасно до спрощення. Тенденція до ускладнення рівноважна накопиченню інформації, а тенденція до спрощення означає зменшення інформації і накопичення ентропії. З іншого боку, розвиток системи – це одночасно і ускладнення, і спрощення форми організації, але при цьому домінуючими є тенденції ускладнення, тобто накопичення інформації і зниження ентропії, очевидно, за рахунок витрати енергії [4].

Однією з найважливіших універсальних, або загальносистемних, закономірностей є закономірність ентропійної рівноваги, або зростання і убування ентропії (або негентропії) у відкритій системі. Ця закономірність визначає стан динамічної рівноваги між порядком і хаосом, між організованістю і дезорганізованістю систем.

За динамічною ентропійною рівновагою між порядком і хаосом в системах можна визначити раціональні шляхи розвитку систем. Будь-яку діяльність підприємств необхідно спрямувати так, щоб забезпечити більш високі темпи зниження ентропії, ніж темпи її зростання в системі.

Відомо, що в системах паралельно протікають два протилежні процеси: зміна ентропії і негентропії. Напрями дії ентропії і негентропії

протилежні, і збільшення в системі негентропії викликає таке ж зменшення ентропії. Однак ентропія та негентропія змінюються в системі за самостійних закономірностями [6].

Із зростанням ентропії системи, якщо ж навпаки, зростання негентропії відстає від зростання ентропії, тоді переважають деструктивні процеси, збільшується її невизначеність, і для того, щоб зменшити цю невизначеність системи, необхідно ввести в систему негентропію (інформацію, знання, впорядкованість). Якщо в системі зростання негентропії випереджає зростання ентропії, тоді в системі переважає прогресивний розвиток і організованість системи в системі, та росте безлад. За динамічною ентропійною рівновагою між порядком і хаосом в системах можна визначити раціональні шляхи розвитку систем.

Висновки. Таким чином, в умовах кризи ефективна діяльність підприємств машинобудівної галузі полягає передусім у здатності підприємства своєчасно та конструктивно реагувати на зміни, що загрожують його нормальному функціонуванню. Саме від внутрішньої діяльності підприємства залежатимуть результативні показники всієї роботи підприємства. Очевидно, що для виходу із кризової ситуації у вітчизняному машинобудуванні необхідно застосувати ефективні макроекономічні регулятори, які б створювали певні переваги вітчизняним виробникам, зменшивши ентропію їх розвитку. За цих умов вітчизняне машинобудування може стати авангардною ланкою промислового комплексу, створюючи умови для технічного переоснащення всіх галузей економіки.

#### РЕЗЮМЕ

Проаналізована діяльність машинобудівної галузі України; визначено тенденції розвитку машинобудування; виявлено проблеми, що уповільнюють розвиток машинобудівних підприємств. Визначено основні види ентропії та досліджено закони ентропійних балансів.

**Ключові слова:** машинобудування, детермінанти, тенденції, ентропія, негентропія, дезорганізованість системи.

#### РЕЗЮМЕ

Проаналізовано діяльність машинобудівної галузі України; визначено тенденції розвитку машинобудування; виявлено проблеми, що уповільнюють розвиток машинобудівних підприємств. Визначено основні види ентропії та досліджено закони ентропійних балансів.

**Ключові слова:** машинобудування, детермінанти, тенденції, ентропія, негентропія, дезорганізованість системи.

#### SUMMARY

Activity of machine-building industry of Ukraine is analysed; progress of engineer trends are certain; found out problems which slow development of machine-building enterprises. The basic types of entropy are certain and the laws of entropy balances are investigational.

**Keywords:** engineer, determinant, tendencies, entropy, negentropy, dezorganizovannost' systems.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Державна програма розвитку промисловості на 2003-2011 роки [Електронний ресурс]: Міністерство промислової політики України. – Режим доступу: [http://industry.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=36412&cat\\_id=36198](http://industry.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=36412&cat_id=36198).
2. Концепція загальнодержавної цільової програми розвитку промисловості України на період до 2017 року. Проект [Електронний ресурс]: Міністерство промислової політики України. – Режим доступу: [http://industry.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=57967&cat\\_id=57966](http://industry.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=57967&cat_id=57966).
3. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Алексеев О.В. Материальность и идеальность синергетического подхода: Проблема идеальности в науке / Алексеев О. В. – М.: АСМИ, 2000. – 354 с.
5. Кобозов Н. И. Исследование в области термодинамики, процессов информации и мышления / Кобозов Н. И. – М.: Изд-во МГУ, 1971. – 307 с.
6. Лийв Э. Х. Обобщенная негентропия, ее поле и информационная среда / Лийв Э. Х. – Таллин: ТТУ, 2001. – 298 с.

УДК 331.101.3

### ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ СИСТЕМО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

**Бычкова О.В.**, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий Донецкого национального университета

Любые социальные организмы, будь то фирма, социальный институт или государство на определенном этапе своего развития сталкиваются с неизбежным барьером предельной производительности. Исходящий продукт уже не может быть усовершенствован как в количественном, так и в качественном уровне. Совершенствование технологий и повышение заработной платы обычно не имеет в этом случае существенного эффекта, поскольку эти процедуры исчерпали себя на предыдущем этапе. Поэтому все чаще используется человеческий фактор, т.е. мотивация.

В последнее время термин «мотивация» прочно вошел в терминологию многих общественных наук. Постепенно и к отечественным управленцам (не только теоретикам, но и практикам) приходит осознание того, что человек на позициях исключительно исполнителя, наемного работника не будет трудиться достаточно эффективно. Такая политика может держаться лишь на энтузиазме или на репрессиях, но, как показала история, не слишком эффективно: энтузиазм быстро улетучивается, а страх от репрессий проходит.

Учитывая нынешнюю ситуацию в Украине, рассматривая особенности экономического и функционального развития ее структур, можно прийти к выводу, что время мотивации, основанной лишь на денежном поощрении, постепенно уходит в прошлое. Поэтому необходимо развитие и совершенствование существующих теорий мотивации, рассмотренных в работах российских и украинских ученых А.С. Афонина, Л.В. Балабановой, Д.П. Богини, О.А. Гришновой, А.В. Калины, А.Я. Кибанова, Н.Д. Лукьянченко, О.Ф.Новиковой, Э.А. Уткина, С.В. Шекшни. Разработанные на базе западной научной парадигмы (работы Дэвида Макгрегора, Уильяма Оучи, Авраама Маслоу и других), эти теории являются классическими в истории развития моделей мотивации. Но, изучая их, не следует также забывать, что любые слепо перенятые схемы редко приносят пользу. К тому же самая молодая из этих теорий была разработана десятилетия назад, а это значит, что требуются более новые, адекватно отражающие реальность модели. Все это красноречиво свидетельствует о необходимости и актуальности развития новейших теорий мотивации, и их использования, как в отечественном, так и мировом менеджменте.

Цель данной статьи - доказать необходимость выработки новейших теорий мотивации для отечественной и мировой теории управления, а также определить основные положения системно-функциональной теории мотивации.

Разработка концепций мотивации как структурной части организации пока еще находится в фазе становления, в особенности это касается менеджерских отраслей науки. Кое-какие попытки в этом направлении предпринимались социальной психологией организаций, где мотивация выступала лишь как часть организационного климата. Для теории управления важен тот



факт, что мотивация – это не только индивидуальный процесс, но и сложно организованная система, которая имеет свою структуру, функции и подчиняется только вышестоящей системе, т.е. организации.

Свою оригинальную концепцию организационной структуры предложил Бех В.П. на основе собственной теории социального организма [2, 3]. Организменный уровень, по его мнению, является особым этапом саморазвертывания универсума, который включает в себя тканевый, клеточный, видовой и родовой подуровни.

Подуровень простейших производственных организмов появляется в результате особого процесса, который называется органоценоз. Новизна идеи состоит в том, что на этом уровне противоречие между личностью и обществом протекает в организационной форме, имеющей следующий вид (рис. 1).

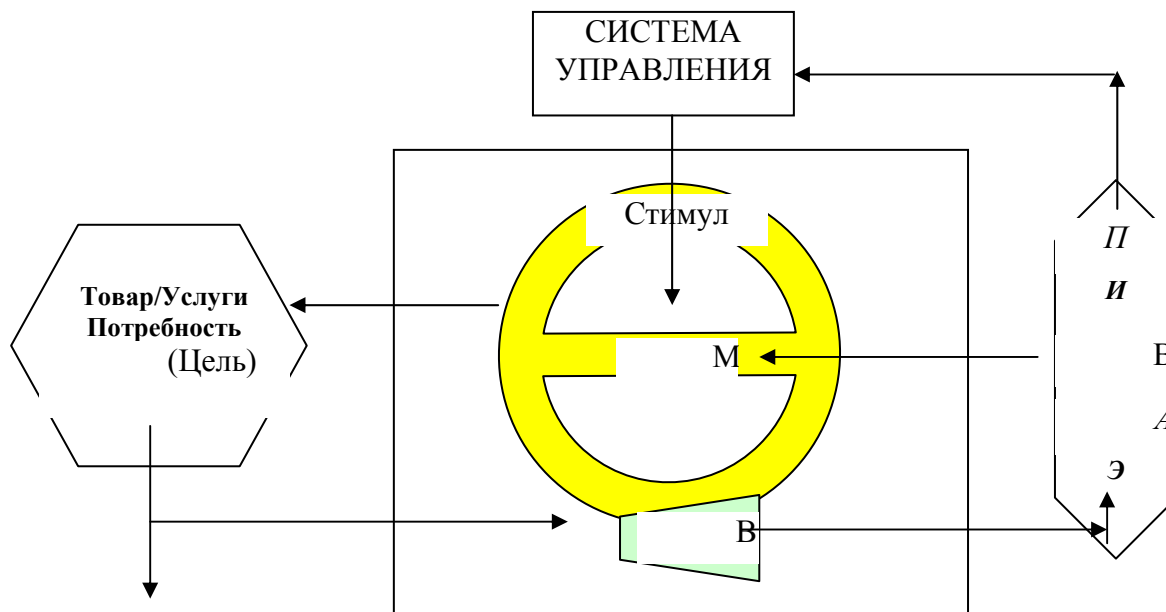


Рис. 1. Эвристическая модель организма фирмы

где ВФИ – внутрифирменная идеология;

ВФСЦ – внутрифирменная система ценностей;

Э, А, И, П – экономические, антропологические, идеологические и политологические ценности организации, включающие ее в организм страны.

Из представленной модели видно, что механизм самодвижения простейшего социального организма состоит из двух фаз: *прямой* – от потребности общества в товарах или услугах до внутрифирменной системы ценностей и *обратной* – от внутрифирменной системы ценностей до товара или услуги, произведенных для снятия потребности человека.

Внутрифирменная идеология есть момент духовного производства и воспроизводства простейшего социального организма, а мотивация выступает моментом материального производства, в ходе которого работники предприятий, организаций или учреждений производят товар или услугу. Стимулирование, как функция системы управления, направлено на удержание процесса жизнедеятельности простейшего социального организма в пределах определенного диапазона изменений. Более подробно о каждом элементе можно рассказать следующее:

*Система управления* – внутрифирменный орган, который определяет структуру, цели организации, а также пути и способы их достижения, в связи с чем имеет возможность воздействовать на все структуры организации.

*Стимул* – это прямое (чаще всего материальное) воздействие на человека. Стимул характеризуется тем, что он дает лишь побудительный толчок к поведению, не определяя в какую сторону будет направлена активность работников. Направленность производственного поведения будет определяться также внутренним отношением работников к исполняемым обязанностям, а это уже определяет мотив их трудовой деятельности.

*Мотив* – ценностное отношение человека к своей работе в организации, внутреннее побуждение, существующее на основе ценностей как личных, так и организационных.

На базе этой теории представляется четкая возможность построить функциональную схему мотивации, поскольку последняя недостаточно четко изображена на ней. В эвристической модели организации показаны лишь наиболее общие и качественно важные элементы и связи, включая как внешние, так и внутренние. Предложенная же ниже схема мотивационного процесса будет включать в себя лишь внутренние структуры организации (рис. 2).

Здесь общественная потребность представлена как начальное звено функционирования всей системы. Выступая как основа саморазвертывания всего организма фирмы, она является внешним толчком к ее функционированию. Потребности общества в данном случае делают необходимой и возможной любую мотивацию вообще.

Личные потребности выступают также основой и базой жизнедеятельности организма фирмы, но уже представляют здесь индивидуальный уровень актуализации и снятия потребностей. Индивидуальная потребность – это то, что заставляет работника принимать участие во всеобщем, коллективном процессе труда, который одновременно может решать как внутрифирменные, так и индивидуальные проблемы. Если бы не было этих потребностей, то не существовало бы и мотивации, поскольку не имела бы места личная заинтересованность в труде.

Эти потребности имеют многоуровневый, иерархичный характер, о чем еще говорил А. Маслоу, и зачастую могут вступать в противоречие не только с потребностями общества, но и внутри своей иерархии. Выделяют следующие уровни потребностей, которые заняты во внутрифирменной деятельности:

1. Утилитарная (организационно-практическая) сфера мотивации. Эта сфера включает в себя мотивацию трудовых функций, творческой актуализации, а также карьеры и вознаграждения. В целом, можно сказать, что данная сфера потребностей действует по принципу удовлетворения «здесь и сейчас».

2. Организационно-институциональная мотивация. Этот уровень включает в себя мотивацию соучастия, сотрудничества, авторитета и социального признания, а также независимости и подчинения. В целом же можно утверждать, что этот уровень актуализирует в работниках их социальные потребности.

3. Менталитет организации. Этот, наиболее верхний, уровень мотивации включает в себя смыслообразующие механизмы поведения человека, в том числе затрагивая его смысложизненные ценности.

Снятие противоречия между общественными и индивидуальными потребностями в фирме находит свое разрешение в организационных целях. Организационные цели здесь выступают как определенный компромисс индивидуального и общественного начала, общий знаменатель, под который можно подвести две противодействующие силы с выгодой для каждой из них.

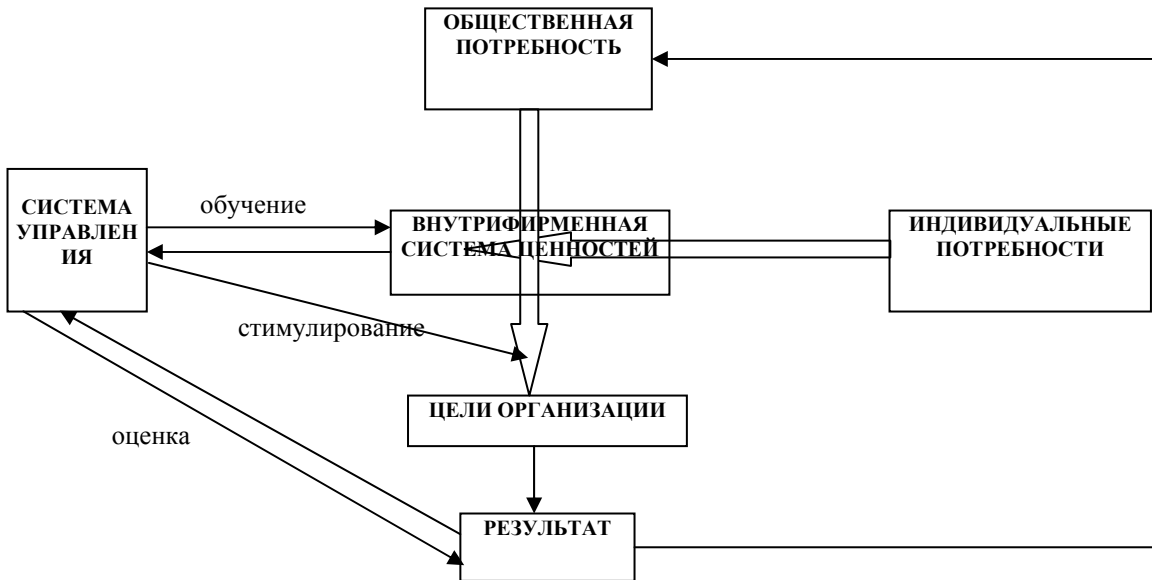


Рис. 2. Функциональная модель мотивации

Такое разрешение противоречий возможно лишь при предварительной «обработке» индивидуальных целей в системе внутрифирменных ценностей. Это организационное образование представляет собой те нормы поведения, те ценности и правила, которые выработались в ходе жизнедеятельности и признаются большинством сотрудников. Сюда входят также мифы и легенды фирмы, которые возникли и функционируют в ходе ее развития. С помощью данной системы ценностей новые работники имеют возможность быстрее включаться в общий климат организации, осваивать новые для них виды и приемы работы, а также корректировать собственные потребности с учетом общих.

Результат труда является материальным показателем эффективно или неэффективно построенной мотивационной среды в организации [4]. Это продукт, который организация получает на выходе. С получением результата можно говорить о завершении цикла функционирования мотивационной структуры. Здесь либо полностью удовлетворяется какая-либо потребность (что бывает крайне редко) и исчезает сама необходимость дальнейшего существования организации, либо начинается качественно новый виток, т.е. обратная фаза функционирования мотивационного процесса.

Важнейшую роль в этой схеме играет система управления, которая координирует практически все процессы, происходящие в организации. В мотивационной сфере ее функции можно свести к трем основным: стимулирование, обучение, оценка. Прежде чем рассмотреть эти функции следует указать, что мотивация, как и все остальные структуры организации, также требует централизованного управления. Это управление может осуществляться через властные полномочия, через традицию и личное влияние.

*Стимулирование* – это основное и прямое воздействие системы управления на мотивационный процесс. Однако при этом нужно учитывать и внутреннюю мотивацию сотрудников фирмы. Разделение мотивации на внешнюю (т.е. прямое стимулирование) и внутреннюю, которое имело место раньше уже не актуально сегодня, равно как и разделение управленческой парадигмы на японскую и американскую. Сегодня большинство фирм руководствуются формулой: стимулирование с целью роста производительности плюс личный интерес к работе.

*Обучение* – это очень тонкая и многогранная функция системы управления, которая означает воздействие на внутрифирменную систему ценностей и идеологию с целью формирования определенного организационного климата. Эта форма воздействия позволяет приспособлять самые крайние индивидуальные различия работников к организационным условиям труда. Сюда также можно отнести формирование миссии и организационной культуры.

*Оценка* означает осуществление надзора и контроля за реализацией целей информации, которая одновременно выступает индикатором эффективности стимулирования и обучения работников.

Существенным замечанием будет также то, что во всех воздействиях системы управления должна присутствовать обратная связь для реагирования на все изменения.

В целом, к функциям системы мотивации в организационной структуре относят:

- интеграционная, позволяющая работать различным людям в рамках одной организации;
- обучающая, которая формирует у сотрудников навыки наиболее эффективного труда;
- адаптирующая, т.е. способствующая быстрому включению новых работников в организационные процессы.

Таким образом, определено, что мотивация выступает в организации как раз тем стержнем, который пронизывает все ее уровни, позволяет всем органам взаимодействовать между собой и обеспечивает нормальную жизнедеятельность системы в целом.

**РЕЗЮМЕ**

В статье рассмотрены базовые положения системно-функциональной теории мотивации персонала организации, предложена функциональная модель мотивации и определены её основные термины.

**Ключевые слова:** мотив, мотивация, персонал, стимулирование.

**РЕЗЮМЕ**

У статті розглянуті базові положення системно-функціональної теорії мотивації персоналу організації, запропонована функціональна модель мотивації та визначені її ключові терміни.

**Ключові слова:** мотив, мотивація, персонал, стимулювання

**SUMMARY**

The article considers the basic provisions of the systemic-functional theory of motivation of the personnel organization, a functional model of motivation and defined its main terms.

**Keywords:** motive, motivation, personnel, promotion.

**СПИСОК ЛИТРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ:**

- 1.Афонин А. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие / А. Афонин. - К.: МЗУУП, 1994 - 304 с.
- 2.Бех В.П. Социальный организм: Философско-методологический анализ / В.П. Бех. - Запорожье: Тандем У, 1998. - 188 с.
- 3.Бех В.П. Социальный организм учебной формы: теоретические и практические аспекты / В.П. Бех. // Культурологічний вісник Нижньої Наддніпрянщини. - 1995. - вип. 2. - С. 18-22.
- 4.Бычкова О.В. Современные подходы к формированию мотивационной среды и системы предприятия / О. В. Бычкова. // Економічний простір. - 2011. - №45. - С.224-235.

УДК 331:658

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Важинская В.В.**, к.э.н., старший преподаватель кафедры УПиЭТ ДонНУ

Постановка проблемы. Управление людьми имеет практически такую же древнюю историю как человечество, поскольку оно появилось одновременно с возникновением первых форм человеческих организаций - племён, общин, кланов. По мере экономического развития и появления крупных организаций, управление персоналом превратилось в особую функцию управления, требующую специальных знаний и навыков. В организациях были созданы специальные подразделения, состоящие из людей, обладающих такими знаниями и навыками – службы человеческих ресурсов. С развитием научно-технического прогресса и усложнением организаций во второй половине XX века расширились функции этих служб – администрирование льгот и поддержание отношений с профсоюзами, дополнилось подбором, обучением и развитием персонала, созданием систем компенсации, развития карьеры, коммуникации, и значительно выросло их значение для организации.

Существует реальная возможность практического решения этих проблем с помощью использования стратегии управления персоналом и принципов маркетинга, представляющего собой основу управления промышленным предприятием. Основным принципом маркетинга является ориентация на потребителя.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам управления кадровым потенциалом предприятия посвящено большое количество научных исследований отечественных и зарубежных авторов в частности таких как В.М.Данюк, А.Я. Кибанов, Н.Д.Лукияченко, Г.В.Назарова, В.Н.Петюх, В.Г.Щекин. Однако практически отсутствуют исследования, посвященные комплексному, взаимосвязанному изучению вопросов, связанных с использованием принципов маркетинга в управлении кадровым потенциалом предприятия [1, с. 64-87].

Актуальность статьи обусловлена тем фактором, что управление людскими ресурсами находится в тесной связи с реализацией стратегии бизнеса, с личной заинтересованностью каждого работника организации, без которой не возможно добиться положительных результатов в производстве конкурентоспособных товаров и решении социальных вопросов. Вместе с тем ряд принципиальных аспектов этого направления требует уточнения, дальнейшего развития.

Цель статьи - систематизация теоретических и прикладных вопросов маркетинговой стратегии управления персоналом на крупном промышленном предприятии.

Изложение основного материала. За последние десятилетия произошло коренное изменение принципов функционирования экономики Украины. Переход от планово-распределительной системы к рыночным отношениям потребовал коренной перестройки системы управления как внутри организации (предприятия), так и применения новых для отечественных производителей принципов взаимоотношения с внешней средой - поставщиками сырьевых ресурсов, потребителями продукции, конкурентами, представителями государственной власти [1, с.84-87].

Анализ показывает, что на большинстве промышленных предприятий Украины низкие показатели работы связаны с тем, что попытки руководителей сохранить либо получить конкурентное преимущество на рынке, не приводят к должным результатам так как не предусматривают необходимого комплекса мероприятий маркетинговой стратегии. В своей деятельности большинство руководителей предприятий и компаний не увязывают планы стратегического развития с кадровой политикой. Политика использования человеческих ресурсов оказывается в противоречии со стратегией бизнеса, это неизбежно отрицательно сказывается на результатах деятельности компании.

Проведенные автором статьи исследования позволяют обобщить, данные которые отражают особенности кадровой политики до и после проведения реформы экономики в Украине (табл. 1.).

С 1991 г. в Украине утверждается капиталистическая философия в бизнесе, которая проявляется в постприватизации, накоплении банковского капитала, переделе собственности и рынков сбыта, абсолютизации роли прибыли, жесткой конкуренции [2, с 31-35]. Таким образом, в Украине имеет место очевидное социальное противоречие между объективными требованиями к компетентности работников предприятия (фирмы), управленческих кадров и реальными проявлениями сущности управленческих качеств руководителей и способностями исполнителей.

Одной из составляющих кризисной ситуации экономики является кризис труда, все признаки которого налицо: полностью девальвированы трудовые ценности, труд потерял свою смыслообразующую функцию, труд превратился из основы образа жизни в средство выживания.

Создание производства мирового класса всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные концепции организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль, но реализация всех возможностей, заложенных в новых методах управления, зависит от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

Таблиця 1

Особенности кадровой политики в Украине

Характеристики	До реформы экономики (1985-1990 гг.)	После реформы (1991 г. - по настоящее время)
Тип власти в обществе	Автократия - проявилась в форме господства партийно-государственного аппарата и их лидеров над всем народом. На предприятиях поддерживалась жесткая власть директора под контролем парткома	Демократия - на предприятиях властные функции осуществляются собственниками имущества и назначенными ими менеджерами
Стиль руководства	Автократический - концентрация власти у руководителей партийных, советских и хозяйственных организаций по принципу демократического централизма	Смешанный (с преобладанием авторитарного и демократического стиля) - отражение интересов собственников и трудового коллектива предприятия
Философия предприятия	Коммунистическая - сильное влияние Программы КПСС и Морального кодекса строителя коммунизма, подчинение личных интересов и потребностей общегосударственным интересам	Социалистическая –возрастание роли групповой философии фирмы на основе глобальных целей предприятия, общечеловеческих ценностей, религии, социальных благ и гарантий
Соблюдение прав человека	Права человека нарушались в части свободы слова, печати, права на жилище и свободу передвижений	Приоритеты соблюдения Всеобщей декларации прав человека ООН
Роль трудового коллектива в управлении предприятием	Не имела существенного значения по сравнению с мнением администрации, вышестоящего хозяйственного органа и партийной организации	На втором плане после собственника. Имеет значение в формировании планов социального развития, определении условий оплаты труда, участвует в управлении в качестве мелких акционеров
Принцип найма руководителя	Назначение руководителя предприятия проводилось вышестоящим государственным органом по согласованию с партийным комитетом	Наем, назначение и избрание руководителя предприятия осуществляются собственником предприятия или уполномоченным им органом (советом, правлением)
Отрицательные явления в кадровой политике	Злоупотребление служебным положением; карьеризм; кабинетный подбор кадров; удаленность от масс; зажим критики, гласности; нарушение принципа социальной справедливости	Групповой эгоизм; заигрывание с трудовым коллективом и собственником; стремление продлить контракт на как можно более долгий срок; подбор кадров по принципу личной преданности; хозяйственная деятельность через дивиденды и премии; использование лобби и фракций в органах управления

Систему кадрового маркетинга, как рыночную концепцию управления, можно рассмотреть с точки зрения выделения четырех блоков комплексных функций и ряда подфункций в каждом из них.

Структурно их можно представить следующим образом:

1. Аналитическая функция.
2. Производственная функция.
3. Сбытовая функция (функция продаж).
4. Функция управления и контроля.

Схематически место маркетинга можно представить в системе определенных понятий (рис.1.).

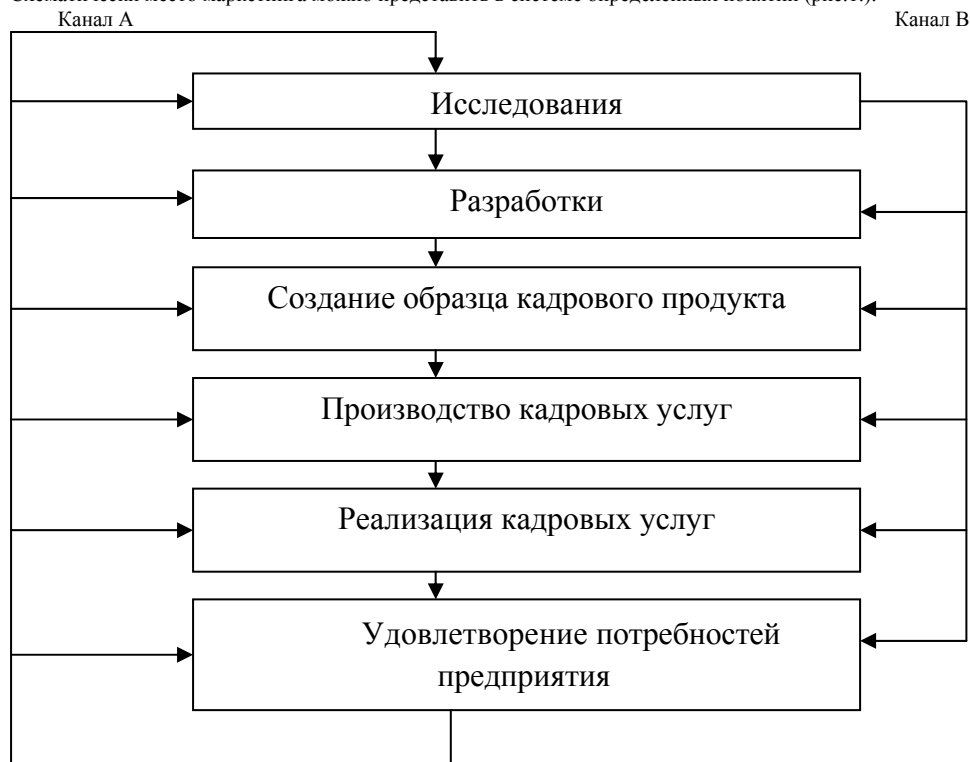


Рис. 1. Схема связей в маркетинговой системе управления кадровым потенциалом предприятия

Исходя из такого подхода расстановку персонала необходимо производить по результатам комплексной оценки, плановой служебной карьеры, условий и оплаты труда персонала.

Исследование рынка кадровых услуг показывает, что для повышения эффективности управления персоналом руководители предприятий и кадровых должны разрабатывать стратегии и методы уменьшения риска, которые позволили бы им действовать с относительной уверенностью и легкостью в тех ситуациях, когда информации недостаточно, а последствия действий не подлежат расчету.

Для уменьшения воспринимаемого риска до принятия решения о подборе персонала кадровая служба может использовать самые различные виды информации: персональные источники (семья, соседи, друзья); коммерческие источники (центры занятости, учебные заведения); публичные источники (официальные публикации). Чем выше воспринимаемый риск, тем более обширным должен быть информационный поиск.

Внедрение маркетинговой кадровой стратегии ОАО "Концерн "Стирол" в практику деятельности промышленных предприятий Украины будет способствовать повышению эффективности их работы.

Организация маркетинговой деятельности предприятия по управлению персоналом представлена на рис. 2.

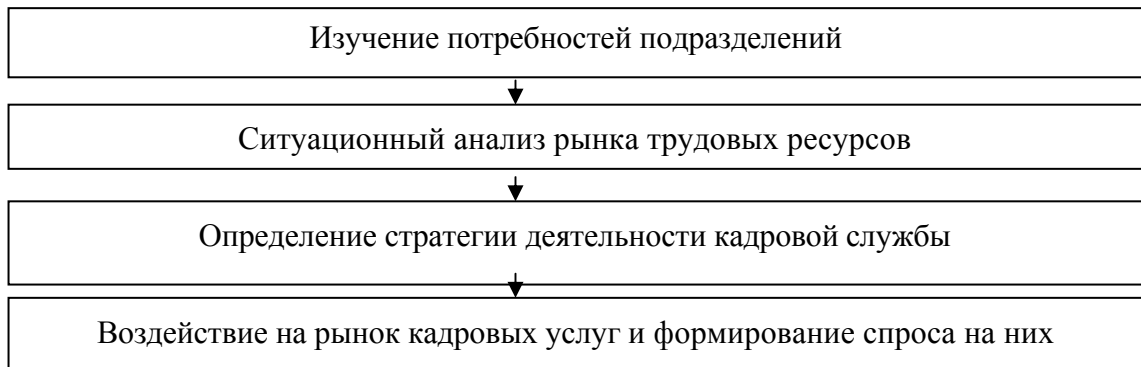


Рис.2. Организация маркетинговой деятельности предприятия по управлению персоналом

Для того чтобы обеспечить заинтересованность руководителей, менеджеров, специалистов и рабочих в реализации новых научных и технических идей, необходимо создавать условия для их заинтересованности в снижении норм затрат ресурсов на единицу полезного эффекта продукции [3, с.126-132; 4, с 45-49].

Использование принципов и закономерностей маркетинговой стратегии по управлению персоналом на промышленных предприятиях Украины (рис.3) подчеркивает необходимость и целесообразность соблюдения в действиях кадровых служб двух важнейших условий:

ориентация на рыночную стратегию в целом, а не на минимизацию расходов в отдельных звеньях систем управления и производства;

постановки четких целей на всех этапах маркетинговой деятельности.



Рис. 3. Схема рекомендуемой маркетинговой стратегии управления персоналом на предприятиях

Выводы. Главные стратегические решения в области кадрового менеджмента определяются качеством человеческих ресурсов. Успех может быть достигнут при реализации следующих задач: персонал-стратегии; кадровой логистики.

В результате проведенных исследований осуществлены анализ и практическое решение актуальной экономической проблемы - управление персоналом на промышленном предприятии на основе принципов стратегического маркетинга.

Основные выводы и результаты, вытекающие из научных исследований, сводятся к следующему:

1. Сформулированы и обоснованы концептуальные подходы к проблеме повышения эффективности кадрового потенциала предприятия за счет объединения стратегии бизнеса предприятия и стратегии управления трудовыми ресурсами, которые учитывают влияние внешней и внутренней среды, объединение долгосрочных и краткосрочных целей, мотивационные процессы.

2. На основе анализа деятельности службы персонала промышленного предприятия, зарубежного и отечественного опыта кадровых служб, исследования системы управления персоналом обоснована необходимость использования маркетингового подхода с целью повышения качества взаимодействия между отделом кадров и отдельными подразделениями предприятия, что в конечном итоге ведет к повышению эффективности работы промышленного предприятия. Обосновано и введено понятие кадрового маркетинга, который является основой создания эффективной системы управления кадровым продуктом на предприятии.

На основе установленных целей связей и взаимодействия между созданием промышленного продукта и системного движения трудовых потоков необходимы методики подбора, расстановки, аттестации, непрерывного повышения квалификации и ротации кадров промышленного предприятия.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены особенности и основные направления совершенствования маркетинговой стратегии управления персоналом на предприятии с точки зрения концептуальных методов персонал-стратегий и кадровой логистики.

**Ключевые слова:** персонал, кадровая политика, маркетинг, маркетинг персонала, кадровая логистика.

#### РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто особливості й основні напрямки вдосконалення маркетингової стратегії управління персоналом на підприємстві з погляду концептуальних методів персонал-стратегій і кадрової логістики.

**Ключові слова:** персонал, кадрова політика, маркетинг, маркетинг персоналу, кадрова логістика.

#### SUMMARY

In article features and the basic directions of perfection of marketing strategy of human resource management at the enterprise from the point of view of conceptual methods of personnel-strategy and personnel logistics are considered.

**Key words:** personnel, personnel selection, marketing, personnel marketing, personnel logistics.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ІСТОЧНИКОВ:

1. Белоусов А.В. Кадровый маркетинг в управлении персоналом крупного промышленного предприятия / А.В.Белоусов, Р.Р. Ларина // Збірник наукових праць. Економіка, Менеджмент, Підприємництво. - №4. – 2001. – С. 84-87.
2. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация / А.Э.Воронкова. - Луганск: СНУ, 2000. - С.31-35.
3. Белоусов А.В. Маркетинговый подход к управлению персоналом /А.В.Белоусов //Экономико-управленческие аспекты повышения эффективности производства. - ДонГАУ, ИЭП НАНУ.- Донецк, 2000. - С. 126-132.
4. Янковский Н. А. Прогнозирование развития крупного производственного комплекса: теория и практика / Н.А.Янковский.- Донецк; Донеччина, 1999.-158 с.

УДК 658.114:334:330.4

#### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ В ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОРПОРАТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

**Воробьев В. Н.**, к.э.н., доцент дон ну, г. Донецк

**Матюнина М.В.**, аспирант дон ну, г. Донецк

Постановка проблемы. Совершенствование корпоративного управления, интеграционными трансформациям в промышленности и разработка моделей оценки результативности управления в промышленных структурах.

Анализ последних исследований и публикаций. Методологические основы исследования природы интеграционных процессов в производстве заложены в трудах М.Добба, Р.Коуза, Ф.Найта, Ж.Тироля, О.Уильямсона, К.Эрроу и других исследователей.

Значительный вклад в исследование интегрированных организационно – экономических форм в промышленности внесли советские ученые. Среди отечественных исследований выделяется несколько периодов интереса к проблемам развития интегрированных корпоративных организаций в промышленности.

В 70-е и 80-е годы XX века были опубликованы вызвавшие большой интерес работы С.Губара, Р.Лещинера, А.Панченко, А.Селезнева, Ю.Субоцкого, В.Эйтингона и других ученых. Теоретические подходы и обобщения, содержащиеся в этих работах, отражали накопленный к тому времени опыт построения громоздких структур управления применительно к потребностям крупных государственных объединений со сложной технологической и производственной структурой в советской экономике.

Значительный вклад в исследование корпоративных организаций в постперестроечный период внесли С.Авдашева, И.Беляева, Ю.Винслав, И.Владимирова, А.Володин, Е.Губин, Т.Долгопятова, А.Жуплев, М.Ионцев, А.Осиновский, С.Орехов, А.Радыгин, В.Смирнова, М.Старовойтов, И.Храброва, В.Шеин, М.Эскиндаров, А.Яковлев, Ю.Якутин и др.

Различные теоретические и методические подходы к оценке деятельности, результативности управления интегрированными корпоративными организациями разработаны в трудах экономистов таких, как М.Баканов, С.Валдайцев, П.Друкер, В.Ковалев, Д.Нортон, В.Родионова, Е.Стоянова, А.Шеремет и др. Особый интерес вызывают работы Д.Нортон и Р.Каплана о сбалансированной системе показателей реализации корпоративной стратегии.

Цель данного исследования заключается в анализе результативности управления в интегрированных корпоративных организациях промышленности

Изложение основных результатов исследования. С целью уточнения содержания понятия «корпорация» проанализирована существующая терминология и обобщены характерные черты корпоративных организаций.

Исследование природы корпоративных отношений как базы для функционирования корпоративной организации выявило признаки подобных отношений – согласованность, обезличенность, иерархичность (рис.1).



Рис. 1. Признаки корпоративных отношений [1]

Изучение специфики взаимодействия участников позволило уточнить понятие «корпорация». Под «корпорацией» понимается любая из существующих форм объединения предпринимателей или юридических лиц (как простое, так и групповое объединение), в основу которого положены корпоративные отношения [2]. Учитывая, что групповые формы объединения (поликорпорации) являются следующим этапом развития простых форм объединения в виде самостоятельных обособленных организаций (монокорпораций), понятие «корпорация» является обобщающим для всех форм, построенных на принципах корпоративных отношений (см.табл. 1).

Анализ терминологии, используемой для обозначения групповых форм объединения юридических лиц (поликорпораций), и исследование процессов интеграционных трансформаций в промышленности позволили уточнить понятийный аппарат, применяемый для обозначения крупных групповых структур. Понятие «интегрированная корпоративная организация», базирующееся на понятиях «корпорация» и «интегрированная организация», предполагает социально-экономическую общность, основанную на корпоративных отношениях и интеграционном взаимодействии с использованием договорных и/или имущественных инструментов координации, глобальной целью создания которой является обеспечение достижения интересов ее участников. Базовые принципы функционирования интегрированных корпоративных организаций – интеграция, организация и корпоративные отношения [4].

Выявлены признаки интегрированных корпоративных организаций – официальная регистрация статуса интегрированного объединения; использование имущественных и договорных инструментов координации.

Следующая группа проблем связана с анализом иерархии корпоративных интересов. Глобальной целью создания корпорации является обеспечение согласования интересов участников объединения. В работе предложен подход к определению иерархии корпоративных интересов, предполагающий существование системы корпоративных интересов и наличие в ее рамках первичного (высшего) интереса (цель деятельности корпорации) и интересов ее отдельных групп участников (вторичных интересов) (рис.2).

Таблица 1

Систематизация форм корпораций [3]

Признаки систематизации	Тип корпоративной организации		
	монокорпорация	поликорпорация	
Форма объединения	простая форма	групповая форма объединения	
Характер интеграционного объединения	имущественный	имущественный	договорной
Тип корпоративной структуры	жесткая корпоративная структура	жесткая корпоративная структура	мягкая корпоративная структура

Реализация интересов участников корпорации посредством механизма корпоративного управления организует участников в целостную, единую социально-экономическую общность.

Третья группа проблем связана с существованием особенностей систем управления в интегрированных корпоративных организациях. Особенности систем управления в интегрированных корпоративных организациях обусловлены корпоративной природой объединения, спецификой организационной структуры управления; составом и компетенцией высшего органа управления, совета директоров, исполнительных органов; ролью собственников в контроле за деятельностью менеджмента. Для характеристики системы корпоративного управления особенно важными являются структура совокупного собственника (по долям участия в капитале) и тип собственников. Существует целый ряд общих черт и существенных отличий организационных структур управления моно- и поликорпорациями.

В рамках монокорпорации (общества, не имеющего дочерних и зависимых фирм) проблема повышения результативности системы управления главным образом состоит в формировании оптимальной организационной структуры. В поликорпорациях проблема управления усложняется вследствие наличия отношений владения, основанных на участии одного общества в капитале другого. Результативность структуры управления интегрированной корпоративной организацией снижается из-за более значительных транзакционных издержек [4].

Четвертая группа проблем определяется необходимостью разработки методики измерения результативности управления интегрированных корпоративных организаций. Оценка степени реализации стратегии интегрированной корпоративной организации и достижения определенных результатов деятельности под влиянием сложившейся в корпорации системы управления, т.е. измерение результативности управления, осуществляется в интересах как самой корпорации, так и ее инвесторов.

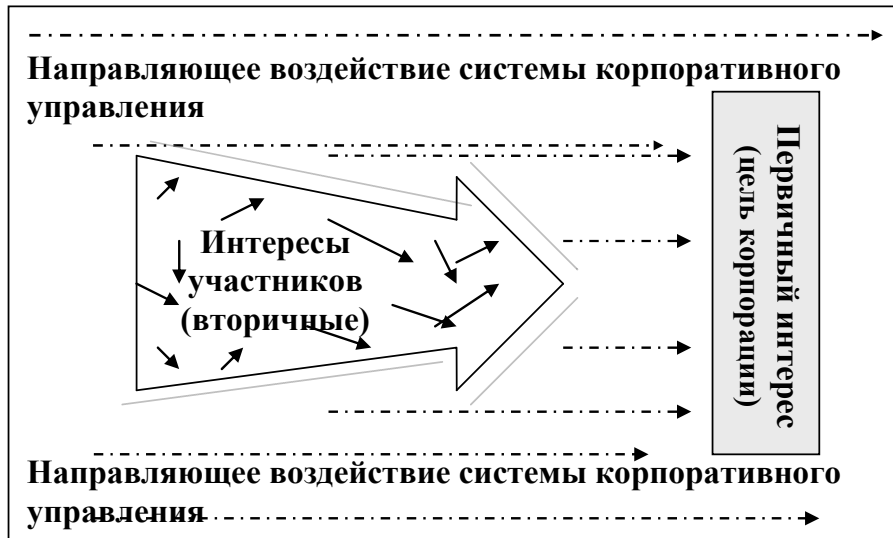


Рис. 2. Система корпоративных интересов (разработка авторов)

Традиционная оценка результатов деятельности организации сводится к анализу в трех направлениях (оценка эффективности деятельности корпорации, оценка рыночной стоимости корпорации, оценка системы корпоративного управления корпорации) (рис.3) и не обеспечивает учет фактора управления в организации.

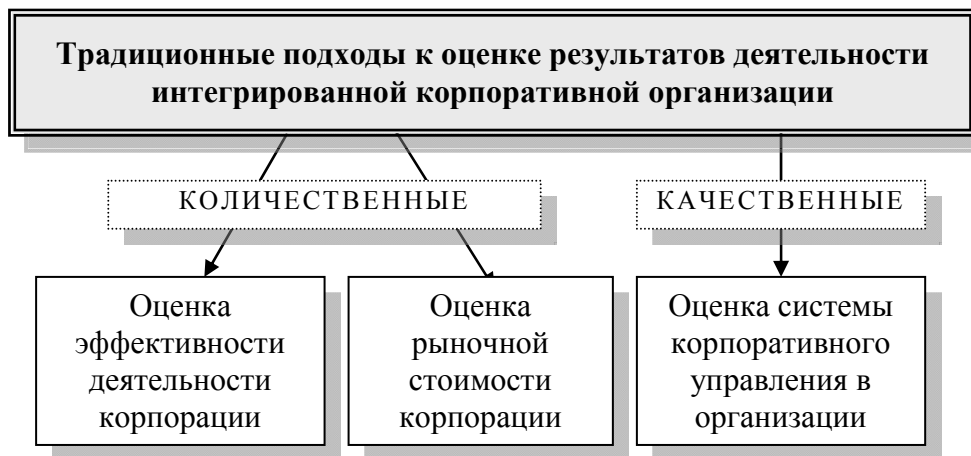


Рис. 3. Систематизация традиционных подходов к оценке результатов деятельности интегрированной корпоративной организации [5]

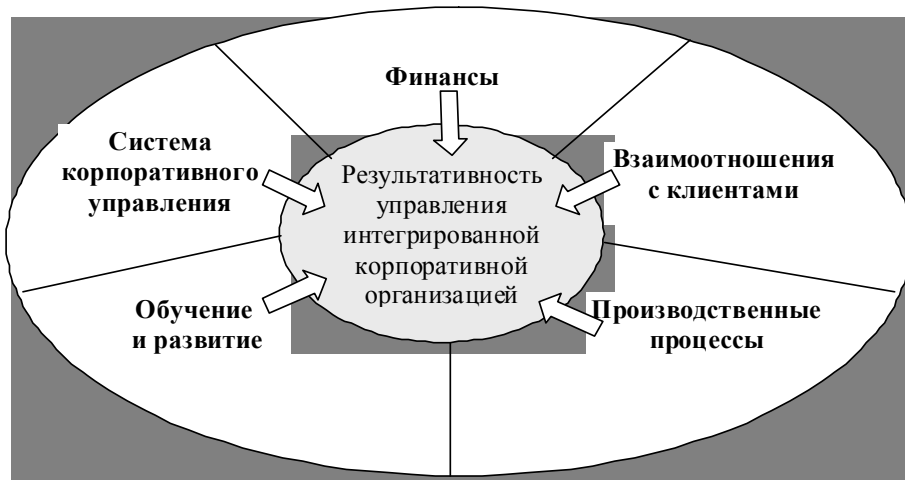


Рис. 4. Обеспечение результативности управления в интегрированной корпоративной организации (разработка авторов)



Многообразие подходов к оценке результатов деятельности организации не удовлетворяет потребность инвесторов интегрированной корпоративной организацией в инструменте, способном одновременно измерить степени представления и защищенности их интересов и успешности реализации стратегии, так как ни один из рассмотренных инструментов не претендует на всесторонность оценки и не сопоставляет достижения компании с поставленными стратегическими целями и задачами в разных функциональных областях[3]. Необходима методика измерения результативности управления корпорацией, учитывающая значимость для инвесторов не только реализации стратегии, но и организации корпоративного управления.

С целью обеспечения всестороннего контроля за результативностью управления в интегрированной корпоративной организации, автором разработана методика измерения результативности управления, в основу которой положены философия управления по целям П.Друкера [4] и концепция сбалансированных показателей Р.Каплана и Д.Нортон. Предложенная модель оценки результативности управления по четырем функциональным областям (перспективам) (финансы, производственные процессы, взаимоотношения с клиентами, обучение персонала и развитие) дополнена элементом диагностики системы корпоративного управления (рис. 4). Использование усовершенствованной методики позволит инвесторам и менеджерам не только регулярно контролировать результаты деятельности органов управления, но и управлять реализацией корпоративной стратегии.

Разработанная методика измерения результативности управления предполагает оценку достигнутых значений показателей по пяти перспективам и их сопоставление с целевыми значениями (рис.5).

Для измерения результативности управления конкретной интегрированной корпоративной организацией предложено использовать типовые и индивидуальные показатели, отражающие реализацию стратегии в рамках пяти перспектив.

Так для стратегии снижения общих затрат интегрированной корпоративной организации предложено ориентироваться на достижение следующих целей по четырем перспективам:

- по перспективе «финансы»: увеличение рентабельности собственного капитала; уменьшение показателя затрат на 1 гривну товарной продукции; расширение продаж имеющимся новым клиентам; организация экспорта; повышение эффективности использования текущих активов;

- по перспективе «производственные процессы»: усовершенствование технологических процессов; проектирование и изготовление образцов новой продукции; обновление основных средств; модернизация производства и доставки для удовлетворения ожиданий клиентов по уровню качества продукции; повышение производительности труда работников;

- по перспективе «взаимоотношения с клиентами»: обеспечение выгод для клиентов за счет низкозатратного производства; улучшение условий поставки с низкозатратным поставщиком качественного сырья;

- по перспективе «обучение персонала и развитие»: повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих; повышение квалификации рабочих.

Реализации стратегии лидерства продукта предполагает достижение иных целей. Перспективы развития интегрированной корпоративной организации, ориентированной на стратегию лидерства, связаны с реализацией стратегии компании в области увеличения объема производства, ассортимента продукции, снижения негативного воздействия на окружающую среду, повышения прозрачности в принятии управленческих решений. В рамках стратегии лидерства для интегрированной корпоративной организации наиболее важна гибкость и усовершенствование операционных процессов, ориентация на запросы наиболее требовательных клиентов.

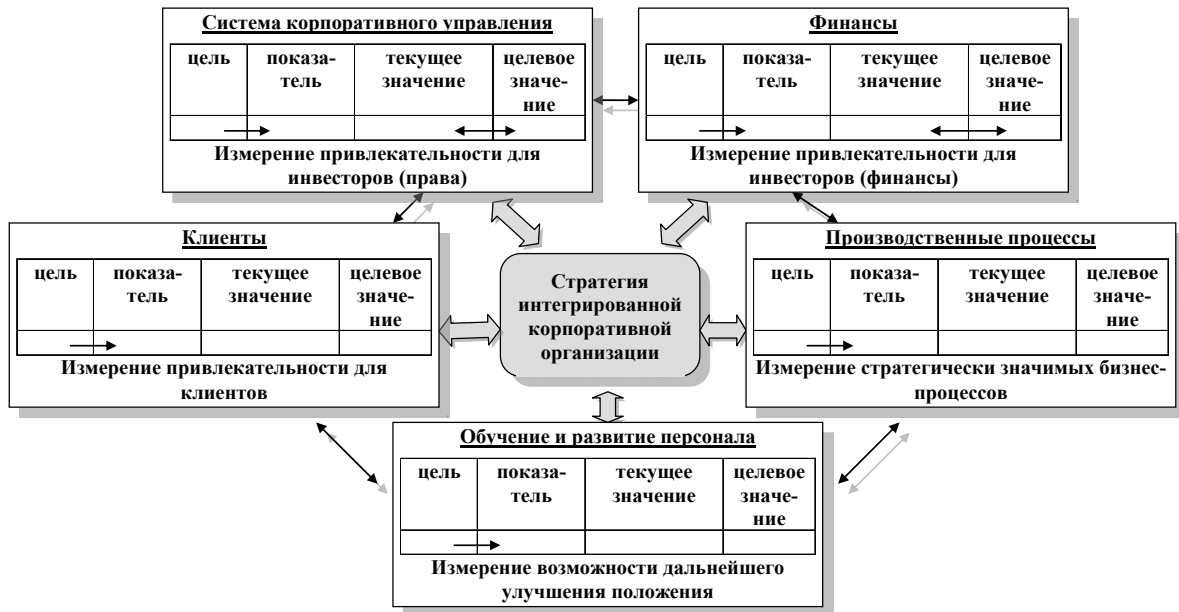


Рис. 5. Модель измерения результативности управления интегрированной корпоративной организацией (разработана на основе [8])

Выводы. Полученные в результате исследования знания убедили нас в том, что функционально-интегрированное корпоративное образование способно эффективно развиваться в глобальных условиях формирования информационной экономики и обеспечить устойчивый рост конкурентоспособности украинской промышленности.

**РЕЗЮМЕ**

Рассмотрено маркетинговое управление в интегрированных корпоративных организаций. Приведены признаки корпоративных отношений, системы форм корпораций. Выявлены подходы к оценке результатов деятельности интегрированных корпоративных организаций. Разработана система корпоративных интересов, а также модель измерения результативности управления интегрированных корпоративных организаций.

**Ключевые слова:** интегрированные организации, корпоративные отношения, управление.

**РЕЗЮМЕ**

Розглянуто маркетингове управління в інтегрованих корпоративних організаціях. Приведені ознаки корпоративних стосунків, системи форм корпорацій. Виявлені підходи до оцінки результатів діяльності інтегрованих корпоративних організацій. Розроблена система корпоративних інтересів, а також модель виміру результативності управління інтегрованих корпоративних організацій.

**Ключові слова:** інтегровані організації, корпоративні стосунки, управління.

**SUMMARY**

A marketing management is considered in integrated corporate organizations. The signs of corporate relations, systems of forms of corporations, are resulted. Going is exposed near the estimation of results of activity of integrated corporate organizations. The system of corporate interests, and also model of measuring of effectiveness of management of computer-integrated corporate organizations, is developed.

**Key words:** integrated organizations, corporate relations, management.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ИСТОЧНИКОВ:**

- 1.Владимирова В. Г. Слияния и поглощения компаний: характеристика современной волны / В. Г. Владимирова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - № 2. – С. 26-41.
- 2.Авдокушин Е.Международные корпорации в мировом хозяйстве / Е Авдокушин // Международные отношения, 2009. – 462 с.
- 3.Гец В. Формирование и развитие финансового кризиса 2008-2009 гг. в Украине / В. Гец // Экономика Украины. – 2010. - №4. – С. 5-15.
- 4.Акофф Р. Планирование будущего корпорации / Р.Акофф // Прогресс, 2008. – 318 с.
- 5.Обзор сделок по слиянию и поглощению в Центральной и Восточной Европе // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.pws.com/ua/ru/press-rom/](http://www.pws.com/ua/ru/press-rom/).
- 6.Опыт и перспективы приватизации в Украине / А.Д. Амфитиатрова, А.Д. Амфитиатров // Государственный информационный бюллетень о приватизации. – 2009. - № 5. – С. 51-58.
- 7.Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер // ФАИР-ПРЕСС. – 2008. – 405 с.
- 8.Процессы слияний и поглощений: опыт США и России / Р. И. Зименков // США - Канада: экономика, политика, культура. – 2010. - № 2. – С. 64-82.

УДК 358.3

**ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Гончар О.І.**, доцент кафедри економіки підприємства і підприємництва хмельницького національного університету

Постановка проблеми. Сучасна ситуація в економіці України потребує розв'язання ряду кардинальних економічних та соціальних взаємопов'язаних проблем, передбачає використання нових теоретичних підходів, прикладного інструментарію, які уможливають ефективне подолання проблем управління складними соціально-економічними системами господарювання різних рівнів, невизначеності динамічного ринкового середовища та забезпечує можливість своєчасно адаптуватися до нього.

Для ефективного функціонування і забезпечення конкурентоспроможності підприємств та інших суб'єктів господарювання необхідно забезпечити ефективність управління його потенціалом, якісно розвивати матеріально-технічні, структурно-функціональні, соціально-трудові та інші його елементи.

З іншої сторони, широке впровадження науково-технічних досягнень, динамічний інноваційний розвиток здійснює різнобічний вплив на сферу праці, роль і значення людини в суспільному виробництві. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятих. З іншого – зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва, оскільки економічна ефективність будь-якого підприємства прямо залежить від того, наскільки коректно реалізовується творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес. Саме трудовий потенціал є «творчою складовою» економічного потенціалу, здатною мобільно та самостійно впливати на виконання завдань та забезпечувати енергетичних ефект від взаємодії інших елементів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Заведено вважати, що трудовий потенціал підприємства формується з внутрішніх якостей і можливостей його працівників. Ефективність реалізації трудового потенціалу кожного працівника залежить від умов, у яких здійснюється трудова діяльність. Тому формування та збереження трудового потенціалу в промисловості шляхом удосконалення існуючих, а також розробкою та впровадженням нових методів управління персоналом, спрямовано на ефективне використання зайнятих працівників.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу та управління ним розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Армстронга М., Артуса А., Богині Д., Буркінського Б., Воронкової А., Гавви В., Данилишина Б., Долішнього М., Дороніної М., Панкратова А., Ткаченко А., Ястремської О. та багатьох інших. У той же час у сфері теорії управління потенціалом підприємства та його «трудою складовою» щодо підбору елементів та формування механізму ефективного управління, які є доречними до запровадження у різні періоди функціонування підприємств, зокрема – на перспективу, сьогодні спостерігається суттєва прогалина.

Виділення невіршеної проблеми. Як вже відзначалося вище, в сучасних умовах все більше підприємств і організацій починають розглядати працівників як найцінніший капітал, приділяючи особливу увагу процесу формування, збереження та ефективного використання персоналу. Однак, поглибленого дослідження потребують особливості формування та управління трудовим потенціалом як складовою економічного потенціалу сучасного підприємства.

Мета статті – обґрунтування рекомендацій щодо формування елементів механізму управління трудовим потенціалом підприємства як складовою його економічного потенціалу.

Результати дослідження. В умовах ринкової економіки, яка характеризується нестабільністю цілей підприємства, обумовленою мінливістю попиту і пропозиції, цін на товари, послуги і фактори виробництва, змінами в конкурентному середовищі й іншими макро- і мікроекономічними факторами, однією з першочергових задач керівництва підприємства стає формування й оцінка поточних і перспективних можливостей підприємства, тобто його потенціалу [1, с.320].

Поняття “трудовий потенціал” є одним з основних складових економічного потенціалу. Це поняття з’явилося в соціально-економічній літературі в 80-х роках ХХ ст. в зв’язку з переходом від кількісних факторів росту до якісних, суттєвим підвищенням рівня освіти робітників. Категорія “трудовий потенціал” розглядає робітника не просто як учасника виробництва, а як невід’ємну рушійну силу на всіх стадіях виробничого процесу як носія суспільних потреб. Останнім часом все частіше трудовий потенціал розглядається як елемент людського фактору виробництва, тобто як соціально-економічне явище [1, с.319].

Різні аспекти трудового потенціалу розкриваються такими категоріями, як людський капітал, персонал, кадри і робоча сила. Ці поняття відповідно до часу їх виникнення відображають поступове усвідомлення зростання ролі людини у суспільстві та економічному житті.

Відмінність поняття “трудовий потенціал” від понять “робоча сила” і “трудоі ресурси” полягає у тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, що розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Це поняття дозволяє, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і речовинних чинників виробництва.

Аналіз публікацій присвячених дослідженням трудового потенціалу, показує поступове формування теоретико-методичних і методологічних підходів до вирішення цієї проблеми.

На основі узагальнення поглядів на сутність цієї категорії можна виділити шість наукових напрямів змістовної інтерпретації трудового потенціалу: політ економічний, етимологічний, демографічний, ресурсний, системний, факторний,

В економічній літературі деякі дослідники використовують спрощене розуміння, недостатньо глибоке наповнення терміну “трудовий потенціал”. Йдеться про ототожнення трудового потенціалу з лише кількісними або якісними характеристиками трудових ресурсів (у руслі факторної інтерпретації). Значна кількість фахівців у своїх працях щодо використання праці об’єднує кількісні та якісні параметри трудового потенціалу. Це стосується визначень змісту трудового потенціалу Д.П. Богині, О.А. Грішної. Серед видатних вітчизняних фахівців слід виокремити С.І. Пирожкова, який забезпечив розвиток окремого наукового напрямку з проблем трудового потенціалу.

Так як трудовий потенціал, являє собою сукупність здібностей і можливостей працівників забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства, то для розкриття цих здібностей і можливостей у кадровому складі виділяють групи, що відіграють різну роль у процесі досягнення цілей розвитку підприємства: працівники, що визначають цілі розвитку підприємства; працівники, що розробляють засоби досягнення цілей (продукцію, науково-дослідницькі розробки, технології); працівники, що організують процес створення засобів досягнення цілей; працівники, що безпосередньо створюють засоби досягнення цілей; працівники, що обслуговують процес створення засобів досягнення цілей [2, с.141].

Узагальнюючи існуючі дослідження, на нашу думку, в загальній структурі трудового потенціалу підприємства залежно від критерію аналізу можна виокремити окремі його видові прояви (рисунк 1).



Рис. 1. Видові прояви трудового потенціалу

Однак, слід враховувати, що який би «трудовий потенціал» ми не розглядали завжди слід враховувати явище синергійного ефекту, тобто ефективність використання сукупного трудового потенціалу повинна бути більше за суму ефективностей професійно-особистісного потенціалу кожного фахівця за рахунок реалізації ефекту взаємодії. І цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергійний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний трудовий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті. Це пов’язано з тим, що працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають ядро трудового потенціалу. Саме працівники, що входять до його складу, вибирають, виконують і координують дії, які забезпечують переваги на ринках товарів і послуг, і тим самим високий рівень реалізації можливостей підприємства.

Що стосується структури компонентів трудового потенціалу, то набір характеристик, які використовуються в літературі для визначення можливостей ефективної праці, не повною мірою відповідає реаліям сучасної економіки. Розглянуті в роботах вітчизняних та закордонних вчених теоретичні підходи до визначення складових трудового потенціалу підприємства доповнюють

один одного, але не враховують багатогранності змісту поняття “трудовий потенціал підприємства”. Тому структуру трудового потенціалу підприємства слід досліджувати комплексно з необхідним рівнем деталізації. В тому числі, на нашу думку слід виділяти фізичний, соціально-психологічний, інтелектуальний, кваліфікаційний, культурно-моральний та інноваційний потенціали працівників, а також соціально-економічні й виробничо-технічні умови їх реалізації. Це дозволить проводити аналіз як трудового потенціалу в цілому, так і кожної його складової, і на основі цього розробляти напрямки управлінських впливів на його розвиток .

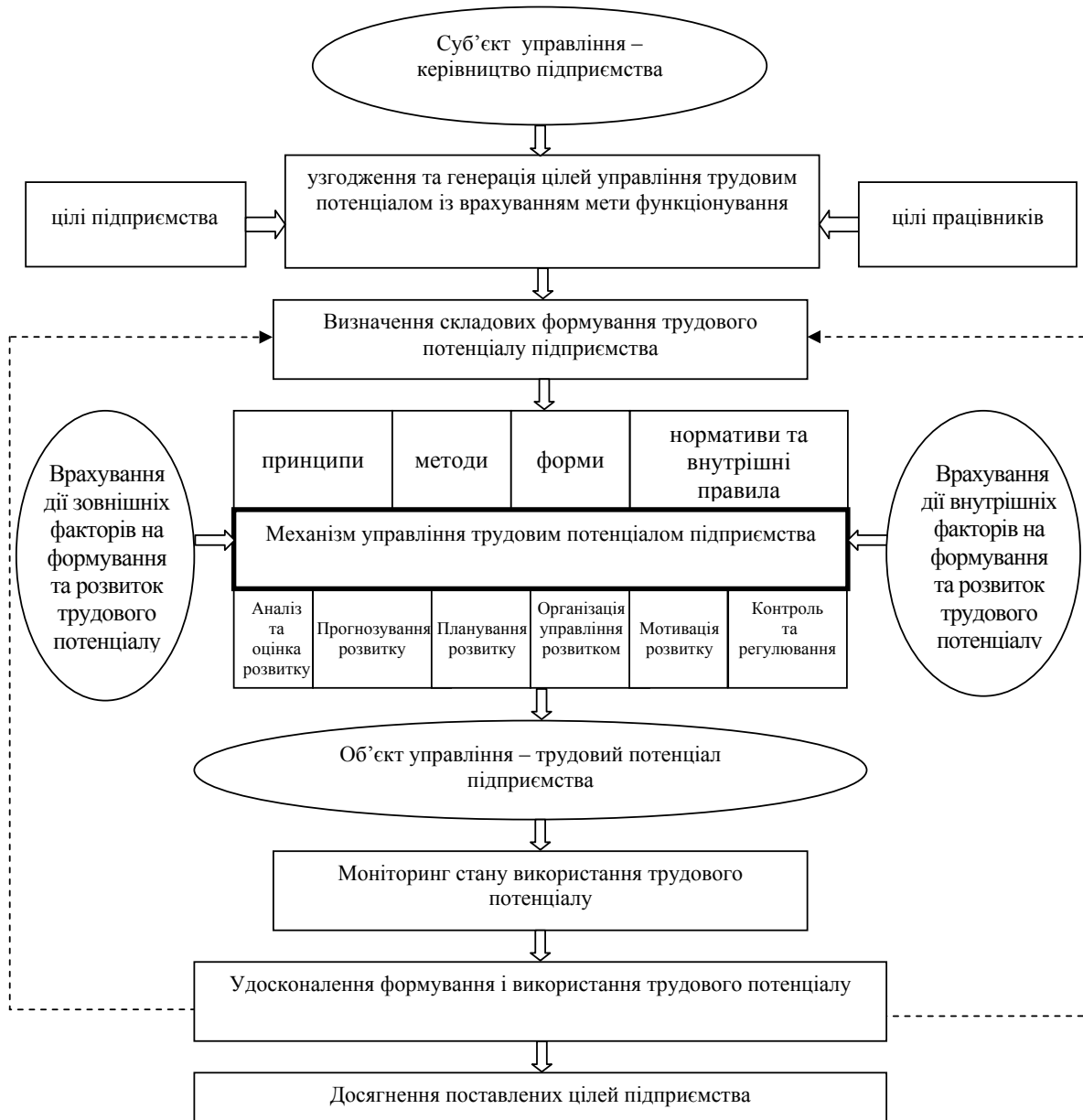


Рис. 2. Елементи функціонального механізму управління трудовим потенціалом промислового підприємства

Разом з тим, для ефективного використання трудового потенціалу промислового підприємства слід виділити чотири основні передумови:

1) організаційна раціональність, яка передбачає, що на рівні підприємства необхідно сформувати сучасну систему управління персоналом, яка поєднує традиційно застосовувані складові, зокрема, планування персоналу, диверсифікації джерел їх залучення, розробки політики управління персоналом, формування кадрового складу та резерву, організації праці, підготовки, атестації, оплати та стимулювання, охорони праці; та достатньо нові для вітчизняної практики, серед яких, розробки методів відбору персоналу на основі стратегії підприємства, формування системи вимог до особистості, введення аналітичної системи гнучкого управління персоналом, облік та розвиток креативних здібностей керівників і персоналу, стимулювання колективної творчості, сприяння саморозвитку персоналу та формування інноваційних методів навчання та отримання практичного досвіду;

2) економічність і раціональність функціонування служб. Це забезпечує формування резервів росту та економії витрат на функціонування підсистем управління персоналом. Досягнення високої ефективності за низьких витрат виступає метою служб управління персоналом. Урізноманітнення завдань ставить в залежність економічні результати від ефективності роботи персоналу;

3) формування інтелектуального потенціалу персоналу. В межах існуючих тенденцій основні напрями управління персоналом повинні бути орієнтовані на забезпечення високого рівня освіти, кваліфікації, створення умов для поглиблення знань, накопичення інтелектуального капіталу. Ключовим резервом стають творчі здібності та інтелектуальний капітал. Це потребує нових підходів до підготовки персоналу: інноваційних технологій оволодіння знаннями, вивчення сучасної техніки, групові та індивідуальні методи навчання, самонавчання тощо;

4) ускладнення управлінської праці та складності управління персоналом. Так персонал залишається найбільш складним об'єктом управління на підприємстві, що, в свою чергу, обумовлюється рядом тенденцій: ускладненням управлінської праці через зміну її змісту; через зміну ціннісних орієнтирів персоналу; зміну джерел доходів працівників - вони прагнуть підвищення службового статусу, при цьому уникають високої відповідальності; загостренням необхідності раціоналізації матеріального і морального стимулювання, вдосконалення мотивації загалом.

На основі вище викладеного можемо говорити про передумови формування механізму управління трудовим потенціалом підприємства. Так, під функціональним механізмом управління трудовим потенціалом підприємства будемо розуміти сукупність взаємозалежних складових (принципів, методів, форм, нормативів і внутрішніх правил управління), за допомогою яких реалізуються функції управління і здійснюється управлінський вплив на трудовий потенціал для досягнення певних цілей його розвитку. Це дає можливість чітко визначити об'єкт управлінського впливу, а саме якісну зміну й удосконалювання елементів трудового потенціалу, а також враховувати узгодження виробничо-господарських інтересів підприємства з соціально-економічними інтересами працівників.

До основних підходів щодо побудови механізму управління трудовим потенціалом слід віднести системний, предметний, інтеграційний і ситуаційний. Важливою умовою забезпечення дієвості механізму є визначення його мети, яка, загалом, полягає в досягненні ефективності функціонування промислового підприємства.

Таким чином, трудовий потенціал є специфічним ресурсом, який у процесі виробничої діяльності приймає форму людського фактора (людського капіталу), володіє здатністю впливати на результати діяльності підприємства і при створенні адекватного організаційного та соціально-економічного середовища забезпечити його прибутковість та економічне зростання. А правильно розроблений механізм управління трудовим потенціалом сприятиме цьому зростанню.

Схема механізму управління трудовим потенціалом підприємства повинна передбачати виділення найістотніших складових: системи елементів механізму (принципи, методи, форми, нормативи і внутрішні правила); сукупності взаємозв'язків між елементами; функцій управління, а також врахування необхідності досягнення поставлених цілей, факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що сприятиме більш ефективному управлінню трудовим потенціалом підприємства (рисунок 2).

Оскільки механізм управління трудовим потенціалом підприємства повинен будуватись на основі системного підходу, то правомірним є виділення таких елементів, як суб'єкти та об'єкти. До суб'єктів механізму відносяться керівники вищої, середньої та нижчої ланок здійснення управлінської діяльності. При цьому об'єктом є трудовий потенціал підприємства, який повинен формуватися та використовуватися керівництвом з метою досягнення загалом ефективного функціонування промислового підприємства.

Основними принципами забезпечення функціонування механізму управління трудовим потенціалом повинно бути: керованість, плановість, адекватність, безперервність розвитку та зворотній зв'язок.

Механізм повинен постійно вдосконалюватися з урахуванням підвищення складності виробництва, появою технічних, організаційних, управлінських інновацій. Він повинен розвиватись із розвитком системи в цілому, охоплювати всі її елементи, об'єктивно враховувати особливості їхнього функціонування в умовах конкретного підприємства, реально оцінювати можливості їх зміни.

Використання трудового потенціалу безперечно впливає на досягнення ефективності функціонування господарюючих підприємств через певні заходи та методи. До таких заходів, в першу чергу, слід віднести підвищення професійної компетентності, це, зокрема, стосується управлінського персоналу, підтримка і стимулювання творчої та інноваційної діяльності персоналу та формування матриці контролювання управлінським персоналом показників діяльності аналізованого підприємства. При цьому методами, які спрямовані на реалізацію заходів із впливу трудового потенціалу на досягнення ефективності функціонування підприємства, є оплата навчання, доплата за стаж і сумлінну працю на підприємстві, сприяння творчим відпусткам і відрядженням, просування по службі, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні, подяки, оголошення та повідомлення досягнень, а також організаційні способи впливу: накази, розпорядження і вказівки. Ефективність використання трудового потенціалу можна оцінювати за допомогою моніторингу його стану за певними критеріями. Основними критеріями повинні бути:

- управлінську спроможність керівництва (вдосконалення системи менеджменту і застосування сучасних методів управління, участь керівників підрозділів в управлінні бізнес-процесами на підприємстві, співпраця зі своїми підлеглими та створення атмосфери заохочення їхньої творчості та ініціативи тощо);
- управління персоналом (прогнозування і визначення потреби в кадрах, ефективність їх підготовки, вивчення ділових якостей та інших індивідуальних особливостей працівників);
- організування виробництва (оцінювання стану виробництва на підприємстві, забезпеченості координації персоналу виробничих процесів);
- матеріально-технічне забезпечення (розроблення нормативів потреби матеріальних ресурсів, технічне оснащення складського господарства, забезпечення зберігання матеріальних ресурсів);
- технологічні процеси (впровадження нової техніки і технології, підвищення техніко-економічної ефективності виробництва, розроблення технологічної документації та впровадження технологічних процесів, які знижують енерго- і матеріаломісткість виробництва);
- розвиток інноваційної діяльності (оцінювання інноваційної спрямованості підприємства в аспектах встановлення модернізованого обладнання, виробництва інноваційної продукції, впровадження інноваційного навчання);
- задоволення потреб споживачів (оцінювання задоволення потреб споживачів, аналізування і вдосконалення потреб споживачів);
- результати діяльності (співвідношення результатів діяльності підприємства із його планами)

Результати моніторингу та оцінювання за такими критеріями дозволять управлінському персоналу визначити ті напрями діяльності, які необхідно вдосконалювати.

Висновки та пропозиції. Узагальнюючи слід зазначити, що призначення механізму управління трудовим потенціалом промислового підприємства полягає в забезпеченні належного його формування та ефективного використання за допомогою використання певних інструментів (підходів, принципів, заходів, методів і методики моніторингу стану використання трудового потенціалу за визначеними критеріями) з метою досягнення ними ефективного функціонування.

Ефективне впровадження оптимізованого механізму в дію повинне забезпечити ефективнішу роботу всього підприємства за рахунок налагодженої роботи всього трудового потенціалу підприємства. З іншої сторони – слід працювати над удосконаленням елементів організації праці на підприємстві. Саме реалізація системного підходу стосовно проектування, своєчасного і якісного виконання усіх без винятку структурних елементів організації праці є важливою передумовою ефективного функціонування підприємства як складового виробничого організму та формування його потенціалу і забезпечення розвитку на перспективу.

**РЕЗЮМЕ**

Изложены особенности формирования механизма управления трудовым потенциалом современного предприятия. Проанализированы принципы определения его элементов.

**Ключевые слова:** потенциал, трудовой потенциал, персонал, мотивация, элементы, формирование, оценивание, управление.

**РЕЗЮМЕ**

Викладені особливості формування механізму управління трудовим потенціалом сучасного підприємства. Проаналізовані принципи визначення його елементів.

**Ключові слова:** потенціал, трудовий потенціал, персонал, мотивація, елементи, формування, оцінювання, управління.

**SUMMARY**

Stated peculiarities of the mechanism of labor potential of the modern enterprise. Principles are analyzed to determine its elements.

**Keywords:** potential, employment potential, staff motivation, elements, formation, evaluation, management.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

- 1.Ткаченко А. М. Трудовий потенціал – основний фактор у процесі виробництва / А. М. Ткаченко, Н. О. Зубарєва // Економіка та підприємництво. Держава та регіони. – 2006. – №3. – С. 319–322.
- 2.Прокопишин Л. М. Механізм формування та використання управлінського потенціалу на підприємствах машинобудування / Л. М. Прокопишин // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7. – С. 138–145.
- 3.Пономаренко В. С. Управління трудовим потенціалом. Наукове видання / В. С. Пономаренко, В. М. Гринькова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.
- 4.Буркінський Б. В. Трудовий потенціал як вирішальна передумова підвищення продуктивності праці / Б. В. Буркінський // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №2. – Т.2. – С. 57–60.

УДК 330.131.7

**УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РИЗИКОМ ПІДПРИЄМСТВА**

**Гук О.В.**, канд. економ. наук, старший викладач Національний технічний університет України «КПІ»

**Бояринова К.О.**, канд. економ. наук, доцент Національний технічний університет України «КПІ»

Постановка проблеми. Розвиток ринкової економіки зумовлює появу нових видів економічного ризику, що зумовлює необхідність систематизації причин виникнення ризиків, створення передумов для використання інструментів у системі ризик-менеджменту та створення ефективної системи управління економічним ризиком. У зв'язку з цим тематика статті є актуальною і представляє значний науковий і практичний інтерес.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику формування та розвитку системи управління ризиками підприємств розкривають у своїх працях наступні іноземні та вітчизняні науковці: Вітлінський В.В., Бартон Т.П., Бланк І., Уткін Э.А., Старостіна А.О., Кравченко В.А та інші [1, 2, 3, 4, 5]. У роботах цих авторів розкрито сутність і значення інституту запобігання банкрутству для розвитку ринкової економіки, проаналізовано та класифіковано причини банкрутства, сформовано методичні підходи щодо оцінювання ймовірності банкрутств підприємств, а також щодо застосування заходів запобігання банкрутству тощо.

Разом з тим слід відзначити недостатність теоретичних напрацювань щодо розкриття сутності та особливостей формування та управління економічним ризиком на підприємствах. Зокрема, подальших досліджень потребують питання ідентифікації та оцінювання рівня ризиків банкрутства, стратегічного та оперативного планування ризиків, використання методів управління економічним ризиком на підприємствах, створення ефективної системи управління економічним ризиком.

Мета дослідження. Метою статті є розроблення теоретичних положень щодо удосконалення процесу формування та розвитку системи управління економічним ризиком вітчизняних підприємств. Поставлена мета зумовила необхідність вирішення наступних завдань: виявлення сутності поняття «управління економічним ризиком», виділення методів управління економічним ризиком, аналіз вітчизняної та зарубіжної практики ризик-менеджменту.

Результати дослідження. Відомо, що у вітчизняній економіці науковці не приділяли належної уваги проблемі ризику. У Радянському Союзі не було такої потреби, а після здобуття Україною незалежності, даній проблемі не приділяли значної уваги, хоча ризик був настільки високим, що будь-які підходи на українських підприємствах просто не спрацьовували. Існування неформальних груп та встановлені ними правила економічної поведінки суб'єктів господарювання, відсутність належної законодавчої бази регулювання економічних відносин, гіперінфляція, втрата ринків збуту, падіння купівельної спроможності підприємств зумовили появу не просто економічних ризиків, а панування економічного хаосу, який не піддавався формалізації за допомогою жодної економіко-математичної моделі, оскільки факторів, які могли стати домінуючими в тій чи іншій ситуації були не сотні і не тисячі, а скоріше десятки чи й сотні тисяч. А зважаючи на те, що найвідоміша модель розрахунку фінансових ризиків City Bank враховує тільки близько двох тисяч факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ, дії таких фахівців були малоефективними.

В умовах сьогодення вітчизняні вчені, які останнім часом активно займаються проблемами ризикології, не розробили загальних підходів до управління економічним ризиком. Праці вітчизняних та російських науковців спрямовані на розробку цих трьох елементів управління економічним ризиком. Обмеженість розуміння системи управління економічним ризиком є очевидним, оскільки якісний та кількісний аналіз і методи зниження ризиків є лише окремими елементами системи.

Вчені з ризик-менеджменту виділяють систему засад та правил [1, с. 4-7] на підставі яких слід приймати рішення:

- недоцільно ризикувати більше, ніж це дозволяє власний капітал;
- завжди необхідно обдумати можливі наслідки ризику;
- рішення про реалізацію проекту приймаються за відсутності сумніву;
- недоцільно ризикувати більшим заради меншого;
- за наявності сумніву проект відхиляється;
- помилковою є думка про те, що існує лише одне рішення, можливо, що є й інші варіанти [2, с. 286].

В економічній літературі присвяченій питанням ризик-менеджменту існує багато визначень поняття «управління економічним ризиком» та «системи управління економічним ризиком» [2, 4, 5, 6]. Дуже часто в їхніх працях система управління ризик-менеджменту полягає в ідентифікації ризиків, їх кількісного оцінювання та зменшення ризиків. Деякі з них розглядають

управління ризиками як сукупність методів, заходів та прийомів, що зумовлюють можливість прогнозування ймовірних ризикових подій та необхідність застосування заходів щодо зниження негативних наслідків. На думку вітчизняних науковців управління ризиками являє собою сукупність етапів: визначення стратегічних цілей підприємства, оцінювання ризику, класифікація ризику, вибір ризику з урахуванням його впливу на підприємство [4, 5]. Автори Вітлінський В.В., Верченко П.І. [1] наводять узагальнену блок-схему процесу управління ризиком яка містить наступні етапи: ідентифікація та аналіз ризик, якісна та кількісна оцінка ризику, контроль ризику, вибір методів оптимізації ризику.

Для формування ефективної системи управління економічним ризиком підприємству необхідно: проаналізувати всі існуючі ризики, оцінити їх вплив на діяльність підприємств, своєчасно розробити стратегію по мінімізації, уникненні чи оптимізації ризику, прийняти управлінські рішення щодо врахування запланованих ризиків діяльності підприємства. У разі відсутності системи управління економічними ризиками, підприємство може переступити граничну межу рівня ризику і опинитися на межі банкрутства.

Аналізуючи практику побудови системи управління ризиком провідними підприємствами, схеми управління економічними ризиками можна звести у табл. 1.

Існує багато класифікацій економічних ризиків підприємства, зокрема, популярним є їх поділ на зовнішні та внутрішні, однак ті, які виникають в процесі планування можна поділити на оперативні та стратегічні. Оперативні ризики носять короткостроковий характер та виникають внаслідок впливу суб'єктивних факторів внутрішнього середовища, а стратегічні бувають, як правило, довгостроковими та виникають за рахунок факторів зовнішнього середовища. Дослідження теоретичних та практичних досягнень, в тому числі наведені в табл. 1 методи управління економічним ризиком, доводять, що управління ризиком (ризик-менеджмент) найбільш досліджено на оперативному (поточному) рівні, в той час, як стратегічному управлінні приділено недостатньо уваги як у працях вітчизняних науковців так і зарубіжних учених.

Таблиця 1

Методи управління економічним ризиком на провідних закордонних підприємствах

Підприємство	Метод	Характеристика методу
Chase	Акціонерна додана вартість(SVA)	Обчислення прибутку підрозділів шляхом вирахування плати за ризикове використання капіталу з прибутку.
Dupont	Філософія ризику	Узгодження ризику з бізнес-стратегією і встановлення контролю за ним.
	Прибуток з врахуванням ризику (EAR)	Максимізація потенційно можливих збитків в межах визначеного інтервалу довіри – інтуїтивно зрозуміла мова ризик-менеджменту.
Microsoft	Intranet	Використання сіткових методів отримання і використання знань та інформації.
	Час на індивідуальні зустрічі ризик-менеджерів з іншими працівниками	Консультації членів груп ризик-менеджменту для інших працівників; використання ефекту зворотної хвилі – знань та вмінь працівників, яких консультують.
United Grain Growers	Обмін інформацією	Чітко сформульована політика в сфері ризику і рівень його допустимості.
	Аналітичні методи	Вимірювання ризиків і розроблення сценаріїв.
Unocal	Оцінювання ризиків	Обов'язкове щорічне оцінювання ризиків в підрозділах підприємства. Заміна підходу, заснованого на дотриманні інструкцій при проведенні внутрішньої ревізії, аналізі стану довкілля, безпеки і здоров'я персоналу, підходом, який базується на оцінюванні ризиків і «взаємному контролюванні».

Складено на основі: [3, с. 30].

Вітчизняні підприємства формують власну систему управління економічним ризиком виходячи із напрямку функціонування організації, здібностей, фаховості та досвіду керівників, видів ризиків, які виникають у діяльності підприємства, потенціалу організації та соціально-психологічних характеристик самих ризик-менеджерів та керівників інших функціональних сфер тощо. Аналізуючи дане питання і враховуючи те, що ризик-менеджмент являє собою процес, спрямований на формування методів оптимізування рівня ризиків із використанням зворотного зв'язку, наведемо узагальнену блок-схему процесу управління економічним ризиком на рис. 1.

До основних методів оптимізації ризиків належать: страхування, створення венчурних підприємств, розподіл ризику, лімітування, резервування, диверсифікація, використання деривативів, перевірка партнерів по бізнесу та умов укладання контрактів, застосування бізнес-планування, добір кваліфікованого персоналу підприємства, організація захисту комерційної таємниці тощо [2, с. 120-124, 8, с. 16].

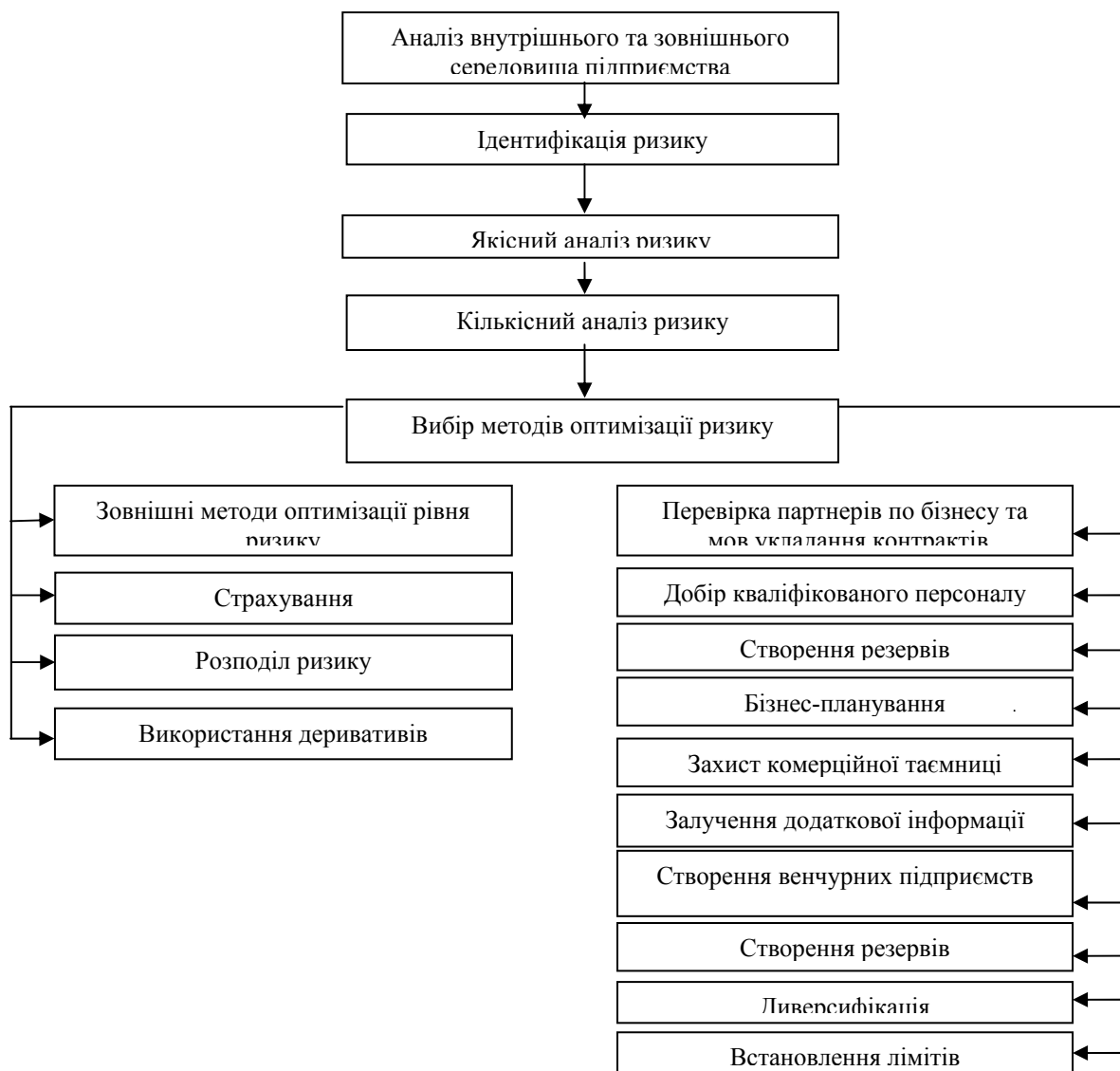
Враховуючи те, що економічні ризики виникають на різних етапах життєвого циклу підприємства, необхідно застосовувати різноманітні підходи до управління підприємством в залежності від його життєвого циклу. Якщо якісне та кількісне оцінювання економічного ризику несуттєво різнитиметься на кожному етапі життєвого циклу, то методи уникнення та оптимізації економічного ризику чітко визначатимуться етапом життєвого циклу. Крім того для кожного з етапів життєвого циклу підприємства доцільно обирати оптимальні методи мінімізації рівня економічного ризику з метою запобігання банкрутству підприємства.

Якщо підприємство знаходиться на етапі зародження, необхідним є здійснення пошуку постачальників та інших контрагентів. Часто найкращі з них уже працюють з існуючими на ринку підприємствами. Тому для зниження ризику на цьому етапі підприємству необхідно проводити перевірку партнерів по бізнесу. З огляду на досвід існування вітчизняних підприємств, на цій стадії існує високий рівень професійного ризику через невисоку кваліфікацію працівників. Тому необхідно використовувати метод оптимізації ризику через добір персоналу.

Як правило, зазнають банкрутства саме новостворені підприємства, оскільки менеджмент не готує комплексної стратегії та програми розвитку підприємства, і, як наслідок, з'являється низка непередбачених ситуацій та економічних ризиків, що спричиняють появу ризиків банкрутства. Тому задля уникнення форс-мажорних ситуацій та зниження ризиків доцільно використовувати бізнес-планування.

Для реалізації власної ідеї підприємства на етапі зародження ведуть пошук партнерів, одночасно перевіряють ідею на життєздатність, шукають досвідчених фахівців з необхідними навичками, які б допомогли у реалізації цієї ідеї тощо.

Етап зародження буде настільки успішним, наскільки підприємство зуміє створити бар'єри для копіювання конкурентами власної стратегії та продуктів, з якими воно виходить на ринок, тобто наскільки успішним є процес збереження комерційної таємниці підприємства.



**Рис. 1. Узагальнена блок-схема процесу управління економічним ризиком**

На етапі зростання широко застосовують страхування, оскільки зовнішнє середовище швидко змінюється, а підприємство часто не встигає відповідно реагувати на ці зміни і тим самим провокує виникнення збитків. Страхування є універсальним методом оптимізації ризиків.

На етапі зростання підприємству для зменшення ризиків його банкрутства необхідно залучати якомога більше інформації, оскільки володіння повною, надійною та своєчасною інформацією про зовнішнє і внутрішнє середовище дає змогу швидко та ефективно приймати управлінські рішення. Залучення додаткової інформації вимагає збільшення витрат, однак на етапі зародження підприємство, як правило, немає ресурсів для залучення додаткової інформації і вимушене приймати більше інтуїтивні рішення, які часто призводять до негативних наслідків.

Етап зростання вимагає від підприємства постійного оновлення асортименту продукції, запровадження нових технологічних рішень тощо, оскільки життєвий цикл самої продукції на цьому етапі розвитку підприємства є найменшим у порівнянні з іншими етапами. Саме тому створення венчурних підприємств є найактуальнішим на етапі зростання. Слід зазначити, що цей метод використовують багато підприємств при розробці нових видів продукції та їхньому освоєнні, завоюванні нових ринків, реалізації інноваційних проектів з великим рівнем ризику. Такий метод є вигідний для обох учасників угоди, оскільки мале венчурне підприємство отримує фінансову підтримку, необхідне обладнання, канали збуту за мінімального адміністративно-господарського втручання. Підприємство, що фінансує інноваційні проекти, ризикує лише незначною частиною ресурсів, а за успішної реалізації проекту, як правило, отримує надприбутки.

Як засвідчує аналіз діяльності підприємств, важливим методом оптимізації на етапах зростання та зрілості є створення резервів. Цей метод полягає у формуванні фондів відшкодування збитків за рахунок власних ресурсів, тобто створюються запаси сировини, матеріалів та комплектуючих, грошові запаси, встановлюються додаткові потужності, налагоджуються нові, в певний момент не задіяні, канали комунікацій [6]. Резерви можуть створюватися у вигляді матеріалів, додаткових потужностей, комунікацій тощо в залежності від проблемної зони та виду ризику.

На етапі зростання підприємство може використовувати диверсифікацію ризиків. На етапі зрілості, коли темпи зростання сповільнюються, використання методу диверсифікації є просто необхідним, оскільки підприємству слід пам'ятати що наступним буде етап спаду. Диверсифікація полягає в розподілі ресурсів, які інвестуються у різні об'єкти вкладення, що безпосередньо не пов'язані між собою [6, с. 111]. Застосування цього методу передбачає вибір об'єктів вкладення із протилежними фазами коливання доходу між собою [1, с. 123-124]. Перевагами методу диверсифікації є забезпечення більшої стабільності в отриманні прибутків, постачанні сировини, комплектуючих та інших товарно-матеріальних цінностей, збуті готової продукції тощо.

На етапі зрілості підприємство для підвищення рівня рентабельності та ліквідності змушене знаходити внутрішні резерви. Одним зі способів підвищення рівня рентабельності є скорочення витрат шляхом встановлення лімітів. Лімітування



означає встановлення системи обмежень потоків (грошових, інвестиційних, товарних, кредитних) як зверху, так і знизу [2, с. 112]. Цей метод застосовують також у разі продажу товарів у кредит, наданні позик, визначенні сум вкладення капіталу. Для впровадження лімітування необхідно розробити чітку систему лімітів для різних видів потоків ресурсів, спрямованих відносно підприємства у зовнішнє середовище, а також передбачити умови та можливості зміни встановлених обмежень.

При прийнятті остаточних рішень про використання того чи іншого методу оптимізації управлінських рішень необхідно враховувати інші фактори внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, а саме: схильність до ризику менеджерів, які приймають рішення; бюджет виконання стратегії ризик-менеджменту; взаємозалежність окремих ризиків; кон'юнктуру пов'язаних ринків; характер корпоративних відносин у галузі; рівень взаємодії з контрагентами та іншими групами впливу зовнішнього середовища тощо.

Висновки та пропозиції. Отже, здійснивши аналіз поняття управління ризиком можна дійти до висновку, що, як правило, науковці виділяють три етапи ризик-менеджменту: якісний аналіз ризику, кількісний аналіз ризику та обрання методів зниження рівня ризику. Однак подальших досліджень потребує визначення того, що ризик-менеджмент є конкретною функцією менеджменту підприємства та визначити місце планування ризиків в системі управління підприємством. Крім того важливим для кожного підприємства є формування методів оптимізації економічного ризику на різних етапах розвитку підприємства.

Для створення ефективної системи управління економічним ризиком на вітчизняних підприємствах необхідно не лише здійснювати якісний та кількісний аналіз ризику, враховувати зарубіжний та вітчизняний досвід ризик-менеджменту але й адаптувати дану систему управління зважаючи на особливості кожного окремого вітчизняного підприємства (враховуючи його фінансову діяльність, склад портфеля фінансових ризиків, ринкову орієнтацію підприємства).

#### РЕЗЮМЕ

Авторами статті проаналізовано проблема розробки теоретических положень и прикладных рекомендацій по совершенствованию процесса управления экономическим риском на предприятиях. Исследован отечественный и зарубежный опыт.

**Ключевые слова:** економічний ризик, управління економічним ризиком, ризик-менеджмент, оцінка економічного ризику.

#### РЕЗЮМЕ

Авторами статті проаналізовано проблему розроблення теоретичних положень та прикладних рекомендацій щодо вдосконалення процесу управління економічним ризиком на підприємствах. Досліджено вітчизняний та зарубіжний досвід.

**Ключові слова:** економічний ризик, управління економічним ризиком, ризик-менеджмент, оцінювання економічного ризику.

#### SUMMARY

The authors analyzed the problem working out theoretical statements and applied recommendations concerning the improvement of the process of management economic risk at enterprises. Natives country and world experience were investigated concerning management economic risks at the enterprises.

**Keywords:** economic risks, management of economic risk, risk management, evaluation of economic risk.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вітлінський В.В. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком [Текст]: Навч.-методич. посібник. / В.В. Вітлінський, П.І. Верченко. – К.: КНЕУ, 2000. – 292 с. ISBN 966-574-019-9.
2. Уткин Э.А. Антикризисное управление: научное издание [Текст]/ Э. А. Уткин – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Издательство ЭКМОС, 1997. – 400 с. – ISBN 5-88124-002-2.
3. Бартон Т. П. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься [Текст] / Т. Бартон, У. Шенкир, П. Уокер – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 208 с. – ISBN 5-84590-408-0.
4. Старостіна А.О. Ризик-менеджмент: теорія і практика / А.О. Старостіна, В.А. Кравченко. – К.: ІВЦ «Видавництво «Політехніка», 2004. – 200 с.
5. Старостіна А.О. Риск-менеджмент в маркетинге / А.А. Старостіна, В. Кравченко // Стратегія економічного розвитку України. – 2002.
6. Гранатуров В.М. Ризики підприємницької діяльності. Проблеми аналізу / В.М. Гранатуров, О.Б. Шевчук. – К.: Держ. вид.-інформ. агентство «Зв'язок», 2000. – 150 с. — ISBN 966-95759-0-7.
7. Лапушта М.Г. Риски в предпринимательской деятельности. / М.Г. Лапушта, Л.Г. Шаршукова – М.: ИНФРА-М, 1998. – 223 с.
8. Агеев О.Є. Організаційна модель та методи управління ризиками проектно-орієнтованого підприємства: Автореф. дис... канд. техн. наук: 05.13.22 [Електронний ресурс] / О.Є. Агеев; Нац. аерокосм. ун-т ім. М.Є. Жуковського "Харк. авіац. ін-т". — Х., 2007. — 20 с. — укр.

УДК 334.724.6:338.47:354.41(477)

#### АВТОМАТИЗОВАНІ СИСТЕМИ В РЕГУЛЮВАННІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

Долгий А.О., інженер першої категорії Сумської дирекції залізничних перевезень Південної залізниці

*Постановка проблеми у загальному вигляді, актуальність дослідження.* З причини кризових явищ, друга половина 2008 року – 2010 рік і початок 2011 року за умовами господарювання не можна вважати сприятливими для розвитку залізничної галузі економіки країни. Відомо, перша хвиля світової фінансово-економічної кризи досягла українських залізниць у серпні-жовтні 2008 року. Це відразу позначилося на зменшенні попиту на сировину великих підприємств – представників реальної економіки з інших країн, який задовольнявся за рахунок видобувних галузей економіки України і країн-учасниць СНД – транзитерів, що, зокрема, зумовило значне зменшення обсягів перевезень узагалі, в першу чергу – транзитних.

Наприклад, аналіз відомчих статистичних даних Південної залізниці, яка є, переважно, транзитною (понад 60 % обсягів перевезень), свідчить про зменшення перевезень 2008 року на 8,1 % до рівня 2007 року. Одночасно зменшилися обсяги пред'явлення, а, відповідно, – й погрузки вантажів в регіонах, що обслуговуються Південною залізницею (- 8,6 % до досягнутого рівня 2007 року). Не кращими за цим напрямом були й наступні два роки: 2009-й і 2010-й. Так, 2009 року у головній сфері – перевезення вантажів та пасажирів – було відмічено падіння до рівня 2008 року перевезень як вантажів (- 26,4 %), так і пасажирів (- 7,1 %). Погіршилися й інші основні показники щодо обсягів виконаних вантажних і пасажирських перевезень. У тому числі: грузообіг (- 27,6 %), відправлення вантажів (- 16,5 %), пасажирообіг (- 10 %), відправлення пасажирів (- 5 %). У 2010 році дохід

Південної залізниці теж не досяг рівня 2007 року. А за багатьма операціями він навіть зменшився. Зокрема, від початкової вантажної операції – погрузки, дохід, у порівнянні з 2009 роком, зменшився на 12 % або на 13,7 млн грн. Переважно, за рахунок: зерна (-3,1 млн тонн), цементу (- 276,2 тис тонн), цукрового буряку (- 86,6 тис тонн), цукру (- 33,9 тис тонн), борошна (- 31,4 тис тонн). Очевидно – це продукція саме тих галузей вітчизняної економіки, що найбільше постраждали в 2010 році від наслідків фінансово-економічної кризи.

Через зазначені та деякі інші обставини в регулюванні залізничної галузі накопичилося достатньо проблем, що потребують невідкладного вирішення. Серед них ми виділяємо проблему інформаційного забезпечення регулювання вітчизняних залізниць. І ось чому. Як зазначається в чинній Концепції Державної програми реформування залізничного транспорту, затвердженій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 року № 651-р, «... стан виробничо-технічної бази залізниць і технологічний рівень перевезень за багатьма параметрами не відповідають зростаючим потребам суспільства та європейським стандартам якості надання транспортних послуг, що найближчим часом може стати перешкодою для подальшого соціально-економічного розвитку держави». На нашу думку, одним із таких важливих параметрів є рівень інформатизації залізничної галузі органу керування нею – Державної адміністрації залізничного транспорту України (далі – Укрзалізниця), що, знаходячись у структурі Міністерства інфраструктури, на практиці виконує функції з державного управління залізничним транспортом загального користування. Не даремно в розділі 5 «Шляхи, способи та етапи реформування залізничного транспорту» згаданої Концепції як на один із напрямів реформування галузі вказується на необхідність удосконалення управління інформаційними ресурсами, забезпечення належного та об'єктивного подання інформації, що стосується залізничного транспорту. Зазначений аспект інформатизації слід також розглядати як елемент підвищення ефективності регулюючого впливу на виробничу діяльність галузі під час кризи, від чого суттєво залежить конкурентоспроможність вітчизняних залізничних підприємств у сучасних складних умовах господарювання. Це питання актуалізується ще через прискорення Укрзалізницею реалізації заходів з реформування вітчизняних залізниць, спрямованих на вирішення одного з пріоритетних завдань державної політики – формування в країні сучасного високотехнологічного залізничного комплексу, що неможливо здійснити без створення належних умов для задоволення інформаційних потреб у процесі регулювання залізничної галузі. Серед основних організаційних заходів, яких було вжито в зазначеному напрямку в останній час, наведемо для прикладу останні накази Укрзалізниці: «Про утворення комісії з реформування залізничного транспорту України» від 12.04.2011 року № 132-Ц і «Про утворення робочої групи Укрзалізниці з реформування залізничного транспорту» від 12.04.2011 року № 133-Ц. А також заходи із супроводження, в тому числі – інформаційного характеру, запропонованого Укрзалізницею законопроекту «Про особливості утворення державного акціонерного товариства залізничного транспорту загального користування». Сьогодні він опрацьовується зацікавленими міністерствами і відомствами, після чого його планується подати до Верховної Ради України.

Вищевикладене і зумовлює актуальність дослідження за обраним напрямом.

*Огляд останніх публікацій за темою дослідження.* Вивченню проблемних питань інформатизації присвячені роботи А. Маслоу, Т. Стюарта, Д. Тапскотта, а також О. Білоруса, В. Іноземцева, С. Марчука й ін. Питання інформатизації в процесі регулювання залізничної галузі економіки країни вивчали В. Габа, І. Доманський, М. Кацман, Г. Кириченко, В. Мироненко, В. Сіротінін та ін. Разом з тим, такий аспект, як сучасний стан і перспективи застосування автоматизованих систем управління (АСУ) вантажними і пасажирськими перевезеннями, а також ресурсами залізниць країни, на наш погляд, поки що в наукових працях у комплексі висвітлено недостатньо.

*Звідси, завданням цієї статті,* що підлягає розв'язанню, визначено дослідження зазначеного аспекту проблеми.

*Виклад основного матеріалу.* Визначення автоматизованої системи управління, на яке ми спираємося в роботі, надають енциклопедичні видання, де воно розглядається як «складні людино-машинні кібернетичні системи, в яких розумова діяльність поєднується з переробкою інформації, розрахунками, логічними операціями, що здійснюються з використанням обчислювальної техніки і сучасних засобів зберігання, передавання та обробки інформації», і що використовуються в управлінні виробництвом, транспортом та ін. [1, с. 15]. Загальне тлумачення поняття інформатизації, зі змісту якого ми виходимо у нашому дослідженні, наведено у ст. 1 Закону України «Про Національну програму інформатизації» від 04.02.1998 року №74/98-ВР. Це «сукупність взаємопов'язаних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційних потреб громадян та суспільства на основі створення, розвитку і використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, які побудовані на основі застосування сучасної обчислювальної та комунікаційної техніки». Вказане поняття поширюється як на процеси, що відбуваються в суспільстві в цілому, так і на процеси, які можна спостерігати в економіці країни, регулюванні залізничної галузі.

Запропонована в теорії періодизація розвитку інформаційних технологій, узагальнена в останніх дослідженнях, вказує на декілька етапів щодо основних завдань, процесів обробки інформації тощо: 1) обробка даних в обчислювальних центрах у режимі колективного користування – 1960-ті роки; 2) наступний етап – до 1970-х років, пов'язується з поширенням електронно-обчислювальних машин серії IBM/360; 3) початок 1980-х років – у цей період створюються інформаційні технології, що спрямовуються на вирішення стратегічних завдань, інформаційні системи стають засобом підтримки прийняття рішень; 4) нарешті, спочатку 1990-х років створюються технології міжорганізаційних зв'язків та інформаційних систем [2, с. 26]. У теорії доведено, що виокремлення останнього етапу зумовив розвиток інструментарію інформаційних технологій, який із середини 1980-х років розглядається в науці як «комп'ютерна» або «нова» технологія. Її основним інструментом є персональний комп'ютер із широким спектром стандартних програмних продуктів різного призначення. На цій стадії відбувається процес персоналізації АСУ і виявляється це у створенні систем підтримки прийняття рішень певними фахівцями [2, с. 27], що цілком узгоджується із заходами з інформатизації процесу регулювання залізничної галузі економіки України.

Зупиняючись на останній стадії – сучасному етапі інформатизації залізничної галузі, відмітимо, що значна увага тут приділяється питанням регулювання процесів розробки, впровадження та використання галузевого прикладного програмного забезпечення з метою досягнення необхідного рівня організації експлуатаційної роботи, перевізного процесу [див.: 3-9 та ін.]. Так, наказ Укрзалізниці від 17.12.2008 року № 543-Ц (п. 4.17.1 «Прокреування автоматизованих систем») вимагає автоматизації управління при:

- проектуванні нових залізничних ліній, додаткових головних колій;
- реконструкції, технологічному переоснащенні існуючих залізниць;
- розвитку вузлів, сортувальних та інших станцій тощо.

Зазначене, відповідно, передбачає:

- автоматизацію управління технологічними процесами підприємств Укрзалізниці, що споруджуються чи підлягають реконструкції, технічному переоснащенню;
- створення автоматизованих систем обробки статистичної і фінансової інформації, інженерних розрахунків;
- впровадження і розвиток автоматизованих мережних та регіональних систем управління вантажними і пасажирськими перевезеннями й ін.

Нижче, в межах, що дозволяє публікація у формі статті, зупинимося на окремих автоматизованих системах, які сьогодні функціонують або впроваджуються у сферах вантажних і пасажирських перевезень українських залізниць.

Це, перш за все, автоматизована система оперативного управління, що забезпечує інформаційний супровід процесу перевезень загалом. Питання регулювання вантажопотоків залізниці вирішують також завдяки підсистемі оперативного планування автоматизованої

системи «МЕСПІАН». Система дозволяє подавати заявки на рухомий склад та узгоджувати їх з одержувачами вантажів у будь-який час доби. Важливу роль у здійсненні комерційного контролю у процесі перевезення вантажів відіграє автоматизована система контролю за вантажем і цілісністю вагонів у русі – АСК ЦВД. Ця система ґрунтується на технології «Транзит-Інспектор» і побудована як дворівневий комплекс з розмежуванням рівнів поста комерційного огляду і залізничної станції. Тобто, відповідальному за цю ділянку роботи залізничнику не обов'язково знаходитися біля вагонів. Система АСК ЦВД дозволяє здійснювати контроль безпосередньо на робочому місці відповідального працівника. Вона також надає можливість вести облік вагонів, які прослідкували, розпізнавати їх номери, отримувати інформацію про динамічну вагу вагону – завдяки модулям інтеграції даних тензометричних вагонних вагів з даними, котрі надходять від відеокамер. Ще одне надзвичайно важливе призначення АСК ЦВД – забезпечення безпеки залізничників, які залучаються до огляду вагонів, а також відносно вантажів, що транспортуються. Як недолік відмітимо доволі високу вартість установки цієї системи. З урахуванням підготовки персоналу для її обслуговування, вона становить близько 800 тис грн, що певною мірою гальмує її впровадження. На рівні автоматизованої системи керування вантажними перевезеннями (АСК ВП УЗ) звернемо увагу на автоматизоване робоче місце (АРМ) оперативного планування. Його удосконалення у напрямі інформаційного зв'язку з АРМом товарного касира дозволить більш широко застосовувати АРМ оперативного планування не тільки при веденні графіків навантаження металопродукції, залізородної сировини, нафтопродуктів, а й в організації роботи з портами, і, що особливо важливо для нашої країни як виробника аграрної продукції, – з провідними учасниками зернового ринку, зернотрейдерами.

У сфері пасажирських перевезень вагоме місце посідає АСУ пасажирськими перевезеннями, що взаємодіє з такою ж за призначенням системою країн-учасниць СНД «Експрес-3» і забезпечує виконання операцій від оформлення проїзду до формування фінансово-статистичної звітності у цьому секторі перевезень. Серед автоматизованих систем, що використовуються в залізничній галузі, назвемо автоматизовану інформаційну систему оповіщення (АІСО), яка значно підвищила якість обслуговування пасажирів, безпеку руху, вивільнила час, що втрачав помічник машиніста на об'їзді та повідомлення. Зупинимось ще на автоматизованій системі самообслуговування клієнтів Укрзалізниці «Е-квиток». Її запровадження у залізничну практику дозволило клієнтам бронювати через мережу Інтернет місця, а згодом – ще й сплачувати в режимі он-лайн вартість проїзних документів за допомогою платіжних карток: НСМЕП та міжнародних систем – VISA і MasterCard, з отриманням індивідуального номера замовлення, за яким квиток безперешкодно видається в залізничній касі. У 2010 році загалом у такий спосіб було придбано 131 тис. 489 квитків. Це майже на 3 тисячі (+ 2,3 %) квитків більше, ніж 2009 року. Найбільша кількість «Е-квитків» реалізовано в літній період, протягом червня-серпня 2010 року (55893 або 42,5 %). Варто сподіватися, що цей напрям обслуговування клієнтів буде поступово розвиватися й нарощувати обсяги реалізації. Щодо платіжних терміналів самообслуговування – з продажу залізничних квитків, то складним питанням тут є взаємодія системи управління кіосками з продажу квитків з автоматизованою системою управління пасажирськими перевезеннями (АСК ПП УЗ). Мінімізувати можливі збої у роботі платіжних терміналів можна шляхом дотримання принципу оформлення замовлення за системою «Е-квиток», максимального спрощення та зменшення кількості технологічних операцій при реалізації такої послуги клієнтам Укрзалізниці у разі використання останніми кіосків з продажу квитків.

Виходячи із завдання дослідження, далі розглянемо Єдину автоматизовану систему управління ресурсами Укрзалізниці (ЄАСУР), нормативно-правові акти щодо створення якої передбачають:

- реформування Єдиної бази даних у напрямі створення сховищ даних, удосконалення процедур зберігання, передавання та обробки інформації, надання доступу до інформаційних ресурсів користувачам з обов'язковим розмежуванням прав кожного з них;

- заміну та модернізацію існуючих автоматизованих систем і локальних АРМів та розробку нових;
- створення внутрішніх корпоративних стандартів, класифікаторів і методології – нормативної бази;
- застосування Єдиних інформаційних технологій та принципів побудови автоматизованих систем;
- автоматизацію технологічних процесів (бізнес-процесів), що складаються із визначення найважливіших техніко-економічних показників, котрі впливають на бізнес-процеси;
- автоматизацію робочих місць працівників, від лінійних підприємств до апарату Укрзалізниці;
- автоматизацію процесу складання та обробки первинних документів (проїзний квиток, комплект перевізних документів, маршрут машиніста, договір-постачання, договір з надання транспортних послуг, наказ про прийняття на роботу та ін.), тобто – автоматизацію документообігу;
- створення електронного архіву документів, що містять інформацію про виробничу та фінансову діяльність залізничного транспорту (первинних документів, статистичних і фінансових звітів) тощо.

Основним очікуваним наслідком реалізації заходів із запровадження ЄАСУР повинна бути більш результативна підтримка прийняття оптимальних управлінських рішень щодо обліку, розподілу і використання наявних ресурсів залізничної галузі та залучення додаткових.

З проведеного дослідження можна запропонувати узагальнюючі висновки. Отже, вивчення сучасного стану інформатизації в процесі регулювання залізничної галузі в умовах переходу до активної фази її реформування, аналіз відомих нормативно-правових актів, положення яких спрямовуються на регулювання цих питань, надають підстави звернути увагу на таке:

1. Інформатизацію варто розглядати як важливий елемент регулювання виробничої діяльності залізниць, від підвищення ефективності якої значною мірою залежить формування в Україні вантажо- і пасажиропотоків, залучення, облік, розподіл та раціональне використання ресурсів на залізничному транспорті, що набуває особливого значення в умовах фінансово-економічної кризи.

2. У якості головної мети інформатизації залізничного транспорту України, у процесі державного управління його реформуванням, доцільно розглядати реорганізацію управлінської діяльності на основі широкого використання інформаційних технологій, створення автоматизованих інформаційних систем, застосування яких повинно спрямовуватися на підвищення ефективності функціонування виробничих і соціальних структур, що належать до сфери управління Укрзалізниці.

3. Завданням інформатизації залізничного транспорту у теперішній час і на перспективу є інформаційно-аналітична підтримка та забезпечення прийняття оптимальних управлінських рішень з наступних основних питань: підвищення ефективності регулювання виробничого процесу залізничного транспорту на ринку надання транспортних послуг з перевезення вантажів та пасажирів; створення більш дієвого механізму контролю за доходами та витратами; впровадження ресурсозберігаючих технологій; приведення у відповідність з обсягом робіт, що виконуються, фінансових, кадрових і матеріально-технічних ресурсів. Ці питання, на наш погляд, варто вважати ще й пріоритетними напрямками подальших наукових досліджень окресленої проблеми.

4. Загалом послідовне запровадження у практику діяльності залізничного транспорту сучасних автоматизованих систем сприятиме успішному виконанню завдань Уряду країни, спрямованих на підтримку належного рівня державного регулювання галузі в умовах кризи, гарантуватиме не тільки збереження, а й нарощування потенціалу вітчизняних залізниць на ринку транспортних послуг, а також забезпечуватиме надійне функціонування інформаційної складової активної фази реформування та перспективного розвитку залізничної галузі економіки України.

## РЕЗЮМЕ

В статті предпринята попытка осветить организационно-управленческие аспекты современного состояния и перспективных направлений применения на железнодорожном транспорте общего пользования Министерства инфраструктуры Украины автоматизированных систем управления при организации грузовых и пассажирских перевозок.

**Ключевые слова:** автоматизированные системы управления, железнодорожная отрасль, реформирование, грузовые и пассажирские железнодорожные перевозки, ресурсы.

#### РЕЗЮМЕ

У статті здійснено спробу висвітлити організаційно-управлінські аспекти щодо сучасного стану та перспективних напрямів застосування на залізничному транспорті загального користування Міністерства інфраструктури України автоматизованих систем управління при організації вантажних і пасажирських перевезень.

**Ключові слова:** автоматизовані системи управління, залізнична галузь, реформування, вантажні та пасажирські перевезення, ресурси.

#### SUMMARY

The article reviews management aspects of the current situation and perspective directions of implementation on the public railway transport of the Ministry of infrastructure of Ukraine automated control systems in a process of cargo and passenger transportation and resources.

**Key words:** automated control systems, railway industry reform, cargo and passenger transportation, resources.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т 1. / Ред. кол.: ... С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
2. Див.: Пелепей Н.П. Інформаційні технології як чинник формування архітектури інформаційного суспільства / Н. П. Пелепей // Правова інформатика. – 2005. – №2(6). – С. 21-30.
3. Про впровадження обліку автоматизованих систем, що використовуються на залізничному транспорті України: наказ Державної адміністрації залізничного транспорту України від 11.01.2006 р. №048-ЦЗ.
4. Про затвердження та введення в дію Методичних рекомендацій начальнику станції щодо організації перевізного процесу: наказ Державної адміністрації залізничного транспорту України від 17.12.2008 р. №543-Ц.
5. Про затвердження основних напрямів розвитку інформатизації залізничного транспорту України : наказ Державної адміністрації залізничного транспорту України від 07.05.2002 р. № 237-Ц.
6. Про затвердження Програми інформатизації залізничного транспорту та Координаційного плану реалізації першочергових заходів на 2002-2003 роки : наказ Державної адміністрації залізничного транспорту України від 03.06.2002 р. № 277-Ц.
7. Про заходи щодо впровадження перспективних інформаційно-телекомунікаційних технологій на залізничному транспорті України : наказ Державної адміністрації залізничного транспорту України від 14.09.2006 р. № 326-Ц.
8. Про введення в дію рішень 5-го засідання Координаційної ради Укрзалізниці з питань інформатизації залізничного транспорту : наказ Державної адміністрації залізничного транспорту України від 30.04.2008 р. № 238-Ц.
9. Про організацію проведення сорок третього засідання Комісії з інформатизації : наказ Державної адміністрації залізничного транспорту України від 21.04.2009 р. № 247-Ц.

УДК 339.944:351.863:62

#### ФОРМУВАННЯ ПОКАЗНИКА КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Домашенко М.Д., аспірант кафедри маркетингу Сумського державного університету

Постановка проблеми в загальному вигляді. В умовах переходу України до ринкових відносин та необхідності забезпечення ефективної роботи на підприємствах машинобудівної галузі, особливої актуальності набуває питання розширення ділових зв'язків між учасниками економічної діяльності машинобудівних підприємств.

Внаслідок посилення конкурентної боротьби на ринку машинобудівної продукції та необхідності впровадження комплексного підходу до захисту інтересів суб'єктів господарювання виникло питання формування показника комплексної оцінки рівня економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД) на підприємствах машинобудівної галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для оцінки стану економічної безпеки підприємства вчені пропонують різні методи, які певною мірою можуть бути застосовані для визначення стану економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства.

Серед існуючих методів оцінки стану економічної безпеки найбільш вагомий внесок зробили такі вчені, як С.М. Ілляшенко [1], Р.С. Квасницька та І.О.Доценко [2], Л.І. Донець та Н.В.Ващенко [3] та інші. Проте, аналіз даних методів оцінки економічної безпеки підприємства показав, що у жодному з них не враховується вплив ЗЕД. Всі вони ґрунтуються на використанні лише функціональних складових економічної безпеки. Тому необхідним є розроблення методу оцінки стану економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства, який би базувався на:

- врахуванні результатів моніторингу процесів, пов'язаних з ЗЕД підприємства;
- використанні показників, що враховують специфіку ЗЕД;
- результатах аналізу сегментів міжнародного ринку, на якому працює підприємство.

Метою роботи є формування показника комплексної оцінки рівня економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства. Для її досягнення поставлено такі завдання: виділення та розрахунок функціональних складових економічної безпеки ЗЕД підприємства, розрахунок країнового ризику, а також визначення рівня ризикованості підприємства залежно від виду діяльності.

Виклад основного матеріалу. Управління системою економічної безпеки ЗЕД підприємства має здійснюватися на основі критеріїв, які використовуються для оцінки ефективності роботи даної системи. Економічна безпека ЗЕД підприємства є складною системою і потребує розрахунку ряду показників, які можуть бути використані для визначення комплексної оцінки рівня економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства.

Першочерговим завданням визначення комплексної оцінки є виділення основних функціональних складових економічної безпеки ЗЕД підприємства. Перелік даних складових має в повному обсязі враховувати вплив зовнішніх та внутрішніх загроз, притаманних даній сфері діяльності, а також ступінь використання ним своїх потенційних можливостей розвитку. Враховуючи всі ці особливості та спираючись на попередній досвід вчених, виявлений автором в таких роботах [4-5], пропонуємо для машинобудівних підприємств, які здійснюють ЗЕД, застосовувати такий перелік основних функціональних складових економічної безпеки ЗЕД: фінансова, виробничо-технічна, інтелектуально-кадрова, маркетингова, інтерфейсна, інноваційно-технологічна,

правова, сировинна та енергетична, екологічна. На основі перелічених складових визначаємо інтегральний показник оцінки рівня економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства.

Інтегральний показник економічної безпеки ЗЕД пропонується визначати у такій послідовності [6]:

1. Перевести у відносні оцінки показники рівнів кожної складової економічної безпеки підприємства за наступною формулою:

$$B_i = \frac{1}{M_i} \cdot F_i, \quad (1)$$

де  $B_i$  - відносна оцінка  $i$ -ї складової економічної безпеки ЗЕД підприємства;

$M_i$  - максимальне значення показника  $i$ -ї складової економічної безпеки ЗЕД підприємства;

$F_i$  - фактичне значення показника  $i$ -ї складової економічної безпеки ЗЕД підприємства.

2. Визначити вагомості  $B_i$  кожної складової економічної безпеки ЗЕД підприємства.

3. Розрахувати інтегральний показник економічної безпеки ЗЕД як середньозважену складових. Чим вона буде ближчою до одиниці, тим вищим є рівень економічної безпеки ЗЕД підприємства. Оцінка нижче 0,5 свідчить про ослаблений рівень економічної безпеки ЗЕД підприємства. Результати проведеного аналізу окремих складових, дозволить виявити проблемні зони діяльності підприємства.

На міжнародних ринках, вітчизняне машинобудівне підприємство може зітхнутися з нестабільністю політичного режиму, корупцією, громадськими конфліктами, дефолтами та іншими діями у країні, де він планує здійснювати ЗЕД. Для попередження та виходу з такого роду невизначеності необхідно проводити аналіз ризику, який визначає вірогідність того, що суверенна держава матиме можливість виконати свої обов'язки по відношенню до підприємства, яке планує здійснювати ЗЕД.

Саме тому постає необхідність виділення такого поняття, як країновий ризик, що характеризує ступінь ризику дій суверенного керівництва вплинути на здатність боржника, який пов'язаний з даною країною, виконати свої зобов'язання.

Країновий ризик є багатофакторним явищем, який характеризується тісним взаємозв'язком фінансово-економічних та соціально-політичних змінних.

В межах загального країнового ризику виділяють такі види ризику[7]:

- комерційний або ризик неплатоспроможності, може виникнути як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства;
- некомерційний (політичний) ризик, передбачає вірогідність фінансових втрат підприємства в результаті негативної дії політичних факторів.

Існування даних ризиків чинить негативну дію на стан економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства, саме тому виникає необхідність оцінки країнового ризику та врахування її при розрахунку загальної комплексної оцінки рівня економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства.

Рівень країнового ризику визначають на основі рейтингової оцінки країн за рівнем ризикованості [7-9]. Загальноприйнятою є рейтингова оцінка яка включає себе декілька етапів:

- вибір змінних (політична стабільність, ступінь економічного росту, ступінь інфляції, рівень націоналізації та ін.);
- визначення вагомості кожної змінної (максимальну вагомість має змінна політичної стабільності);
- обробка показників з використанням експертної шкали;
- визначення сумарного індексу, який знаходиться в межах від 0 до 100 (максимальний індекс означає максимальний ризик, та навпаки).

Отримане значення індексу країн за рівнем ризикованості переводимо у відносний коефіцієнт ризикованості виходу на ринок даної країни, який може бути використаний для комплексної оцінки рівня економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства.

Отже, врахування країнового ризику, при здійсненні підприємством ЗЕД, має вирішальне значення для прийняття рішення про співпрацю з іноземними державами, а також є необхідним для проведення комплексної оцінки рівня економічної безпеки ЗЕД машинобудівного підприємства.

Діяльність машинобудівного підприємства має на меті його ефективне функціонування та розвиток, проте будь-який вид економічної діяльності супроводжується певними небезпеками та ризиками. Саме тому комплексну оцінку рівня економічної безпеки ЗЕД слід будувати з урахуванням показника ризикованості того чи іншого виду діяльності машинобудівного підприємства.

Нами пропонується виділяти та розраховувати три основні види діяльності підприємств машинобудівної галузі, а саме:

- традиційна – рівень ризику визначається на основі статистичних даних;
- інноваційна – рівень ризику визначається на основі аналітичної оцінки;
- перспективна – рівень ризику визначається на основі методу аналогій.

Отже, враховуючи викладене, пропонуємо проводити комплексну оцінку рівня економічної безпеки ЗЕД машинобудівного

підприємства  $K_{nj}$ , за формулою:

$$K_{nj} = I \times P_n \times D_j, \quad (2)$$

де  $I$  – інтегральний показник оцінки рівня економічної безпеки ЗЕД підприємства по складовим;

$P_n$  – коефіцієнт ризикованості виходу на ринок країни  $n$ ;

$D_j$  – коефіцієнт ризикованості  $j$ -го виду діяльності підприємства.

Висновки. Даний метод оцінювання дозволяє не лише оцінити фактичний стан економічної безпеки ЗЕД підприємства, але і здатність протистояти різного роду кризовим явищам завдяки комплексному підходу до вибору показників оцінювання.

Запропонований метод оцінювання може бути використаний для оцінки стану економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств та покладений в основу подальших наукових досліджень з теоретико-методичних основ управління економічною ЗЕД підприємств машинобудівної галузі.

## РЕЗЮМЕ

В роботі сформирован показатель комплексной оценки уровня экономической безопасности внешнеэкономической деятельности

машиностроительных предприятий, который учитывает экономическую безопасность по составляющим на предприятии, значение странового риска, а также риска по видам деятельности.

**Ключевые слова:** оценка, экономическая безопасность, внешнеэкономическая деятельность.

**РЕЗЮМЕ**

В роботі сформовано показник комплексної оцінки рівня економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств, який враховує економічну безпеку по складовим на підприємстві, значення країнового ризику, а також ризик за видами діяльності.

**Ключові слова:** оцінка, економічна безпека, зовнішньоекономічна діяльність.

**SUMMARY**

In the work of the formed indicator of the complex estimation of the level of economic safety of the foreign economic activity of machine-building enterprises, which takes into account the economic security of the compound at the enterprise, the importance of country risk, as well as the risk by types of activities.

**Key words:** assessment, economic security, foreign economic activity.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:**

- 1.Ильяшенко С.Н. Составляющие экономической безопасности предприятия и подходы к ее оценке / С.Н. Ильяшенко // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – №3. – С. 12-19.
- 2.Квасницька Р.С., Доценко І.О. Деякі методичні аспекти формування системи економічної безпеки підприємства / Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 2. – Т. 1 – С. 34-38.
- 3.Донець Л. І. Економічна безпека підприємства : [навч. посібник] / Л. І. Донець., Н. В. Ващенко. – К. : ЦУЛ, 2008. – 240 с.
- 4.Домашенко М.Д., Прокопенко О.В. Аналіз методів оцінки стану економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності машинобудівного підприємства / М.Д. Домашенко, О.В. Прокопенко // Проблеми науки. – 2011. – № 5. – С. 22-25.
- 5.Домашенко М.Д. Показники інтегральної оцінки рівня економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності машинобудівного підприємства
- 6.Ильяшенко С.М. Економічний ризик : [навч. посібник] / С.М. Ильяшенко. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2004. – 181 с.
- 7.Сусанов Д. Метод измерения странового риска // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://old.rcd.ru/archive/articles.asp?id=2063>
- 8.Хаертфельдер М., Лозовская Е. Оценки и управление рисками / М. Хаертфельдер, Е. Лозовская // Фундаментальный и технический анализ рынка ценных бумаг. Из-во «Питер», 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.cfin.ru/finanalysis/risk/risk\\_management.shtml](http://www.cfin.ru/finanalysis/risk/risk_management.shtml)
- 9.Интернет-портал рейтингового агентства «РусРейтинг» / Страновой риск и методы его оценки; [Электронный ресурс]. – Режим доступа [www.reglament.net](http://www.reglament.net)
- 10.Аналитична оцінка рівня економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс]. – <http://www.refine.org.ua/pageid-1330-1.html>

УДК 338.

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Захаров В.**, д.э.н., профессор, ННГАСУ, Нижний Новгород, Россия

Для выхода из кризиса многие предприятия проводят реструктуризацию, кардинально меняя численность и структуру персонала. В процессе антикризисного управления могут быть совершены просчеты, которые сделают невозможным выход предприятия на траекторию устойчивого развития в желаемые сроки. Чтобы реализовать социально приемлемый вариант реструктуризации предприятия, необходимо измерять, как меняются мнения, чувства и установки работников в процессе проведения преобразований.

Статья основывается на результатах двух опросов работников российского машиностроительного предприятия, выполненных с интервалом в три года. В 2002 году на предприятии появились новые собственники, с целью вывести его из кризиса. Опросы проводились до начала преобразований (в 2002 г.) и после проведения основных мероприятий по реструктуризации (в 2005 г.).

В 2002 г. предприятие находилось в кризисе. Его доля на рынке снизилась с 60% до 30%. Девять из десяти работников (92,4%) оценивали положение предприятия как трудное, выбирая варианты ответов «*еле держится на плаву*» и «*находится в тяжелом положении*».

Оценка различных сторон труда в кризисной ситуации. Труд для разных людей - это средство обеспечить материальное благосостояние; интересное, творческое занятие; средство самовыражения, реализации своих способностей; тяжелая, обременительная обязанность и т.д. Если кризис длится на предприятии долго и происходит в период трансформации экономической системы, у людей происходит смещение ценностных ориентаций, лежащих в основе мотивации их трудового поведения. Увеличивается число работников, для которых труд является способом получить средства для существования (в нашем случае это почти половина работников – 45,5%) и уменьшается доля тех, для кого труд является средством самовыражения (13,3%).

Оценка значимости различных сторон труда меняется в процессе реструктуризации персонала. В самом начале преобразований, в 2002 году, первые три места в иерархии трудовых ценностей занимали оплата труда (90,5%), хорошие отношения с коллегами (74,1) и условия труда (71,0%). Через три года, после сокращения персонала и всплеска текучести кадров, по-прежнему очень высокой остается значимость оплаты труда, а такая сторона труда как гарантия занятости перемещается с 6-го на 2-е место, превратившись в один из самых важных мотивов.

Как показывают многочисленные исследования, проведенные в России, высокие места оплаты труда и хороших отношений в коллективе неизменны, в условиях кризиса эти стороны труда имеют высокую значимость для всех социальных групп.

Менее чувствительны к снижению гарантии занятости молодые работники и руководители.

Самой острой проблемой для работников предприятия была низкая оплата труда. В 2002 г. средняя заработная плата составляла около 3 тыс. руб., уровнем оплаты труда не удовлетворены 76,6% работников. Это был решающий фактор, определяющий уровень удовлетворенности работой в целом. Работники желали увеличения заработной платы в среднем в 2,9 раза. Во время кризиса снижалось участие работников в управлении предприятием и их квалификация, ухудшались организация труда и морально-психологическая атмосфера в коллективе, а также в целом управление предприятием.

© Захаров В., 2011

По общему мнению, квалифицированный персонал был конкурентным преимуществом предприятия, его сильной стороной. К слабым сторонам работники отнесли в первую очередь устаревшее оборудование, технологии и низкую организацию (стимулирование) труда.

Удовлетворены работой (в той или иной степени) 40,0% и не удовлетворены - 30,2%. Люди гораздо в большей степени были удовлетворены другими сторонами своей жизни: детьми (81%), семейной жизнью (65%), образованием (54%), даже жилищными условиями (54%). Работа, не позволяющая обеспечить достойное материальное положение (лишь 6% были удовлетворены своим материальным положением), предопределяет невысокую удовлетворенность жизнью в целом (42%).

Удовлетворенность работой выше у самых молодых работников (до 30 лет) и у самых немолодых (свыше 50 лет). Более других удовлетворены своей работой руководители. Неудовлетворенность работой выше у тех, кто полагает, что его могут уволить в ближайшем будущем, и у тех, кто собирается сам уволиться в ближайшем будущем.

Какие чувства испытывали работники во время кризиса. На вопрос, *что Вы чувствуете, когда думаете о будущем*, были получены следующие ответы (в % к числу опрошенных):

Уверенность	4,0
Надежду	29,6
Ничего определенного	0,2
Беспокойство	58,0
Страх	8,1

Как видим, беспокойство или страх испытывали две трети (66,1%) работников. Анализ показал, что социальное самочувствие людей в первую очередь определялось опасениями потерять работу.

Мы получили следующую типологию работников предприятия по их ожиданиям относительно своей занятости на предприятии:

- «уверенные» – уверены в своем будущем. Полагают, что увольнение им не грозит, а если такое и произойдет, то они смогут легко найти работу (22,7%);
- «самоуверенные» – полагают, что перспективы в работе на предприятии у них нет, либо очень незначительны. Вполне реально, что они будут уволены в ближайшее время, но работники, вошедшие в эту группу, убеждены в том, что они легко найдут себе другое место работы (30,8%);
- «неуверенные» – наиболее преданная (лояльная) предприятию группа работников. Они убеждены в том, что увольнение им не грозит, а свои перспективы найти другую работу они оценивают как весьма плохие (9,4%);
- «пессимисты» – самая большая группа (37,2%). Эти люди вынуждены думать не столько о своей работе, сколько о том, куда им пойти работать, когда они окажутся за воротами. Они полагают, что перспектив новой работы у них нет. Это психологическое состояние снижает эффективность их работы.

Коллектив разделился примерно поровну на уверенных в своем будущем и неуверенных.

Отношение работников к новым собственникам и руководителям. Мы задали вопрос: *можно по-разному относиться к новым собственникам и руководителям предприятия. С какими из приведенных ниже суждений Вы согласны, а с какими нет?* Ответы распределились следующим образом.

Таблица 1

Отношение к новым руководителям и акционерам  
(в % по строке)

	Совсем не согласен	Не согласен	И да, и нет	Согласен	Полностью согласен
Они пришли, чтобы улучшить работу предприятия	11,5	20,2	37,4	27,3	3,6
Просто идет борьба за деньги и власть	4,5	8,3	32,2	43,8	11,1
Они пришли всерьез и надолго	8,4	33,9	42,4	11,0	4,3
Им будет трудно, много проблем, они могут не справиться	4,1	7,8	26,8	53,5	7,8
Они все-таки лучше, чем старые руководители	3,8	14,2	45,7	28,4	7,9
Они понимают, что для того, чтобы заработать самим, нужно, чтобы хорошо зарабатывали работники	8,8	23,9	23,6	34,2	9,5
Они знают, что и как надо делать	8,6	25,7	46,1	15,7	3,9

Работники не уверены в том, что новые руководители пришли, чтобы улучшить работу предприятия; они предполагают, что просто идет борьба за деньги и власть. Работники не знают, чем обернется лично для них появление новых собственников и руководителей. Все понимают, как трудно вытаскивать предприятие из кризиса (пытались, но не получалось), и нет уверенности, что новое руководство сумеет это сделать.

Чем больше возраст работников, ниже их образование, зарплата и социальный статус, но выше разряд и стаж работы, тем меньше надежд на улучшение работы предприятия. Это отношение, казалось бы, негативное, на самом деле неустойчиво и фрагментарно (раздроблено). Для появления реальных результатов деятельности нового руководства необходимо время, и какими они будут - неизвестно. И все же работники надеются на лучшее. Доля тех, кто верит, что новые руководители лучше старых, вдвое больше доли тех, кто в это не верит (36,3% против 18,0%). Наблюдается прямая зависимость между уровнем заработной платы работников и отношением к новому руководству.

Оценка внутрфирменных коммуникаций. На отношение к переменам влияла *низкая информированность* работников: более 80% опрошенных указали, что предприятие дает слишком мало информации о причинах основных решений и о планах на будущее.

Чем старше работники и больше их стаж работы в компании, ниже их уровень образования и социальный статус, тем выше уровень их неудовлетворенности получаемой информацией.

Для оценки каналов коммуникации был использован вопрос, *из каких источников Вы получаете информацию, и из каких источников Вы хотели бы получать?* Полученные данные мы сравнили с результатами опросов за рубежом [1, С. 117].

Предпочтительные и реальные каналы получения информации  
(в % к числу опрошенных)

Основные каналы коммуникации на предприятии	Российское предприятие А		Зарубежное предприятие Б		Зарубежное предприятие В	
	Предпочтительный источник	Реальный источник	Предпочтительный источник	Реальный источник	Предпочтительный источник	Реальный источник
Рабочие собрания, совещания	54	28	14	25	41	27
Непосредственный Руководитель	52	55	44	18	55	37
Директор	40	7	15	44	25	11
Стенды	31	22	19	24	28	51
Газета	30	4	24	8	5	16
Личное письмо	24	3	19	3	17	8
Разговоры, слухи, сплетни	3	78	1	68	2	55

Как видим, основным источником информации для работников всех рассматриваемых предприятий, переживающих трансформацию, являются *разговоры, слухи*. В период глубоких и быстрых перемен, когда работникам предприятия не достает официальной информации, слухи начинают доминировать. Качество получаемой таким образом информации невысокое, работники обращаются к этому источнику вынужденно. Тем не менее, у слухов есть серьезное преимущество: они распространяются быстро и придают смысл неопределенным или тревожным событиям, которые следуют одно за другим в процессе коренных преобразований. К тому же слухи дают выход негативным эмоциям сотрудников.

Мы видим, что работники предпочитают пользоваться прямыми и персонифицированными средствами коммуникации. После проведения преобразований роль слухов существенно понизилась, но каждый третий работник продолжал пользоваться слухами (38%) и каждый пятый (21%) хотел бы ими пользоваться в дальнейшем. Корпоративная газета оказалась эффективным инструментом передачи информации. В 2002 году газетой хотели пользоваться 30%, в 2005 году – еще больше (43%). В условиях глубоких и быстрых перемен работники отдают предпочтение каналам, предоставляющим наиболее достоверную информацию.

Выход из кризиса. Через три года экономическая ситуация на предприятии значительно улучшилась. Упрощена его структура (пять цехов преобразованы в три), постоянные издержки сократились на 40%, численность персонала – почти вдвое, выработка рабочих-сдельщиков выросла на 70%, увеличились продажи. В 2005 г. две трети работников (66,7%) оценивали экономическое положение предприятия как хорошее («работает нормально» и «процветает»); 57,3% полагали, что есть устойчивый спрос на продукцию предприятия, 45% - что объем производства и качество продукции будут расти, 41% - что у предприятия по-новому мыслящие энергичные руководители

Однако низкая оплата труда по-прежнему остается самой острой проблемой, хотя за прошедшие три года средняя заработная плата возросла более чем вдвое, она вышла на уровень пожеланий, высказанных работниками в 2002 году. Регрессионное уравнение показывает, что увеличение средней заработной платы еще на 5 – 6 тысяч руб. приведет к полному удовлетворению оплатой труда примерно двух третей работников предприятия.

Более половины опрошенных полагают, что на предприятии все еще несправедливо распределяются работа и оплата труда (63%), нелегко разрешаются разногласия и конфликты (64%). Менеджеры явно недооценивают негативное влияние возникающих стрессов и напряжений в трудовом коллективе, что достаточно часто встречается на российских предприятиях.

Примерно через год после начала преобразований менеджмент нашего предприятия осознает, что недостаточно уделяет внимания человеческому фактору, и начинает наращивать усилия по решению социальных проблем и повышению эффективности коммуникаций с персоналом. В 2005 г. трое из четверых работников предприятия (75%) ощущают себя частью целого, членами одной команды. В 2005 г. в целом удовлетворены своей работой 66% работников (против 40% в 2002 г.). Каждому пятому опрошенному (27,1%) работа обеспечивает нормальное материальное положение (против 6% в 2002 г.).

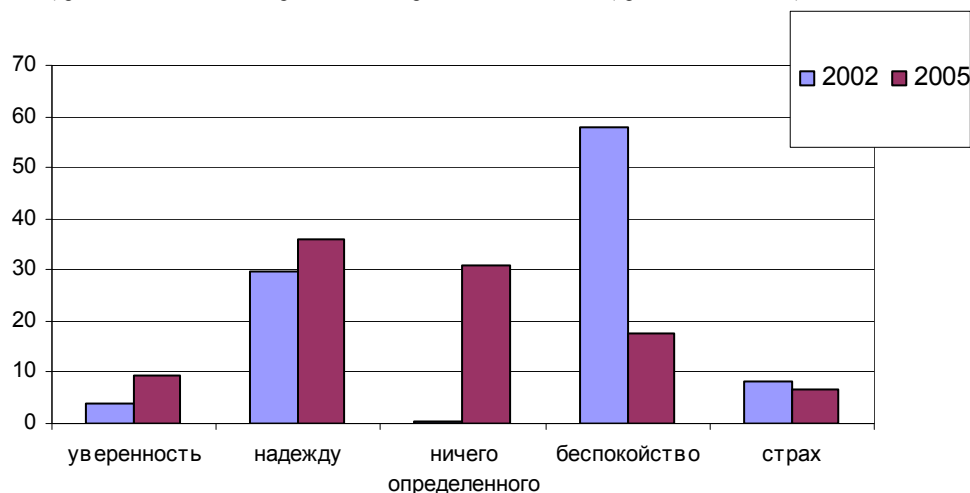


Рис. 1. Изменения в социальном самочувствии работников

Наше исследование вновь подтвердило, что существует прямая зависимость между материальным благополучием человека (его семьи) и его социальным самочувствием: чем выше доходы, тем увереннее чувствует себя работник. Неудовлетворенность материальным положением начинает значительно снижаться при достижении уровня доходов в размере 10 тыс. руб. на 1 человека и выше.

Более половины работников предприятия (52%) считают, что их материальное положение за последние два года



осталось прежним или ухудшилось. Столько же (53%) полагают, что и в следующие два года их материальное положение останется прежним или ухудшится. Это значит, что на предприятии есть большая и устойчивая группа работников, у которых не происходило, и, возможно, не будет происходить повышение жизненного уровня. Именно в этой многочисленной группе в первую очередь возникает сопротивление переменам.

В процессе трансформации предприятия происходит дифференциация работников по уровню материального благополучия и власти, а это, при определенных условиях, вызывает нарастание социальной напряженности в трудовом коллективе. Эта дифференциация проявляется в перераспределении мест на «лестницах» материального благополучия и власти.

Выход предприятия на траекторию стабильного развития. В 2006 году у предприятия появилась чистая прибыль, в 2007-м - прибыль выросла в несколько раз. Основная задача следующего этапа развития - обеспечить новый уровень эффективности бизнеса. Разработан план технологического обновления производства, что позволит вывести из «социального застоя» большую и «взрывоопасную» часть персонала, а также остановить нарастание различий в уровне материального благосостояния между самыми благополучными и самыми неблагополучными категориями работников предприятия.

В долгосрочной перспективе самым сильным ограничением стабильного развития становятся человеческие ресурсы предприятия. Мы пришли к выводу, что для преодоления этого ограничения в первую очередь необходимо решить две проблемы, снижающие эффективность труда большинства работников и вызывающие сопротивление переменам: страх перед будущим, и стиль управления, который работники воспринимают как безразличие к их нуждам.

Ответы на вопрос, *если бы Вы могли выбирать, чего бы Вы пожелали лично для себя в первую очередь?*, - распределились следующим образом (в % к числу опрошенных) [2]:

Испытывать меньше страха перед будущим	43,5
Испытывать больше уважения со стороны окружающих	24,8
Позволить себе то, что давно хочется	17,4
Полнее выразить себя	10,2
Испытывать больше дружелюбия со стороны окружающих	4,1

Больше других нуждаются в снижении неопределенности своего будущего рабочие зрелого возраста со средним (и ниже) образованием.

Страх перед будущим в значительной мере связан с недостатком информации о предстоящих изменениях. Коммуникационные программы следует дифференцировать по группам работников, различающимся отношением к происходящим переменам.

Каждый четвертый опрошенный (24,8%) хотел бы испытывать больше уважения со стороны окружающих (хотя в целом отношения с коллегами по работе и с руководителем их устраивают). В условиях кризиса люди, как никогда раньше, нуждаются в открытых, честных, доверительных и искренних отношениях. Для обеспечения устойчивого развития необходимо добиться высвобождения творческой энергии всего коллектива. Это возможно, если новая стратегия развития воплотит то, что людям дорого и что они ценят, в чем они нуждаются. Она станет мощным стимулом перемен, восстановит необходимое соотношение между экономическими и социальными факторами развития.

#### РЕЗЮМЕ

В процессе реструктуризации предприятия его работники испытывают острую нехватку информации, которая вызывает страх перед будущим. Люди нуждаются в честных и искренних отношениях, которые строятся на основе эффективных коммуникаций. Для решения социально-экономических проблем необходимо провести технологическую модернизацию предприятия.

**Ключевые слова:** кризис, реструктуризация, удовлетворенность работой, коммуникации, социальное самочувствие работников, технологическая модернизация.

#### SUMMARY

In the process of restructuring the company employees are experiencing an acute lack of information that causes fear of the future. People need to be honest and sincere relationships that are built on effective communications. To address socio-economic problems need to implement technological modernization of the company

**Keywords:** crisis, restructuring of the company, job satisfaction, communications, social well-being of workers, technological modernization.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Peter F. Hutton "Survey research for managers" – 2<sup>nd</sup> ed. The Macmillan Press Ltd, 1990.
2. Блинов А.О., Захаров В.Я., Захаров И.В. Особенности мотивации персонала в кризисной ситуации // Экономист. – 2010. - № 3. – С. 23-29.

УДК 339.9

#### ПОНЯТИЕ И ФАКТОРЫ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

**Калашников А.А.**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировых информационных ресурсов и электронного бизнеса», Ставропольский государственный университет

**Суюнчев Э.У.**, аспирант

На сегодняшний день устойчивость коммерческого банка является не до конца осознанной и слабо разработанной теоретической и практической проблемой. Как в отечественной, так и зарубежной современной литературе, нет единого мнения относительно понятия «устойчивость коммерческого банка». Это можно объяснить тем, что она имеет комплексный характер, отражающий не только внутренние, но и внешние факторы банковской деятельности.

Анализируя научные публикации по данной проблематике, категорию устойчивости часто отождествляют с надежностью, стабильностью и равновесием. С практической точки зрения примем следующее разграничение понятий:

- под равновесием будем понимать состояние системы или процесса, характеризующееся такой сбалансированностью

воздействия факторов, которая обеспечивает сохранение целевой функции [2, стр. 19];

- под надежностью понимаем важный критерий оценки экономического состояния предприятия, определяющий его конкурентоспособность и потенциал в эффективной реализации экономических интересов всех участников хозяйственной деятельности;
- под стабильностью будем понимать качественную характеристику процесса или системы, характеризующую сохранение во времени существенных параметров процесса или системы. Тогда банк может быть как стабильно устойчивым, так и стабильно неустойчивым, пребывающим в состоянии латентного кризиса [2, стр.43].

Проводя глубокий анализ, видим, что ряд исследователей воспринимает категорию устойчивости через «призму результатов». Так Аушев М.Б. определяет устойчивость как меру соответствия результатов текущей деятельности стратегическим целям, адаптированный к специфике банковской сферы. Однако, такой подход затрудняет раннюю диагностику отклонений и делает проактивный подход к управлению практически невозможным. Аналогичный подход, предлагается Злобин Б.К. относительно организации любой области народного хозяйства.

Существуют и такие определения, которые на наш взгляд не состоятельны. Так Масленченков Ю.С. [3, стр.12] считает, что экономическая устойчивость коммерческого банка - это стабильность его деятельности в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Однако следует учесть, что стабильным может быть и развитие кризисных процессов, которое приведет к потере устойчивости банка как социально-экономической системы.

Анализ показывает, что оценка устойчивости социально-экономической системы напрямую связана с ее целевой функцией. Относительно коммерческого банка типовая функция формируется на основе компромисса интересов собственников банка, государства, сотрудников и контрагентов банка. Известно, что целевая функция охватывает параметры следующих подсистем: социальной, финансовой, экономической, определяя структуру коммерческого банка как социально-экономическую систему.

Таким образом, упрощенно, пространство целевой функции коммерческого банка можно представить следующим образом:

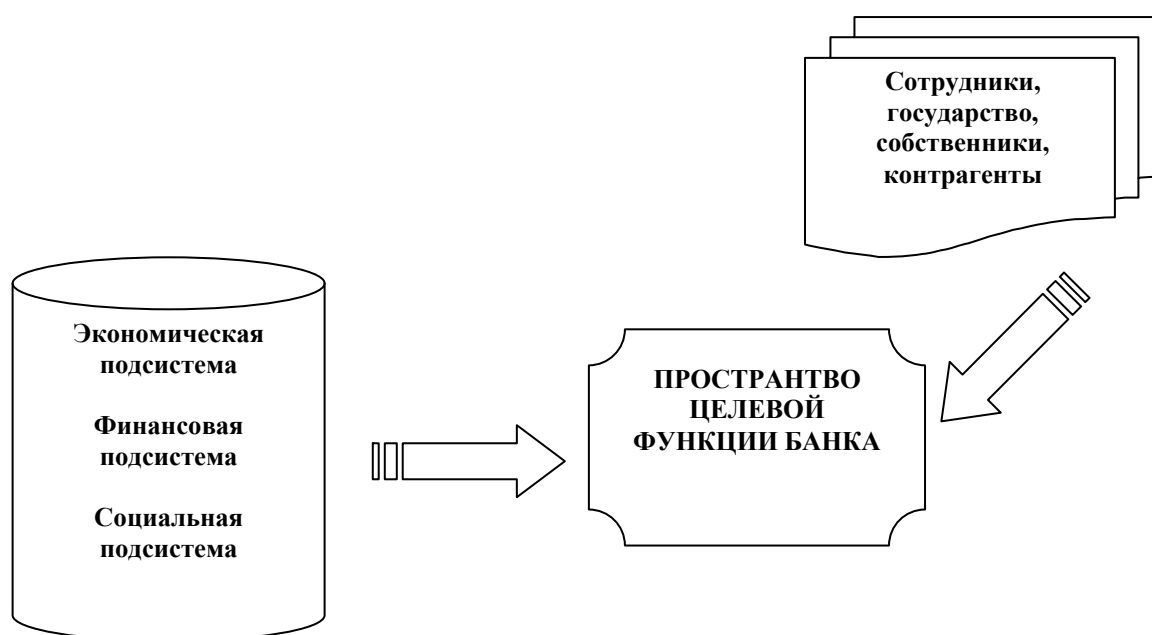


Рис. 1. Пространство целевой функции коммерческого банка

Финансовая устойчивость банка характеризуется способностью финансовой подсистемы банка обеспечивать достижение ряда целевых параметров, направленных на соблюдение ряда интересов.

Один из главных, а скорее всего и основополагающий интерес в устойчивости кредитных организаций проявляют клиенты и контрагенты, которые имеют непосредственное отношение к формированию ресурсной базы, оперативно функционируют на различных сегментах рынка.

Так, в устойчивом развитии банков прямо заинтересовано население, которое благодаря своим сбережениям формирует ресурсную базу коммерческого банка. Вклады населения являются не только значительным, но и устойчивым ресурсом банка.

Немаловажную роль несет и государство, которое заинтересовано в своевременных налоговых поступлениях. Однако интерес государства имеет некоторую специфическую особенность, связанную с необходимостью поддержания стабильности банковской системы, ее развития и укрепления. Это является одной из основных целей деятельности Центрального банка РФ, который выполняя надзорные и регулирующие функции, стремится к обеспечению устойчивости банковского сектора российской экономики.

При этом следует учитывать, что требование устойчивости финансовой подсистемы будет предъявлять требования к устойчивости социальной и экономической подсистем.

Наиболее полно устойчивость коммерческого банка охарактеризована Живаловым В.Н.: «Устойчивость коммерческого банка - это способность банка в динамичных условиях рыночной среды четко и оперативно выполнять свои функции, пользоваться доверием клиентов, обеспечивать надежность вкладов юридических и физических лиц и своих обязательствах по краткосрочному и долгосрочному обслуживанию клиентов, постоянно совершенствовать технологию и организацию внутрибанковской и межбанковской деятельности, обеспечивая, в конечном счете, необходимую эффективность результатов работы как в интересах своих акционеров, кредиторов и клиентов, так и в целях развития российской экономики в целом» [5, стр.36].

Недостатком данного определения является его описательный характер, который не показывает системных признаков устойчивости, а концентрирует внимание на их внешних проявлениях.

Более строгое определение, которого мы придерживаемся, предложено Е.А. Тархановой в монографии «Устойчивость

коммерческих банков». Она понимает под экономической устойчивостью коммерческого банка его способность достигать равновесного состояния в существующей экономической среде и удерживать данное состояние в течение относительно длительного периода времени в условиях воздействия изменяющихся внешних и внутренних факторов [5, стр.42].

Важнейшей характеристикой общеэкономического содержания устойчивости банка, является его структурная многосложность, обусловленная множеством факторов ее определяющих. Выделим следующие структурные составляющие общеэкономического содержания устойчивости коммерческого банка:

- капитальная устойчивость;
- рыночная (коммерческая) устойчивость;
- функциональная устойчивость;
- финансовая устойчивость;
- организационно-структурная устойчивость.

Капитальная устойчивость коммерческого банка базируется на величине собственного капитала. Величина собственного капитала банка является одним из основных источников и факторов постоянства конкурентной силы банка, определяет масштабы деятельности банка, возможности погасить убытки, достаточность объема денежной массы для удовлетворения требований о выдаче вкладов.

Основу рыночной (коммерческой) устойчивости банка составляет мера его включения в инфраструктуру рыночных отношений [4, стр.21]:

- степень и прочность связей во взаимоотношениях с государством;
- участие в межбанковских отношениях;
- теснота взаимосвязи денежного капитала банка с реальным сектором экономики;
- социальная значимость коммерческого банка.

Функциональная устойчивость банка может иметь два возможных варианта [6, стр.78]:

1. специализация коммерческого банка на ограниченном круге услуг, которая позволяет специализированному банку более эффективно управлять выбранным ассортиментом банковских продуктов;
2. универсализация коммерческого банка, предпосылкой которой является представление о его устойчивости исходя из того, что большинство клиентов предпочитает удовлетворять весь набор своих потребностей в банковских продуктах в одном коммерческом банке.

Финансовую устойчивость коммерческого банка следует рассматривать как своего рода обобщающий параметр, в котором синтезированы характеристики и влияния всех остальных структурных составляющих общей экономической устойчивости банка [1, стр.91].

Четкого и точного определения финансовой устойчивости нет, но в целом, российские экономисты и специалисты-практики в области банковского дела сходятся в одном - в том, что финансовая устойчивость коммерческого банка - это устойчивость его финансового положения в долгосрочной перспективе. Она отражает такое состояние финансовых ресурсов, при котором коммерческий банк, свободно маневрируя денежными средствами, способен путем их эффективного использования обеспечить бесперебойный процесс осуществления своей экономической деятельности.

Финансовая устойчивость коммерческого банка - это динамическая категория, представляющая собой свойство возвращаться в равновесное финансовое состояние после выхода из него. Определяющим, в этом случае, должны стать взаимоотношения клиентов и контрагентов с банком.

- Организационно-структурная устойчивость банка предполагает, что организационная структура банка и ее управление должны соответствовать целям и задачам деятельности банка и конкретному ассортименту банковских продуктов и услуг, выполняемых функций, посредством реализации которых банк обеспечивает достижение своей стратегии. Важнейшим параметром организационно-структурной устойчивости коммерческого банка является организационно-технологическая дифференциация отдельных видов банковской деятельности на основе функционально-технологической документации, регламентирующей его деятельность, как в рамках организационной структуры, так и выполняемых им специфических банковских функций.

Деятельность любого коммерческого банка характеризуется сложным взаимодействием множества факторов. Из-за тесной взаимосвязи, эти факторы нередко разнонаправленно влияют на результаты жизнедеятельности коммерческого банка, заставляя его экстренно менять свою стратегию и тактику на финансовом рынке.

В массовом банкротстве банков решающая роль принадлежит внешним факторам. Так по результатам анализа состояния деловой активности коммерческих банков, 79% респондентов считают наиболее существенным фактором (общеопределяющим), отрицательно влияющим на устойчивость коммерческих банков - общую экономическую нестабильность в стране.

К числу экономических факторов можно отнести: потенциал реального сектора экономики, обновление и выбытие мощностей, конкурентоспособность товаропроизводителей, экспорт/импорт страны, инвестиции (приток /отток капитала), величину ВВП.

Не секрет, что стабильная экономическая база страны - основа устойчивости банков, их фундамент. Трудности в экономике серьезно влияют на устойчивость и дееспособность банков. Так, экономические кризисы в первую очередь снижают финансовую устойчивость клиентов банков, что соответственно ведет к оттоку средств из банков и снижению инвестиционного фонда, а это в конечном итоге негативно сказывается на устойчивости коммерческих банков, и наоборот, положительная динамика, способствует притоку дополнительных средств и развитию новых сфер приложения капитала.

В настоящее время экономическую ситуацию в России можно охарактеризовать как стабильную, более приближенную к докризисному уровню. В посткризисный период наблюдается ряд положительных макроэкономических тенденций, положительно сказывающихся на устойчивости и банковского сектора РФ (рисунок 2 - 5).

Огромное влияние на устойчивость коммерческих банков оказывают финансовые факторы, то есть состояние и развитие финансового рынка. Состояние финансового рынка определяется многими факторами: денежной эмиссией, темпами инфляции, процентами по краткосрочным кредитам, изменениями государственного регулирования во внешнеэкономической и валютной областях и др.

Ситуация на финансовом рынке в 2008-2010 годах складывалась под влиянием выхода из кризиса российской экономики, изменения внешней конъюнктуры, активной политики органов денежно-кредитного регулирования в достижении докризисного периода. В результате этого на основных секторах финансового рынка отмечались как увеличение объемных показателей, так и качественные сдвиги, такие, как возобновления доверия между участниками рынка, оптимизация структуры его секторов, восстановление перетока ресурсов между секторами, снижение процентных ставок по самым актуальным услугам на конкретный период.



Рис. 2. Динамика изменения сводного индекса потребительских цен (ИПЦ) и индекса цен производителей промышленных товаров за 2010 гг.

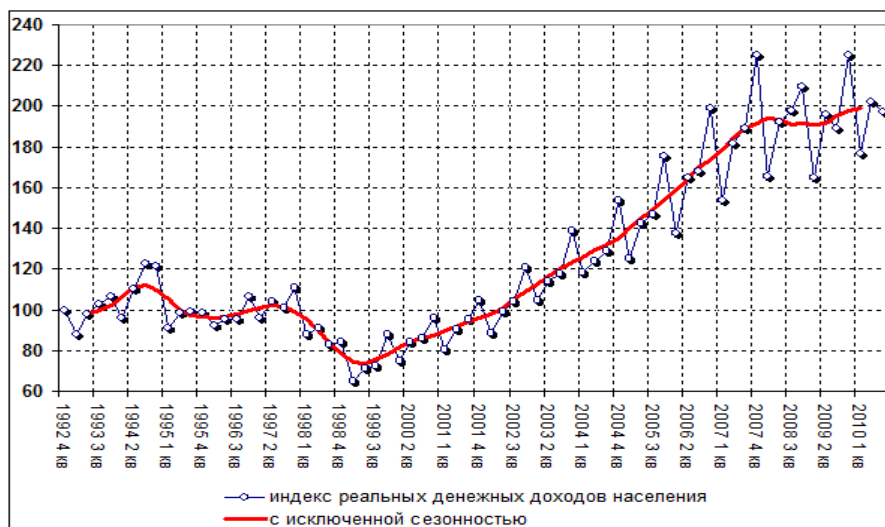


Рис. 3. Динамика реальных располагаемых денежных доходов населения  
**Динамика промышленного производства**



Рис. 4. Динамика промышленного производства



Рис. 5. Динамика экспорта и импорта РФ

Многозначащее и общепризнанное влияние на устойчивость всей банковской системы в целом, оказывают политические факторы. Адекватная политическая стабильность является важнейшим условием успешного развития рынка банковских услуг, поскольку определяет возможности социально-экономического развития страны и укрепления ее позиций на международном рынке. В связи с этим, аналитики коммерческого банка должны отслеживать социально-политическую ситуацию в стране с тем, чтобы прогнозировать возможные варианты развития событий.

Нельзя не отметить и правовые факторы, существенно влияющие на устойчивость коммерческих банков. Устойчивость определяют комплекс социально-психологических факторов. Совокупность факторов формирует уровень доверия к возникающим проблемам. При этом адекватное законодательство оказывает влияние на развитие банковской системы особыми правилами регулирования тех или иных банковских операций или сделок в положительном направлении.

Как по отдельности, так и в совокупности - экономические, финансовые, правовые и политические факторы во многом определяют комплекс социально-психологических факторов. Совокупность факторов формирует уровень доверия к коммерческим банкам, готовность осуществлять банковские операции и пользоваться банковскими услугами.

По мимо внешних факторов, при относительной стабильности социально-экономической, политической ситуации и финансового рынка, отсутствии форс-мажорных обстоятельств решающую роль в устойчивости коммерческих банков играют внутренние факторы. Под внутренними факторами следует понимать совокупность факторов, которые формируются самими коммерческими банками и зависят непосредственно от их деятельности.

Анализ публикаций, посвященных устойчивости коммерческих банков показал, что отечественные ученые-экономисты к внутренним факторам устойчивости относят: стратегию банка, обеспеченность собственным капиталом, уровень квалификации кадров и уровень менеджмента, внутреннюю политику банка и др.

Примем группировку внутренних факторов, предложенную Тархановой Н.А. [5, стр.62]:

- группа организационных факторов;
- группа технологических факторов;
- группа финансово-экономических факторов.

К организационным факторам, оказывающим влияние на устойчивость кредитных организаций, относятся: стратегия банка, уровень управления (менеджмента), квалификация кадров, взаимоотношения с учредителями, внутренняя политика банка. Огромное значение при этом имеет стратегия банка.

Разработка стратегии банка предполагает поиск баланса между силами самого банка и окружающей его обстановкой. Баланс, может быть достигнут путем подборки вариантов. В целом, если разработана стратегия коммерческого банка, сформировано обоснованное представление о банковской деятельности, то это является решающим фактором успеха банковской деятельности.

Важным организационным фактором, оказывающим влияние на устойчивость российских банков, является качество управления. К сожалению, низкое качество менеджмента стало одной из основных причин банковского кризиса в 1998 году и не маловажную роль оно сыграло и в 2007 году.

Вторая группа внутренних факторов, оказывающих влияние на устойчивость банка - технологические факторы, включающие в себя ориентацию банка на развитие банковских технологий, потребности рынка в новых банковских продуктах и услугах.

Современное банковское дело ставит перед банками такие задачи, которые просто невозможно решить без комплексного использования новейших информационных технологий. Динамика развития зарубежных банковских программных продуктов, а в следствии, адаптация банковского сектора к требованиям международного банковского сообщества, способствует более устойчивому функционированию коммерческих банков.

Немаловажная роль отдается и группе финансово-экономических факторов. Общепризнанными финансово-экономическими факторами устойчивости банка, являются: объем и структура собственных средств, уровень доходов, расходов и прибыли, структура, источники поступления средств и их эффективное размещение. Данные факторы не логичны без совокупности, поэтому банками учитываются в комплексе.

Таким образом, перечень внешних и внутренних факторов, способных оказать воздействие на устойчивость коммерческого банка, очень индивидуален и зависит от особенностей организации и содержания работы каждого отдельно взятого банка. При этом, в современных экономических условиях наибольшее влияние на устойчивость банков оказывают внешние факторы, задавая определенные, не зависящие от самих банков параметры их деятельности. При этом коммерческие банки не

должны игнорировать влияние внутрибанковских факторов, постоянно повышая их качество и тем самым со своей стороны воздействуя на устойчивость банка. Устойчивость коммерческого банка это способность банка брать на себя обязательства и без задержек и ошибок выполнять их в любой ситуации.

**РЕЗЮМЕ**

Внутренние и внешние факторы банковской деятельности на сегодняшний день играют огромную роль в формировании стабильности банковского рынка, ликвидности коммерческого предприятия, а соответственно и положительной динамики в росте всех функций кредитного учреждения. Сделан вывод о том, что перечень этих факторов индивидуален и во многом зависит от характеристики данного учреждения.

Целевая функция банка зависит во многом от влияния не только сотрудников банка и участников банковского рынка, но и трех составляющих подсистем, которые как показал анализ, в совокупности, делают банковскую систему сильной, прозрачной и ликвидной.

**Ключевые слова:** финансовая устойчивость, целевые функции, подсистемы, внутренние и внешние факторы.

**РЕЗЮМЕ**

Внутрішні і зовнішні фактори банківської діяльності на сьогоднішній день відіграють величезну роль у формуванні стабільності банківського ринку, ліквідності комерційного підприємства, а відповідно і позитивної динаміки у зростанні всіх функцій кредитної установи. Зроблено висновок про те, що перелік цих факторів індивідуальний і багато в чому залежить від характеристики даної установи.

Цільова функція банку залежить значною мірою від впливу не тільки співробітників банку та учасників банківського ринку, але і трьох складових підсистем, які як показав аналіз, у сукупності, роблять банківську систему сильною, прозорою і ліквідною.

**Ключові слова:** фінансова стійкість, цільові функції, підсистеми, внутрішні та зовнішні чинники.

**SUMMARY**

Internal and external factors banking today play a huge role in shaping the stability of the banking market, liquidity, business, and thus the positive dynamics in the growth of all the functions of credit institutions. Concluded that the list of these factors is unique and depends largely on the characteristics of the institution.

The objective function of the bank largely depends on the effect of not only the bank employees and members of the banking market, but the three components of the subsystems, which, as analysis has shown, in aggregate, make a strong banking system, transparency and liquidity.

**Keywords:** financial stability, the objective functions, subsystems, and internal and external factors.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ:**

1. Волков А.Н. Функциональный подход к ликвидности коммерческого банка в современных условиях // материалы всеросс. IX форума молод. ученых, - Екатеринбург: из-во УрГЭУ, 2008., - 132с.
2. Грачев А. Финансовая устойчивость предприятия: анализ, оценка и управление. Учебно-практическое пособие. - М.: Бизнес книга, 2006., - 340с.
3. Закиров А., Потапова Н.В. Мониторинг финансовой устойчивости коммерческого банка как фактор обеспечения надежности финансово-промышленной группы - Брянск.: Издательство БГУ, 2008., - 296с.
4. Отчет о развитии банковского сектора и банковского надзора в 2009 году. ЦБ РФ, 2010.
5. Тарханова Е.А. Устойчивость коммерческих банков. - Тюмень: ВекторБук, 2005., - 186с.
6. Тен В.В. Модели и инструменты управления финансовой устойчивостью банка. - М.: Анкил, 2008., - 290с.

УДК: 339.1: 061.5

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД ОПТИМИЗАЦИИ АССОРТИМЕНТНОГО ПОРТФЕЛЯ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Лозюк В.Н.**, аспирант, ассистент кафедры экономики предприятия, Макеевский экономико-гуманитарный институт

Потребительские предпочтения и среда хозяйствования торговых предприятий постоянно изменяются, жизненный цикл товаров минимальный и продолжает сокращаться, несмотря на ограничение доступа к ресурсам. В таких условиях гибкое и эффективное управление торговым ассортиментом является залогом поддержания и роста товарно-денежного потока и обеспечения жизнедеятельности и успеха торгового предприятия. Рост количества ограничений в деятельности хозяйствующего субъекта позволяет вести речь об актуальности учета рисков при управлении ассортиментом и необходимости разработки действенных инструментов снижения рисков. Взаимосвязь доходности и риска в системе активов изучена в инвестиционной портфельной теории.

Научные проблемы портфельного управления и диверсификации как инструмента снижения рисков портфеля исследованы в работах таких ученых, как Г. Марковиц, У. Шарп, Дж. Трейнор, Дж. Литнер, Я. Моссин, Дж. Данцинг, В.В. Брызгалов и других, вопросы управления ассортиментом рассмотрены учеными: И.Ансофф, Г. Армстронг, Ф. Котлер, Р. Моррис, А. Юданов и многими другими.

Успех и популярность инвестиционной портфельной теории обусловлены значительной практической пользой идеи и методик, предложенных Г. Марковицем и его последователями. Принципы и модели портфельной теории используются в программных продуктах для решения задач поиска оптимальных комбинаций в помощь инвесторам при формировании портфеля ценных бумаг. Разработки последователей Г. Марковица стали базой для формирования цен на опционы страхования рисков по ценным бумагам. Инвестиционные модели портфельной теории позволяют оптимизировать активы инвестора в изменчивой рыночной среде и защитить вклады до того уровня риска, который каждый инвестор принимает для себя как приемлемый.

В работе выводы портфельной теории актуализированы к вопросам управления ассортиментом с целью обеспечения их применимости на практике действующих торговых предприятий. Впервые предлагается методический подход к формированию оптимального ассортиментного портфеля, который представляет собой поэтапный процесс постановки задач, планирования, применения оптимизационных инструментов, оценку эффективности управления оптимальным ассортиментным портфелем и мониторинг достигнутых результатов. При этом все этапы замыкаются в цикл, и переход к каждому новому циклу при

ефективном управленні виводить підприємство на новий рівень оптимальності асортиментного портфеля і забезпечує рух по спіралі к більш амбіциозним цілям і показателям. Етапи процесу представлені на рисунку 1.

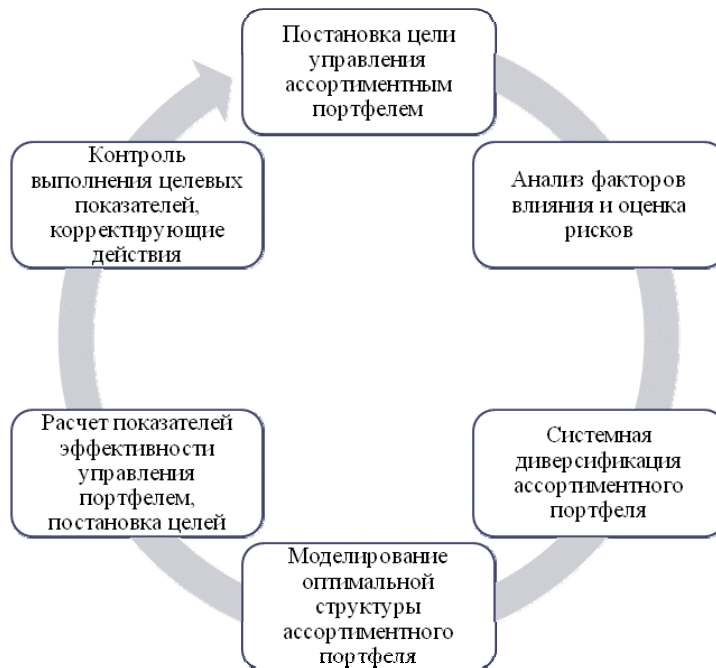


Рис. 1. Схема процесу оптимізації асортиментного портфеля

Первичним для кожного внутрішнього процесу в компанії є конкретизація цілі в відповідності з загальною стратегією підприємства. Оптимізація асортименту – це інтегрована частина маркетингової, торгової і фінансової функції підприємства, що вимагає конкретизації цільових показників для забезпечення загального вектора з іншими процесами всередині компанії. Ціль оптимізації може відрізнятися, що значно впливає на наступні етапи.

Так, наприклад, при цілі захоплення ринку для досягнення максимальної частки в певному регіоні основні враховані фактори і ризики будуть стосуватися діяльності конкурентів, трендів споживчих уподобань, товарозамінності, стабільності поставок і ефективності просування. Диверсифікація портфеля повинна забезпечити наявність ексклюзивного пропозиції, яку за будь-яких умов (ціна, технічні параметри, сервіс і т.п.) змогло б забезпечити високу ймовірність попиту і стати «локомотивом» продажів. При моделюванні максимальної уваги буде приділятися обертою оптимізаційній задачі, де при заданому мінімальному граничному рівні доходності необхідно сформувати портфель з мінімальним ризиком. Цільовими показниками для контролю при цілі захоплення ринку і максимізації частки стануть частка ринку, її динаміка за порівнюваний період, мінімальний ризик при досягненні доходності по завершенні звітної періоду не нижче заданого граничного рівня.

В протилежній ситуації при стратегічному векторі максимізації прибутку підприємства ключовими факторами для аналізу і оцінки ризиків стануть інфляція, цінова політика конкурентів, стабільність умов кредитування, ефективність логістики, ризики по витратним статтям. Диверсифікація в такій ситуації повинна бути направлена на охоплення категорій з максимальною доходністю, пошук ексклюзивних товарних пропозицій в високому ціновому сегменті або сервісних послуг, які характеризуються відносно високою доходністю. При моделюванні акцент зсувається к прямої задачі, де без перевищення максимально допустимого для підприємства ризику доходність портфеля повинна бути максимальною. Актуальні ключові показники ефективності управління портфелем при стратегічній націленості на прибуток: доходність портфеля, динаміка доходності за порівнюваний період, недопущення перевищення заданого значення ризику.

В таблиці 1 наведені різні етапи процесу оптимізації асортиментного портфеля в залежності від цілі підприємства. Розглянуті два основні варіанти стратегії, однак в кожному індивідуальному випадку стратегія може відрізнятися або бути комплексною.

Таблиця 1

Різниця етапів процесу оптимізації асортиментного портфеля в залежності від цілі підприємства

Етап оптимізації	Ціль – захоплення ринку	Ціль – максимальна прибуток
Фактори і ризики	конкуренти, уподобання споживачів, товари-замінники, стабільність поставок, ефективності просування	інфляція, ціни конкурентів, умови кредитування, логістика, ризики по витратним статтям
Системна диверсифікація	Вивід «товара-локомотива» по ціні з мінімальною доходністю, вибір агресивного портфеля	Вивід товару в високодоходних сегментах, надання додаткових платних послуг, вибір оборонного портфеля
Моделювання оптимального портфеля	Обертою задача дає оптимальне рішення	Пряма задача дає оптимальне рішення
Цільові показники	частка ринку, динаміка частки ринку, досягнення граничної доходності	доходність портфеля, динаміка доходності, не перевищення заданого допустимого ризику

На наступному етапі процесу оптимізації повинні бути враховані всі значимі фактори, які можуть впливати на отримання очікуваного доходу. Ймовірність настання таких подій знаходить відображення в показниках ризику. Оцінити ризик – це означає оцінити ймовірність настання події. Ризик асортиментного портфеля пояснюється не тільки індивідуальним ризиком кожної окремо взятої асортиментної одиниці портфеля, але і тим, що існує ризик впливу змін

величины доходности одной ассортиментной единицы на изменение доходностей других, включаемых в ассортиментный портфель позиций.

Общий риск портфеля состоит из систематического риска (недиверсифицируемого/ рыночного/ неспецифического), а также несистематического риска (диверсифицируемого/ нерыночного/ специфического). Рыночный риск вызван общими факторами, влияющими на весь рынок и все торгующие организации. Наиболее сильно влияют на систематический риск изменения таких показателей, как ВВП, инфляция, уровень процентных ставок, а также сезонность спроса и уровень наценки в отрасли в среднем. Нерыночный риск связан с индивидуальными особенностями конкретных ассортиментных позиций. Этот риск должен быть уменьшен с помощью диверсификации в процессе оптимизации ассортиментного портфеля за счет включения ассортиментных позиций, доходность которых не зависит друг от друга или в лучшем случае имеет обратную зависимость изменения.

Оценка рисков и моделирование ассортиментного портфеля может осуществляться как на основе данных прошлых периодов, так и на базе прогнозных показателей доходности на будущий плановый период. С точки зрения оптимизации нового диверсифицированного и измененного ассортиментного портфеля с дополнительными ассортиментными позициями или исключенными неэффективными более актуальным может оказаться прогнозный ряд доходностей, в котором будут отражены все прогнозируемые факторы влияния и взаимосвязи доходностей отдельных ассортиментных позиций между собой.

На третьем этапе процесса оптимизации ассортиментного портфеля проводится системная диверсификация, результатом которой становится некоторый набор ассортиментных единиц, изменение доходности по которым имеет минимальную или обратную корреляцию. Желательно, чтобы все позиции ассортимента были компетенцией предприятия, а их количество не превышало 12-20 категорий. Именно такое количество активов в портфеле дает достижение минимального риска при возможности получения заданной доходности, что доказано практическим опытом.

Согласно современной портфельной теории, инвестор приближается к оптимальному уровню диверсификации после добавления 20-й инвестиционной единице инвестиционных активов. В книге Edwin J. Elton and Martin J. Gruber's "Modern Portfolio Theory and Investment Analysis", авторы делают вывод, что среднее среднее квадратичное отклонение (риск) портфеля одного типа ценных бумаг составляет 49,2%, в то время как увеличение числа акций в среднем уравновешенном портфеле можно сократить в портфеле максимально до 19,2% (это уровень риска рынка). Также авторы высчитали, что с портфелем в 20 видов акций риск был уменьшен до 20% (рис.2). Поэтому, дополнительные акции с 20-й до 1 000-й сократил риск портфеля только на 0,8%, в то время как первые 20 акций сократили риск портфеля на 29,2% (с 49,2% до 20%), что показано на рисунке 2. [1]

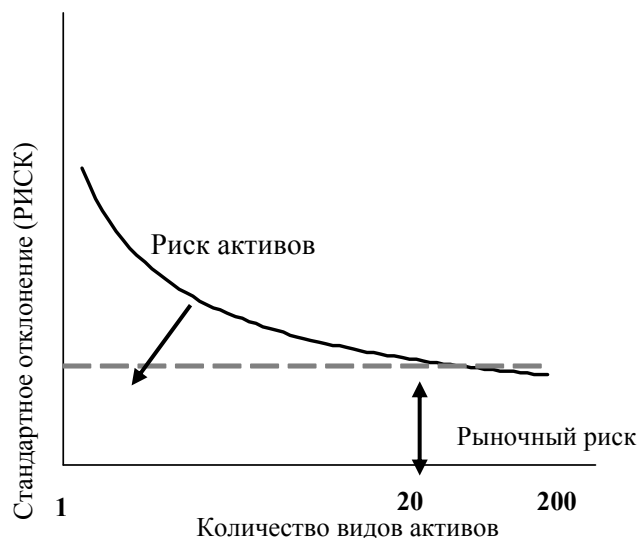


Рис. 2. График изменения риска в зависимости от размера портфеля

Следующим этапом оптимизации ассортиментного портфеля является определение структуры, т.е. доли каждой ассортиментной позиции в стоимости портфеля, с помощью метода моделирования. В зависимости от специфики деятельности торгового предприятия, степени зависимости доходности портфеля от изменений рынка и других значимых критериев выбирается одна или несколько моделей оптимизации, по которым с помощью вычислений формируется структура ассортиментного портфеля. В ранних исследованиях по данной теме автором рассмотрены 3 основные модели оптимизации портфеля по методикам Марковица, Шарпа и Квази-Шарпа, что позволяет выбрать наиболее подходящую математическую модель в зависимости от специфики ассортиментного портфеля конкретной торгующей организации.

Для вычислений может использоваться встроенная функция ПО Excel «поиск решений». Для простоты решения оптимизационных задач модели могут быть запрограммированы на работу с данными из учетных систем, действующих на предприятии. Программирование вычислений на практике позволит свести задачу моделирования оптимального ассортиментного портфеля к введению исходных параметров и ссылок на данные по доходности конкретных ассортиментных позиций из действующих баз данных. В современных условиях при наличии программного продукта решение такой задачи не отнимет более 1 часа и не потребует специальной математической подготовки исполнителя. Как и в инвестиционном менеджменте, важными остаются интуиция и компетенции исполнителя, который сможет задать репрезентативные периоды и достоверные значения факторов, безрисковой доходности и других ограничений.

Полученный оптимальный ассортиментный портфель на следующем этапе проходит оценку по выбранным показателям. Рекомендуется выбрать не более трех-четырех показателей, они должны отражать наиболее значимые исхода из общей цели предприятия параметры портфеля. Полученные данные фиксируются как исходные, по ним ставятся значения с улучшением параметра на плановый период.

Далее в ходе практического управления ассортиментным портфелем, в ситуации наступления реальных событий, риск которых был предусмотрен, или неожиданных действий на рынке, по прошествии планового периода, например, месяца или квартала, рассчитываются фактические значения выбранных показателей. Их отклонения от заданных плановых значений и от исходных позволяют судить об эффективности управления ассортиментным портфелем, его оптимальности для торгующего предприятия на текущий момент. Снижение доходности или увеличение рисков требует от управленца принятия решений о



переходе на следующий цикл оптимизации или изменение целей. Успешные показатели позволяют сохранить портфель или поставить более амбициозные цели и перейти на следующий цикл оптимизации.

Таким образом, процесс оптимизации ассортиментного портфеля замыкается, но не позволяет вести речь о «схождении по кругу», так как происходит переход на новый этап.

#### РЕЗЮМЕ

Требования гибкости, прогнозируемости и снижения рисков в управлении ассортиментом торгового предприятия в условиях динамичного рынка позволяют вести речь об обоснованности применения методик портфельной теории в современной практике управления ассортиментом. В процессе эволюции теории портфельных инвестиций выработаны действенные и практичные методики управления портфелем активов, которые в данной работе адаптированы с целью применения на практике управления ассортиментным портфелем торгового предприятия. Полученные инструменты впервые сформированы в процесс оптимизации ассортиментного портфеля, направленный на достижение стратегических целей предприятия.

#### SUMMARY

The requirements of flexibility, predictability and risk reduction in the product range management of commercial enterprise in a dynamic market justify the merits of the application of portfolio techniques in modern practice of the product range management. During the evolution of modern portfolio theory (MPT) effective and practical methods of portfolio management were developed, which in this work are adapted to use in practice of the product range management of trading company. These tools for the first time generated into the process of assortment portfolio optimization aimed at achieving the strategic goals of trading company.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Investopedia Staff, Investopedia.com., The Dangers Of Over-Diversification. <http://www.investopedia.com/articles/01/051601.asp>
2. Markowitz Harry Max. Mean-Variance Analysis in Portfolio Choice and Capital Markets. Basil Blackwell, paperback edition, 1987.

### ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МАРКЕТИНГА В УКРАИНЕ

**Орлов П.А.**, доктор экономических наук, профессор Харьковского национального экономического университета

В условиях переживаемого мирового финансово-экономического кризиса актуальность проблемы повышения социальной ответственности маркетинга многократно увеличилась, так как именно социальная безответственность американских банков спровоцировала в ноябре 2007 года мировой финансовый кризис, переросший в сентябре 2008 г. в мировой финансово-экономический. Актуальной проблеме социально ответственного маркетинга посвящены работы, Р. Рейденбаха, П. Робина, Ф. Котлера, К. Л. Келлера, Ж.-Ж. Ламбена, И. П. Булеева, Р. А. Фатхутдинова, Д. И. Акимова и многих других известных отечественных и зарубежных учёных [3–9].

Целью настоящей работы является теоретическое обобщение и развитие подходов к формированию социально ответственного маркетинга как важной составляющей социально ориентированной экономики и предпосылки повышения качества производимой продукции (работ, услуг) (далее «продукции»), окружающей природной среды, а также качества жизни населения.

Небезынтересно заметить, что проблемы социальной ответственности маркетинга стали предметом научных исследований только во второй половине 90-х годов XX века, хотя появились они задолго до появления маркетинга как науки и учебной дисциплины. Это дает основания предположить о сознательном замалчивании этой чрезвычайно важной проблемы в угоду бизнесу, который ориентирован преимущественно только на увеличение прибыли. Широкую известность получила концепция социально ответственного маркетинга, предложенная в 1997 г. Ф. Котлером [3], которая нашла поддержку Ж.-Ж. Ламбена [6, с. 82-86] и многих других известных зарубежных и отечественных учёных. «Концепция социально ответственного маркетинга (далее СОМ) провозглашает задачей организации установление потребностей, желаний и интересов целевых рынков и их удовлетворение более эффективными и продуктивными, чем у конкурентов, способами, сохраняющими или повышающими благосостояние, как потребителей, так и общества в целом» [4, с. 48]. При этом подчеркнуто, что «маркетологи должны находить баланс между зачастую противоречивыми критериями: прибылью компании, удовлетворением потребностей потребителей и общественными интересами».

Позднее Ф. Котлер и К. Л. Келлер предложили концепцию холистического (целостного) маркетинга, включающего в себя маркетинг взаимоотношений, социально ответственный маркетинг, интегрированный и внутренний маркетинг. В этих работах правильно обозначены задачи СОМ, но отсутствуют его основные критерии, а СОМ рассматривается исключительно как проявление социальных инициатив бизнеса вне связи с государственным регулированием экономики. Основным недостатком этих концепций является ориентация только на рост сознательности собственников и менеджеров компаний. Поэтому становление СОМ на их основе представляется не возможным. Этот вывод подтверждается тем, что в мире нет ни одной капиталистической страны, где бы СОМ получил повсеместное распространение, хотя социальные инициативы бизнеса появились сотни лет тому. Они были и на территории России и Украины. Скорее всего, анализируемые концепции являются следствием приверженности Ф. Котлера и К. Л. Келлера нелиберальной монетаристской концепции. Аналогичный подход прослеживается в работах многих других зарубежных и отечественных учёных. Более детальный анализ этих концепций рассмотрен в работе [14].

Мировой финансово-экономический кризис убедительно высветлил несостоятельность нелиберальной концепции, которая обосновывает необходимость максимального невмешательства государства в экономику [10]. Крах американской финансово-кредитной системы в 2009 г., которая в течение 20 предыдущих лет развивалась на принципах саморегулирования, окончательно подорвал доверие к ней. Решения всех саммитов государств «двадцатки» G20 по выходу из кризиса предусматривают мероприятия относительно усиления регулирования отдельных видов предпринимательства. [15]. Анализируя действия администрации США и стран ЕС в сентябре 2009г. известный французский экономист Жорж Аттали подчеркнул: «Колоссальная перемена произошла с людьми, которые месяцем ранее почти единогласно заявляли, что самое лучшее - ничего не предпринимать и что дерегуляция и свобода рынков являются ключом к экономическому и политическому успеху!» [11, с.93, 104].

Представляется, что чем больше общество отдаляется от эпохи Адама Смита, тем значительнее неравенство сторон рыночного обмена. Например, производитель чаще всего владеет научно-техническими достижениями, которые позволяют ему не только повысить качество продукции, но и произвести более прибыльный для него фальсификат, трудно отличимый от качественного продукта. В то же время покупатель (потребитель) не имеет возможности объективно оценить качество приобретенного продукта. Для этого часто необходимы специальные приборы и/или лабораторные исследования. Например, в Украине под видом молока и молочных продуктов иногда продаются фальсификаты, которые содержат всего до 15% молока [12]. Если к этому прибавить постоянно растущие возможности производителя (продавца) оказывать выгодное ему психологическое

влияние на покупателя через рекламу и другие способы, а также частые картельные сговоры, то очевидным становится преимущество позиции производителя (продавца) в рыночном обмене. Показательным является недавний творческий мятеж, вспыхнувший в Израиле, когда журналистами было обнаружено, что зернистый творог, изготовляемый в Израиле, там продавался в три раза дороже, чем в США. Причиной этого был картельный сговор между четырьмя производителями. Массовые демонстрации граждан и бойкот этого творога в магазинах заставили производителей резко снизить цены. [18]. Способности «невидимой руки рынка» справедливо регулировать взаимоотношения между производителями (продавцами) и покупателями (потребителями) по мере развития НТП стремительно снижаются. Отсюда можно сделать вывод, что по мере развития НТП должна расширяться сфера государственного регулирования экономики с целью защиты потребителей, естественной окружающей среды и общества в целом.

Более обосновано к анализу становления СОМ подошли Р. Рейденбах, П. Робин и Ж.-Ж. Ламбен, подчеркнув, что улучшение маркетингового обращения компаний обусловлены мощным противодействием движения в защиту прав потребителей и охрану окружающей среды [6, с. 82-83]. Р. Рейденбах и П. Робин в своей статье [5] обосновали 5 стадий становления СОМ:

1. Аморальное поведение. Доминирующая цель-максимизация прибыли.
2. Законопослушное поведение. Компания принимает на себя обязательства правового характера.
3. Отзывчивое поведение. Компании начинают проявлять зачатки этики, но только в собственных интересах.
4. Начальное этическое поведение. Компании демонстрируют понимание того, что этическое поведение требует иногда пойти на снижение прибыльности. Принимаются моральные кодексы компаний.
5. Развитое этическое поведение. Компания на деле демонстрирует приверженность заявленным ценностям, а эти ценности служат руководством к действию на всех уровнях системы менеджмента [5].

Однако, к сожалению, авторы не анализируют влияние качества государственного регулирования экономики и его социальной направленности на темпы и качество формирования СОМ. Так, эффективность законопослушного поведения компаний (стадия 2 и последующие) полностью зависит от качества и социальной направленности законодательных актов страны о защите прав потребителей и окружающей среды, о рекламе, о сертификации продукции и механизма их реализации. Если перечисленные и дополняющие их законодательные и нормативные акты страны окажутся аморальными, не имеющими направленности на интересы общества в целом, то и стадию 2 логичнее будет назвать «законопослушное аморальное поведение». Соответственно следует изменить и название 3 стадии на «Отзывчивое поведение в условиях законопослушного аморального».

В соответствии с анализируемой классификацией большинство предприятий Украины, по мнению автора, находится на 1-ой и 2-й стадии становления СОМ при ненадлежащем уровне качества и социальной направленности законодательных и нормативных актов, отсутствии четких механизмов их реализации в условиях высокой коррупции. Хотя и в нашей стране имеются примеры социальных инициатив отдельных видов бизнеса. Например, созданы благотворительные фонды Виктора Пинчука, братьев Кличко, Рината Ахметова «Развитие Украины», Елены Франчук «Антиспид» и другие. Однако на фоне низкого качества государственного регулирования экономики эти инициативы являются маленькими острвами в океане социальной безответственности бизнеса.

По мнению автора, социально ответственный маркетинг предприятия – это неукоснительное выполнение требований государственных нормативных актов в сфере обеспечения социальной ответственности бизнеса на территории страны базирования и стран, в которые экспортируется продукция предприятия; недопустимость производства и реализации продукции опасной для морали, здоровья, жизни и имущества потребителей, а также окружающей природной среды и общества в целом; недопустимость недобросовестной рекламы и методов психологического воздействия на потребителей с целью навязать им любую покупку; проявление социально направленных инициатив. При этом среди перечисленных критериев СОМ наиболее весомым является не проявление социально направленных инициатив, а остальные критерии. Предприятие, которое по каким-то причинам ещё не проявляет социально направленные инициативы, но отвечает всем остальным критериям, на взгляд автора, можно считать практикующим СОМ. Социально же направленные инициативы иногда бывают прикрытием в глазах общественности аморального обогащения предприятия за счёт социально безответственного маркетинга.

В настоящее время в Украине реализуется большое количество энергосберегающих электрических лампочек. Но покупатели не предупреждаются о содержании в них ртути, опасной для их здоровья и окружающей природной среды. Не решается проблема их последующей утилизации, что чревато катастрофическими последствиями. А их долговечность часто оказываются очень низкой, вопреки рекламе. Без адекватного вмешательства органов государственного управления надвигающаяся катастрофа предотвратить невозможно. Сертификат соответствия, разрешающий реализацию подобных потенциально опасных товаров на рынке нашей страны, должен выдаваться только после решения проблемы последующей безопасной их утилизации. В организации утилизации таких изделий должен участвовать их изготовитель или реализатор непосредственно или опосредовано через налоговые платежи.

В промышленно развитых странах отмечается много случаев социально безответственного маркетинга. Во время мирового экономического кризиса были разоблачены финансовые пирамиды в США, Франции, Японии, России [15]. В начале 2011 года разразился диоксиновый скандал в ФРГ. Фирма Harles & Jentzsch – производитель кормового жира в погоне за прибылью могла причинить непоправимый ущерб здоровью миллионам жителей ФРГ и других стран. В продукции нескольких тысяч птицеводческих и свиноводческих хозяйств, которые использовали корм с жировыми добавками этой фирмы, государственными контролёрами был обнаружен высокотоксичный диоксин в больших количествах. Оказалось, что вместо натуральных жировых добавок фирма продавала изготовителям кормов жировые добавки, получаемые из отходов при производстве биотоплива, которые ей обходились вдвое дешевле. Предполагается, что было реализовано около 3 тонн ядовитого жира, которым могло быть заражено до 150 тысяч тонн корма [17]. Последствия могут проявляться многие годы.

Важнейшей функцией органов государственного управления должно быть, с одной стороны, создание благоприятных условий для производства отечественными предприятиями конкурентоспособной продукции, а с другой – введение эффективного контроля и высокой ответственности за производство некачественной продукции, стимулирование развития СОМ. В Украине эта функция пока реализуется плохо. На взгляд автора, основными причинами этого являются: мощное лоббирование интересов бизнеса в Верховной раде, высокая коррупция, политическая нестабильность, отсутствие массового общественного движения в защиту прав потребителей, декларативное разделение власти и бизнеса, создавшийся приоритет политики над экономикой, как следствие – низкий профессионализм многих чиновников, неостребованность рекомендаций отечественных учёных. Из 450 депутатов Верховной Рады, действовавшей с 2002 по 2006 год, 300 или 66,7% были миллионерами [9, с. 281]. К настоящему времени ситуация даже ухудшилась. Как следствие перечисленных причин вместо социальной направленности, принимаемые законодательные акты часто обеспечивают интересы отдельных видов бизнеса.

В первую очередь необходимо усилить контроль Госпотребстандарта за безопасностью пищевой продукции, предусмотрев строгую ответственность, включая уголовную, виновникам производства и сбыта опасной продукции. Потребители чаще всего не информируются о составе приобретаемых продуктов питания. Следует не только декларативно обязать производителей большинства товаров широкого потребления указывать из чего они изготовлены, но и предусмотреть строгую ответственность, включая уголовную, за выявляемые расхождения. Отсутствие финансирования в 2010 году на проведение экспертизы качества товаров, сырья, материалов, полуфабрикатов за счет Госбюджета не позволило территориальным управлениям по делам защиты прав потребителей в полном объеме определять соответствие продукции требованиям по физико-химическим, микробиологическим, токсикологическим и другим показателям [18]. Такая экономия бюджетных средств недопустима, т.к. может

обернуться колоссальным ущербом. Изложенное позволяет сделать вывод, что в нашей стране пока не создана система эффективного государственного регулирования в сфере обеспечения социальной ответственности бизнеса. Поэтому не может быть высокого уровня СОМ на большинстве отечественных и зарубежных предприятий, реализующих свою продукцию в Украине.

**РЕЗЮМЕ**

Обоснован вывод, что концепция социально ответственного маркетинга, в основе которой лежит опора только на рост сознательности собственников предприятий и социальных инициатив не может быть реализована. Эта концепция является следствием приверженности её авторов доктрине неоллиберализма. Ведущую роль должно играть эффективное государственное регулирование и общественные организации по защите прав потребителей.

**Ключевые слова:** качество, государственное регулирование, социальная ответственность, сертификация

**РЕЗЮМЕ**

Обґрунтований висновок, що концепція соціально відповідального маркетингу, в основі якої лежить опора тільки на зростання свідомості власників підприємств і соціальних ініціатив не може бути реалізована. Ця концепція є наслідком прихильності її авторів доктрині неолібералізму. Провідну роль у розвитку соціально відповідального маркетингу має відігравати ефективне державне регулювання і громадські організації із захисту прав споживачів.

**Ключові слова:** якість, державне регулювання, соціально відповідальність, сертифікація

**SUMMARY**

Justified the conclusion that the widely held concept socially responsible marketing, which is based on reliance only on the growth of awareness of owners of enterprises and social initiatives can not be realized. This concept is a consequence of the commitment of its sponsors the doctrine of neoliberalism. Leading role in the development of socially responsible marketing should play an effective government regulation and public organizations for the protection of consumer rights.

**Key words:** quality, state regulation, social responsibility, certification

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Закон України «Про рекламу» // Урядовий кур'єр. – 1996. – № 137-138 (із змінами та доповненнями). – С. 6–7.
2. Закон Украины «О защите прав потребителей» // Ведомости Верховной Рады. – 1991. – №30. – Ст. 379 (із змінами та доповненнями).
3. Kotler P. Marketing Management, 9th edn. Englewood Cliffs NJ, Prentice Hall. 1997.
4. Котлер Ф., Келлер К. Л. Маркетинг менеджмент. 12-е изд. – СПб: Питер, 2008. – 816 с.
5. Reidenbach R. E. and Robin P. A Conceptual Model of Corporate Moral Development // Journal of Business Ethics, April. 1991. – С. 30-37.
6. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок / Пер. с англ. под ред. В. Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2004. – 800 с.
7. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002. – 448 с.
8. Булеев И.П. Трансформация общества и экономика: опыт и перспективы. : Монография/ НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти.-Донецк, 2006.-336с.
9. Акимов Д. И. Социальный маркетинг. – К: Наукова думка, 2008. – 143 с.
10. Фридмен М. Капитализм и свобода. – М.: Новое издательство, 2006. – 240 с.
11. Аттали Ж. Мировой экономический кризис...А что дальше?. – СПб.: Питер, 2009.—176 с.: ил.
- 12.Тарасенко Я. Эрзац-молоко и фальсифицированная сметана ещё встречаются, увы, в харьковских магазинах//Газета Время, 5 июня 2010, № 99(16530).
13. Маркетингова політика розподілу: навч. посіб. / М.І. Белявцев, Г.Д. Леонова, А.М. Зайцева. – 2-е вид., перероб. і доп. – Донецьк: ООО «Норд Комп'ютер», 2010. – 280 с. Наявність грифу МОН (так).
14. Орлов П. А. Влияние качества государственного регулирования экономики на конкурентоспособность продукции и становление социально ответственного маркетинга// Бизнесинформ, 2009, № 4(3). – С. 4 – 10.
15. Regis Arnaud. Le Japon decouvre son Madoff, l'escroc qui inventa le «yen divin» /A Le Figaro, 06.02.09.
16. Bouilhet A. Désaccords au sommet sur la taxe bancaire Le Figaro, 27.06.2010.
17. Взгляд из Франкфурта: поле диоксиновой бойни//http://minfin.com.ua/2011/01/10/305188/.
18. Аналіз роботи територіальних управлінь у справах захисту прав споживачів у сфері торгівлі, ресторанного господарства та послуг за 2010 рік // <http://www.dssu.gov.ua/document/149708/Analizz.doc>.
19. В Израиле вспыхнул творожный мятеж :// <http://focus.ua/foreign/195468/>.

УДК 332.338

**МАРКЕТИНГ РЕГІОНІВ В ПРОЦЕСІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ**

**Пилипчук В.П.**, к.е.н., професор кафедри маркетингу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

**Бобрицька Н.Д.**, асистент кафедри маркетингу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Відсутність у минулому власної виваженої регіональної політики призвела до значних диспропорцій у територіальній структурі української економіки, неефективного використання переваг територіального поділу праці, природно-ресурсного та науково-виробничого потенціалу регіонів, до надмірного забруднення навколишнього середовища у багатьох містах і районах. В Україні ще не створено правової бази, необхідної для досягнення регіонами оптимальної економічної самостійності, немає чіткого розмежування повноважень між центральними та місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування з питань управління соціально-економічним розвитком регіонів. Слабкою є фінансово-економічна база багатьох адміністративно-територіальних одиниць. Усе це зумовлює необхідність вжиття цілеспрямованих заходів державної регіональної економічної політики, які б забезпечили ефективне регулювання процесів регіонального розвитку, узгодження дій центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо структурної перебудови економіки країни та послідовного впровадження ринкових відносин.

Проблеми управління соціально-економічним розвитком регіону в умовах побудови ринкової економіки відображені в публікаціях багатьох вітчизняних вчених, зокрема таких, як Н. Багров, Г. Балабанов, В. Гесць, М. Долішній, Б. Данилишин, А.

Спіфанов, С. Іщук, Ф. Заставний, Б. Кваснюк, С. Кіреєв, В. Куценко, І. Лукінов, С. Романенко, Л. Руденко, Д. Стеченко, В. Симоненко, В. Тарасенко, А. Федоренко, М. Чумаченко, Л. Шевчук та інших.

Вирішення проблеми пропорційного розвитку економіки територій в Україні повинно базуватись на використанні наукових надбань маркетингу та його інструментарію.

Метою статті є дослідження ролі маркетингу регіонів в подоланні диспропорцій територіальної структури української економіки за рахунок залучення інвестицій та підвищення конкурентоспроможності окремих регіонів України.

Нинішній соціально-економічний та екологічний стан регіонів є наслідком загальних тенденцій розвитку економіки. Незважаючи на потужний економічний потенціал, величезні можливості для стабілізації і поживлення господарської діяльності, в Україні позитивні зрушення відбуваються повільно. Недостатньо ефективно використання економічного потенціалу зумовлене рядом факторів, у тому числі — недостатньою увагою до регіональних проблем, наявних диспропорцій у розміщенні продуктивних сил. Розробку і проведення регіональної політики в країні ускладнює значна диференціація її соціально-економічного простору. Внаслідок складної ситуації в економіці звужуються фінансові можливості господарських суб'єктів і гостріше проявляється розрив у рівнях, темпах розвитку, реалізації переваг та можливостей окремих регіонів.

Крім того, структуризація економіки по-різному зачепила регіони. У зв'язку з існуючими диспропорціями в територіальній структурі національної економіки, в темпах їх переходу до ринкових відносин, а конкурентне середовище у ринковому просторі формують усі регіони. Тому, переваги в ринковому просторі має регіон з найбільш надійними конкурентними позиціями, що забезпечують сприятливі умови для ефективної підприємницької та комерційної діяльності.

В свою чергу, зміцнення конкурентних позицій регіонального рівня забезпечує:

- зміцнення становища регіону в територіальному поділі праці та міжрегіональній інтеграції;
- залучення вітчизняних та іноземних інвестицій для здійснення програм розміщення і регіонального розвитку продуктивних сил;
- зміцнення зовнішньоекономічного потенціалу регіону і розширення завойованого ним сегмента світового ринку;
- розвиток виробництва та інфраструктури як важливих умов випуску та споживання продукції, раціоналізації схем руху товарів та прискорення обороту матеріально-товарних ресурсів у процесі відтворення;
- зміцнення фінансово-кредитної та бюджетної системи регіону;
- формування і розвитку системи регіональних ринків та створення умов для надійного їх функціонування.

Загалом, вибір напрямку стратегії розвитку регіону в більшості визначається результатами його позиціонування серед інших регіонів. Тому, методи та інструменти маркетингу регіонів можуть бути з успіхом використані для розкриття економічного потенціалу того чи іншого регіону країни.

Маркетинг регіону – діяльність, яка здійснюється певними суб'єктами в межах конкретної економічної території/зони, з метою виявлення та задоволення потреб цільових ринків та споживачів («покупців»), як всередині регіону так і за його межами, та доведення розповсюдження інформації про регіон з метою просування регіону, підвищення його конкурентоспроможності.

До основних цілей маркетингу регіонів відносять:

- покращення (збереження) конкурентоспроможності промислових, аграрних підприємств та підприємств сфери послуг;
- покращення ступеня ідентифікації регіону поміж конкурентів;
- залучення до регіону нових інвестицій, створення нових робочих місць;
- підвищення рівня відомостей про економічний, інтелектуальний та ресурсний потенціал регіону.

Досягнення встановлених цілей дозволить використовувати обмежені ресурси регіонів з більшою користю та орієнтацією на цільові групи.

При цьому, мається на увазі вирішення наступних задач:

- поєднання трьох основних функцій регіону – місце проживання, місце роботи, місце відпочинку;
- якомога точніше формулювання окремих ознак, за якими буде оцінюватись регіон;
- встановлення перспективних, але реальних цілей;
- орієнтація на інтереси громадян та інвесторів;
- всебічна маркетингова стратифікація та дослідження економічного, природного та соціального потенціалу.

При розробці та реалізації маркетингу регіонів використовуються підходи аналогічні до тих, що використовуються в сфері маркетингу підприємств.

По-перше, необхідно створити інформаційну основу такої концепції, а по-друге, виходячи із результатів маркетингових досліджень та аналізу, розробити вихідні пункти для позиціонування регіону).

Успішне позиціонування регіону повинно чітко відрізнити його поміж регіонів.

Існує небезпека швидкого копіювання, імітації зі сторони інших регіонів в умовах сучасної інформатизації. У зв'язку з цим, важливо знати, що профілювання регіону завжди повинно розглядатись лише відносно конкурентів і може стати успішним лише тоді, коли у цільових груп укріпилась стійка довіра і уявлення про регіон.

Для успіху профілювання потрібно визначити умови та потреби різних цільових груп (тобто їх пріоритети) і запропонувати їм відповідні напрацювання та досягнення. Так як зміцнення цих досягнень у сприйнятті цільовими групами не в короткостроковому періоді, для такого профілювання особливо підходять такі галузі, в яких можна реалізувати довгострокові переваги. Маркетинг регіонів виступає каталізатором інвестування та економічного розвитку територіальних ринків.

В свою чергу, інвестиції відіграють значну роль у подоланні диспропорцій територіальної структури української економіки (динаміка надходження прямих іноземних інвестицій наведена на в таблиці 1 [1]).

Надходження в економіку країни потоків іноземних інвестицій відбувається, як правило, в результаті дії двох основних факторів — спонукальних мотивів і ліберального регулювання. На цей процес якісно впливають і такі фактори:

- політична стабільність і соціальний порядок;
- наявність доступних ринків та їхні розміри;
- пропорційність економічного розвитку регіонів, в тому числі - інформаційної;
- ступінь розвиненості ринкової інфраструктури;
- розвиток конкуренції;
- високі вартісні показники діяльності;
- інтелектуальний потенціал;
- забезпечення робочою силою;
- привабливий розмір оподаткування;
- стабільність національної валюти;
- наявність міцної інституціональної бази та міцної приватної власності.

Динаміка інвестиційної діяльності регіонів України

РЕГІОНИ	ПРЯМІ ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ					
	Приріст (зменшення) прямих іноземних інвестицій за рік, млн. дол. США		Приріст (зменшення) прямих іноземних інвестицій станом на 1 квітня, млн. дол. США	Темп зростання (зменшення) обсягу прямих іноземних інвестицій, у % до попереднього року		Темп зростання (зменшення) обсягу прямих іноземних інвестицій, у % до обсягів станом на 1 квітня
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
<b>Україна</b>	<b>4436,6</b>	<b>4655,0</b>	<b>8239,</b>	<b>112,5</b>	<b>111,6</b>	<b>101,9</b>
АР Крим	68,6	97,2	156,3	110,6	113,5	119,2
Вінницька	23,3	27,9	7,4	114,4	115,2	103,6
Волинська	63,2	11,7	6,1	123,5	103,5	102,8
Дніпропетровська	221,7	432,6	90,5	103,2	106,1	101,2
Донецька	107,8	424,7	31,4	107,1	125,9	101,5
Житомирська	29,2	8,7	18,9	114,0	103,6	107,3
Закарпатська	7,3	-1,1	-15,0	102,1	99,7	95,9
Запорізька	25,5	23,8	12,7	102,9	102,6	101,3
Івано-Франківська	134,7	-92,5	37,4	126,9	85,4	107,3
Київська	178,1	77,5	69,8	113,2	105,1	104,3
Кіровоградська	2,4	-17,1	2,4	103,1	79,3	103,8
Луганська	243,3	-6,3	71,9	161,8	99,0	111,4
Львівська	240,6	75,2	52,9	125,1	106,3	104,2
Миколаївська	0,9	18,5	-7,4	100,5	111,4	97,0
Одеська	71,8	82,9	10,5	107,4	108,0	100,9
Полтавська	-65,4	80,6	6,9	87,3	117,9	101,3
Рівненська	3,2	-3,2	7,8	101,0	99,0	102,5
Сумська	85,5	114,1	2,2	154,2	146,8	100,6
Тернопільська	7,9	-1,4	3,2	113,4	97,8	105,1
Харківська	472,8	622,7	60,3	129,4	129,9	102,2
Херсонська	4,5	5,4	1,4	102,4	102,7	100,7
Сумська	85,5	114,1	2,2	154,2	146,8	100,6
Тернопільська	7,9	-1,4	3,2	113,4	97,8	105,1
Харківська	472,8	622,7	60,3	129,4	129,9	102,2
Херсонська	4,5	5,4	1,4	102,4	102,7	100,7
Сумська	85,5	114,1	2,2	154,2	146,8	100,6
Тернопільська	7,9	-1,4	3,2	113,4	97,8	105,1

Протягом останніх років іноземні інвестиції в Україну зростають вражаючими темпами. Статистичні дані за останні кілька років свідчать про стійке зростання обсягів прямих іноземних інвестицій в економіку нашої держави, хоча, за оцінками спеціалістів, обсяги і темпи інвестування іноземного капіталу в українську економіку є значно нижчими порівняно з іншими державами Східної Європи. Зокрема, на 1 січня 2011 р. в економіку України іноземні інвестори вклали 44 708 млн. дол. США прямих інвестицій. Зазвичай, інвестори надають перевагу регіонам зі значними конкурентними можливостями.

Конкурентні можливості кожної регіональної системи визначаються соціально-економічними, науково-технічними, екологічними чинниками, а також структурою господарства й економічним потенціалом.

До найважливіших конкурентних позицій можна віднести:

Зручне географічне положення і високу транспортну освоєність території регіону, які набувають особливого значення в таких ситуаціях:

- близькість розвинених у господарському відношенні регіонів, здатних формувати ринковий простір і товарні ресурси при мінімальних витратах виробництва та обігу;
- наявність зручних транспортно-економічних зв'язків з зарубіжними країнами;
- високий рівень розвитку взаємопов'язаної системи залізничного, автомобільного, водного та авіаційного транспорту.

Наявність високоекономічних природних ресурсів, що становлять міжрегіональний і міжнародний інтерес і можуть бути об'єктами активної інвестиційної діяльності. Важливе значення має рівень геологорозвідувальної та науково-проектної обґрунтованості й підготовки проектів, що пов'язані з формуванням господарських полігонів, спрямованих на промислове і сільськогосподарське використання природних ресурсів.

Наявність у регіоні розвиненого науково-технічного потенціалу і науково-інформаційного середовища. У результаті впливу науково-технічного прогресу на всі елементи продуктивних сил відбуваються зміни в структурі регіональної економіки:

- послаблюється вплив ряду екстремальних чинників;
- посилюється техніко-економічна доцільність комплексного використання природних ресурсів;
- зростає значущість таких чинників, як захист природного середовища;
- підвищується надійність господарських зв'язків тощо.

Збалансована бюджетно-фінансова система як запорука економічної самостійності та кредитоспроможності регіону. Економічна самостійність є дієвою конкурентною позицією, коли стає можливо приймати рішення з важливих питань соціально-економічного розвитку без складної процедури узгодження з вищими органами управління, а тільки згідно з визначеним для цієї території пріоритетним напрямом розвитку. Економічна привабливість регіону зростає за наявності надійного джерела формування місцевого бюджету і чіткого економічно-правового механізму регулювання фінансових взаємовідносин між суб'єктами ринкових відносин.

Наявність в регіоні стабільної податкової системи, чітких правил ліцензування і надійних гарантій для підприємницької та інвестиційної діяльності.

Кожний інвестор і підприємець повинен знати, в якому соціально-економічному середовищі йому доведеться вести діяльність та якою мірою важелі державного регулювання на місцях спрямовані на стимулювання і заохочення активної

інвестиційної та виробничої діяльності. Привабливість регіону багато в чому залежить від існуючої пільгової системи податків, а також від наявності гарантій, що зводять до мінімуму негативні наслідки економічного ризику. Ця конкурентна позиція регіону має важливе значення для залучення як вітчизняного, так і зарубіжного капіталу в інтересах розвитку та територіальної організації продуктивних сил.

Наявність сучасної ринкової інфраструктури і кадрів, що володіють знаннями, достатніми для організації ефективності маркетингової, фінансово-кредитної та біржової діяльності. Ринкова інфраструктура повинна включати розгалужену мережу різних структур, що обслуговують потреби суб'єктів ринкової економіки, зокрема посередницькі, торгові й збутові організації, фінансово-кредитні організації, об'єкти матеріально-технічної бази, об'єкти, що забезпечують інформаційне забезпечення і правове обслуговування. Без надійної ринкової інфраструктури не можна ефективно вести справу. Успіх залежить від узгоджених виробничо-комерційних зв'язків та їхнього фінансово-кредитного і маркетингового супроводження. Щодо ефективності функціонування ринкової інфраструктури, то вона залежить від кваліфікації та компетентності кадрів.

Сприятлива екологічна ситуація, що робить регіон привабливим як для розміщення нових робочих місць, так і для проживання населення. Слід враховувати, що більша частина території України характеризується критичною екологічною ситуацією. Це потребує особливого підходу до відбору найбільш екологічно чистих технологічних систем, а також використання спеціальної техніки. Будь-яка економія на природоохоронних заходах призводить до втрат і знижує надійність конкурентних позицій регіону.

Наявність у регіоні надійного зовнішньоекономічного потенціалу, під яким розуміють можливість активної участі в світогосподарських зв'язках. Для цього потрібні три умови:

- якість продукції, що відповідає вимогам НТП та індивідуальним вимогам споживачів;
- конкурентоспроможність товарів і ресурсів, що отримали визнання суб'єктів світового ринку;
- сприятливі економічні умови для залучення іноземного капіталу і створення спільних підприємств та фірм.

Розвиненість економічної інфраструктури і намічені напрями її реформування - стрижнева конкурентна позиція, що впливає на становище регіону в міжрегіональних і міжнародних торговельно-економічних відносинах. Економічна структура регіону визначає місткість внутрішнього ринку й основні напрями ввезення та вивезення товарів і послуг.

Державна регіональна політика щодо областей реалізується через систему гарантій і стимулюючих чинників, направлення на посилення позицій регіонів, підвищення їх значення для країни в цілому.

До основних конкурентних переваг окремих регіонів також відносять:

- наявні запаси економічно вигідних окремих мінеральних і паливних ресурсів;
- значні масштаби нагромадження основних виробничих фондів у промисловості;
- використання передових технологій в окремих виробництвах і промисловості, що ґрунтуються на досягненнях фундаментальних та прикладних наук;
- відповідні геополітичні умови для розвитку міжнародних торговельно-економічних зв'язків;
- наявність висококваліфікованої робочої сили і навчальних закладів для її підготовки;
- агроекономічні можливості для нарощування тут у перспективі виробництва продуктів сільського господарства і товарів народного споживання;
- великий академічний науковий потенціал з розгалуженою мережею науково-дослідних організацій.

Поряд з конкурентними можливостями у кожному регіоні є обмеження і негативні чинники. Вони здатні знизити результативність реалізації сприятливих конкурентних можливостей, а також ускладнюють використання соціально-економічного потенціалу регіону. До таких обмежень і негативних чинників можна віднести:

- екстремальні умови виробництва і життєдіяльності населення;
- слабку екологічну вивченість і науково обґрунтовану підготовку території регіону;
- низький рівень виробництва товарів і послуг та недостатній обсяг виробництва продуктів сільського господарства;
- віддаленість від економічно розвинених регіонів країни, відсутність розвинутої транспортної системи;
- низьку якість продукції та послуг, що різко знижують їхню конкурентоспроможність;
- високе економічне напруження, що породжує серйозні обмеження в розміщенні та регіональному розвитку продуктивних сил;
- недостатній розвиток виробничої та соціальної інфраструктур як стримуюча обставина для інвестування і створення нових робочих місць.

Перелічені обмеження і негативні чинники тією чи іншою мірою впливають на використання конкретних можливостей регіону.

Предметом конкурентної боротьби між регіональними суб'єктами можуть стати державні програми і проекти, що пов'язані з розміщенням і регіональним розвитком продуктивних сил, обсяги та джерела інвестування. При постійному дефіциті ресурсів претендувати на участь у реалізації таких програм і проектів зможуть лише ті регіони, у яких найвищий рівень надійності конкурентних позицій.

Сьогодні перед українськими регіонами виникає проблема ефективної регіональної політики, спрямованої на реконструкцію та реформування економіки та залучення інвестицій, розробки та здійснення планів розвитку регіонів, що спираються в першу чергу на використання місцевого потенціалу. Для цього необхідна розробка та реалізація довгострокової маркетингової концепції комплексного розвитку економіки та соціальної сфери регіону, використання інструментів маркетингу регіонів, що передбачає поступове усунення негативних явищ і вирішення тяжких соціально-економічних проблем.

Вагомою регіональною проблемою традиційно залишається бюджетна обмеженість інвестиційних ресурсів на місцевому та зовнішньому рівні та обмеженість повноважень місцевих влад в цій сфері. Регіональна інвестиційна діяльність повинна базуватись на оцінці інвестиційного потенціалу регіонів, на моніторингу їх інвестиційної привабливості, розробці управлінських рішень щодо стимулювання регіонального розвитку.

Не зважаючи на те, що більшість українських регіонів усвідомлюють необхідність використання стратегій маркетингу регіонів, зусилля в цьому напрямку дуже незначні (за невеликим виключенням).

Таким чином, всебічна реалізація наукових і практичних надбань всередині маркетингу регіонів з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду дозволить забезпечити українським регіонам статус надійного партнера і суттєво підвищити свою інвестиційну привабливість, що, безумовно, буде мати дуже важливе економічне, політичне і соціальне значення, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності як окремих суб'єктів господарювання так і країни в цілому.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Статистичний сайт [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
2. Сухоруков А. Проблеми підвищення інвестиційної активності регіонів // Економіка України. – 2005. – №8. – С.26.

3. А. Ф.Павленко, І.Л. Решетнікова, А. В. Войчак /Маркетинг: Підручник. — К.: КНЕУ, 2008. — 600 с.
4. Бутов, В.И. Основы региональной экономики [Текст] / В.И. Бутов, В.Г. Игнатов, Н.П. Кетова. — М.: Ростов н/Д, 2006. — 512 с.
5. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Програми розвитку інвестиційної діяльності на 2002-2010 роки» №1801 від 28.12.2001.
6. Сухоруков А. Проблеми підвищення інвестиційної активності регіонів // Економіка України. — 2005. — №8. — С.26.
7. Шеховцева, Л.С. Конкурентоспособность региона: факторы и метод создания [Текст] / Л.С. Шеховцева // Маркетинг в России и за рубежом. — 2007. - № 4. — с. 12-14
8. Арженовский, И.В. Маркетинг регионов [электронный ресурс]. — Режим доступа. - <http://www.marketing.spb.ru/>
9. Інвестиційний клімат в Україні: міфи і реальність // [www.uciipr.kiev.ua](http://www.uciipr.kiev.ua)
10. Местное экономическое развитие [электронный ресурс]. — Режим доступа. - <http://www.prometa.ru/msg/mer/>
11. Офіційний сайт Міністерства економіки України // [www.me.gov.ua](http://www.me.gov.ua)
12. <http://marketing-ua.com>

#### РЕЗЮМЕ

В статті розглянуто значення маркетингу регіонів у подоланні проблеми диспропорції територіальної структури економіки України. Визначено необхідність розкриття потенціалу регіону для можливості залучення інвестицій. Наведені основні чинники, що впливають на конкурентоспроможність регіонів України.

**Ключові слова:** маркетинг регіонів, потенціал регіону, конкурентоспроможність регіону, інвестиції, інвестиційний потенціал регіону, інвестиційна привабливість регіону.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрено значение маркетинга регионов в преодолении диспропорции территориальной структуры экономики Украины. Определена необходимость раскрытия потенциала региона для возможности привлечения инвестиций. Приведены основные факторы, влияющие на конкурентоспособность регионов Украины.

**Ключевые слова:** маркетинг регионов, потенциал региона, конкурентоспособность региона, инвестиции, инвестиционный потенциал региона, инвестиционная привлекательность региона.

#### SUMMARY

The article is dedicated to marketing regions in overcoming imbalance of territorial structure economy of Ukraine. Definitely necessity of disclosing of potential of region for possibility of attraction of investments. Promoting major factors which influence competitiveness regions of Ukraine.

**Key words:** marketing of regions, region's potential, competitiveness of region, investments, investment potential of region, investment appeal of region.

УДК 338.054.23

### ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА КОМПЕНСАЦІЇ МОРАЛЬНОГО ЗБИТКУ

Поляков Є.В., молодший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України

**Постановка проблеми.** При існуючій системі компенсацій заподіяної шкоди частіш за все відшкодовується лише матеріальний збиток, тому динаміка останніх років свідчить про постійне збільшення числа звернень працівників, які постраждали на виробництві з вимогами компенсації морального збитку. Відсутність єдина, хоч би орієнтовної методики розрахунку, що приводить до присудження абсолютно різних сум при схожих обставинах. Все це свідчить про необхідність удосконалення економічного регулювання витрат на компенсацію моральних збитків постраждалим на виробництві та розробки загальних єдиних підходів до оцінки морального збитку працівників, що виник унаслідок пошкодження здоров'я. Це дозволить уніфікувати процедуру розрахунку компенсації і знизити вплив суб'єктивних чинників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження спирається на роботи вітчизняних учених і практиків у сфері національної економіки, економічної теорії, безпеки праці і юридичних наук останніх років. В галузі формування економічних напрямків підтримання безпеки праці, науково-теоретичним підґрунтям стали праці українських і зарубіжних вчених, таких як О.І. Амоша, М.В. Дулясова, Є.І. Захаров, А.Б. Качинський, М.А. Котік, О.В. Мартякова, О.Ф. Новікова, І.В. Панферова, Дж.А. Акерлоф, М.Дж. Мур, В.К. Вискузи, Д. Ушер та інші; у сфері трудового права, можна відзначити праці таких авторів як: Беляцкін С.А., Биков А.А., Братгусь С.Н., Ерделевський О.М., Малєїн М.С., Мамутов В.К., Понарін В.Я., Шафікова Г.Х., Шершеневич Г.Ф., Шимінова М.Я. та інші. Суттєвий внесок саме у вирішення проблеми компенсації моральної шкоди зробили також українські вчені: Боброва Д.В., Невалінний М.І., Паліюк В.П., Плаксин В.А., Шамільова Л.Л., Шимон С.І. та інші.

**Виділення невирішеної проблеми.** Разом з тим, автори пропонують різні підходи до оцінки та визначення компенсації моральної шкоди, які носять, як правило, суб'єктивний характер і є такими, що не враховують весь спектр якісних характеристик економічної категорії «моральна шкода» та «моральний збиток», що суттєво ускладнює питання визначення факту заподіяння моральної травми, оцінки її впливу на особистість та адекватної грошової компенсації.

**Мета наукової статті.** Метою роботи є розробка теоретичних основ, науково-обґрунтованих концепцій, методичних положень, практичних рекомендацій щодо економічної оцінки та компенсації морального збитку постраждалим на виробництві.

**Результати дослідження.** Загальновизнано, що для правової держави характерна наявність високого рівня забезпеченості прав і свобод людини, верховенство загальнолюдських цінностей. Низка засадничих міжнародно-правових актів, що стосуються прав і свобод людини (Загальна декларація прав людини; Міжнародний пакт про цивільні і політичні права і ін.), передбачають необхідність забезпечення основних прав людини. Конституція ставить право на життя, здоров'я, честь і гідність в ранг природних і невідчужуваних прав особи, що передбачає їх ефективну охорону і захист. Найважливішим завданням правової держави має бути забезпечення найбільш справедливого, швидкого і ефективного відновлення порушеного права і (або) відшкодування заподіяної шкоди. Стаття 1 Конституції України проголосила Україну правовою державою. Це означає, що Україна повинна відповідати вищезгаданим критеріям, захищаючи, в першу чергу, нематеріальні блага своїх громадян. Ці блага належать до особливої групи об'єктів цивільних прав, оскільки під ними розуміються ті, що не мають економічного вмісту і не віддільні від особи - їх носія, блага і свободи, визнані чинним законодавством.

Характерна особливість цієї групи об'єктів полягає в тому, що вони:  
- по-перше, не мають матеріального (майнового) вмісту;



- по-друге, невіддільні від особи - їх носія;
- по-третє, володіють властивістю індивідуалізації самої особи –володаря цих прав.

Обов'язок з відшкодування заподіяної майнової шкоди ні в кого не викликає сумнівів. Про відшкодування матеріального збитку написано досить багато. Можна з упевненістю стверджувати, що законодавство про відповідальність за майнову шкоду розроблене достатньою мірою і має традиційний характер (з врахуванням багаточисельних пропозицій з вдосконалення правових норм, регулюючих ці стосунки).

Нині чинна система соціального захисту в Україні є сукупністю наступних інститутів і механізмів:

соціальне страхування трудозанятого населення (пенсійне, медичне, від нещасних випадків на виробництві, по хворобі і у разі материнства, по безробіттю), що передбачає короткострокові і довгострокові грошові виплати (єдинократні страхові виплати, допомога, пенсії) і соціальні послуги (медична допомога);

державне соціальне забезпечення всього населення, що включає державну систему охорони здоров'я, сімейну допомогу і соціальні пенсії;

державне соціальне забезпечення окремих категорій трудозанятого населення — пенсійне забезпечення військовослужбовців і державних службовців;

корпоративні і приватні системи додаткових видів соціального захисту, організовані у формі добровільних (недержавні пенсійні фонди, добровільне медичне страхування і особисте страхування пенсій, життя від нещасних випадків і так далі);

системи соціального захисту, організовані на рівні підприємств (оплата проїзду, живлення і так далі).

Завдання поліпшення умов і охорони праці і відповідно підвищення соціального захисту працівників в даний час ускладнена важким станом економіки багатьох підприємств, інфляційними процесами, знецінюючими оплати працівників. У цих складних обставинах працевластиві особливо важливо представляти масштаби витрат, пов'язаних з охороною праці відповідно до трудового законодавства, і уміти оцінювати їх ефективність. А це означає, що необхідні розрахунки витрат на заходи щодо охорони праці, на оплату компенсацій за роботу в шкідливих умовах праці, на страхові внески по страхуванню від нещасного випадку на виробництві. Облік цих витрат необхідний для:

пошуку варіантів поліпшення умов праці;

оцінки і обліку можливого соціального, морального, психологічного і економічного збитку від нещасних випадків на виробництві за єдиними економічними показниками, формування резервних фондів, розрахунку вірогідних компенсаційних виплат і т.д.;

ухвалення обґрунтованих рішень по забезпеченню соціально-економічного захисту працівників;

аналізу ефективності заходів, направлених на забезпечення соціально-економічного захисту працівників.

З позиції ж працівника також важливо знати рівень захищеності, який визначається розробленістю проблем охорони і безпеки праці, профілактичного захисту, зокрема відбору якісної робочої сили, методів оцінки збитку від нещасного випадку на виробництві. Не дивлячись на зниження числа нещасних випадків і кількості постраждалих на виробництві, чітко просліджується тенденція збільшення тягара виробничого травматизму, що не може не чинити впливу на показники виробничої діяльності підприємств. В першу чергу це виражається в значних матеріальних втратах як самих травмованих працівників, так і безпосередньо підприємств. Тому завдання економічної оцінки матеріальних наслідків нещасних випадків на виробництві стає особливо актуальним.

У літературі як економічні категорії використовуються різні терміни при викладі проблем, що стосуються питань збитку. У ряді значень вони використовуються як взаємозамінючі, хоча в різних розділах економіки сформувалася своя практика застосування певних термінів. Ми не намагатимемося навести порядок у використанні цих термінів в оцінках збитку.

Найбільш загальне, на наш погляд, визначення збитку приведене А.А. Афанасьєвим [1, с.9], згідно якому *збиток* - це фактичні економічні і соціальні втрати, що виникають в результаті яких-небудь подій або явищ, зокрема змін природного середовища, її забруднення. Збиток виникає від прямого руйнування матеріальних цінностей, погіршення передумов господарювання і дії на здоров'ї людини. Він може посилитися в ході як господарських, так і природних ланцюгових процесів і реакцій.

З цього визначення виходить, що існує велика кількість різновидів збитку залежно від галузі господарства, якому завданий збиток, від виду дії (техногенні або природні катастрофи), від об'єктів, які постраждали в результаті цих дій і т.і. Тобто поняття збитку є міждисциплінарним і питання його оцінки стосуються різних проблем економіки, екології, епідеміології, енергетики, металургії і т.і.

У зв'язку з цим ми розглянемо лише деякі питання оцінки збитку, які можуть бути значущими в контексті справжньої роботи. Перш за все, це стосується самого поняття збитку, видів збитку, який збиток враховувати, як оцінити вартість збитку і так далі

Окрім приведеного вище визначення збитку в науковій літературі приводиться ще ряд понять. Так, згідно словнику Ожегова [2] *збиток* - це *школа* (фізична, моральна, матеріальна), заподіяна ким-небудь (чим-небудь) організації або фізичній особі.

Тут слід визначитися в підходах інтерпретації понять «шкода» і «збиток» в дисертаційній роботі.

Шкода - поняття соціальне. Це витікає з того, що в словниках Ожегова, Даля і найбільш авторитетному українському правовому виданні [3] вона визначається як збиток, псування. Збитком, у свою чергу, згідно словнику, називається збиток, втрата. Втратою ж - збиток, утрата. В даному випадку спеціально приводиться така різноманітна термінологія, що розкриває різні відтінки мови і правової практики. У цьому одна з причин того, що в даний час не склалося достатньо стійкої термінології щодо назви тих втрат, які виникають при реалізації небезпек різного характеру.

Шкода має різний відтінок - економічний, екологічний, моральний, соціальний і т.п. Але не дивлячись на це все, в основі поняття "шкоди" лежать економічні чинники. Звідси шкода - поняття не тільки соціальне, але і економічне. Але шкода, на відміну від жорстко фіксованої категорії збитків, коли матеріальні межі втрат цілком усвідомлені та відчутні, частіше в практиці застосовується в тлумаченні «*шкодити*», тобто продовжувати заподіювати збиток або втрату, тоді як категорії «збиток» і «втрата» в сучасному тлумаченні процесного значення не мають. Виходячи з вищевикладеного слід укласти, в дисертаційній роботі під *шкодою ми розуміємо будь-які негативні процеси*, що можуть мати, у свою чергу будь-які несприятливі наслідки. Втрата, виходячи з юридичного трактування [3] - сукупно збиток і втрачена вигода (див. ст. ГК України). Збитки - це усвідомлені в матеріальній формі втрати, які можна адекватно відшкодувати, тобто поняття збитку практично тотожно поняттю «економічного збитку». І, отже збиток - окремі випадок втрат, витрати, які понесло або понесе особа для відновлення свого порушеного права (див. ГК України) незалежно від того, є вони матеріальними або ж немайновими, але які можна оцінити в грошовій, а отже економічній формі.

Тому, можна оперувати як поняттями «моральна шкода» так і «моральний збиток», але в питанні матеріальної компенсації етичних і душевних страждань зупинимося виключно на категорії «морального збитку», оскільки категорія «шкода» в питаннях компенсації є дуже невизначеною.

Наприклад, в результаті порушення адміністрацією норм охорони праці працівник може отримати виробничу травму або професійне захворювання, що веде до втрати працездатності. У відповідність з чинним законодавством України Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань України зобов'язаний відшкодувати



заподіяний працівникові фізичний і матеріальний збиток (у вигляді страхових одноразових виплат й у формі грошових компенсацій за лікування та втрату заробітку в результаті втрати працездатності), а адміністрація підприємства зобов'язана відшкодувати заподіяний працівникові (якщо він зуміє довести в судовому порядку) моральний збиток (як правило, у формі грошових компенсацій або в іншій не забороненій законом формі, незалежно від ступеня втрати працездатності).

У літературі застосовується також поняття економічного і соціально-економічного збитку. *Економічний збиток або втрата* - це *зменшення* наявного майна потерпілого (наприклад, знищення або пошкодження майна) і втрачена вигода (неотримані доходи) унаслідок спричинення шкоди [4].

Аналіз вищенаведених визначень і наукової літератури показав, що в одних випадках уживається термін «збиток», в інших вводиться поняття «соціального» або «соціально-економічного збитку», при цьому в юриспруденції використовується термін «шкода», яка приймається як синонім «збитку» [Остання редакція цивільного кодексу України], в тому разі якщо пострадавший - фізична особа. У економічній літературі - збиток зв'язується з «втратами» (збитком, зменшенням) майна і здоров'я. Причому в обох випадках мова може йти або про один вид збитку (найчастіше матеріальний або моральний), або про те і друге, але при цьому види (складові) збитку чітко не відділяються один від одного.

Окрім цього, в даний час з'явилося поняття ще одного виду збитку - *прихованого*, який розглядається у складі соціального збитку. Прихований збиток характеризується скороченням очікуваної тривалості повноцінного життя людини, що оцінюється кількістю потенційної втрачених діб життя за рік. На наш погляд, це дуже цікавий і актуальний підхід до оцінки збитку, який поза сумнівом вимагає окремого детального вивчення і визначення його частки в сукупному збитку. Крім розділення збитку на різні види (моральний, матеріальний, прихований) він може бути класифікований ще за низкою ознак (чинників).

Залежно від об'єктів дії і вірогідності яких-небудь несприятливих чинників збиток може бути:

*фактичний* (реальний), тобто такий, що вже мав місце та ідентифікований (визначений кількісно або навіть персоналізований);

*очікуваний* в майбутньому (потенційний);

*вірогідний*, в результаті якого оцінюється вартість ризику збитку.

При цьому можна припустити, що матеріальний збиток відноситься тільки до фактичного збитку. В той же час, **збиток моральний** може бути:

фактичним (збиток, який сьогодні можна оцінити без урахування прогнозів);

очікуваним (збиток з урахуванням прогнозів);

прихованим (імовірнісний стохастичний збиток, який на сьогоднішній день складно оцінити) - може бути віднесений як до очікуваного так і до вірогідного.

Прихований збиток розглядався в роботі [5]. Він характеризується скороченням очікуваної тривалості повноцінного життя людини, що оцінюється числом потенційної втраченої доби життя за рік. На наш погляд, це вельми цікавий і актуальний підхід до оцінки збитку, який поза сумнівом вимагає детального вивчення і визначення його частки в сукупному збитку.

Головним надбанням людини, як відомо, є його здоров'я. При цьому під здоров'ям людини розуміється стан повного фізичного, духовного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів (Преамбула Статуту Усесвітньої Організації Охорони здоров'я).

Здоров'я може бути порушене унаслідок хвороб або нещасного випадку.

Порушення (пошкодження) здоров'я - це фізичне, душевне і соціальне неблагополуччя, пов'язане з втратою, аномалією, розладом психологічної, фізіологічної, анатомічної структури і (або) функції організму людини [2].

Нещасний випадок - це небажана подія, що приводить до смертельного результату, травми або захворювання працівника. В результаті цієї події (дії) виникає збиток здоров'ю людини.

Збиток здоров'ю може бути слідством:

фатального результату (загибель);

нефатального результату (захворювання).

Приведена вище класифікація може бути застосована і до збитку здоров'я.

Таким чином, вищенаведене свідчить, що дана категорія збитку відрізняється багатогранністю, нечіткістю її визначень і складу.

У зв'язку з цим в рамках дисертаційної роботи, яка присвячена соціально-економічному захисту тільки однієї категорії населення - працівників, причому від дії лише нещасного випадку, і враховуючи, що в рівному ступені пріоритетними для нас стають як економічні так і соціальні втрати працівника унаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, далі за текстом роботи використовуватиметься термін «*моральний збиток працівникові*». Враховуючи це, і узагальнюючи приведені вище різні визначення, в даному дослідженні під моральним збитком працівникові розуміються соціально-економічні втрати (фактичні, очікувані та вірогідні), пов'язані з погіршенням (втратою) його (працівника) здоров'я, а також, порушенням його (працівника) життєвих зв'язків, що виникають в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, які можливо оцінити в матеріальній (переважно грошовій формі).

При розгляді питань, пов'язаних з вивченням збитку працівника необхідні відомості про порядок відшкодування збитку, встановленні форми, вигляду та розміру морального збитку, процедури оцінки шкоди здоров'ю і ступеню втрати працездатності, а також про методи нарахування розміру компенсації морального збитку.

Одним із завдань справжнього дослідження є вивчення питань, пов'язаних з визначенням розміру компенсації збитку працівникові від нещасного випадку на виробництві. Тому надалі проводиться детальніший аналіз морального збитку й існуючих підходів до його оцінки.

Працедавець має право (але не зобов'язання) відшкодувати потерпілому, що отримав трудове каліцтво, професійне захворювання або що пережив важку психотравмуючу подію на робочому місці моральний збиток, який може полягати в етичних переживаннях і стражданнях у зв'язку з фізичним болем від заподіяного каліцтва або іншого пошкодження здоров'я, погіршень функцій органів тіла, втратою кінцівки, незгладимим спотворенням особи, втратою життєвих перспектив, втратою загальної привабливості, неможливістю продовжити активне суспільне життя, втратою роботи і т.і. (рис. 1):

Моральна шкода може бути слідством:

дії шкідливих, небезпечних умов праці;

дії емоційних ситуацій (загроза аварій, різні події технічного, технологічного і іншого характеру, пов'язаних безпосередньо з трудовою діяльністю потерпілого).

дії емоційних чинників, прямо не пов'язаних з діяльністю потерпілого (мимовільне спостереження аварії, нещасного випадку, травми і так далі або ситуації, які могли привести до таких результатів).

Потенційними позивачами на компенсацію моральної шкоди може бути контингент з нервово-психічною дезадаптацією в результаті:

травм і профзахворювань (із стійкою втратою працездатності і без такої);

роботи в шкідливих і небезпечних умовах праці ;

безпосереднього свідчення або участі промислових аварій і катастроф.

Як методологія для ідентифікації моральної шкоди на гіпотетичному рівні прийнята гіпотеза ототожнення стану моральної шкоди з нервово-психічною дезадаптацією особи на основі психологічних і психіатричних методик об'єктивізації стану контингенту обстежуваних.

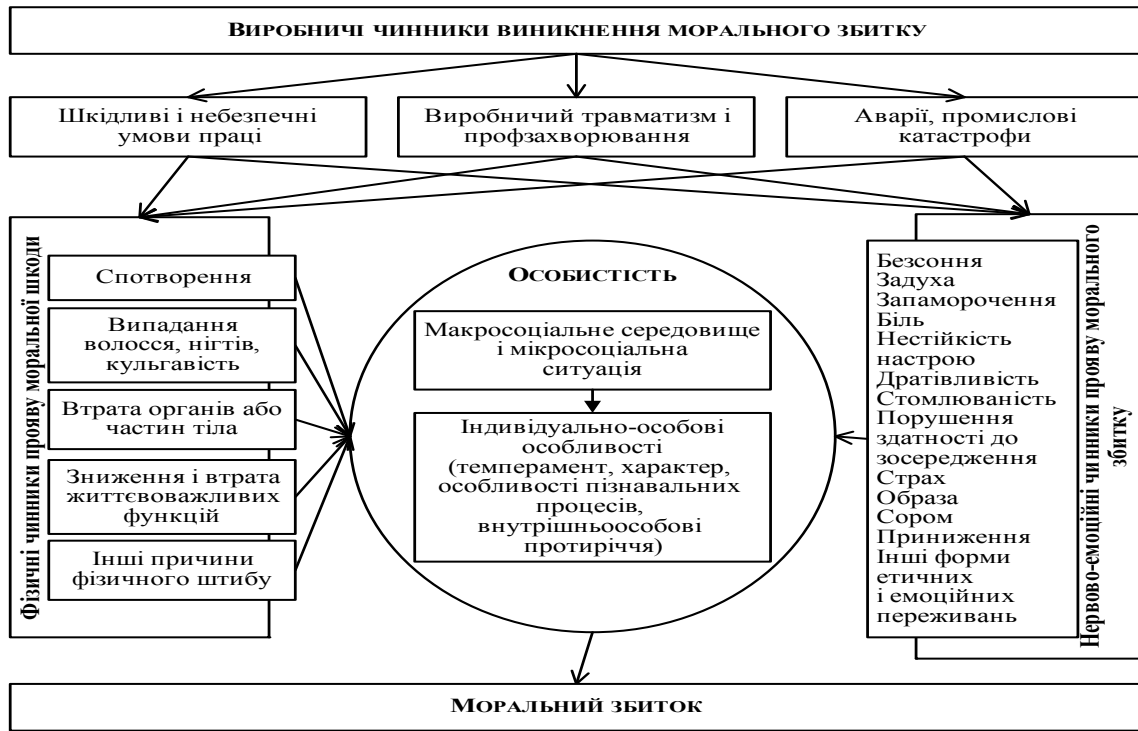


Рис. 1

– Структура формування морального збитку

Алгоритм процедури ідентифікації і компенсації моральної шкоди, що виникла унаслідок шкідливих і небезпечних умов праці на виробництві, та відшкодування наявного морального збитку представлений на рис. 2. Також на малюнку показаний процес трансформації моральної шкоди, яка може бути викликана дією ряду чинників, таких як, нещасний випадок, дії шкідливих і небезпечних умов праці, різного комплексу проблем виробничих взаємин в моральний збиток. Психотравмуюча подія, а як показано на рис. 1, моральна шкода завжди супроводжується психосоматичними переживаннями, може привести або до травми, або до захворювання, що потім трансформується в моральний збиток в процесі усвідомлення потерпілим всієї глибини своїх страждань, приддавши при цьому цілком усвідомлений економічний зміст.

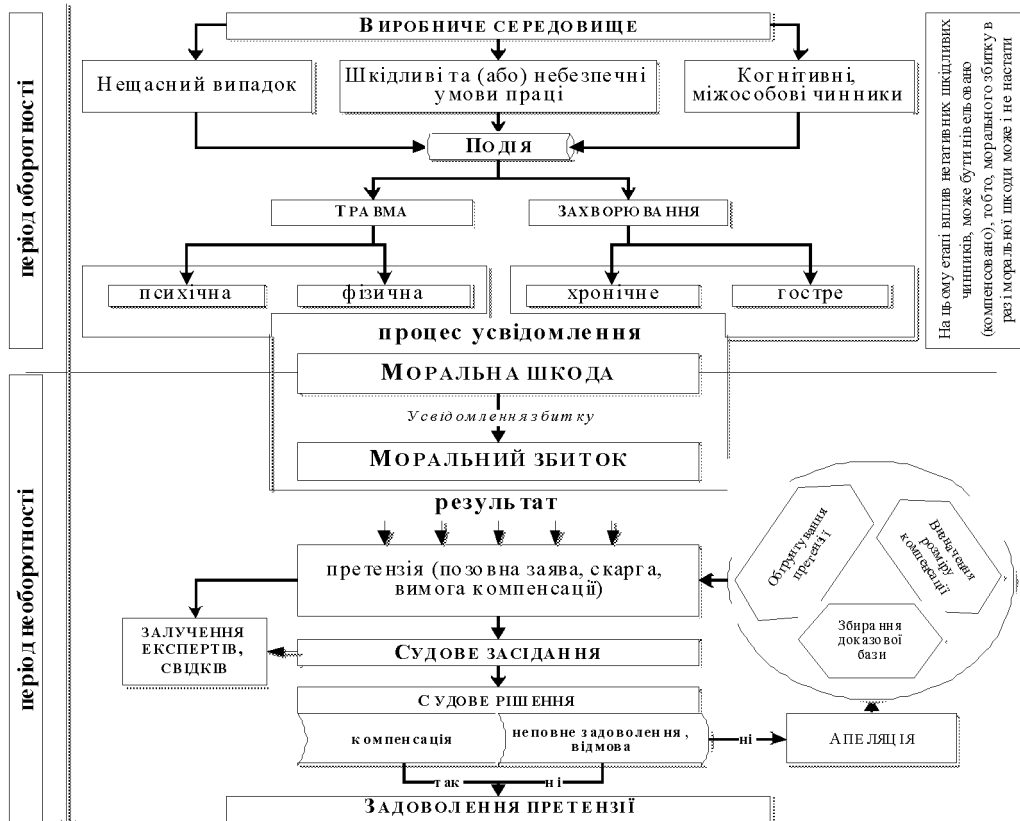


Рис. 2 – Процес трансформації моральної шкоди у працівника, що постраждав на виробництві в моральний збиток

Оцінка ступеня тяжкості морального збитку здійснюється шляхом кількісної оцінки рівня дезадаптації потерпілого, що претендує на відшкодування морального збитку з одночасно з ідентифікацією морального збитку.

На малюнку показаний процес трансформації моральної шкоди, яка може бути викликана дією ряду чинників, таких як, нещасний випадок, дії шкідливих і небезпечних умов праці, різного комплексу проблем виробничих взаємин в моральний збиток. Психотравмуюча подія, а як показано на рис. 2, моральної шкоди завжди супроводжується психосоматичними переживаннями, може привести або до травми, або до захворювання, що з часом трансформуються в моральний збиток в процесі усвідомлення потерпілим всієї глибини своїх страждань, набуваючи при цьому цілком усвідомлений економічний зміст.

**Висновки та пропозиції.** Визначено, що незавершеність створення адекватної ринковим умовам та соціально-економічним пріоритетам розвитку України системи захисту працівників від нещасного випадку на виробництві, є однією з причин збереження стабільно незадовільного стану умов праці та профілактичної захисту працівників. Діюча система відшкодування збитків потерпілому в Україні не відповідає як ринковим відносинам так і загальносвітовим пріоритетам людського розвитку. Фактичні втрати та витрати потерпілого на реабілітацію помітно відрізняються від суми компенсації, тому що при відшкодуванні завданої працівникові шкоди враховується тільки матеріальна складова збитку. Під моральним збитком працівникові слід розуміти соціальні та економічні втрати (фактичні, очікувані та вірогідні), пов'язані з погіршенням (втратою) його (працівника) здоров'я, а також, порушенням його (працівника) життєвих зв'язків, що виникають в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, які можливо оцінити в матеріальній (переважно грошовій формі).

#### РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена розробці теоретических основ, науково-обоснованих концепцій, методических положень, практических рекомендацій касательно економіческой оцєнки і компенсації морального ушєрба пострадавшим на производстве. Определєны основныє теоретическє предпосылкє к разработкє методическєх рекомендацій по количєственной оцєнкє морального вреда.

**Ключевые слова:** травматизм, моральный ушєрб, моральный вред, экономическая оцєнка, экономическє потерє, компенсация, возмєщение, расчєт.

#### РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена розробці теоретичних основ, науково - обґрунтованих концепцій, методичних положень, практичних рекомендацій щодо економічної оцінки і компенсації морального збитку постраждалим на виробництві. Визначено основні теоретичні передумови до розробки методичних рекомендацій по кількісній оцінці моральної шкоди.

**Ключові слова:** травматизм, моральну шкоду, моральну шкоду, економічна оцінка, економічні втрати, компенсація, відшкодування, розрахунок.

#### SUMMARY

Article is devoted to the development of theoretical frameworks, research-based concept, methodical provisions and practical recommendations on the economic assessment and compensation for injury suffered at work. Identifies the main theoretical background to the development of guidelines for the quantification of non-pecuniary damage.

**Key words:** injuries, moral injury, moral damages, economic evaluation, economic loss, compensation, compensation calculation.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Афанасьев А.А. Воздействие энергетики на окружающую среду: 2. Методологические проблемы оценки экономического ущерба // Препринт № ИВРАЕ-99-11. - М.: ИВРАЭ РАН, 1999. - 34с. (с. 9)
2. Ожегов СИ. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / Российская Академия Наук. Институт русского языка; Российский фонд культуры / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова – М.: АЗЪ, 1993.- (с. 877) 1033 с.
3. Юридична енциклопедія: В 6 т. /Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998.
4. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в России и за рубежом / А.М. Эрделевский. – М.: Изд. группа ФОРУМ-ИНФРА-М, 1997.-С. 17
5. Захаров Е.И., Панферова И.В. Организация и проведение мониторинга системы охраны труда на основе концепции профессионального риска / Е.И. Захаров, И.В. Панферова /ТулГУ, - Тула, 1999.

УДК 622.33, 658.14

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ВУГЛЕВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Рассуждай Е.Я., аспирант Інституту економіки промисловості НАН України

Підвищення рівня капіталізації промислових підприємств має стратегічне значення для економіки України. У сучасній західній економічній науці мета діяльності підприємства пов'язана не з отриманням прибутку, а максимізацією його ринкової ціни. В такому випадку капіталізацію можуть мати навіть збиткові підприємства.

В умовах ринкової економіки підприємствам, галузям необхідно отримувати оцінку їх капіталізації. Капіталізацію країни, галузей, підприємств можна підвищити створюючи специфічні засади інституційного середовища. В той же час для господарюючих суб'єктів з метою підвищення капіталізації необхідно здійснити дооцінку майна, розробити заходи щодо формування галузевих ринків, сформувати комплексну стратегію розвитку [1, С.51].

Низький рівень капіталізації робить вітчизняні підприємства більш легкими об'єктами для поглинання, зменшує їх конкурентний потенціал, знижує приплив приватних та державних інвестицій.

На рівні промислових підприємств потрібно розраховувати ринкову капіталізацію, виробничу, оподатковуєму та соціальну.

Ринкова капіталізація являє собою вартість активів підприємства (в основному акцій) за яку здійснися би їх продаж в результаті комерційної угоди після поведення необхідного маркетингу.

Виробнича капіталізація – вартість матеріальних і нематеріальних активів, які беруть участь у виробничо-господарській діяльності, результатом якої є створення, переробка, удосконалення промислової продукції з наступною її реалізацією на ринку.

Оподатковуєма капіталізація – вартість оподатковуємого майна підприємства, яка розраховується на основі відповідних нормативно-планових документів відносно перспектив сплати податків до бюджетів різних рівнів від використання його активів.

Соціальна капіталізація – вартість витрат на придбання об'єктів соціальної інфраструктури та відрахувань підприємства на потреби в рамках місцевих благодійних програм.

Варто відмітити, що між приведеними видами капіталізації підприємства існує взаємозв'язок, представлений на рис. 1, який свідчить про певну їх значимість та ступінь впливу на кінцеве значення динаміки капіталізації.



Рис.1. Взаємозв'язок між елементами капіталізації підприємства

Практичне використання категорії «ринкова капіталізація підприємства» може застосовуватись різними суб'єктами: акціонерами підприємства, інвесторами, кредиторами, покупцями, орендарями об'єктів власності. На макрорівні ринкова капіталізація може використовуватись у якості індикатора інвестиційної привабливості та економічного потенціалу підприємства. Можливість залучення інвестиційних ресурсів буде сприяти зростанню виробничої капіталізації, яка, в першу чергу, має цікавити менеджерів підприємства для проведення наступних заходів: диверсифікації виробництва, технічного переоснащення та модернізації, підвищення кваліфікації керівників та співробітників підприємства. Позитивна динаміка виробничої капіталізації буде сприяти підвищенню рентабельності компанії, створенню додаткових робочих місць, виплаті стабільного заробітку та ін.

Оціночна інформація про розмір оподатковуємої капіталізації необхідна державним органам влади з метою прогнозування податкових відрахувань, як основних джерел поповнення коштів бюджетних рівнів, що дозволяє фінансувати соціально-економічний розвиток країни, міст і регіонів.

Необхідно відмітити, що, в свою чергу, зростання виробничої капіталізації дозволяє промисловим підприємствам займатись соціальною діяльністю, а саме підвищувати якість життя та праці персоналу підприємства, фінансувати такі галузі соціальної сфери, як культура, спорт, освіта. Підвищуюючи соціальну капіталізацію підприємства не лише створюють сприятливі умови для своїх кадрів, але й сприяють соціально-економічному розвитку промислових міст, де вони функціонують.

Практичне використання всіх видів капіталізації необхідно для оцінки інвестиційної привабливості, підвищення рівня економічного потенціалу підприємства, залучення інвестиційних ресурсів, диверсифікації виробництва, технічного переоснащення та модернізації.

В сучасних умовах нестабільності та непередбачуваності діяльності суб'єктів господарювання для поступового розвитку промислових підприємств і підвищення рівня їх капіталізації недостатньо враховувати тільки економічні та технічні чинники, варто також розглядати й інституційне середовище. Тому, підхід неокласиків, який виходить із стабільності ресурсів, не відповідає сучасним реаліям. Теоретичним інструментом, який спроможний відзеркалювати нестабільність багатьох аспектів розвитку промислових підприємств має стати інституційний підхід, який поєднує елементи різних наук – економіки, права, політики тощо.

Інституціоналізм дає розуміння того, що структурні елементи зрушення залежать не тільки від процесів, які відбуваються в економіці, а й в інших сферах суспільства. Відстала технологія, політична нестабільність, нерозвиненість ринкових інститутів, порушення законодавства може чинити більш гальмуючий вплив на розвиток економіки підприємств ніж недостатнє надходження інвестицій [2, С.35].

В інституційній теорії економічний процес розглядається як єдність двох взаємопов'язаних аспектів – інституційного та ресурсно-технологічного. З позиції інституційного підходу економічний процес розглядається як механізм упорядкування економічних дій, завдяки якому реалізуються взаємні очікування економічних агентів і досягається їх спроможність до співробітництва, з позиції ресурсно-технологічного – як система поєднання ресурсів для виробництва товарів і послуг та вибору способів їх використання.

В зв'язку з цим метою статті є дослідження специфічних засад інституційного забезпечення підприємств вугільної галузі.

Розробка теоретико-методологічних аспектів інституційного забезпечення промислового розвитку, способів та організаційно-економічних механізмів вирішення існуючих проблем є актуальними для сучасної економіки України. Проблеми ресурсного та інституційного забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку галузей промисловості і підприємств в умовах системної фінансово-економічної кризи потребують дослідження зовнішніх і внутрішніх чинників економічного розвитку.

Слід констатувати, що інституційне середовище в Україні досі перебуває на стадії формування, має суперечливий характер і в недостатній мірі сприяє промислового розвитку і підприємницькій діяльності.

Проблеми інституційної складової економічного розвитку не є новими для економічної науки. У вітчизняній та зарубіжній літературі існує чимало праць присвячених цим питанням. Вагомий внесок в розвиток інституційних ідей зробили М. Вебер, Р. Коуз, Л. Норт, М. Туган-Барановський, Й. Шумпетер та ін. Серед українських вчених ґрунтовні дослідження різних аспектів інституційного забезпечення проводили О. Амоша, Д. Богиня, А. Гальчинський, В. Гесць, А. Грищенко, В. Демет'єв, А. Чухно та ін. Однак ще немає комплексного дослідження впливу інституційного середовища, інституційних чинників та змін на формування організаційно-економічного механізму розвитку промислових підприємств, а також поведінку суб'єктів господарювання.

Сьогодні актуалізуються питання про те, що базою економічного розвитку промислового виробництва визначаються інституційні зміни, ефективність функціонування інституційного середовища.

Значну роль у національній безпеці та незалежності України відіграє вугільна промисловість. В сучасних умовах господарювання перед вітчизняними вуглевидобувними підприємствами стоять завдання по залученню інвестицій, досягненню збалансованості економіки, зниженню рівня державних дотацій, підвищенню конкурентоспроможності вугільної продукції. У зв'язку з цим необхідно проводити дослідження не тільки факторів гірничого виробництва, які впливають на рівень капіталізації підприємств, але й вплив формальних і неформальних інститутів на рівень вуглевидобутку.

Динаміка основних показників роботи вугільної галузі свідчить про те, що спостерігається погіршення кількісних та якісних показників вуглевидобутку, разом з тим приватний вугільний сектор показує безбиткову та бездотаційну роботу, отримує подальший розвиток підприємницька діяльність на малих шахтах.

Як показує аналіз, проблеми вугільної галузі пов'язані, перш за все, з фізичним зносом устаткування і відсутністю фінансових ресурсів. Для їх вирішення необхідний комплексний підхід, в основу якого повинно бути покладено залучення недержавних інвестицій, удосконалення галузевого менеджменту і прогресивна державна регуляторна політика. Вирішенню проблем у вугільному секторі перешкоджає відсутність стійких і передбачених правил і умов його функціонування, що обмежує

приток приватного капіталу; домінуюче положення держави, яка не здатна виступати ефективним власником та низький рівень приватизації підприємств.

Все це свідчить про необхідність аналізу інституційного середовища функціонування вугледобувних підприємств і удосконалення засобів інституційного забезпечення економічного зростання.

Проблематику інституціоналізму вперше дослідили західні вчені: Т. Веблен, Дж. Коммонс, У.-К. Літгель, Дж. Гелбрейт (60-і роки ХХст.), на думку яких, саме інституціоналізм пояснює специфіку трансформаційних перетворень. Саме Т.Вебленом інститути (економічні, правові, політичні, соціальні, етичні) трактувались як результат та наслідки громадського життя і як фактори соціальної та психологічної інерції.

Інституціоналізм і сьогодні залишається єдиною науковою концепцією, що акцентує увагу на зв'язок між економікою, правом, соціологією, психологією та іншими науками. У другій половині ХХст. роль інститутів у житті суспільства досліджували Г. Мюрдаль, Дж. Б'юкенен, Р. Коуз, Д. Норт та інші лауреати Нобелівської премії. Розробки цих вчених розширили сферу економічного аналізу за рахунок досліджень впливу неекономічних факторів на господарське життя. Так, Дж. Б'юкенен підкреслював, що досконалі політичні інститути – найважливі умови стабільності і добробуту країни.

В той же час Д.Норт стверджував, що тільки за рахунок еволюційного розвитку економічних систем паралельно з розвитком інституціональної структури створюються умови для ефективного використання матеріальних ресурсів на всіх рівнях національної економіки.

Слід підкреслити, що Д. Норт при аналізі реальних економічних явищ і подій використовував аналітичний апарат неінституціоналізму, який дозволив зробити висновок про наявність протистояння державно-бюрократичного апарату і приватного інтересу, що знаходить прояв у зміні правил «економічної гри» і далі виливається у політичний «торг». Неінституціоналізм виходить з того, що трансформація економічних відносин на всіх рівнях управління (національному, галузевому і рівні підприємства) означає встановлення нових правил гри, відповідно до яких змінюються формальні інститути (закони, стратегії, програмні документи тощо). Але успіх економічних трансформацій буде залежати і від того, наскільки вдасться змінити неформальні інституції – ціннісні орієнтири, настанови, звичаї, психологію поведінки людини відповідно до нових умов господарювання.

Слід констатувати, що інституційна основа промислової економічної системи на всіх рівнях ієрархії в Україні досі не сформована. Сучасна ринкова кон'юнктура, динамічність попиту, виникнення нових ринкових умов потребують формування різних механізмів адаптації всіх промислових підприємств, в тому числі підприємств вугільної промисловості до інституційного середовища. Узгодження повноважень різних рівнів управління економічними системами може бути продуктивним на засадах методології інституціонального підходу і концепції інституціонального середовища.

Основними чинниками інституціонального середовища суспільства в цілому і окремих його підсистем (включаючи підприємства) має бути щільність та ієрархічна структура середовища [3, С.7]. При цьому під показником щільності або інвестиційної насиченості, російський вчений Г.Б. Клейнер розуміє ступінь достатньої урегульованості суб'єктів господарювання в тій сфері, де вони здійснюють свою діяльність.

Аналіз літератури [4-8] дозволив виділити наступні фактори інституційної сфери, а саме:

наявність різних інститутів у суспільстві (фірми, підприємства, фінансові та страхові компанії, інноваційні центри, органи регіональної та місцевої влади тощо);

рівень взаємозв'язку та контактів між інститутами, які закріплені у правилах та нормах поведінки, різноманітні угоди та контракти;

спроможність інститутів до узгодженого реагування, адаптації у відповідь на змінні умови.

Недостатня насиченість інституційного середовища призводить до неповноти контрактних відносин, неурегульованості ситуацій у бік окремих сторін, порушенням у неформальних угодах при зміні обставин, що створює підґрунтя для можливих порушень. В той же час недостатня кількість формальних інститутів сприяє утворенню неформальних норм та правил, відображаючи інтереси окремих груп, які мають силові переваги (мафіозні структури, тіньова економіка). В цих умовах регулююча роль держави характеризується інституційною слабкістю. Але необхідно враховувати й той факт, що надлишок формальних інститутів може призвести до повернення командно-адміністративної системи, тобто до імовірності виникнення протиріччя при встановленні норм та правил. Тому існуюче інституційне середовище має забезпечувати верховенство права, основними критеріями якого є: прозорість, відкритість, стабільність, відсутність зворотної сили законів та ін. У зв'язку з цим потрібні дослідження у аналізі та виявленні закономірностей у розвитку інституційного середовища.

Структурно-функціональний підхід до вивчення інституційного середовища має включати наступні аспекти:

виявлення компонентів, складових систему (державна, галузь, регіон, підприємство) та зв'язків між ними;

дослідження внутрішнього організаційно-економічного механізму функціонування системи та окремих її частин, тобто визначення складових матриці економічної поведінки та обмежень для господарюючих суб'єктів.

Ієрархічний порядок взаємодії інститутів може визначатись тим, що окремі більш значимі та крупні (інститут власності, приватизації, банкрутства та ін.) являють собою складові частини більш крупних (наприклад, похідні від інституту ринку - контракти, бюджетні відносини). Значення системи базових інститутів полягає в тому, що вони повинні давати орієнтири та індикатори змін у всіх похідних даних: стратегічних цілях розвитку суспільства, пріоритетах державної та соціальної політики. Інституційне середовище може бути структурованим (макроінституційне, мезоінституційне, мікроінституційне та наноінституційне – середовище окремих індивідів).

У вказаному контексті підприємство можна розглядати як мікроінституційну категорію, яка визначає рамки конкретної взаємодії, має достатньо постійний склад учасників та заснована на ієрархії і власних відносинах. З позиції менеджменту для підприємств також можна виділити рівні інституційного середовища [9, С.110]:

зовнішнє інституційне середовище може бути представлено інститутами: права; власності; ринку, що регулює взаємовідносини між економічними агентами; організації, що регулює спільну діяльність людей; індикативного планування, що регулює взаємовідносини між державою та економічними агентами(підприємствами); фінансів, що регулює кредитно-грошові відносини та ін.;

інституційне середовище найближчого оточення підприємства може представляти партнерів по угодам, інститут контрактів, а також можливе лобювання інтересів окремих груп.

На основі вище наведеного у дослідженні необхідно сформулювати вимоги до необхідного інституційного середовища функціонування промислових підприємств: спрямованість на досягнення очікуваних результатів з урахуванням сформованих інститутів макrorівня; інформаційна доступність; однастайне розуміння правил та норм; адаптивність інституційного середовища більш низького рівня до змін середовища більш високого рівня.

Проблеми економічного зростання, перш за все, передбачають оцінку інституційних компонентів та змін, які можна розглядати з позицій поточних та довгострокових задач.

Інституційне середовище в Україні, яке отримало розвиток на початку 2000-х рр ХХст., характеризується такими критеріями як: приватизація, законодавство (правові інститути), стан банківської системи та ін.

З позиції інституціоналізму вагомими перешкодами на шляху до впровадження кардинальних реформ як на макро, мезо та мікрорівнях в Україні є: привалювання інтересів влади над інтересами суспільства; поширення практики нехтування правами економічних агентів; використання владних повноважень для одержання надприбутків представниками бізнесу та інші.

Інституціоналізм передбачає вплив на економічне зростання шляхом введення нових норм та правил поведінки господарюючих суб'єктів, диференціації прав власності, зниження трансакційних витрат, розподілення ресурсів.

Зміни інституційного середовища мають передбачати чіткі межі та правила цих змін, тобто мають розроблятися механізми, які здатні здійснити такі зміни. Відсутність господарчих механізмів, які могли б забезпечити контрактні права, права власності, обмежує протікання інституційних процесів та формування більш ефективних структур власності, захист прав власності, умови ведення бізнесу, державне втручання у бізнес, контроль ціноутворення, доступ до аукціонів на право розробки копалин тощо. Ефективна модель корпоративного управління також є одним з основних інституційних компонентів економічного розвитку. Ключовими довгостроковими задачами у подальших дослідженнях мають стати забезпечення стійкості наявних інститутів та адаптивність створених інститутів до змінних економічних реалій, в іншому випадку економічне зростання буде носити короткостроковий характер [10, С.178].

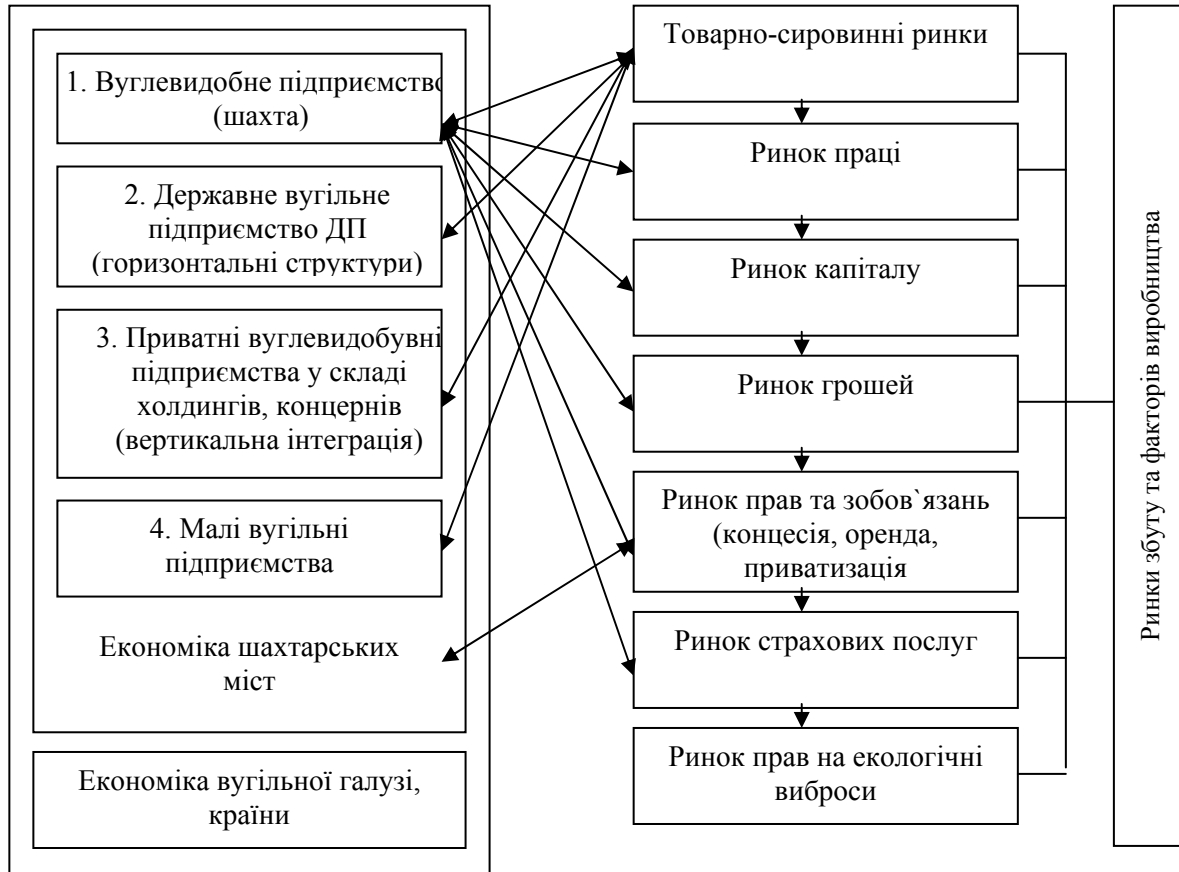


Рис.2. Інституційна структура зв'язків вугледобувних підприємств із іншими підприємствами та установами

Потрібні дослідження й у системі майнових відносин, а саме: у розходженнях між формальними правами власності та реальними можливостями контролю; неефективністю процедур банкрутства та ін.

Слід зазначити, що інституційні зміни у вугільній промисловості здійснюються з відставанням від інших галузей економіки, про що свідчить той факт, що більша частина шахт залишається у державній власності; зміни організаційних структур управління проводяться непослідовно; на ринку вугільної продукції відсутня еластичність попиту; організація вугільного ринку непрозора; використання державної фінансової підтримки відбувається недостатньо ефективно.

Основними економічними інститутами з якими взаємодіють всі вугледобувні підприємства є ринки збуту товарної продукції та придбання факторів виробництва (технології, інновації тощо). Крім комерційних та фінансових операцій, вугледобувні підприємства взаємодіють з державними та місцевими органами управління в частині податкових платежів, рентних відносин, охорони навколишнього середовища.

Інституційна структура зв'язків вугледобувних підприємств наведена на рис.2

Таким чином, для підвищення капіталізації вугледобувних підприємств необхідно:

- вдосконалити інструменти та методи формування регуляторної політики в галузі;
- визначити фактори економічного зростання виходячи з потреб національної економіки у вугільній продукції;
- підвищити ефективність регулювання інноваційних процесів та процесів реструктуризації у вугільній промисловості (закриття шахт) і передачі шахт у комунальну власність;

В Україні створена нормативно-правова база державного регулювання економіки та її галузей, проте необхідно враховувати особливості господарювання вугледобувних підприємств, до яких відносяться: значна відмінність у рентабельності шахт; наявність диференційованої гірничої ренти; висока трудо і фондомісткість вугільного виробництва; підвищена соціальна, технологічна та екологічна небезпека галузі; приналежність запасів вугілля у надрах до власності народу України.

**РЕЗЮМЕ**

Исследовано специфіческие основы капитализации предприятий угольной промышленности и выявлено основные направления усовершенствования институциональной среды и усиления факторов, направленных на экономический рост угледобывающих предприятий.

**Ключевые слова:** институциональное обеспечение, институциональная среда, капитализация, институциональные факторы, экономическое развитие, угольная промышленность.

**РЕЗЮМЕ**

Досліджено специфічні засади капіталізації підприємств вугільної промисловості та виявлено основні напрямки вдосконалення інституційного середовища та посилення чинників, спрямованих на економічне зростання вугледобувних підприємств.

**Ключові слова:** інституційне забезпечення, інституційне середовище, капіталізація, інституційні чинники, економічний розвиток, вугільна промисловість.

**SUMMARY**

Specific bases of capitalization of enterprises of coal industry are investigational and basic directions of improvement of institutional environment and strengthening of factors, directed on the economy growing of coal enterprises are exposed.

**Keywords:** institutional providing, institutional environment, capitalization, institutional factors, economic development, coal industry.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Дементьев В. Экономическая власть и институциональная теория / В. Дементьев // Вопросы экономики.-№3.-2004.-С.50-65
2. Василенко Н.В. Институциональная среда организаций: характеристики и уровни регулирования / Н.В. Василенко // Проблемы современной экономики.-№3(27).-2008.-С.35-42
3. Кузьминов Я. Институты: от заимствования к выращиванию / Я. Кузьминов, В. Радаев, А. Яковлев, Е. Ясин // Вопросы экономики.- №5.-2005.-С.5-27
4. Решетило В.П. Бифуркационный характер институционных изменений социально-экономических систем переходного типа / В.П. Решетило // Экономическая теория.-№4.-2007.- С.49-58
5. Ушаповський Ю.В. Структура економіки в контексті системного підходу до інституційного аналізу / Ю.В. Ушаповський // Научні труди ДонНТУ. Сер.:економіческая.-2009.-Вип.37-3.-С.31-36
6. Мельник Т.М. Інституційні чинники економічного розвитку: теорія і практика / Т.М.Мельник // Вісник Донецького національного університету. Сер.: Економіка і право.-2010.-Вип.2.-Т.1.-С.245-251
7. Чугунов І.Я. Бюджетна система в інституційному середовищі суспільства / І.Я. Чугунов, Л.В. Лисяк // Фінанси України.-№11.-2009.-С.3-11
8. Дубовой О.Ф. Вплив чинників інституційного середовища на механізм державного регулювання динаміки економічного зростання / О.Ф. Дубовой, Б.І. Кабаці // Науковий вісник НЛТУ України.-2010.-Вип.20,8.-С.212-216
9. Дрозд Н.В. Інституційна структура ринку фінансового капіталу / Н.В. Дрозд // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України.-№1.-2010.-С.110-117
10. Стадник В.В. Вплив інституційних змін на еволюцію принципів управління / В.В. Стадник // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права.- 2004.-Вип.16.-С.176-181

УДК 339.9 (477)

**ПЕРСПЕКТИВИ УЧАСТІ УКРАЇНИ В РЕГІОНАЛЬНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ**

**Ревенко С.А.**, аспірант кафедри «МЕ», Донецький національний університет

*Актуальність теми дослідження.* На сучасному етапі інтеграція України до сучасного економічного простору є актуальною темою економічних досліджень, тому що чітко виявляється прогресивна динаміка розвитку світової економіки, зокрема, швидкий економічний ріст у країнах, що розвиваються, а також глобалізація та посилення взаємозалежності країн, що свідчить про необхідність входження України у світове господарство.

Україна як молода держава зацікавлена в активній участі в процесах регіональної інтеграції. В основному пріоритети інтеграційних відносин України визначаються сусідніми країнами, в першу чергу, Російською Федерацією, та країнами Західної Європи. Важливішим елементом зовнішньоекономічних зв'язків є торгівля відносини, і в цьому аспекті значення відносин України з Росією дуже велике – Росія лідирує у торговому обороті України.

*Мета дослідження* полягає в визначенні перспектив участі України в регіональних інтеграційних процесах на основі оцінки соціально-економічних наслідків інтеграційної взаємодії.

*Проблемам регіональної інтеграції* присвячені праці провідних вітчизняних учених, серед яких: І. Бакаєва, О. Білорус, В. Будкін, І. Бузько, Ф. Верба, І. Гладій, Б. Губський, В. Денисюк, В. Захарова, С. Кваша, Ю. Макогон, А. Мокій, В. Новицький, В. Олефір, А. Поручник, М. Румянцев, А. Філіпенко, Г. Черніченко й ін.

*Основою частини.* Україна визначила своїми стратегічними партнерами США, країни-учасниці Організації Чорноморського економічного співробітництва, ГУАМ, СНД та Європейського Союзу.

Розглядаючи перспективи інтеграційних відносин у рамках СНД, слід чітко розуміти, що цей вектор інтеграції має на увазі інтеграцію з Росією. Незважаючи на труднощі, якими супроводжується співробітництво членів Співдружності Незалежних Держав в його межах, ця організація має для України важливе значення. Для нас економічний простір СНД являє потенційно широкий ринок збуту наших товарів і джерело постачання необхідної сировини (особливо енергоносіїв), машин і обладнання, товарів широкого вжитку [1, с. 39].

Збереглося ще чимало виробничих зв'язків між підприємствами України і колишніх республік СРСР. Хоч і дуже повільно, але здійснюються просування до утворення економічного простору в межах СНД. Багато товарних груп користуються пільговими тарифами. Більшість країн має безвізовий режим, що полегшує вільне пересування робочої сили. Налаштовуються на новий, ринковий основі виробничі й комерційні зв'язки між підприємствами країн-членів, розвивається співробітництво в кредитно-фінансовій сфері [2, с. 46].

Домінування Росії у зовнішньоекономічних зв'язках України пояснюється, в першу чергу, географічною близькістю, тим, що країни СНД мають від СРСР ряд взаємозв'язків, які підштовхують їх до активного співробітництва. Це єдина інфраструктура, енергетична система, система транспорту, зв'язку та телекомунікацій, єдині нафто- та газопроводи.

Формування системи ЧЕС має закономірності, які відрізняють її від інтеграційних процесів у Європейській спільноті. Система ЧЕС не ставить за мету створення відповідних структур військового і політичного типу. Йдеться лише про сприятливий клімат підприємництва та формування системи вільної торгівлі в регіоні. Але і в такому вигляді ця організація сприяє розбудові системи європейської безпеки та створює неабиякі можливості для економічного розвитку в Чорноморському і Балканському

регіонах. У результаті розвитку ЧЕС можуть бути закладені підвалини трансрегіональної стабільності, яка охоплювала б не тільки Чорноморський регіон, але й інші регіони Європи, Середземномор'я, Азії.

Стосовно України причорноморське співробітництво слід розглядати у вузькому і широкому розумінні. У вузькому передбачається співробітництво територій, які безпосередньо прилягають до Чорного моря і в господарському відношенні тісно з ним пов'язані. Цей рівень регіонального співробітництва сягає корінням у колишню прикордонну і прибережну торгівлю. У ширшому розумінні йдеться про залучення до причорноморського співробітництва всього економічного простору України. Базисом для такого регіонального співробітництва є урізноманітнення напрямів і зростання гнучкості підприємницької діяльності по всій країні. На цьому рівні мають бути визначені загальні принципи інтеграційного співробітництва, розроблені й введені до дії відповідні закони, що регулюють поведінку юридичних і фізичних осіб у зовнішньоекономічній сфері, зокрема, й економічні механізми заохочення регіонального співробітництва.

Найбільшу зацікавленість до здійснення чорноморської інтеграції висловлювали місцеві органи влади територій, які прилягають до Чорного моря. Але для поглиблення інтеграції їм необхідно збільшити в своїх регіонах виробництво експортних товарів, яке повинно перевищувати середній український рівень. Органи місцевої влади мають усіляко сприяти пошкваленню процесу чорноморської інтеграції через активне залучення банківських структур до реалізації значних проектів у галузі промисловості, транспорту, телекомунікацій, туризму, охорони навколишнього середовища. Роль місцевих органів управління у формуванні зони економічного співробітництва може також посилитися завдяки створенню асоціації або союзу чорноморських портів і регіонів.

Україна виявляє зацікавленість у реалізації в рамках ЧЕС проектів щодо модернізації нафтопереробних заводів, створення нових потужностей, зокрема терміналів на берегах Чорного моря для прийняття нафти і газу, здійснення наукових досліджень з іноземними фірмами щодо використання нетрадиційних джерел енергії, технічного переозброєння металургійних підприємств та багатосторонньої програми виробництва електронної техніки для різних галузей народного господарства [3].

*У рамках ОЧЕС в Україні схвалені й поступово реалізуються наступні інвестиційні проекти:*

- проект з реконструкції готельного комплексу «Ореанда»;
- будівництво рекреаційного комплексу «Аквапарк» (Ялта);
- виробництво, зберігання і переробка сільгосппродукції;
- розвиток вилову морської риби в Азово-Чорноморському басейні та оптимізація промислового виробництва рибної продукції ВАТ «Керченський рибокомбінат».

Україна зацікавлена в реалізації в рамках Організації Чорноморського економічного співробітництва проектів щодо модернізації нафтопереробних заводів, створення нових потужностей, зокрема терміналів на берегах Чорного моря для прийняття нафти й газу, здійснення наукових досліджень спільно з іноземними фірмами щодо використання нетрадиційних джерел енергії тощо [4].

Варто вважати перспективним співробітництво України у рамках ГУАМ. Це об'єднання стало важливою структурою, яке прагне до розширення економічного співробітництва Європейсько-Кавказько-Азіатського коридору. Крім того, воно стало форумом для обговорення проблем безпеки на різних рівнях.

Поглибленню співробітництва країн ГУАМ повинні сприяти наступні фактори: активізація торгово-економічних зв'язків на основі лібералізації торгівлі, узгодження концепцій структурного розвитку національних економік, активна зовнішня політика з метою залучення інвестицій, реалізація проектів у сфері енергетики та транспортної інфраструктури.

*Для поглиблення економічного співробітництва в рамках ГУАМ потрібно прийняти наступні заходи:*

- укласти угоди щодо проведення економічної політики у багатьох галузях;
- укласти угоди про визначення правил транспортування по території України транзитних вантажів країн-учасниць;
- створити спеціалізовані органи з залученням бізнес-структур для конкретних проектів в енергетичній, торгово-економічній, транспортній, фінансовій, науковій, туристичній сферах.

Світова фінансова криза значно прискорила пошук нових шляхів розширення ЄС. Потрібно врахувати й геополітичний вимір його розширення, а також його динаміку в контексті глобальних трансформацій від однополярного до багатопольярного світу. Події на близькому сході суттєво прискорили процес посилення геополітичної достатності Євросоюзу та перспективи становлення Європи визнаним лідером світового цивілізаційного процесу. Провідними формами економічного співробітництва між Україною і ЄС дедалі частіше стають торгівля, інвестиційна діяльність та технічна допомога. Торгівлі належить центральне місце в загальній системі економічної взаємодії.

*Мас місце ціла низка аргументів на користь розвитку співпраці з ЄС:*

1. Економічний потенціал ЄС та динаміка його розвитку дають можливість дійти висновку про те, що ЄС являє собою великий ринок збуту виробів та джерело задоволення потреб України в найрізноманітніших споживчих та інвестиційних товарах. До того ж торгівля з ЄС є важливим джерелом надходження вільно конвертованої валюти, що дозволяє обмежувати бартер, масштаби якого сьогодні загрожують не тільки збільшення негативного впливу світової кризи на економіку України, а й економічній безпеці країн ЄС в цілому.

2. Співробітництво України з ЄС необхідне для технологічного оновлення українського виробництва. Виробничі технології українських підприємств відстають від тих, що їх використовують передові європейські країни, Україна не має капіталу, необхідного для модернізації наявних та створення нових сучасних підприємств. А без модернізації успадкованих від СРСР виробничих структур Україна навряд чи може сподіватися вийти на траєкторію стійкого економічного розвитку та подолати зростаюче відставання від економічно розвинутих країн, які визначають напрями та масштаби динаміки світової економіки. Іншими словами, йдеться про створення виробничо-технологічного укладу, порівнянного з європейським.

3. Протягом десятиліть українські підприємства були фактично відрізані від світового ринку. Тому їх вихід на європейський ринок має велике значення як джерело досвіду та практичних вмінь конкурувати з виробниками інших країн, розробляти та реалізовувати стратегію виробничо-комерційної діяльності, зорієнтованої на світову кон'юнктуру відповідних ринків. При цьому слід окремо зазначити, що вміння успішно діяти на міжнародних ринках веде до підвищення рівня та якості задоволення потреб національних споживачів.

4. Розвиток співробітництва з ЄС сприятиме повнішому використанню потенціалу України як транзитної держави, що означає збільшення надходжень від експорту транспортних послуг та розвиток відповідних галузей промисловості.

5. Однією з тенденцій сучасного промислового розвитку є формування виробничо-комерційних ланцюгів, учасниками яких є фірми та підприємства різних країн. Інтеграція українських виробників у такі ланцюги дасть змогу виходити на нові перспективні ринки збуту, раціоналізувати власне виробництво, гнучкіше реагувати на зміни міжнародної економічної кон'юнктури, забезпечувати стабільний розвиток відповідних виробництв.

6. Європейський Союз – це невичерпне джерело досвіду функціонування ринкової соціально-зорієнтованої економіки та державного регулювання економічних процесів. Очевидно, саме тут Україна може отримати знання щодо розробки та реалізації антимонопольної політики та здійснення контролю за концентрацією економічної діяльності, регулюванням фондового ринку, політики в галузі зайнятості.

7. Розвиток співробітництва з ЄС неминуче означає необхідність запроваджувати відповідні правила та стандарти вироблення та реалізації економічної політики, поведінки первинних економічних агентів. А це, в свою чергу, сприятиме



формуванню прозорого середовища виробничо-комерційної діяльності на національному ринку, що має надзвичайно велике значення для України.

8. Розвиток міжнародного співробітництва в цілому та економічних зв'язків з ЄС зокрема безпосередньо впливає на більш раціональний розподіл ресурсів, підвищення ефективності економічних процесів, тобто має позитивні наслідки в довготерміновому плані [5].

В який спосіб співпрацювати Україні з ЄС і бути чи не бути її членом ЄС – залежатиме насамперед від того, що відбуватиметься у самій об'єднаній Європі. Велике значення матиме й те, як складатимуться відносини України з впливовими регіональними об'єднаннями.

У грудні 2009 року під час чергового саміту Україна – Європейський Союз не було підписано Угоди про асоціацію. Переговори про її підписання тривають 2 роки (з часу закінчення дії Угоди про партнерство та співпрацю). Серед основних причин відмови – висока корупція, повільний темп впровадження реформ, зростаючий зовнішній борг країни, постійні конфлікти у владі. Угода про асоціацію передбачає прийняття зобов'язань країною-партнером щодо реалізації політичних, торговельно-економічних реформ та реформ права. Зі своєї сторони ЄС зобов'язується дозволити користуватись преференційним доступом до власних ринків, надавати фінансову та технічну підтримку.

Умова про асоціацію буде визначати не тільки правові відносини України та ЄС, а й стимулювати Київ до суспільних та економічних реформ. Документ передбачає співпрацю сторін у різноманітних напрямках, хоча перевага надається звісно економічній сфері. Як уже зазначалося, основна складова умови – зона вільної торгівлі.

Україна є для ЄС стратегічним партнером у плані енергетичної безпеки. Приєднання України до Енергетичного Співтовариства ЄС буде становити черговий вклад у спільну європейську енергетичну безпеку. Першим рішучим кроком ЄС стало підписання в березні 2009 року декларації про модернізацію української газотранспортної системи. Через українську ГТС постачається 80 % усього газу з Російської Федерації, що складає 20 % від загального постачання енергоресурсів до країн ЄС.

Теперішня криза показала, що Україна не повинна залишатись сама. Мова йде не тільки про енергетичну безпеку, а й про щораз сильніші економічні зв'язки. Технічна і фінансова підтримка ЄС для України є істотною. Фінансова допомога надходить як від ЄС, так і від країн-членів ЄС окремо. Україна стала першою з пострадянських республік, у якій були запроваджені проекти програми Twinning. У вересні 2009 року програма нараховувала 37 проектів. Наприклад, одним з найбільших проектів можна вважати реконструкцію Рава-Руського митного переходу. Бюджет проекту склав більше 10 млн. євро. До реконструкції пропускна спроможність прикордонного переходу становила 4 000 пасажирів, 1 400 легкових та 120 вантажних машин на день. Нині вона сягає 10 000 осіб, 3 500 легкових авто, 250 вантажних машин та 100 автобусів [6, с.146-147].

Економічна співпраця України з ЄС може привести до загострення конкуренції між українськими виробниками і підприємствами нових членів ЄС на єдиному ринку Євросоюзу. Це торкнеться переважно підприємств сектора чорної металургії. Однак цей вплив може бути обмеженим – у зв'язку з прийняттям новими членами ЄС європейських соціальних стандартів і норм захисту навколишнього середовища.

Україна може навіть підсилити свої конкурентні переваги в секторах, особливо чутливих до конкуренції по цінових параметрах товарів, адже в нових країнах-членах Євросоюзу підвищиться вартість виробництва. Це створює стимули до перенесення окремих більш простих виробництв на територію України. Позиції українських виробників продукції з підвищеним рівнем доданої вартості в коротко- і середньостроковій перспективі істотно не зміняться – з огляду на незначні поточні обсяги подібного експорту в країни-кандидати. У довгостроковій перспективі вони будуть залежати від досягнення Україною європейських технічних стандартів і європейського рівня якості [7, с.145].

**Висновки.** Таким чином, у процесі глобалізації міжнародних відносин країна повинна розробити геополітичну спрямованість своїх стосунків із зарубіжними країнами. Геополітика – це визначення пріоритетів і основних напрямів політики (в тому числі економічної) відносно інших країн. Пріоритетність полягає в налагодженні найтісніших стосунків з державами, вплив яких на країну в довгостроковому періоді реальний та потенційно найбільший і співробітництво з якими найбільш ефективне. Такі держави називаються стратегічними партнерами. Україна визначила своїми стратегічними партнерами США, країни-учасниці Організації Чорноморського економічного співробітництва, ГУАМ, СНД та Європейського Союзу.

## РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена визначенню перспектив участі України в регіональних інтеграційних процесах на основі оцінки соціально-економічних наслідків інтеграційної взаємодії.

## РЕЗЮМЕ

Статья посвящена определению перспектив участия Украины в региональных интеграционных процессах на основе оценки социально-экономических последствий интеграционного взаимодействия.

## SUMMARY

Article is devoted to defining the prospects of Ukraine's participation in regional integration processes based on an assessment of socio-economic impact of integration interaction.

**Ключові слова:** інтеграція, інтеграційне об'єднання, стратегічний партнер, регіональний інтеграційний процес, економічна співпраця.

**Ключевые слова:** интеграция, интеграционное объединение, стратегический партнер, региональный интеграционный процесс, экономическое сотрудничество.

**Keywords:** integration, integration association, a strategic partner, the regional integration process and economic cooperation.

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Башнянин Г.І. Політична економія: навчальний посібник / Г.І. Башнянин, Є.С.Шевчук. 4-те видання, перероблене виправлене. – Львів: «Новий Світ-2000», 2005. – 480 с.
2. Башнянин Г.І. Регулювання економічних систем і його типи / Г.І. Башнянин // Науковий вісник. – 2007. – №17.2. – с.135-142.
3. Нікітіна О.Б. Зовнішньоторговельні фактори підвищення конкурентної позиції України в умовах євроінтеграційної стратегії / О.Б. Нікітіна // Вісник ДонНУ, серія В: Економіка і право. – 2009. – №2. – с.129-134.
4. Новицький В. Специфіка процесів інтернаціоналізації на сучасному етапі та гео економічні виміри зовнішньої політики України / В. Новицький // Вісник КНУ ім. Т.Шевченка. Економіка. – 2008. – № 103. – с.4-10.
5. Молдован А.А. Активізація економічного співробітництва в рамках ГУАМ як інструмент реалізації стратегічних інтересів стран-членов в регіоне / А.А. Молдован // Проблеми і перспективи розвитку співробітництва між странами Юго-Восточної Європи в рамках Чорноморського економічного співробітництва і ГУАМ. – 2009. – Т.1. – с.287-291.
6. Наконечний В.М. Україна в глобалізаційних процесах / В.М. Наконечний // Збірник наукових праць Проблеми міжнародних відносин. – 2010. – №1. – с.248-260.
7. Кочергіна Н. Вплив інтеграційних процесів на розвиток міжнародного бізнесу / Н. Кочергіна // Вісник КНУ ім. Т.Шевченка. Економіка. – 2008. – № 103. – с.52-54.

УДК 339.9

**ДИАГНОСТИКА И ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОТКРЫТОСТИ ЭКОНОМИКИ**

**Рудницкий А.О.**, т. преподаватель кафедры „Международная экономика” экономического факультета, Таврического национального университета им. В. И. Вернадского

Современные процессы глобализации требуют от каждого государства как можно более активного присоединения к мировому экономическому пространству. Это предусматривает формирование и проведение внешнеэкономической политики в соответствии с международными правилами, которые устанавливаются и применяются в рамках членства в международных организациях и интеграционных группировках.

Создание динамической национальной открытой экономики с учетом поливариантности векторов развития и особенностей экономических международных процессов, связанных с производством, распределением, обменом и потреблением товаров требует решения на правительственном уровне вопросов геоэкономической ориентации с обоснованием потенциальных преимуществ разнообразных форм и типов международных хозяйственных группировок. В связи с этим, все большую актуальность приобретает изучение процессов формирования международной конкурентоспособности стран в контексте геоэкономических приоритетов развития. Качественный анализ этих вопросов дает возможность разработать рекомендации относительно определения оптимальных направлений обеспечения международной конкурентоспособности национальных экономик.

Теоретическим разработкам в сфере либерализации национальных экономик, посвящены труды многих отечественных и зарубежных исследователей, среди которых наибольшую известность получили М.Портер, А.Смит, П.Самуэльсон, П.Кругман, В.Леонтьев, С.Соколенко, Ю.Макогон, О. Швыданенко. Наряду с этим, не получила должного внимания проблема формирования экономико-математического моделирования уровня национальной конкурентоспособности в зависимости от степени открытости экономики в условиях обеспечения экономической безопасности. В связи с чем, целью статьи является изучение корреляционно-регрессионной зависимости между показателями экономической безопасности, конкурентоспособности и открытости национальной экономики, а также формулирование и решение задачи многокритериального линейного программирования по оптимизации баланса между вышеуказанными индикаторами.

Анализ и построение модели осуществляется в секторе внешнеэкономической деятельности. В ходе предыдущих исследований [1] на основе анализа статистических данных и источников были выделены иерархические структуры показателей национальной экономики по выбранным целевым направлениям.

В работе Фурасова В.Д. [2] рассматриваются вопросы построения динамических моделей процессов развития в условиях ограниченной реально доступной статистической информации. Как и в указанной работе, в данном разделе будем строить в пределах доступной информации, корректные математические или компьютерные модели, позволяющие получать количественные прогнозы и формировать оптимальные задачи для принятия наилучших решений. Как и в работе [2], будем отталкиваться от временных рядов (статистических данных), но вместо так называемой схемы построения регрессионных и авторегрессионных «протомоделей» процесса – системы нестационарных линейных рекуррентных уравнений, совместимых с используемой информацией, направленной на описание динамического процесса, будем использовать регрессионный анализ для построения множества моделей в виде задач многокритериального линейного программирования (МКЛП), с учетом построенной иерархии целей критериев, показателей. Индексы развития изучаемых динамических процессов в виде интегральных показателей построены ранее [1], применяемый корреляционный анализ позволяет уточнить иерархию групп показателей, сделать предварительные выводы о целевых показателях и сузить множество переменных в оптимизационных моделях.

Результаты исследования позволяют разделить показатели на группы по числу характеризующих ими индексов (один или два). Данные приведены в таблицах (см. табл. 1, 2)

Таблица 1

**Элементы, входящие в состав одного показателя**

Экономическая безопасность (B)			
$\beta_1$	$\beta_2$	$\beta_3$	$\beta_4$
Конкурентоспособность (A)			
$\alpha_1$		$\alpha_2$	

Таблица 2

**Элементы, входящие в состав одного показателя**

Экономическая безопасность и открытость экономики (O)		
$\gamma_1$	$\gamma_2$	$\gamma_3$
Экономическая безопасность и конкурентоспособность (A)		
$\delta_1$	$\delta_2$	$\delta_4$
Конкурентоспособность и открытость экономики (A <sub>1</sub> )		
$\gamma_4$		

Поскольку, основная задача модели – изучить процесс интеграции национальной экономики в мировое хозяйство, путем оптимизации баланса между конкурентоспособностью и экономической безопасностью, показатели, определяющие одновременно индексы конкурентоспособности и экономической безопасности будут выходными, назовем их индикаторными. Это показатели  $\delta_1$ ,  $\delta_2$ ,  $\delta_3$ ,  $\delta_4$ .

Проведенный анализ составляющих индексов конкурентоспособности, экономической безопасности и открытости экономики позволяет говорить о частичном совпадении отдельных элементов этих индексов. Это означает, что можно выдвинуть гипотезу о наличии взаимосвязи между ними. Выясним, насколько взаимосвязаны отдельные элементы индексов, путем расчета коэффициентов их корреляции.

Коэффициенты корреляции исследуемых элементов представлены в таблице (см. табл. 3).

Таблица 3

**Коэффициенты корреляции элементов открытости, конкурентоспособности и экономической безопасности**

	$\delta_1$	$\delta_2$	$\delta_3$	$\delta_4$	$\beta_1$	$\beta_2$	$\beta_3$	$\beta_4$	$\gamma_4$	$\gamma_3$	$\gamma_2$	$\gamma_1$	$\alpha_1$	$\alpha_2$
$\delta_1$	1	0,411	0,106	0,133	0,088	-0,377	0,137	0,310	-0,018	-0,176	0,018	0,678	-0,652	-0,500
$\delta_2$	0,411	1	-0,394	-0,444	-0,385	0,205	0,699	0,878	0,055	0,012	-0,055	-0,065	-0,078	0,209
$\delta_3$	0,106	-0,394	1	0,915	0,999	-0,693	-0,896	-0,648	-0,800	0,637	0,800	0,625	-0,721	-0,544
$\delta_4$	0,133	-0,444	0,915	1	0,909	-0,655	-0,913	-0,667	-0,826	0,688	0,826	0,676	-0,682	-0,588

$\beta_1$	0,088	-0,385	0,999	0,909	1	-0,680	-0,894	-0,648	-0,812	0,657	0,812	0,609	-0,710	-0,542
$\beta_2$	-0,377	0,205	-0,693	-0,655	-0,680	1	0,504	0,494	0,395	-0,237	-0,395	-0,418	0,555	0,526
$\beta_3$	0,137	0,699	-0,896	-0,913	-0,894	0,504	1	0,823	0,728	-0,604	-0,728	-0,491	0,520	0,504
$\beta_4$	0,310	0,878	-0,648	-0,667	-0,648	0,494	0,823	1	0,342	-0,279	-0,342	-0,184	0,107	0,482
$\gamma_4$	-0,018	0,055	-0,800	-0,826	-0,812	0,395	0,728	0,342	1	-0,957	-1,000	-0,468	0,648	0,444
$\gamma_3$	-0,176	0,012	0,637	0,688	0,657	-0,237	-0,604	-0,279	-0,957	1	0,957	0,238	-0,421	-0,300
$\gamma_2$	0,018	-0,055	0,800	0,826	0,812	-0,395	-0,728	-0,342	-1,000	0,957	1	0,468	-0,648	-0,444
$\gamma_1$	0,678	-0,065	0,625	0,676	0,609	-0,418	-0,491	-0,184	-0,468	0,238	0,468	1	-0,814	-0,571
$\alpha_1$	-0,652	-0,078	-0,721	-0,682	-0,710	0,555	0,520	0,107	0,648	-0,421	-0,648	-0,814	1	0,651
$\alpha_2$	-0,500	0,209	-0,544	-0,588	-0,542	0,526	0,504	0,482	0,444	-0,300	-0,444	-0,571	0,651	1

Источник: Расчитано автором

Анализ полученных коэффициентов корреляции позволяет сделать следующие выводы:

1. Наименее взаимосвязаны между собой показатели инвестиционной зависимости ( $\beta_2$ ) и эффективности государственного бюджета ( $\delta_1$ ) коэффициент корреляции между ними составил 0,088. Также крайне низкие показатели корреляции наблюдаются между показателем эффективности государственного бюджета ( $\delta_1$ ) и внешнеторговой квотой ( $\gamma_2$ ) ( $r = 0,018$ ), Показатель долговой зависимости ( $\delta_2$ ) слабо взаимодействует с долей импорта во внутреннем потреблении товаров и услуг ( $\gamma_3$ ) и внешнеторговой квотой ( $\gamma_2$ ) ( $r$  равен 0,012 и 0,055 соответственно).

2. Наивысший уровень корреляции наблюдается у показателя внешнеторговой активности ( $\delta_3$ ) с показателями инновационности экономики ( $\delta_4$ ) и коэффициентом покрытия экспорта товаров импортом ( $\beta_1$ ) ( $r$  равен 0,915 и 0,999 соответственно). Кроме того, показатель инновационности экономики ( $\delta_4$ ) тесно связан с коэффициентом покрытия экспорта товаров импортом ( $\beta_1$ ) и показателем оборачиваемости внешней задолженности ( $\beta_3$ ) ( $r$  равен 0,909; -0,913 соответственно); тесная корреляция наблюдается между показателями внешнеторговой квоты ( $\gamma_2$ ) и доли импорта во внутреннем потреблении товаров и услуг ( $\gamma_3$ ) ( $r$  равно 0,957).

3. Между большинством параметров уровень корреляции достаточно высок ( $|r| \geq 0,7$ ), что позволяет говорить о наличии тесных взаимосвязей между индексами экономической безопасности, конкурентоспособности и открытости национального хозяйства.

При выборе переменных модели необходимо учитывать, что они не должны быть связаны функциональной или тесной корреляционной зависимостью, т.к. это может привести к невозможности оценки параметров модели или к получению неустойчивых, не имеющих реального смысла оценок, т.е. явлению мультиколлинеарности [3, с.108].

Под мультиколлинеарностью понимается высокая взаимная коррелированность объясняющих переменных. Один из подходов проверки переменных на мультиколлинеарность заключается в анализе корреляционных матриц между переменными и выявлении пар переменных имеющих высокие коэффициенты корреляции ( $>0,8$ ). Если такие переменные существуют, то можно говорить о мультиколлинеарности между ними.

Для устранения или уменьшения мультиколлинеарности используют ряд методов. Мы воспользуемся методом, который состоит в том, что из двух переменных, имеющих высокий коэффициент корреляции ( $>0,8$ ), одну переменную исключают из дальнейшего построения модели. При этом, какой из определяющих показателей исключить из рассмотрения решают на основании экономических соображений [3, с.109].

Исходя из таблиц 6 и 7 можно установить следующую иерархию групп показателей (см. рис. 1). Поэтому для отбора показателей в соответствии с принципом мультиколлинеарности будем сравнивать значения коэффициентов корреляции показателей внутри выделенных групп со значениями коэффициентов корреляции между показателями, входящими в разные группы.

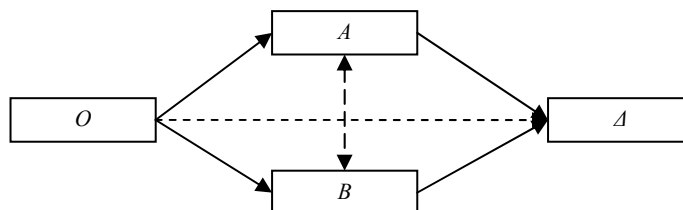


Рис. 1 Иерархия групп показателей

Источник: Составлено автором.

Здесь «O», «A», «B», «A» соответствуют данным, приведенным в таблице 3.8, 3.9. Исходя из иерархии полученных групп показателей, это необходимо сравнение будем осуществлять в следующем порядке:

- сравним показатели групп «O» и «A», где объясняющими переменными будут показатели группы «O»;
- сравним показатели групп «O» и «B», где объясняющими переменными будут показатели группы «O»;
- сравним показатели групп «A» и «A», где объясняющими переменными будут показатели группы «A»;
- сравним показатели групп «B» и «A», где объясняющими переменными будут показатели группы «A»;
- сравним показатели групп «O» и «A», где объясняющими переменными будут показатели группы «O»;
- сравним показатели групп «A» и «B», где объясняющими переменными будут показатели группы «A»;
- сравним показатели групп «A» и «B», где объясняющими переменными будут показатели группы «B».

Первые четыре из перечисленных операций будут являться основными, поскольку они в точности соответствуют выстроенной иерархии, последние три – дополнительными, в связи с тем, что они представляют собой проверку взаимодействия групп показателей на одном уровне (группы «A» и «B») или перешагивание через уровень (групп «O» и «A»). Тем не менее, поскольку исключить связь данных групп невозможно, с целью повышения достоверности модели, необходима проверка переменных на мультиколлинеарность.

Рассмотрим корреляционную матрицу для показателей групп «O» и «A» (см. табл.4).

Поскольку для анализа матрицы важна степень взаимосвязи показателей а не то, прямая между ними зависимость или обратная, будем использовать абсолютное значение коэффициента  $|r|$ .

Таблиця 4

**Корреляционная матрица для сравнения внутренних коэффициентов корреляции группы объясняющих переменных «О» и внешних с группой объясняемых переменных «А»**

	$\gamma_3$	$\gamma_2$	$\gamma_1$	$\alpha_1$	$\alpha_2$
$\gamma_3$	--	0,957	0,238	0,421	0,300
$\gamma_2$	0,957	--	0,468	0,648	0,444
$\gamma_1$	0,238	0,468	--	0,814	0,571
$\alpha_1$	0,421	0,648	0,814	--	--
$\alpha_2$	0,300	0,444	0,571	--	--

Исходя из данных матрицы мультиколлинеарной переменной следует признать  $\gamma_3$  поскольку корреляционная связь между ней и эндогенным показателем  $\alpha_2$  равна 0,3, что в меньше или сопоставимо со значением аналогичного показателя между  $\gamma_3$  и экзогенными переменными  $\gamma_2$  и  $\gamma_1$  (0,957 и 0,238 соответственно). Показатели  $\gamma_2$  и  $\gamma_1$  мультиколлинеарными не являются, в связи с тем, что значения коэффициентов внутренней корреляции у них меньше, чем между ними и выходными переменными.

Проанализируем взаимодействие группы переменных «О» и «В» (см. табл. 5).

Таблиця 5

**Корреляционная матрица для сравнения внутренних коэффициентов корреляции группы объясняющих переменных «В» и внешних с группой объясняемых переменных «О»**

	$\gamma_3$	$\gamma_2$	$\gamma_1$	$\beta_1$	$\beta_2$	$\beta_3$	$\beta_4$
$\gamma_3$	--	0,957	0,238	0,657	0,237	0,604	0,279
$\gamma_2$	0,957	--	0,468	0,812	0,395	0,728	0,342
$\gamma_1$	0,238	0,468	--	0,609	0,418	0,491	0,184
$\beta_1$	0,657	0,812	0,609	--	--	--	--
$\beta_2$	0,237	0,395	0,418	--	--	--	--
$\beta_3$	0,604	0,728	0,491	--	--	--	--
$\beta_4$	0,279	0,342	0,184	--	--	--	--

Результаты исследования совпадают с результатами предыдущей матрицы: мультиколлинеарной переменной является  $\gamma_3$ . Все внешние корреляционные связи с показателями группы «В» (0,657; 0,237; 0,604; 0,279) меньше внутренней корреляции с переменной  $\gamma_2$  (0,957). Кроме того, они относительно ниже, чем корреляция  $\gamma_2$  с показателями группы «В» (0,812; 0,395; 0,728; 0,184). У показателя  $\gamma_1$  два из четырех коэффициента корреляции с внешними переменными больше наибольшего внутреннего (с показателем  $\beta_1 - 0,609$ ;  $\beta_3 - 0,491$ ), поэтому его нельзя однозначно признать мультиколлинеарным.

Построим корреляционную матрицу для групп «А» и «Д» (см. табл. 6).

Таблиця 6

**Корреляционная матрица для сравнения внутренних коэффициентов корреляции группы объясняющих переменных «А» и внешних с группой объясняемых переменных «Д»**

	$\delta_1$	$\delta_2$	$\delta_3$	$\delta_4$	$\alpha_1$	$\alpha_2$
$\delta_1$	--	--	--	--	0,652	0,500
$\delta_2$	--	--	--	--	0,078	0,209
$\delta_3$	--	--	--	--	0,721	0,544
$\delta_4$	--	--	--	--	0,682	0,588
$\alpha_1$	0,652	0,078	0,721	0,682	--	0,651
$\alpha_2$	0,500	0,209	0,544	0,588	0,651	--

В данном случае мультиколлинеарной переменной является  $\alpha_2$ , поскольку коэффициенты корреляции между ней и внешними переменными  $\delta_1, \delta_2, \delta_3, \delta_4$  (0,500; 0,078; 0,721; 0,682 соответственно) меньше чем коэффициент внутренней корреляции с переменной  $\alpha_1$  (0,651).

Рассмотрим корреляционное взаимодействие между показателями групп «В» и «Д» (см. табл. 7).

Таблиця 7

**Корреляционная матрица для сравнения внутренних коэффициентов корреляции группы объясняющих переменных «В» и внешних с группой объясняемых переменных «Д»**

	$\delta_1$	$\delta_2$	$\delta_3$	$\delta_4$	$\beta_1$	$\beta_2$	$\beta_3$	$\beta_4$
$\delta_1$	--	--	--	--	0,088	0,377	0,137	0,310
$\delta_2$	--	--	--	--	0,385	0,205	0,699	0,878
$\delta_3$	--	--	--	--	0,999	0,693	0,896	0,648
$\delta_4$	--	--	--	--	0,909	0,655	0,913	0,667
$\beta_1$	0,088	0,385	0,999	0,909	--	0,680	0,894	0,648
$\beta_2$	0,377	0,205	0,693	0,655	0,680	--	0,504	0,494
$\beta_3$	0,137	0,699	0,896	0,913	0,894	0,504	--	0,823
$\beta_4$	0,310	0,878	0,648	0,667	0,648	0,494	0,823	--

На основе полученных данных, можно сделать следующие выводы: у показателей  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  по два значения коэффициента корреляции с элементами группы «Д» выше чем наивысшее значение корреляции внутри группы; у показателя  $\beta_4$  только одно значение внешней корреляции превышает внутреннюю. Тем не менее, не возможно заключить, являются ли мультиколлинеарными какие-либо показатели или нет. Следует также отметить, что высокий уровень корреляции между показателями  $\beta_1$  и  $\delta_3$  ( $r=0,999$ ) объясняется идентичностью составляющих ( $\beta_1$  – отношение экспорта к импорту,  $\delta_3$  – отношение разности между экспортом и импортом к их сумме). Поэтому считаем, что решение относительно мультиколлинеарности показателей группы «В» необходимо принимать на основании результатов их взаимодействия с другими группами показателей.

Корреляционная матрица, построенная из элементов групп «О» и «Д» (см. табл. 8) показывает, все коэффициенты корреляции между показателями  $\gamma_3, \gamma_2$  и элементами группы «Д» меньше чем внутренняя корреляция между ними (0,176; 0,012; 0,637; 0,688 для  $\gamma_3$  с  $\delta_1, \delta_2, \delta_3, \delta_4$ ; 0,018; 0,055; 0,800; 0,826 для  $\gamma_2$  с  $\delta_1, \delta_2, \delta_3, \delta_4$  соответственно и 0,957 между ними). Тем не менее, значения корреляции у показателя  $\gamma_2$  выше, чем у  $\gamma_3$ , поэтому  $\gamma_2$  мы признаем мультиколлинеарным. У показателя  $\gamma_1$  все коэффициенты корреляции с показателями группы «Д» выше, чем коэффициенты корреляции с элементами группы «О», поэтому его считать мультиколлинеарными не будем.

Таблиця 8

Корреляционная матрица для сравнения внутренних коэффициентов корреляции группы объясняющих переменных «О» и внешних с группой объясняемых переменных «А»

	$\delta_1$	$\delta_2$	$\delta_3$	$\delta_4$	$\gamma_3$	$\gamma_2$	$\gamma_1$
$\delta_1$	--	--	--	--	0,176	0,018	0,678
$\delta_2$	--	--	--	--	0,012	0,055	0,065
$\delta_3$	--	--	--	--	0,637	0,800	0,625
$\delta_4$	--	--	--	--	0,688	0,826	0,676
$\gamma_3$	0,176	0,012	0,637	0,688	--	0,957	0,238
$\gamma_2$	0,018	0,055	0,800	0,826	0,957	--	0,468
$\gamma_1$	0,678	0,065	0,625	0,676	0,238	0,468	--

Анализ корреляционных матриц для групп «В» и «А» (см табл. 9, 10), все коэффициенты корреляции с данного показателя с элементами группы «В» меньше внутренней корреляции с показателем  $\alpha_1$  (0,710; 0,555; 0,520; 0,107 с  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  соответственно и 0,651 с  $\alpha_1$ ). Значения коэффициентов корреляции между  $\alpha_1$  и показателями группы «В» также достаточно низкие. Только одно из них превышает внутренне значение корреляции с  $\alpha_2$  (корреляция между  $\alpha_1$  и  $\beta_1$  0,710). Поэтому считаем, что в группе «А» мультиколлинеарным следует признать показатель  $\alpha_2$ .

Таблиця 9

Корреляционная матрица для сравнения внутренних коэффициентов корреляции группы объясняющих переменных «В» и внешних с группой объясняемых переменных «А»

	$\beta_1$	$\beta_2$	$\beta_3$	$\beta_4$	$\alpha_1$	$\alpha_2$
$\beta_1$	--	0,680	0,894	0,648	0,710	0,542
$\beta_2$	0,680	--	0,504	0,494	0,555	0,526
$\beta_3$	0,894	0,504	--	0,823	0,520	0,504
$\beta_4$	0,648	0,494	0,823	--	0,107	0,482
$\alpha_1$	0,710	0,555	0,520	0,107	--	--
$\alpha_2$	0,542	0,526	0,504	0,482	--	--

В группе «В» сформировались три пары показателей с высокой внутренней корреляцией:  $\beta_1 - \beta_2$  ( $r=0,680$ ),  $\beta_1 - \beta_3$  ( $r=0,894$ ),  $\beta_3 - \beta_4$  ( $r=0,823$ ), значения коэффициента корреляции внутри этих пар превышают значения составляющими их показателями и элементами группы «А». Поэтому из каждой пары необходимо исключить по одному показателю. На основании полученных данных, а также ранее проведенного анализа, считаем, что мультиколлинеарными являются показатели  $\beta_1$  и  $\beta_4$ .

Таблиця 10

Корреляционная матрица для сравнения внутренних коэффициентов корреляции группы объясняющих переменных «А» и внешних с группой объясняемых переменных «В»

	$\beta_1$	$\beta_2$	$\beta_3$	$\beta_4$	$\alpha_1$	$\alpha_2$
$\beta_1$	--	--	--	--	0,710	0,542
$\beta_2$	--	--	--	--	0,555	0,526
$\beta_3$	--	--	--	--	0,520	0,504
$\beta_4$	--	--	--	--	0,107	0,482
$\alpha_1$	0,710	0,555	0,520	0,107	--	0,651
$\alpha_2$	0,542	0,526	0,504	0,482	0,651	--

Таким образом, показатели  $\beta_1$  и  $\beta_4$  группы «В»,  $\alpha_2$  группы «А», показатель  $\gamma_3$  группы «О» следует признать мультиколлинеарными, т.е. такими которые тесно связаны с показателями внутри своих групп. Мультиколлинеарность вызывает неустойчивость работы модели, когда коэффициенты регрессии сильно меняются даже при незначительном изменении исходных данных. Следовательно, вышеперечисленные показатели следует исключить из дальнейшего процесса построения.

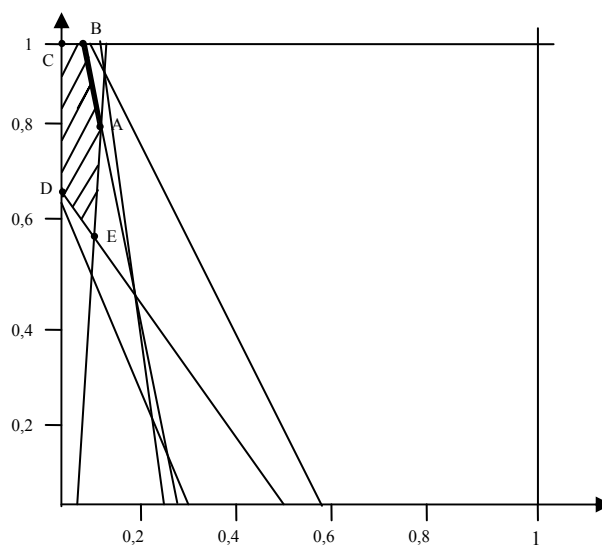


Рис. 2 Область допустимых значений задачи МКЛП.

Источник: Составлено автором

Построим вариант задачи многокритериального линейного программирования (МКЛП) в проекции на две переменные из блока показателей открытости. Сведение многомерной модели к двумерной не умаляет общности, но результаты и качественные эффекты можно наглядно продемонстрировать.

В стационарном случае получаем задачу:

$$\delta = f(\delta_1(\gamma), \delta_2(\gamma) \dots \delta_k(\gamma)) \rightarrow \max, \gamma \in \Gamma, \quad (1)$$

где  $\Gamma$ —множество ограничений на параметры  $\gamma$ .

Решая эту задачу для данного случая [4]  $\gamma = (\gamma_1, \gamma_2)$ ,  $K=4$ ,  $\delta_k = a_k \gamma_1 + b_k \gamma_2 + c_k$ , получим следующую область допустимых значений (см. рис. 2), которая представлена пятиугольником ABCDE.

Предполагается, что полученные ранее результаты [1, 4, 5]: по иерархическому моделированию системы ОКБ; диагностике по интегральным показателям; по решению задачи МКЛП по выбору оптимальных значений показателей открытости, конкурентоспособности и безопасности являются естественным наполнением интеллектуализированной системы по оптимизации баланса ОКБ. В основе интеллектуализированной СППР лежат: структурированная иерархическая система целей; целереализующий объект (осуществляющий программу, стратегии, алгоритмы достижения целей) и связанная с ним система управления; механизм, обеспечивающий реализацию функций управления и целедостижения.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Рудницкий А.О. Формирование интегральных индикаторов уровня взаимодействия экономики Украины с мировым хозяйством / А. О. Рудницкий // Культура народов Причерноморья. – 2009 г. – № 174 – т.1 – С. 93-101.
2. Фурасов В.Д. Динамика развития: модели, индексы, оценки / В.Д. Фурасов. – М.: «Academia», 1998. – 229 с.
3. Кремер Н.Ш., Путко Б.А. Эконометрика: Учебник для вузов / Под ред. проф. Н.Ш. Кремера. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 311 с.
4. Никитина М.Г., Рудницкий А.О. Формирование интеллектуализированной системы поддержки принятия решений по управлению балансом между открытостью, конкурентоспособностью и экономической безопасностью / М.Г. Никитина, А.О. Рудницкий // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. – Сборник научных трудов. – Стамбул-Донецк: ДонНУ, РФ НИСИ в г. Донецк. – 2010 г. – т. 1. – С. 29-32.
5. Никитина М.Г., Лукьяненко В.А., Рудницкий А.О. Интеллектуализация систем поддержки принятия решений по управлению балансом между открытостью, конкурентоспособностью и экономической безопасностью// Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Экономика. - 2010. - Т.22. - С.57-70.

**РЕЗЮМЕ** Уровень взаимодействия Украины с мировым хозяйством рассматривается на основе оптимального баланса между показателями открытости, конкурентоспособности, экономической безопасности. Проведен корреляционно-регрессионный анализ взаимодействия показателей.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, экономические интересы, конкурентоспособность, диагностика уровня интеграции.

**РЕЗЮМЕ** Рівень взаємодії України зі світовим господарством розглядається на основі оптимального балансу між показниками відкритості, конкурентоспроможності, економічної безпеки. Проведено кореляційно-регресійний аналіз взаємодії показників.

**Ключові слова:** економічна безпека, економічні інтереси, конкурентоспроможність, діагностика рівня інтеграції.

**SUMMARY** Level of Ukraine economy liberalization is considered on the basis of optimum balance between indicators of openness, competitiveness, economic safety. Correlation-regressive analysis indexes co-operation is conducted.

**Keywords:** economic security, economic interests, competitiveness, diagnostics of level of integration.

УДК 658.5.001.14:005.511 (083.92)

#### ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ КАК ВАЖНЕЙШЕГО ОРИЕНТИРА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Селиванова Ю.В., доцент кафедры экономики предприятия Донецкого национального университета

В современных рыночных условиях важнейшей предпосылкой повышения эффективности деятельности, достижения конкурентных преимуществ является способность предприятия аккумулировать и использовать информацию о перспективах развития, необходимых для этого ресурсах и источниках их формирования. Объективное представление о предпринимательских возможностях и способах их достижения обеспечивает бизнес-планирование. Как показывает западная практика, игнорирование бизнес-планирования лишает предприятие ориентиров его стратегического развития, негативно влияет на перспективы бизнеса и в целом свидетельствует о недостатках в системе управления. Так, проведенные зарубежными специалистами исследования [1, с.17] показали, что ежегодно в США из 600 тысяч новых предпринимателей лишь половина удерживается на плаву в течение 18 месяцев, и лишь одному из пяти удается не разориться на протяжении 10 лет. При этом основными причинами неудач являются: некомпетентность (более 40%), отсутствие управленческого опыта (15 - 17%), нехватка жизненного опыта и знаний (15 - 17 %), отсутствие профессиональных навыков (13-15 %). При наличии указанных обстоятельств предприниматель, пренебрегающий бизнес-планированием, оказывается не готов к ожидающим его проблемам и вынужден лихорадочно (а потому ошибочно) импровизировать в поисках выхода из кризисной ситуации. Этот факт подтверждает и проверенное правило бизнеса: «Предприниматель, который неудачно планирует, планирует неудачу» [2, с.7].

Вместе с тем, надлежащая организация бизнес-планирования предполагает наличие основательной методологической базы разработки, контроля и анализа исполнения бизнес-плана. В этой связи исследование методологии бизнес-планирования представляет собой актуальную задачу, решение которой нацелено на совершенствование стратегического инструментария и на этой основе – на активизацию деятельности субъектов хозяйствования.

Вопросам теории и методологии бизнес-планирования в условиях рыночных отношений посвятили работы такие авторитетные зарубежные и отечественные специалисты: У. Беренс, Г. Бирман, Ю. Бригхем, И. Бланк, И. Липсис, В. Ковалев, П. Орлов, С. Покропивный, В. Савчук и др. Между тем, многоаспектность проблем бизнес-планирования обуславливает насущную потребность в дальнейших научных и практических исследованиях технологии его осуществления. Актуальность указанных вопросов и недостаточный уровень методологической, методической и практической проработки вопросов бизнес-планирования предопределили цель данного исследования.

Цель статьи состоит в систематизации научных подходов к обоснованию содержания бизнес-планирования и выработке рекомендаций по структуризации и последовательности разработки бизнес-плана.

Бизнес планирование является одним из главных инструментов управления предприятием. По мнению большинства авторов [3, с. 27, 4, с.19], под бизнес-планированием понимается упорядоченная совокупность стадий и действий, связанных с ситуационным анализом окружающей среды, постановкой целей бизнес-планирования, продвижением бизнес-плана на рынок интеллектуальной собственности, реализацией бизнес-плана, контролем над его выполнением.

Конкретным результатом реализации бизнес-планирования на практике является бизнес-план. Бизнес-план (от английского «business plan») означает – план дела, бизнеса, коммерческой деятельности, торговли [4, с.4]. В настоящее время в литературных источниках приведены различные трактовки понятия «бизнес-план».

Так, В. Н. Слинков [3, с. 18] трактует бизнес-план как типовое (унифицированное) проектное решение на достаточно отдаленную перспективу (5, 10 и более лет), в котором дается научно обоснованная оценка возможных на данном сегменте рынка конечных целевых экономических, финансовых и иных результатов (трудовых, производственных, социальных, экологических) деятельности предприятия, базирующихся на реальном производственном, инвестиционном, материально-техническом, организационном и логистическом обеспечении.

По мнению С.Ф. Покропивоного [5, с. 6], бизнес-план – это письменный документ, в котором изложена сущность предпринимательской идеи, пути и средства её реализации, охарактеризованы рыночные, производственные, организационные и финансовые аспекты будущего бизнеса, а также особенности управления ним. В.А. Козловский, А.И. Лесько [6, с. 5] дают подобное определение бизнес-плана, однако подчёркивают комплексность и многофункциональность этого документа, а также то, что помимо указанных выше аспектов и особенностей бизнеса он содержит описание спрогнозированных ожидаемые результатов от реализации предложенной коммерческой идеи.

В.З. Черняк, А.В. Черняк и И.В. Довдиенко [7, с. 6] рассматривают бизнес-план в двух аспектах - как документ, описывающий основные аспекты будущего коммерческого проекта, анализирующий проблемы, с которыми предприятие может столкнуться, и определяющий способы их решения; с другой стороны, - как необходимый в рыночных условиях инструмент технического, организационно-экономического, финансового, управленческого обоснования дела, включая взаимоотношения с банками и инвестиционными, сбытовыми организациями, посредниками, потребителями.

По В. В. Македону [4, с.6] бизнес-план – это документ, в котором обоснована и воплощена избранная предпринимательская идея, определены стратегические и тактические пути её реализации, выбраны инструменты и средства достижения поставленных целей, охарактеризованы внутренние и внешние возможности и имеющиеся ресурсы предприятия.

Анализируя палитру дефиниций бизнес-плана, следует отметить, что они не противоречат, а дополняют друг друга, что вполне справедливо, если учесть, что бизнес-план в экономической литературе принято рассматривать в трех основных аспектах [5, с. 6]:

1. как самодостаточный инструмент внутрифирменного планирования и аналог стратегического плана;
2. как инструмент делового планирования и, в первую очередь, планирования отношений с контактными аудиториями организации, от которых зависит объём её финансовых ресурсов (кредиторами, инвесторами);
3. как плановый документ.

Работа по бизнес-планированию представляет собой довольно трудоемкий и достаточно продолжительный процесс. По оценкам специалистов суммарное время, необходимое для подготовки всестороннего бизнес-плана, составляет от 200 до 400 человеко-часов в зависимости от вида бизнеса и объемов информации [8].

Исследуя последовательность реализации процесса бизнес-планирования, следует отметить, что некоторые авторы [5,7] ограничиваются описанием лишь стадий разработки бизнес-плана. Так, В.З. Черняк [7, с. 21] полагает, что бизнес-план разрабатывается в три этапа:

- 1) Сбор и анализ исходной информации, формирование стратегии маркетинга, разработка альтернативные варианты проектных решений;
- 2) Формирование инвестиционной программы, в составе которой производятся расчеты единовременных, текущих затрат и доходов с последующим их дисконтированием;
- 3) Анализ показателей эффективности проектного предложения, оформление бизнес-плана оформляются в виде текстового, табличного и графического материала.

С.Ф. Покропивоный [5], В.А. Козловский и А.И. Лесько [6] выделяют такие основные стадии разработки бизнес-плана:

- начальную – стадия, на которой в общих чертах определяется концепция будущего бизнеса и которая включает: поиск перспективной идеи, выбор формы организации бизнеса и т.д.
- подготовительную – стадия, на которой осуществляется формирование информационного поля бизнес-плана, определяется стратегия будущего бизнеса, миссия предприятия, его цели, а также логическая последовательность разработки бизнес-плана и общее содержание его соответствующих разделов.
- основную – стадия, на которой осуществляется непосредственное написание бизнес-плана; она включает разработку маркетингового, производственного, финансового, организационного разделов, определение объемов и источников финансирования, оценку возможных рисков реализации бизнес-плана, а также написание других разделов.

М. Н. Скворцов [9, с. 16-36] полагает, что деятельность по отбору и реализации бизнес-идей технологически проходит четыре укрупненных фазы, характеристика которых представлена нами в табл. 1.

Таблица 1

Фазы отбора, оценки и реализации предпринимательских идей в бизнес-плане  
(по М.Н. Скворцову)

№ п/п	Наименование фазы	Основное содержание
1.	Поиск новой идеи и факторы ее возникновения	Мотивы, состояние рынка, достижения науки и техники, не осознанный спрос и т.п.
2.	Анализ потенциальной и реальной ценности идеи	Выявление необходимых условий и наличия технических, экономических и социальных возможностей реализации идеи
3.	Оценка риска	Виды рисков, источники их возникновения и меры по минимизации риска банкротства и финансовых потерь
4.	Разработка бизнес-плана проекта	План действий по реализации цели: выбор техники технологии, обеспечения ресурсами, управление процессом и т. д.

Наиболее полная, по нашему мнению, систематизация основных стадий процесса бизнес-планирования дана в работах В.Н. Слинкова [3] и В.В. Македона [4], которые утверждают, что процесс бизнес-планирования реализуется в ходе осуществления таких основных стадий: подготовительной, разработки, продвижения на рынке интеллектуальной собственности и стадии реализации бизнес-плана. Распределение работ бизнес-планирования во времени приведено на рис. 1.

Стадії	Розподілення во времени
1.Підготовка	
2.Розробка	
3.Продвиження	
4.Реалізація	

Рис. 1. Розподілення работ бизнес-планирования во времени

Обобщение научных мировоззрений относительно содержания этих стадий позволило нам сформировать собственное представление о последовательности осуществления бизнес-планирования, которое и показано на рис. 2.

Как видно из рис. 2, ключевым моментом подготовительной стадии бизнес-планирования является формирования перспективной бизнес-идеи – идеи нового продукта (услуги), технического, организационного или экономического решения и т.д. При этом бизнес-идею необходимо тщательно взвесить и оценить на предмет возможности обеспечения успеха проекта. Начальным этапом стадии продвижения бизнес-плана является его презентация, состоящая в кратком изложении основных положений бизнес-плана на переговорах с инвесторами и потенциальными партнерами. В ходе переговоров с потенциальными партнерами происходит согласование условий и оформление договорных отношений, по результатам которых вносятся соответствующие коррективы в бизнес-план. Процедура аудита бизнес-плана внешними инвесторами проводится по определенной схеме в шесть этапов:

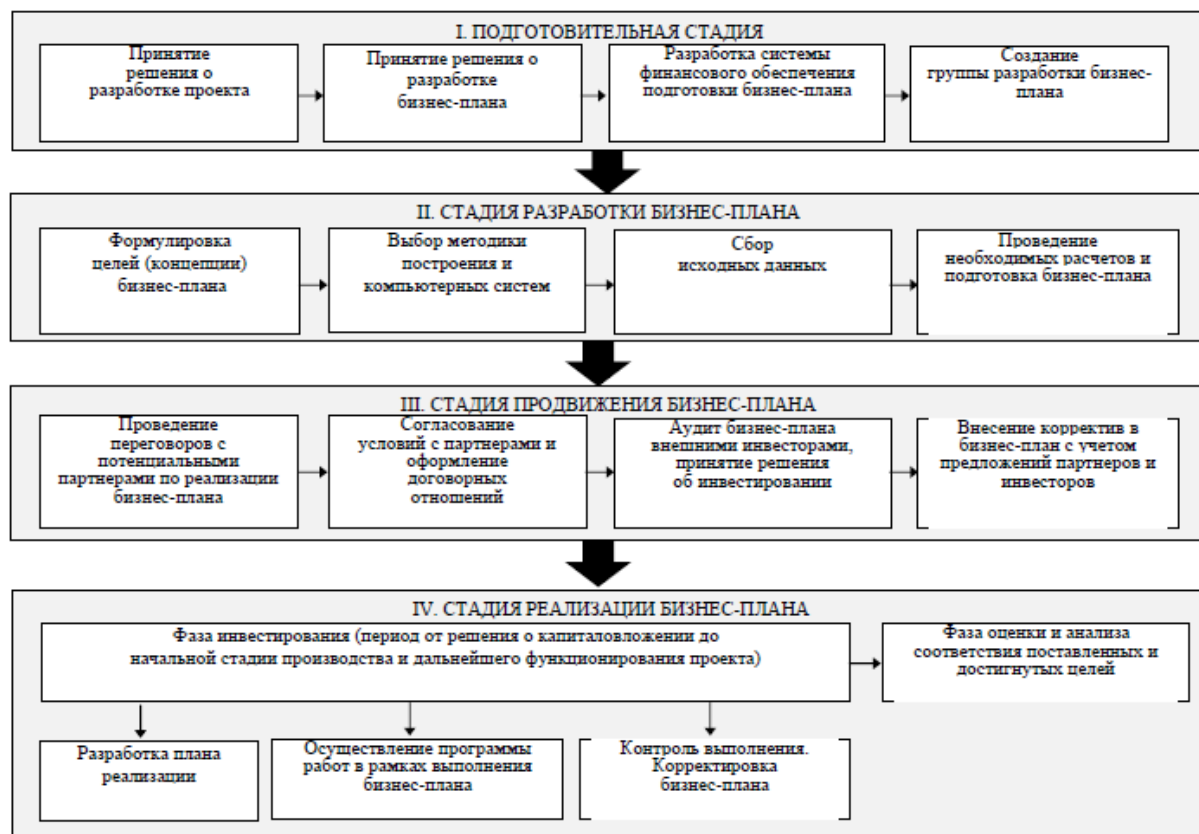


Рис. 2. Стадии процесса бизнес-планирования на предприятии

1. Определение характеристик компании-заявителя и отрасли ее деятельности;
2. Оценка условий инвестиционного соглашения: форма заимствования и возврата долга, залог, гарантия возврата;
3. Анализ фактического финансового состояния предприятия по данным последнего баланса. Так, например, при оценке финансовой устойчивости акцентируют внимание на размере финансовый рычага предприятия. В мировой практике обычно избегают инвестирования средств в фирмы, у которых этот показатель превышает 3,0 – 4,0.

4. Оценка «весомости» руководящей команды компании-заявителя;
5. Выявление особенностей проекта;
6. Общий анализ бизнес-плана.

Завершается аудит бизнес-плана принятием или отклонением решения об его инвестировании.

Этап реализации бизнес-плана охватывает период от принятия решения об инвестировании до начальной стадии практической реализации проекта, включая коммерческое производство.

Следует подчеркнуть, что принципиальным вопросом на стадии разработки бизнес-плана является проблема выбора методики его построения, предопределяющей, в свою очередь, структуру, состав и содержание основных разделов бизнес-плана.

В этом контексте заметим, что не существует жестко регламентированной формы и структуры бизнес-плана. Обычно в нем предусматриваются разделы, в которых раскрываются основная идея и цели бизнеса, характеризуется специфика продукта предприятия, дается оценка рынка и устанавливается стратегия поведения на определенных рыночных сегментах, определяется организационная и производственная структура, формируется финансовый аспект дела, включая стратегию финансирования и предложения по инвестициям, описываются перспективы роста предприятия.



Таблиця 2

Современные подходы к структуризации бизнес-плана		Авторы/стандарты		Стандарты UNIDO <sup>3</sup> [12]	Стандарты EBRD <sup>4</sup> [12]	Стандарты KPMG <sup>5</sup> [12]	Стандарты TACIS <sup>6</sup> [12]
		ПП <sup>1</sup>	ПП <sup>2</sup>				
		В.А. Козловский, А.И. Леско [6, с.11-12]					
С.Ф. Покропкин [5, с.52]. В.В. Маждон [4, с.29]	В.Н. Слинков [3, с.23]	А.С. Волков [10, с.19]	В.А. Барянов [1, с.21]	В.З. Черняк [7, с.25]	Д.А. Шевчук [11]	В.А. Козловский, А.И. Леско [6, с.11-12]	
1. Титульный лист 2. Описание предприятия и отрасли 3. Резюме 4. Отрасль, фирма и её продукция (услуги) 5. Исследования рынка 6. План Маркетинг 7. Производственный план 8. Анализ конкурентов 9. Оценка рисков 10. Финансовый план 11. Потенциальные риски	1. Концепция бизнеса (резюме) 2. Описание предприятия и отрасли 3. Характеристика услуг и продукции 4. Анализ рынка 5. Исследования и анализ рынка сбыта 6. Конкуренция 7. Производственный план 8. Анализ конкурентов 9. Оценка рисков 10. Финансовый план 11. Потенциальные риски	1. Концепция, обзор, резюме, введение 2. Базовая компания (описание) 3. Продукт, услуги, изделия 4. Анализ рынка, маркетинг и продажи 5. План производства и нормативная информация 6. Организационный план 7. Финансовый план 8. Факторы риска	1. Деловое резюме 2. Анализ рынка, описание предприятия, проектируемой продукции 3. Исследования рынка предоставляемых услуг 4. Продвижение товара на рынок (маркетинг) 5. Производственный план 6. Структура предприятия 7. Оценка рисков 8. Финансовый прогноз 9. Приложения	1. Резюме 2. Исходные данные и характеристика 3. Оценка конъюнктуры рынка 4. Стратегия маркетинга 5. Организационно-финансовый механизм 6. Управление 7. Финансы 8. Факторы риска	1. Резюме предприятия и продукция 2. Стратегия маркетинга 3. Исследования рынка 4. Производственный план 5. Организационный план 6. Структура предприятия 7. Оценка рисков 8. Финансовый прогноз 9. Приложения	1. Резюме 2. Стратегия маркетинга 3. Исследования рынка 4. Производственный план 5. Организационный план 6. Структура предприятия 7. Оценка рисков 8. Финансовый прогноз 9. Приложения	1. Титульный лист 2. Меморандум 3. Резюме 4. Описание предприятия и отрасли (услуг) 5. Анализ рынка и сбыта 6. Маркетинг 7. Производственный план 8. Финансовый план 9. Оценка рисков 10. Финансовый план 11. Потенциальные риски
<b>Разделы бизнес-плана</b>							
1. Титульный лист 2. Меморандум 3. Резюме 4. Описание предприятия и отрасли (услуг) 5. Анализ рынка и сбыта 6. Маркетинг 7. Производственный план 8. Финансовый план 9. Оценка рисков 10. Финансовый план 11. Потенциальные риски	1. Концепция, обзор, резюме, введение 2. Базовая компания (описание) 3. Продукт, услуги, изделия 4. Анализ рынка, маркетинг и продажи 5. План производства и нормативная информация 6. Организационный план 7. Финансовый план 8. Факторы риска	1. Деловое резюме 2. Анализ рынка, описание предприятия, проектируемой продукции 3. Исследования рынка предоставляемых услуг 4. Продвижение товара на рынок (маркетинг) 5. Производственный план 6. Структура предприятия 7. Оценка рисков 8. Финансовый прогноз 9. Приложения	1. Резюме 2. Стратегия маркетинга 3. Исследования рынка 4. Производственный план 5. Организационный план 6. Структура предприятия 7. Оценка рисков 8. Финансовый прогноз 9. Приложения	1. Резюме 2. Исходные данные и характеристика 3. Оценка конъюнктуры рынка 4. Стратегия маркетинга 5. Организационно-финансовый механизм 6. Управление 7. Финансы 8. Факторы риска	1. Резюме предприятия и продукция 2. Стратегия маркетинга 3. Исследования рынка 4. Производственный план 5. Организационный план 6. Структура предприятия 7. Оценка рисков 8. Финансовый прогноз 9. Приложения	1. Резюме 2. Стратегия маркетинга 3. Исследования рынка 4. Производственный план 5. Организационный план 6. Структура предприятия 7. Оценка рисков 8. Финансовый прогноз 9. Приложения	1. Титульный лист 2. Меморандум 3. Резюме 4. Описание предприятия и отрасли (услуг) 5. Анализ рынка и сбыта 6. Маркетинг 7. Производственный план 8. Финансовый план 9. Оценка рисков 10. Финансовый план 11. Потенциальные риски

Примечания к таблице:

- 1 - ПП - производственное предприятие
- 2 - ПП - торговое предприятие
- 3 - UNIDO (United Nations Industrial Development Organization) - Организация Объединённых Наций по промышленному развитию
- 4 - EBRD (European Bank for Reconstruction and Development) - Европейский банк реконструкции и развития
- 5 - KPMG - международная аудиторская компания
- 6 - TACIS (Technical Assistance for the Commonwealth of Independent States) - программа Европейского союза по содействию ускорению процесса экономических реформ в СНГ

В общем виде структура и содержание бизнес-плана определяются такими основными факторами [5]:

- аудиторией, на которую рассчитан бизнес-план;
- целями разработки бизнес-плана;
- масштабами бизнеса и объемами финансовых потребностей;
- сферами распространения бизнеса;
- характеристиками продукта бизнеса;
- инвестиционной ситуацией, которая положена в основу разработки бизнес-плана.

В результате совокупного влияния указанных факторов определяется конкретное содержание бизнес-плана. Исследование и обобщение отечественного, зарубежного опыта бизнес-планирования позволило установить, что в литературе имеется множество подходов к структуризации этого планового документа (табл. 2). Как следует из табл. 2, традиционно в бизнес-план включается от семи до двенадцати разделов. Закономерно, что структура бизнес-плана не может быть одинаковой во всех случаях, но процесс формирования структуры бизнес-планов различных типов имеет много общего. В частности, в структуре любого бизнес-плана можно выделить три блока.

Первый блок включает описание ключевых, важнейших аспектов будущего бизнеса, а также описание того состояния всех компонентов менеджмента, которого стремятся достичь. Во втором блоке должны быть количественно охарактеризованы меры, которые предполагается осуществить, чтобы достигнуть заранее поставленных целей. Третий блок обобщает результаты расчетов, сделанных во втором блоке, с помощью финансовых показателей, которые в итоге становятся важнейшими критериями оценки привлекательности конкретного предпринимательского проекта.

Далее осуществляется декомпозиция или детализация трехблочной структуры бизнес-плана. Именно здесь учитывается влияние на содержание бизнес-плана различных факторов и определяется перечень разделов и пунктов бизнес-плана. Существуют различные способы декомпозиции структуры бизнес-плана. Однако на практике предпочтение отдается функциональному принципу, согласно которому в структуре бизнес-плана выделяют разделы по функциям управления, что и подтверждает табл. 2.

Помимо решения указанного вопроса структуризации на начальных этапах бизнес-планирования необходимо определиться с последовательностью разработки бизнес-плана. Среди предпринимателей бытует ошибочное мнение о том, что последовательность разработки бизнес-плана тождественна порядку изложения в нем соответствующих разделов. Между тем, можно утверждать, что процесс разработки бизнес-плана имеет внутреннюю логику, которая определяет последовательность соответствующих действий. Так, например, невозможно написать резюме бизнес-плана, предварительно не проработав все его остальные разделы. Невозможно составить реальный маркетинговый план, пока не будут проведены исследования рынка.

Все вышеизложенное моделирует общую логику разработки бизнес-плана, схематично ее можно представить следующим образом [4,5] (рис. 3).

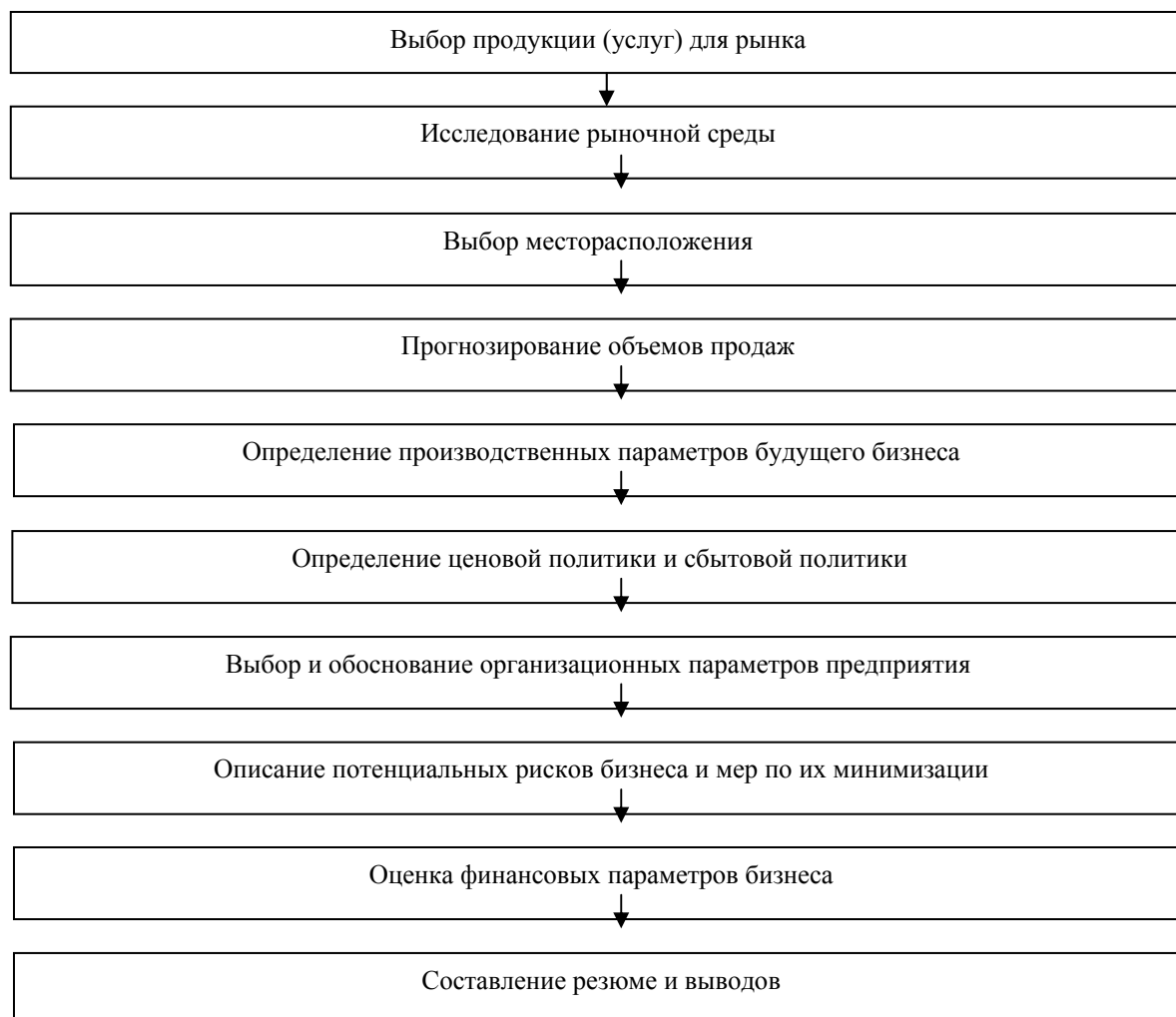


Рис. 3. Общая логика разработки бизнес-плана

Указанные логические взаимосвязи предполагают соблюдение следующих требований к написанию бизнес-плана [5,6]: краткость, простота, сочетающаяся с полной раскрытия сущности проекта; функциональность, полезность информации;

реалистичность предположений, отсутствие чрезмерного оптимизма; отсутствие жаргонных выражений, сугубо технического описания информации; отражение способов мониторинга и контроля реализации коммерческой идеи.

На основании всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что в современных условиях бизнес-план является эффективным инструментом моделирования и описания процесса функционирования предприятия, поскольку он показывает, каким образом будут достигнуты поставленные цели. Качественно разработанный бизнес-план способствует развитию предприятия, завоеванию и удержанию устойчивых конкурентных позиций на рынке. Для того, чтобы бизнес-план выполнял свои созидательные функции, в основе его разработки должны находиться общие логические конструкции и целесообразная структуризация.

#### РЕЗЮМЕ

В статье систематизированы подходы к определению содержания, последовательности бизнес-планирования, структуризации и требований к разработке его информационного продукта – бизнес-плана.

**Ключевые слова:** бизнес-планирование, бизнес-план, стратегия, развитие, методология.

#### РЕЗЮМЕ

У статті систематизовано підходи до визначення змісту, послідовності бізнес-планування, структуризації і вимог до розробки його інформаційного продукту - бізнес-плану.

**Ключові слова :** бізнес-планування, бізнес-план, стратегія, розвиток, методологія.

#### SUMMARY

The article describes the approaches of business-planning's maintenance, sequence and the approaches of structurization, requirements to development of its informative product – business plan.

**Keywords:** business-planning, business plan, strategy, development, methodology.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Баринов В.А. Бизнес-планирование: Учебное пособие / В.А. Баринов. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 272 с.
2. Павлов В.А. Как разработать бизнес план и оформить документы на получение кредита / В.А. Павлов, С.О. Попов. – Великий Новгород : Новгород-ское региональное агентство поддержки малого и среднего бизнеса, 1999. – 62 с.
3. Слинков В.Н. Бизнес-план и организация финансово-хозяйственной деятельности предприятия : Учебное пособие. / В.Н. Слинков. – 2-е изд., стереотипное. – К. : Алерта, 2006. – 456 с.
4. Македон В.В. Бізнес-планування : Навч. пос. / В.В. Македон. – К. : Центр учбової літератури. – 236 с.
5. Бізнес-план : технологія розробки та обґрунтування: Навч. посібник. – Вид. 2-ге, доп. / [С.Ф. Покропивний, С.М. Соболев, Г.О. Швиданенко, О.Г. Дерев'яно ]. – К. : КНЕУ, 2002. – 379 с.
6. Козловський В.О. Бізнес-планування. Навчальний посібник. / В.О. Козловський, О.Й. Лесько. – Вінниця: ВНТУ, 2005. – 189 с.
7. Черняк В.З. Бизнес-планирование : Учебно-практическое пособие. / В.З. Черняк, А.В. Черняк, И.В. Довиденко. – М. : Издательство РДЛ, 2003. – 272 с.
8. Барроу К. Бізнес-план: Практик. посіб. / П. Барроу, Браун. : Пер. з 3-го англ. вид. – К. : Т-во „Знання”, КОО, 2002. – 285 с.
9. Скворцов М.Н. Бізнес-план підприємства: Вироб.-практ. вид. / М.Н. Скворцов. – К. : Вища шк., 1995. – 189 с.
10. Волков А.С. Инвестиционные проекты: от моделирования до реализации / А.С. Волков. – М. : Вершина, 2006. – 256 с.
11. Шевчук Д.А. Бизнес-планирование: Учебное пособие. / Д.А. Шевчук. – Ростов-на-дону: Феникс, 2006. – 289 с.
12. Международные стандарты составления бизнес-плана . – Режим доступа к материалам: [http://pro-consulting.com.ua/conference/international\\_standards/](http://pro-consulting.com.ua/conference/international_standards/)

УДК 336.647

#### МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Сысой Ю.В.**, доцент кафедры экономики предприятия Донецкого национального университета

Финансовое обеспечение деятельности предприятий, с одной стороны, предусматривает формирование и использование финансовых ресурсов для удовлетворения потребностей субъекта хозяйствования, регламентированных соответствующими нормативными актами, которые определяют способы их мобилизации, распределения и использования на всех уровнях хозяйственного управления. С другой стороны, его осуществляют путем использования методов привлечения ресурсов: самофинансирования, банковского кредитования, бюджетного финансирования и кредитования, перераспределения средств, размещения финансовых инструментов и долговых обязательств, которые предполагают определение потребности в ресурсах, выявление целесообразности и эффективности их использования.

Качественная и количественная характеристика финансового механизма определяется объемом финансовых ресурсов, которые он обеспечивает предприятию вследствие распределения созданного продукта. При этом важным является не только объем ресурсов, а и их структурированный поток, который в значительной степени гарантирует финансовую устойчивость, независимость и платежеспособность предприятия.

В экономических условиях, которые сложились ныне в Украине, наблюдается увеличение количества финансовых неустойчивых субъектов хозяйствования. Одной из ключевых проблем обеспечения финансовой устойчивости предприятия является недостаточно глубокий системный анализ складывающейся ситуации, для принятия упреждающих действий при неблагоприятной деловой обстановке. С точки зрения антикризисного управления особую роль играет обоснованная оценка платежеспособности и ликвидности.

В связи с этим, целью статьи является системно-факторное исследование механизма управления платежеспособностью предприятий в направлении его совершенствования.

Большой вклад в развитие методологии комплексного анализа, включающего анализ платежеспособности предприятия, внесли Баканов М.И., Шеремет А.Д., Савицкая Г.В., Ковалев В.В. и другие. В работах таких специалистов, как Грачева Р., Минина Е., Корсакова Д., Погребенько С., основное внимание уделено освещению практических аспектов оценки платежеспособности, подробно описаны методики анализа финансовой отчетности предприятия.

В последние годы появляется все большее количество работ, посвященных проблемам выявления признаков будущей неплатежеспособности, отечественных ученых, таких как: Чумаченко Н.Г., Бланк И.А., Мишина С.В., Кирейцев Г.Г., и другие [1, 2, 3]. Их исследования учитывают особенности экономического положения Украины, и вместе с тем в них нашли отражение новейшие разработки в области финансового анализа с учетом международных стандартов. Но в то же время пока еще отсутствуют единые подходы в оценке платежеспособности и ликвидности предприятия. Существуют различия в оценке ликвидности активов по критериям способности и сроков преобразования их в средства платежей, также имеются различные точки зрения по вопросу определения суммы платежных средств.

Наиболее приемлемо к платежным средствам относить денежные средства, краткосрочные ценные бумаги, так как они могут быть быстро реализованы и обращены в деньги, часть дебиторской задолженности, по которой имеется уверенность в ее поступлении. Срочные обязательства включают текущие пассивы, то есть обязательства и долги, подлежащие погашению: краткосрочные кредиты банка, кредиторская задолженность за товары, работы и услуги, бюджету и другим юридическим и физическим лицам. Превышение платежных средств над срочными обязательствами свидетельствует о платежеспособности предприятия. О платежеспособности могут сигнализировать отсутствие денег на расчетном счете и других счетах в банке, наличие просроченных: кредитов банку, займов, задолженности финансовым органам, нарушение сроков выплаты средств по оплате труда и так далее.

Платежеспособность предприятия иногда ошибочно отождествляют с наличием денег на расчетном счете в банке. Динамика остатков денежных средств на текущем счете характеризует не платежеспособность в широком смысле, а лишь текущую платежную наличность [1, с.184-185].

При определении платежеспособности используются показатели ликвидности. Известны две концепции ликвидности. По одной из них под краткосрочной (до одного года) ликвидностью понимается способность предприятия оплатить свои краткосрочные обязательства. По другой концепции ликвидность – это готовность и скорость, с которой текущие активы могут быть превращены в денежные средства. При этом учитывается и степень обесценивания текущих активов в результате быстрой их реализации.

Оперируя понятиями «ликвидность» и «платежеспособность», прежде всего, необходимо отметить, что ряд отечественных специалистов нередко отождествляют эти два понятия.

Платежеспособность означает наличие у предприятия денежных средств и их эквивалентов для расчетов по кредиторской задолженности, требующей немедленного погашения. Таким образом, основными признаками платежеспособности является: наличие в достаточном объеме средств на текущем счете; отсутствие просроченной кредиторской задолженности.

В современной экономической литературе используются различные методологические подходы к оценке платежеспособности, которые дают возможность выделить и предположить такие характеристики этого понятия:

В зависимости от момента исследования состояния платежеспособности может быть оценено в статике и в динамике.

Статистическая платежеспособность оценивает возможность выполнения платежеспособных обязательств на момент оценки за счет имеющегося имущества или отдельных его частей [3, с.112].

Динамическая платежеспособность исследуется в определенном временном периоде и показывает способность предприятия к выполнению плановых платежей и срочных обязательств на протяжении анализируемого периода [3, с.113].

В зависимости от периода оценки рассматривают фактическую и перспективную платежеспособность.

Фактическая характеризует платежные возможности предприятия на дату или на протяжении периода оценки, а перспективная определяет потенциальные возможности выполнения платежных обязательств и затрат.

В зависимости от характера определения объема платежных средств предприятия можно выделить такие виды платежеспособности, как денежная – только за счет наличных средств; расчетная – за счет наличных средств и возможных (реальных) источников их роста (средств в расчетах).

В зависимости от характера определения платежных потребностей состояние платежеспособности может использоваться для оценки возможности выполнения внешних (срочных) обязательств – бухгалтерская платежеспособность; оценки возможности продолжения финансирования текущей деятельности – текущая платежеспособность; оценки степени покрытия внешних срочных обязательств и плановых затрат – общая платежеспособность [2, с.32].

Ликвидность менее динамична по сравнению с платежеспособностью. По мере стабилизации производственной деятельности предприятия у него постепенно складывается определенная структура активов и источников средств, резкие изменения которой сравнительно редки. Поэтому коэффициенты ликвидности обычно варьируют в некоторых вполне предсказуемых границах. Различают такие виды ликвидности.

Под ликвидностью какого-либо актива понимают способность его трансформироваться в денежные средства, а степень ликвидности определяется продолжительностью временного периода, в течение которого эта трансформация может быть осуществлена. Чем короче период, тем выше ликвидность данного вида активов. В таком понимании любые активы, которые можно обратить в деньги, являются ликвидными. Тем не менее, в учетно-аналитической литературе понятие ликвидных активов сужается до активов, потребляемых в течение цикла (года).

Под ликвидностью баланса понимают возможность субъекта хозяйствования обратить активы в наличность и погасить свои платежные обязательства, а точнее – это степень покрытия долговых обязательств предприятия его активами, срок превращения которых в денежную наличность соответствует сроку погашения платежных обязательств.

Она зависит от степени соответствия величины имеющихся платежных средств величине краткосрочных долговых обязательств.

Ликвидность предприятия – наличие у него оборотных средств в размере, теоретически достаточном для погашения краткосрочных обязательств. Основным признаком ликвидности, следовательно, служит формальное превышение (в стоимостной оценке) оборотных активов над краткосрочными пассивами. Если величина оборотных активов недостаточно велика по сравнению с краткосрочными пассивами, текущее положение предприятия неустойчиво – вполне может возникнуть ситуация, когда оно не будет иметь достаточно денежных средств для расчета по своим обязательствам.

Так что, очевидно, что ликвидность и платежеспособность не тождественны друг другу.

Платежеспособность выступает как признак и как основа финансовой устойчивости фирмы. Данное требование предполагает, что фирма должна иметь возможность оплачивать свои производственные потребности, поэтому индикатором устойчивого состояния в этом случае является отрегулированный баланс денежных потоков. В настоящее время именно несбалансированность денежных потоков хозяйствующих субъектов является одной из основных причин их нестабильного состояния.

При выявлении таких причин и структурировании проблемы становится очевидным, что неплатежеспособность производственных предприятий может возникнуть в результате воздействия двух основных факторов – неплатежеспособности потребителей продукции или серьезных трудностей с реализацией этой продукции. В свою очередь, на оба эти фактора оказывают воздействие другие различные причины, внутренние и внешние. Считается, что кризис неплатежеспособности, переживаемый в настоящее время большинством предприятий и определяемый по ряду показателей, является причиной неустойчивого положения. Казалось бы, улучшив эти показатели, можно достичь стабильности. Однако, известны методы достижения технической платежеспособности на контрольную дату при сохранении реальной неплатежеспособности предприятий. В этом случае уместно

говорить, что неплатежеспособность является не причиной, а признаком неустойчивого финансового положения предприятий. Причины гораздо глубже и искать их нужно, в основном, в неэффективном управлении платежеспособностью.

Управление платежеспособностью проводится, как минимум, по двум направлениям: повышение платежеспособности и профилактика (снижение) неплатежей. Платежеспособность предприятия можно повысить, если регулярно проводить различные мероприятия, устраняющие причины и факторы снижения платежеспособности, а также – способствующие повышению ликвидности активов.

При анализе платежеспособности особое внимание следует обращать на финансовое положение и результаты ведения хозяйственной деятельности за длительный промежуток времени, величину долгосрочной задолженности в структуре капитала, доступность капитала для погашения долгосрочной задолженности, возможность продажи основных фондов, финансовых и других активов, прибыльность предприятия.

Для того чтобы любое предприятие было платежеспособным, должны соблюдаться следующие основные пропорции.

1. Наиболее ликвидные активы (денежные средства и краткосрочные ценные бумаги) должны покрывать наиболее срочные обязательства (кредиторскую задолженность) или превышать их.

2. Быстрореализуемые активы (дебиторская задолженность плюс средства на депозитах) должны покрывать краткосрочные пассивы (краткосрочные кредиты и займы и ту часть долгосрочных кредитов и займов, срок погашения которых приходится на данный период) или быть больше.

3. Медленнореализуемые активы (запасы готовой продукции, сырья и материалов) должны покрывать долгосрочные пассивы (долгосрочные кредиты и займы) или превышать их.

4. Труднореализуемые постоянные активы (здания, земля, оборудование, сооружения) должны быть покрыты постоянными пассивами и не превышать их.

Платежеспособность и ликвидность предприятия являются важнейшими характеристиками ритмичности и устойчивости его текущей деятельности. Ритмичность и стабильность текущей деятельности предприятия зависит от политики в области управления оборотными средствами и источниками их покрытия. Любой компонент оборотных активов играет определяющую роль в финансово-хозяйственной деятельности предприятия: запасы используются для производства продукции; дебиторская задолженность возникает в силу сложившейся практики продажи товаров по безналичному расчету; денежные средства вообще многофункциональны.

Поэтому на предприятии возникает задача обеспечения оптимальной величины оборотных средств для нормального функционирования предприятия и его платежеспособности.

Однако на предприятии, с одной стороны, имеются серьезные аргументы в пользу накопления достаточно больших запасов сырья и материалов, лояльности по отношению к покупателям, проявляющуюся в предоставлении им льготного кредитования, аккумулирования на счетах предприятия свободных денежных средств. Обладание крупными запасами (политика поддержания высокой ликвидности) имеет определенные преимущества – например, страхование от остановки производства в случае несвоевременной поставки сырья. Однако неоправданно большая величина оборотных средств сопровождается снижением эффективности и прибыльности работы предприятия.

С другой стороны, можно выбрать диаметрально противоположную политику (политику поддержания низкой ликвидности), суть которой в предельной минимизации уровня оборотных средств. Например, наладив ритмичную поставку сырья, до минимума сократить запасы на складе или, установив жесткие требования по оплате продукции, сократить величину средней дебиторской задолженности и т.п. Теоретически это верно, однако на практике удается не всегда.

Возможные сбои в поставке сырья и материалов могут привести к остановке производственного процесса, слишком высокие требования по оплате продукции чреватые потерей клиентов, отсутствие резерва денежных средств осложняет отношения с кредиторами и т.п. и в этом случае (при реализации) возможны прямые и косвенные финансовые потери.

Таким образом, политика управления оборотными средствами должна обеспечить компромисс между: а) затратами на поддержание оборотных активов в сумме, составе и структуре, защищающих от сбоев в технологическом процессе; б) доходами в связи с бесперебойной работой предприятия; в) потерями в связи с риском утраты ликвидности; г) доходами от дополнительного вовлечения оборотных средств в хозяйственный оборот.

Каких-либо универсальных алгоритмов обоснования той или иной политики управления оборотными средствами не существует. Но известны некоторые подходы в этом направлении:

- в отношении производственных запасов рекомендуется использование системы моделей, оптимизирующих совокупные затраты по заказу, по доставке и хранению запасов. В основе этих моделей заложены параметры, устанавливаемые в плановом порядке или с помощью экспертных оценок (максимальная и средняя дневная потребность в сырье; максимальная, минимальная и средняя продолжительность выполнения заказа; затраты по хранению единицы сырья);
- в отношении дебиторской задолженности рекомендуется применение системы скидок за досрочную оплату поставленной продукции, что приводит к ускорению оборачиваемости средств в расчетах;
- в отношении денежных средств рекомендуется применение системы моделей, предназначенных для анализа, прогнозирования и оптимизации денежных средств.

Становится очевидным, что задача обеспечения оптимальной величины оборотных средств сводится к выбору оптимальной политики управления величиной, составом и структурой оборотных активов.

Следующей задачей управления платежеспособностью и ликвидностью является удовлетворение общей потребности в денежных ресурсах. Чтобы эффективно управлять денежными ресурсами, необходимо знать:

- какова их величина за определенное время (месяц, квартал);
- каковы их основные элементы;
- какие виды деятельности генерируют основной поток денежных средств.

К процессу управления денежными ресурсами предъявляются следующие требования:

- продавать как можно больше и по разумным ценам;
- как можно больше ускорять оборачиваемость оборотных активов, которая на практике увеличивает денежный поток;
- как можно быстрее собирать денежные средства у дебиторов, не забывая, что чрезмерные требования ко всем покупателям могут привести к снижению будущего объема продаж. Для ускорения получения денег от дебиторов целесообразно использовать скидки с цен на товары и услуги;
- постараться достичь приемлемых сроков выплаты кредиторской задолженности без ущерба для будущей деятельности предприятия, использовать любые преимущества, предоставляемые скидками, существующими у поставщиков.

В процессе управления денежными ресурсами важным моментом является регулирование дефицита (излишка) денежных средств. Дефицит денежных средств негативно сказывается на платежеспособности многих предприятий, порождая кризис неплатежей. Основные последствия дефицита денежных средств:

- задержка оплаты труда персонала;
- рост кредиторской задолженности перед поставщиками и бюджетной системой государства;
- увеличение доли просроченной задолженности по кредитам банков в общем объеме ссудной задолженности;

- снижение ликвидности активов;
- увеличение длительности производственного цикла из-за перебоев в снабжении материальными и энергетическими ресурсами.

Первое на что следует обратить внимание при решении вопроса о ликвидности дефицита бюджета любого предприятия – это улучшение управления дебиторской и кредиторской задолженностью.

Управление дебиторской задолженностью включает ускорение оборачиваемости и снижение темпов роста дебиторов за счет:

- усиления контроля состояния расчетов с покупателями по просроченным или отсроченным платежам;
- проведение анализа задолженности по отдельным дебиторам с целью выявления постоянных неплательщиков;
- пересмотра соотношения продаж в кредит и по предоплате, исходя из кредитной истории плательщика; осуществления анализа дебиторской задолженности по видам продукции для выявления невыгодных с точки зрения инкассации денежных средств товаров;
- понижение дебиторской задолженности на сумму безнадежных долгов;
- ориентация на возможно большее количество покупателей для снижения риска неуплаты товара одним или рядом крупных покупателей;
- усиление контроля за соотношением дебиторской и кредиторской задолженности и сбалансированности тенденций их изменений;
- предоставление скидок покупателям при досрочной оплате товаров для повышения коэффициента инкассации;
- рассмотрения возможностей продажи дебиторской задолженности банкам.

Результатом ускорения дебиторской задолженности является сокращение общей потребности предприятия в оборотных активах.

Управление кредиторской задолженностью направлено на ускорение оборачиваемости (сокращения сроков погашения). Многие предприятия переживают сейчас дефицит денежной наличности (ликвидных средств).

Важнейшие причины дефицита денежных средств на предприятии можно систематизировать на внешние и внутренние. К внешним причинам относятся кризис неплатежей в экономике, высокая доля неденежных форм расчетов в платежном обороте, сильная конкуренция на отдельных сегментах товарного рынка, рост цен на энергоносители и транспортные услуги, высокая налоговая нагрузка на товаропроизводителей, значительная стоимость заемных средств (банковских кредитов) и другие. К внутренним причинам относятся падение объема продаж и недостатки в управлении финансами, которые проявляются в результате слабого финансового планирования, отсутствия управленческого учета, недостаточного контроля над затратами, низкой квалификации управленческих кадров.

Первыми признаками данного дефицита являются отрицательное значение чистого оборотного капитала и отрицательный денежный поток (приток денежных средств меньше их оттока за период).

Предприятие может при недостатке собственных источников финансирования привлекать средства со стороны. Однако основанием для принятия решения о выборе источника финансирования должна быть альтернативная стоимость (цена) привлекаемых средств. Необходимо иметь в виду, что самым дешевым источником финансирования предприятия являются собственные средства. Оптимизация собственных средств достигается за счет разработки бюджета и образования временного лага между моментом формирования денежных средств и моментом оплаты счетов поставщиков, налогов, погашение кредита и т.д. Данный способ финансирования преобладает на финансово устойчивых предприятиях, имеющих положительное сальдо денежного потока.

Подводя итог, можно предположить, что внедрение изложенных рекомендаций по совершенствованию политики управления платежеспособностью предприятия позволит субъектам хозяйствования осуществлять финансовое управление стабильным развитием предприятия на более высоком качественном уровне, оперативно реагировать на изменения рыночной среды, наблюдать за показателями, которые влияют на платежеспособность и финансовое равновесие, определять мероприятия по обеспечению повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

#### РЕЗЮМЕ

Исследованы некоторые проблемы, возникающие в процессе управления платежеспособностью предприятий. Систематизированы основные задачи по обеспечению достаточного уровня платежеспособности предприятия, в рамках которых изложен ряд рекомендаций по повышению качественного уровня управления платежеспособностью предприятий.

**Ключевые слова:** платежеспособность, платежные средства, ликвидность, финансовая устойчивость, оборотный капитал, денежный поток.

#### РЕЗЮМЕ

Досліджено деякі проблеми, що виникають в процесі управління платоспроможністю підприємств. Систематизовано основні завдання щодо забезпечення достатнього рівня платоспроможності підприємства, в рамках яких викладено ряд рекомендацій щодо підвищення якісного рівня управління платоспроможністю підприємств.

**Ключові слова:** платоспроможність, платіжні засоби, ліквідність, фінансова стійкість, оборотний капітал, грошовий потік.

#### SUMMARY

Some problems, arising up in the process of management solvency of enterprises, are probed. Basic tasks are systematized on providing of sufficient level of solvency enterprises within the framework of which the row of recommendations is expounded on the increase of quality level of management solvency of enterprises.

**Keywords:** solvency, circulating mediums, liquidity, financial stability, floating capital, money stream.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

- 1.Бланк И.А. Управление финансовой безопасностью предприятия / И.А. Бланк. – К.: Ника-Центр: Эльга, 2004. – 776с.
- 2.Кирейцев Г.Г. Глобализация экономики и унификация методологии бухгалтерского учета: Науч. докл. / Г.Г. Кирейцев. – Житомир: ЖГТУ, 2008. – 76с.
- 3.Мишина С.В. Організаційно-економічний механізм управління фінансовими ресурсами на підприємстві: Наукове видання / С.В. Мішина, О.Ю. Мішин: - Х.: ХНЕУ, 2006. – 176с.
- 4.Курс финансового менеджмента: учебник / В.В. Ковалев. – М.: ПРОСПЕКТ, 2009. – 478с.

**КЛАСТЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК СТРАТЕГИЯ ИХ МЕЖОТРАСЛЕВОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ**

**Таранич А.В.**, к.е.н., доцент кафедры маркетинга ГВУЗ «Донецкий национальный университет»

**Постановка проблемы.** Кластерам в информационной экономике отводится роль связующего звена между государственным и частным капиталом, фундаментальными исследованиями и технологическими инновациями, которая была утрачена в странах бывшего СССР в связи с переходом от плановой к рыночной экономике.

Одним из преимуществ командно-административной системы хозяйствования было сбалансированное стратегическое планирование социально-экономического развития регионов.

В рыночной экономике социальная сфера и экология остаются вне фокуса приоритетов крупного бизнеса, вследствие чего в большинстве отраслей сложилась тенденция к выкачиванию ресурсов из бизнеса. В таких условиях у государства отсутствуют рычаги влияния на стратегию развития частного бизнеса. Поэтому поиск мотивов к формированию отношений в рамках государственно-частного партнерства является актуальным аспектом регионального развития. В этом контексте кластерные образования позволяют достигать высокой эффективности промышленного и социально-экономического развития региона.

**Анализ исследований и публикаций.** В настоящее время кластерная теория развития широко обсуждается в рамках Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Всемирной торговой организации (ВТО), Евросоюза, США и России. Кластеры рассматриваются как ключевой инструмент привлечения ПИИ, развития пятого и шестого технологических укладов в рамках национальной инновационной стратегии, повышения международной конкурентоспособности стран. Например, в ЕС формируется общеевропейская модель стимулирования роста кластеров за счет национального и регионального их финансирования, повышения степени кооперации между ними.

Идеи о преимуществах кластерной организации бизнеса возникли в конце XIX века в работе Альфреда Маршала «Принципы экономики». Более ста лет назад Маршал обратил внимание на синергетический эффект, достигаемый при объединении и повышении специализации малых предприятий.

Е.Дахмен (1950) на примере шведских корпораций показал инновационную динамику их развития за счет взаимной поддержки внутри кластеров («блоков развития»). Л.Г.Метсон (1987) исследовал внутрикластерные взаимосвязи. М.Портер (1993) сопоставил конкурентоспособность кластеров и стран. М.Энрайт (1995) и С. Розенфельд (1996) разработали систему классификации кластеров.

Среди украинских исследователей необходимо отметить работы С.Соколенко, Н.Микулы, М.Войнаренко, Г.Савиной, Н.Внуковой, В.Ляшенко, Г.Семенова, Н.Головченко, О.Кузьмина, И.Вишняковой, М.Бойко, О.Богмы, Н.Меркулова.

**Выделение нерешенной части проблемы.** Необходимость создания кластеров в экономике Украины не вызывает сомнений, что доказано работами ведущих ученых в этой области. Вместе с тем проблема участия Украины в различного рода интеграционных объединениях решается сегодня с отрывом от теории кластеров.

**Цель работы** — раскрыть особенности и преимущества использования кластеров в контексте усиления региональной интеграции Украины.

**Результаты.** Кластером считается группа территориально локализованных предприятий, ориентированных на комплексное удовлетворение спроса потребителей и повышение конкурентоспособности региона на мировом рынке.

Направления деятельности кластера могут принимать различные формы в зависимости от масштаба деятельности: от одного города до региона, объединяющего ряд стран; а также в зависимости от отраслевой специфики и охвата каналов сбыта, взаимодействия с кластером органов государственной власти, местного самоуправления, научно-исследовательскими институтами.

В соответствии с этим в развитых и развивающихся странах различной является экономическая эффективность функционирования кластеров в связи с разной степенью интеграции его участников. Факторы, способствующие росту эффективности кластеров:

- 1) производство конечного продукта или промежуточного (добыча и обработка сырья, полуфабрикаты, машины и агрегаты);
- 2) вовлечение в кластер производителей узкоспециализированного оборудования и оказание деловых услуг специфического характера;
- 3) наличие в регионе финансовых институтов и доступность финансовых средств;
- 4) взаимодействие с отраслями сопутствующих продуктов и видов деятельности;
- 5) обратная связь с потребителями, наличие разветвленной сбытовой сети, устоявшихся каналов сбыта;
- 6) наличие технологий и производств по утилизации и переработке отходов и побочных продуктов;
- 7) развитие соответствующих видов инфраструктуры (рыночной, производственной, транспортной);
- 8) уровень региональной подготовки кадров в системе общего и специального образования, службы повышения квалификации персонала;
- 9) региональные и отраслевые научные центры, обеспечивающие поступление информации, проведение научных исследований, консультирование и техническая поддержка;
- 10) центры стандартизации и сертификации продукции, а также другие правительственные агентства, которые могут входить в состав кластеров, тем самым повышая его значимость в контексте государственно-частного партнерства;
- 11) стратегические альянсы и другие формы государственной кооперации в производственной и торговой сферах деятельности кластера, которые в ассоциативной форме поддерживают деятельность его членов.

Рассмотрение экономики с позиции кластеров имеет ряд преимуществ по сравнению с традиционным группированием по отраслевому признаку или видам производственной деятельности.

Во-первых, кластеризация экономики не противоречит теории конкуренции, в соответствие с которой каждый участник кластера приобретает собственные конкурентные преимущества, что не вступает в противоречие с отраслевым подходом, в котором внутриотраслевая конкуренция игнорируется или приобретает характер монопольного сговора.

Во-вторых, внутри кластера производственные (коммерческие) связи достигают более высокой степени эффективности за счет скорости и своевременности движения информации о технологических особенностях, удовлетворении требований потребителей, удачных маркетинговых решениях, проблемных контрагентах. Также в кластерах высоко выражена индивидуальная адаптация, которая проявляется в минимизации конкуренции при ориентации на конкретные сегменты и ниши рынка. В конечном итоге, за счет данной особенности кластеры существенно повышают внутреннюю производительность труда, эффективность привлечения и использования инноваций, в т.ч. в контексте местного регионального развития, а также повышения международной конкурентоспособности региона.

В-третьих, общность условий регионального развития и условий международной конкуренции, угроз и возможностей для роста позволяют участникам кластера формировать подобные стратегии развития с учетом кооперации действий и обеспечивать взаимодействие компаний внутри и за пределами кластера, с государственными структурами и другими институтами рыночной инфраструктуры. Подобное взаимодействие выгодно отражается на участниках кластера за счет совместного использования инфраструктуры и результатов от внедрения государственных и частных инвестиций, направленных в соответствующий регион.

В-четвертых, выделение кластеров в структуре промышленности позволяет снизить уровень коррупции — заказное лоббирование отраслей, льготное субсидирование и снижение налогового давления. Отсутствует нерациональное распределение инвестиций и целевое финансирование, которое может деформировать сложившуюся структуру рынка.

В-пятых, отсутствие непосредственного соперничества участников кластера друг с другом не ослабляет его перед внешними конкурентами, снижая интенсивность производства и деловую активность; предприятия не боятся ослабить друг друга и усилить конкурентов

В конечном итоге, развитие промышленности с учетом теории кластеров позволяет увеличить приток капиталов и технологий, прямых инвестиций, которые привносят в регион кроме финансовых средств и новые технологии, и интеллектуальные ресурсы, и управленческие навыки, и всемирно известные торговые марки. Региональная конкуренция стимулирует рост международной конкурентоспособности кластеров, в отличие от отраслевого подхода, который деформирует конкурентные отношения.

В целом различаются два основных вида кластеров:

а) «горизонтально интегрированные» — образуются за счет объединения малых и средних предприятий (итальянская модель);

б) «вертикально интегрированные» — образуются за счет объединения малых и средних предприятий вокруг крупных промышленных структур (скандинавская модель).

Производственно-коммерческие отношения внутри кластера стимулируют инновационную деятельность, способствуют развитию прогрессивных технологий и совершенствованию всех этапов совместной экономической деятельности. Происходит свободный обмен информацией и быстрое распространение новшества по каналам поставщиков или потребителей, имеющих контакты с многочисленными конкурентами. Взаимосвязи внутри кластера ведут к разработке новых путей в обретении конкурентных преимуществ и порождают совершенно новые возможности. Множество предприятий в составе кластера в процессе развития взаимодействия и сближения интересов постепенно преодолевают разобщенность, инертность и замкнутость на внутренних проблемах, что благотворно влияет на рост их технического уровня и конкурентоспособности.

Таким образом, кластер — это сообщество экономически тесно связанных и близко расположенных фирм смежного профиля, взаимно способствующих общему развитию и росту конкурентоспособности друг друга. Преимущественно это неформальные объединения крупных лидирующих фирм с множеством средних и малых предприятий, создателей технологий, связующих рыночных институтов и потребителей, взаимодействующих друг с другом в рамках единой цепочки создания стоимости, сосредоточенных на ограниченной территории и осуществляющих совместную деятельность в процессе производства и поставки определенного типа продуктов и услуг. Роль крупного бизнеса в процессе образования кластеров заключается в привлечении малых и средних предприятий для налаживания производства на основе тесной кооперации и субконтрактных связей при активном деловом и информационном взаимодействии. Это способствует развитию всех участников кластера и обеспечивает им конкурентные преимущества по сравнению с другими обособленными предприятиями, не имеющими столь крепких взаимосвязей.

Развитие кластеров позволяет национальным экономикам развивать и поддерживать свое конкурентное преимущество, ориентируясь в конкуренции со странами, развитыми в социально-экономическом и технологическом плане. Члены кластера осуществляют инвестиции в специализированные исследования, в развитие родственных технологий, в информацию, в развитие инфраструктуры и в человеческие ресурсы, что проявляется в синергетическом эффекте и позволяет малому предпринимательству выстоять в обостренной конкурентной борьбе на глобальном рынке. В рамках государства кластеры выполняют роль точек роста внутреннего рынка и обеспечивают продвижение производимых ими товаров и услуг на международные рынки. Это способствует повышению международной конкурентоспособности страны в целом благодаря ряду преимуществ, присущих кластерной форме взаимодействия крупных, средних и малых предприятий по всем направлениям деловых связей. Являясь точками экономического роста, кластеры становятся объектом крупных капиталовложений, на которых сосредоточено пристальное внимание правительства и местных администраций.

Кластеры имеют повышенный экономический и инновационный потенциал. Это объясняется передачей по технологическим цепочкам товаров с высокой потребительской ценностью, а также иных конкурентных преимуществ по отношению к предприятиям-смежникам, что заставляет поднять качество поставляемых им полуфабрикатов и этим повысить конкурентоспособность. Обостренная конкуренция фирм кластера на внутреннем рынке и за рубежом выливается в совместную экспансию. Фирмы кластера благодаря тесному взаимодействию становятся носителями одной и той же коммерческой идеи, обеспечивающей преимущественное положение на внутренних и внешних рынках. Это, например, повышение использования знаний или создание новых сетей сотрудничества внутри кластеров с целью повышения конкурентоспособности и освоения новых рыночных ниш.

Особое значение кластерный подход имеет для малых предприятий. Некоторые исследователи видят единственный способ сохранения малых фирм в условиях глобализации и возрастающей международной конкуренции в объединении их в кластеры.

Конкурентные преимущества кластеров в контексте их региональной интеграции зависят от вектора движения информации, степени свободы ее обмена, готовности совместно внедрять в практическую деятельность достигнутые коллективные решения, которые соответствуют интересам кластера.

В условиях информационной экономики региональная структура кластера приобретает особое значение. Не все кластеры могут реализовать конкурентные преимущества, основанные на концентрации деятельности и ресурсов. Так, кластеры развивающихся стран, в сравнении с высокоразвитыми экономиками, охватывают меньшее количество участников и характеризуются другой социальной структурой, но рассматриваются как один из важнейших путей социально-экономического развития.

Стратегия развития кластеров высоких технологий предполагает освоение новых подходов в различных сферах экономики: наука и технология, образование и профессиональная подготовка / переподготовка кадров, содействие экспорту продукции и привлечению ПИИ. На уровень социально-экономического развития региона существенное влияние оказывают местные и национальные органы власти, хотя региональная составляющая кластера всегда является доминирующей. В отдельных случаях влияние правительства иногда пересекает государственные границы, когда кластер охватывает ряд соседних стран, и они формируют согласованную региональную политику.

На микроэкономическом уровне региональной интеграции теория кластеров показывает, что при выборе места расположения необходимо ориентироваться на уровень доходов и расходов, а также учитывать общий потенциал кластера в области системной эффективности (синергии).

Степень успешности стратегии региональной интеграции кластеров будет зависеть от взаимодействия ряда факторов:



- признание прогрессивной роли кластеров в развитии региональной экономики и выделение их в качестве субъектов экономических отношений;
- формализация государственной политики в отношении кластеров (процедура инициации, законы и подзаконные акты);
- концепция долгосрочного видения и роли кластеров (стратегия, программы, мотивация, контроль, место в стратегии социально-экономического и научно-технического развития региона);
- поддержка со стороны государства кластерных инициатив (особенно на стадии его создания);
- активное использование государственного заказа как инструмента первичной поддержки кластеров и формирования стратегического направления его развития в контексте развития новых технологий;
- развитая научно-образовательная база;
- инновационная рыночная инфраструктура (бизнес-инкубаторы, технологические и научные парки, институты венчурного инвестирования, налоговые оффшоры и другие специальные экономические зоны);
- активная маркетинговая политика государственных и региональных органов власти, общественных (международных) организаций, направленная на презентацию и продвижение кластеров на мировом рынке;
- обеспечение свободного доступа участников кластера к стратегической и маркетинговой информации.

Доказано, что кластеры являются одним из эффективных методов регионального развития, которые преодолевают ряд недостатков, свойственных информационной экономике, что особенно актуально для современного этапа развития Украины в этом направлении.

Во-первых, информационная экономика не может обеспечить такую высокую эффективность функционирования собственной непродуцированной сферы, в которой остро нуждается Украина, как развитие социальной и производственной инфраструктуры, социальная сфера, фундаментальные исследования, проведение прикладных исследований и организация опытных производств — как это достигалось в условиях плановой экономики и как это может получить дальнейшее развитие в рамках кластеров.

Во-вторых, возможности плановой экономики относительно формирования территориально-производственных комплексов и научно-производственных объединений существенно превышают готовность коммерческих предприятий нести затраты по широкомасштабной организации НИОКР и внедрению их результатов в производство. Напротив, в рамках кластера совокупность малых и средних предприятий в состоянии взять на себя его инновационное развитие в «подсобках или гаражах», как это было в момент становления кластеров высоких технологий в США и ЕС, и обеспечить формирование в развивающихся странах формирование новых высокотехнологичных производств.

В современном мире высоких технологий кластерам отводится важнейшая роль. Благодаря развитию новых кластеров и государственной поддержке существующих технологически развитые страны постоянно повышают свою международную конкурентоспособность и общий жизненный уровень населения. Складывается тенденция, вывода в третьи страны всех видов производств, за исключением связанных кластерами. Последние демонстрируют такую эффективность функционирования, которая превышает экономию от перемещения производства — Силиконовая долина и Детройт в США, телекоммуникации в Финляндии, виноделие в Португалии, индустрия моды в Италии.

Кластеризация промышленности способствует:

- 1) формированию эффективных методов взаимодействия государства и бизнеса, ориентированных на установление государственно-частного партнерства;
- 2) усилению действия мультипликативного эффекта, который проявляется в увеличении оборачиваемости инвестиций, в росте прибыльности и конкурентоспособности региона;
- 3) превращению науки и образования из дотационной социальной сферы в высокодоходные виды деятельности;
- 4) повышению степени интеграции региональных кластерных образований в глобальную систему мирового партнерства;
- 5) усилению независимости региона от экономических колебаний за его пределами;
- 6) стимулированию развития малого и среднего бизнеса в регионе;
- 7) увеличению количества предприятий около кластера, увеличение занятости населения региона, росту заработной платы и отчислений в бюджеты разных уровней;
- 8) увеличение покупательной способности населения и рост емкости региональных товарных рынков, повышение инвестиционной привлекательности регионов;
- 9) формирование экономических предпосылок для перехода от политики выравнивания социально-экономического состояния страны путем ее ускоренного роста и усредненного инвестирования в промышленность, к политике поддержания и стимулирования регионов-«локомотивов роста», которые за счет целевых вложений в развитие кластеров смогут показать устойчивую динамику развития;
- 10) появление эффекта масштаба и эффекта агломерации, которые в созданных кластерах способствуют развитию регионов, а такие регионы-«локомотивы роста» создают импульсы для развития соседних регионов.

В основе кластеризации региона лежит модернизационный процесс, базирующийся на инновациях. Структурно он охватывает технические, технологические, организационно-управленческие и институциональные нововведения. Вследствие этого кластеры могут иметь различную направленность — инновационную, промышленную, рекреационную, финансовую, сельскохозяйственную, телекоммуникационную, строительную, портово-рыболовную, а также дополняться активной логистической и маркетинговой деятельностью.

Таким образом, в основе реорганизации экономики Украины должна стать организация и поддержка промышленных кластеров как основы ее региональной интеграции и повышения международной конкурентоспособности.

Говоря о влиянии кластеров на национальную экономику, можно отметить, что чем больше развиты кластеры в отдельной стране, тем выше в этой стране уровень жизни населения и конкурентоспособность предприятий.

**Выводы.** Преимущества реформирования промышленной политики на основе кластеров многообразны. Кластеры объединяют позитивные черты плановой и рыночной экономики в контексте их региональной интеграции. Как и в плановой экономике, усиливается концентрация научного и производственного потенциала, рыночная экономика сохраняет внутрикластерную конкуренцию, дополняя ее международным разделением труда, специализацией предприятий и региона в целом, установлением устойчивых кооперационных связей, что существенно увеличивает международную конкурентоспособность таких регионов.

В результате реализации кластерной политики администрации территорий лучше видят сильные и слабые стороны промышленного развития, усиливается их партнерский диалог с бизнесом, диверсифицируется региональная экономика. Все это ведет к росту числа налогоплательщиков и налогооблагаемой базы, снижению зависимости бюджетов от отдельных бизнес-групп. Кластерный подход стимулирует развитие бизнеса: он более полно использует кадровый потенциал и инфраструктуру территории, имеет доступ к исследованиям и рекомендациям научных центров, благодаря которым снижаются издержки, обеспечивается выход на новые рынки.

## РЕЗЮМЕ

Раскрыты особенности и преимущества использования кластеров в контексте усиления региональной интеграции Украины.

Определены факторы региональной экономики, которые способствуют росту эффективности кластеров и территории в целом на микро и макроуровне; обоснованы составляющие стратегии развития кластеров.

**Ключевые слова:** кластеры предприятий, территориальный маркетинг, потенциал региона, международная конкурентоспособность, инвестиции, государственно-частное партнерство, стратегия регионального развития

**РЕЗЮМЕ**

Розкрито особливості і переваги використання кластерів в контексті посилення регіональної інтеграції України. Визначено чинники регіональної економіки, які сприяють росту ефективності кластерів і території в цілому на мікро і макрорівні; обгрунтовано складові стратегії розвитку кластерів.

**Ключові слова:** кластери підприємств, територіальний маркетинг, потенціал регіону, міжнародна конкурентоспроможність, інвестиції, державно-приватне партнерство, стратегія регіонального розвитку

**SUMMARY**

Features and advantages of the use of clusters are exposed in the context of strengthening of regional integration of Ukraine. The factors of regional economy, which assist the height of efficiency of clusters and territory on the whole on micro and macro level, are certain; making strategies of development of clusters are reasonable.

**Keywords:** clusters of enterprises, territorial marketing, potential of region, international competitiveness, investments, state-private partnership, strategy of regional development

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.**

1. Гриценко С.І., Таранич А.В. Стратегія міжнародної економічної діяльності кластерних утворень в інформаційній економіці: монографія / С.І. Гриценко, А.В.Таранич. — Донецьк: ДонНУ, 2010. — 228 с.

УДК 330.340.1

**ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ВІДОБРАЖЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ПОКАЗНИКІВ ВАТ “ЗАПОРІЖСТАЛЬ” ЗГІДНО ТЕОРІЇ ВЕЛИКИХ ХВИЛЬ КОНДРАТЬЄВА**

**Ткаченко А.М.**, професор, д.е.н. кафедри економіки підприємства Запорізької державної інженерної академії.  
**Дмитренко О.П.**, аспірант кафедри економіки підприємства Запорізької державної інженерної академії

Постановка проблеми. Останнім часом у всьому світі а також в економіці окремо взятих країн на мікро рівні відбуваються значні зміни. Ці зміни, як правило, стають для них досить неочікуваними. Якщо ці зміни торкаються зростання виробництва, підвищення світових цін на продукцію, то це є для промислових підприємств в цілому нормальним явищем. Якщо ці зміни знижують обсяги виробництва, то це має негативні тенденції. Тому для того щоб можна було здійснити прогноз як на зростання обсягів виробництва так і на спад слід чітко розуміти механізми функціонування світової економіки, і перш за все її циклічності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню «великих циклів» і пов'язаних з ними криз в світовій економіці приділяли увагу Д. Рікардо, До. К. Маркс, Н. Кондратьєв, Д. Кейнс, Й. Шумпетер, К. Жугляр, Дж. Китчин, Ст Леонтьєв, Д. Сорос і ряд інших вчених.

Виділення невирішеної проблеми. Слід відмітити що коливання світової економіки впливає на виробничі процеси як держави так і конкретного підприємства. Більш чітке розуміння меж цих коливань дасть змогу державі та безпосередньо конкретному підприємству ефективно використовувати свій потенціал, будувати чіткі прогнозні показники та конкурувати на світовому ринку.

Метою статті є дослідження обсягів виробництва ВАТ “Запоріжсталь” під впливом світових економічних коливань та прогнозування подальшого його розвитку.

Викладення основного матеріалу. Розглядаючи термін “економічний цикл” слід звернутись до тлумачення його Сучасним словником економічних термінів: “ — підйоми, що періодично повторюються впродовж ряду років, і спади в економіці. Економічний цикл складається з декількох фаз: підйом, криза, депресія, поживлення. Розрізняють довгі цикли, що повторюються через 20–25 років і короткі цикли, що повторюються через 5–10 років” [1].

Але якщо “економічний цикл” характеризується 20–25 роками довгими і 5–10 роками короткими циклами, то той же словник визначає найбільш триваліші цикли зазначаючи, що це “теорія довгих хвиль — розроблена російським економістом М. Кондратьєвим з великою тривалістю періоду коливань, що становить 30–70 років” [2].

М. Д. Кондратьєв є автором однієї з першої систематичної концепції довготривалих коливань в економіці. Розробляючи власну теорію економічного розвитку суспільства, він не став обмежуватися якимось одним обгрунтуванням циклічності, а зробив своєю відправною точкою спосіб виробництва як комплекс всіх науково-технічних, економічних, а також політичних, соціальних та інших умов.

Свої дослідження М. Кондратьєв обгрунтував на даних як статистичного, так і описового характеру економіки Німеччини, Франції, Англії, США за можливо тривалий період та виділив 3 хвилі економічних змін; які відображені в табл. 1 [3, с. 351]

**Таблиця 1**

**Хронологія великих циклів Кондратьєва**

Хвиля	Початок	Кінець	Підвищувальна фаза		Понижуюча фаза	
1	1787	1851	1787	1817	1817	1851
2	1851	1896	1851	1875	1875	1896
3	1896	1933	1896	1920	1920	1933

Ідеї М.Д. Кондратьєва були розвинуто австрійським вченим економістом Й. Шумпетером, який опублікував в 1939 році свою працю «Статистичний аналіз капіталістичного процесу». В даній роботі Й. Шумпетер безпосередньо зв'язав економічні цикли з хвилями інновацій (нововведень), під якими він перш за все розумів винаходи, технічні удосконалення, а також об'єднав всіх як розвиток науки і техніки, а також як і зміни потреб, попиту, моди, корисності. Й. Шумпетер об'єднав в своїй моделі мультициклічного розвитку три види циклів: довгі цикли М. Д. Кондратьєва з середньою тривалістю 57 років; середні цикли, досліджені К.Жугляром, з тривалістю близько 9,5 років; короткі цикли, досліджені Дж. Китчином, середньою тривалістю 3,2 років. Таким чином, Й. Шумпетер спробував об'єднати відкриті до нього види циклічних коливань в єдиний взаємопов'язаний процес, що базується на інноваціях.

У 70-і роки ХХ-го століття знов загострився інтерес економістів до дослідження циклічності розвитку науки і техніки, який не вщухає і донині. Про це свідчить поява у 1975 році книги Д. Менша «Технологічний пат: інновації долають депресію» (перевидана у ФРН в 1977 та видана у 1979р. в США).

Г. Менш виділяє вершини інноваційного розвитку (1764, 1825, 1866, 1935г.г.), які знаходяться в середині фази депресії і у слід за якими через певний період відбуваються підйоми активності. Це дає можливість виділити чотири «кондратьєвських цикли»: перший – 1785-1842 рр. (67 років); другий – 1842- 1897 рр. (55 років); третій – 1897-1940 рр. (43 роки); четвертий – 1940-1995 рр. (55 років) [4].

На основі вищевказаних теорій В. Н. Костюк розраховує прогностні показники, де вказує, що світова економіка рухалась і буде рухатись з такими часовими чинниками табл.2 [5]

Таблиця 2

Прогностні показники коливань світової економіки					
Цикл	Період (років)	Вершина	Стагнація	Повишальна фаза	Понижуюча фаза
1810-1875	65	1810-1817	1844-1851	1851-1870	1817-1844
1875-1920	45	1870-1875	1890-1896	1896-1914	1875-1890
1920-1975	55	1970-1975	1944-1949	1949-1970	1920-1944
1975-2020	45	2015-2020	1990-1995	1995-2015	1975-1990

Розглядаючи прогностні показники зазначені у таблиці 2 та опираючись на статистичні [6] та оперативні дані обсягів виробництва ВАТ “Запоріжсталь”, проаналізуємо наскільки циклічність світової економіки впливає на дане металургійне підприємство України.

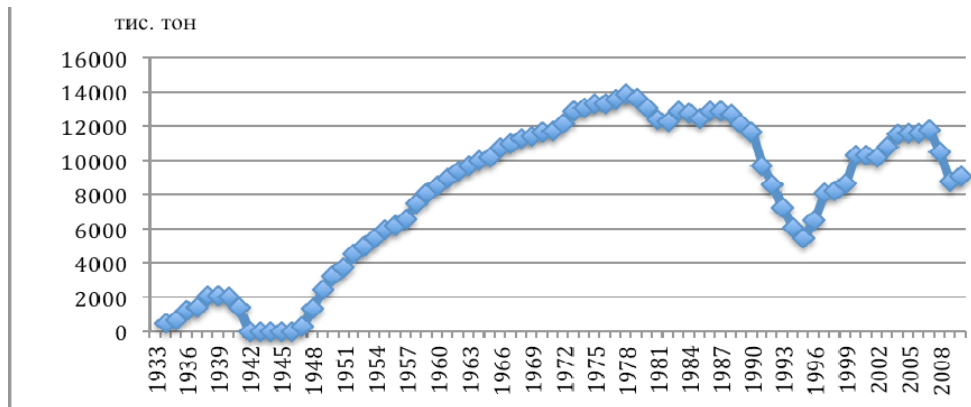


Рис. 1. Динаміка обсягів виробництва ВАТ "Запоріжсталь" з 1933 по 2008 рр.

Виходячи з даних представлених на рис. 1 слід зазначити що обсяги виробництва продукції з початку діяльності ВАТ “Запоріжсталь” й до тепер не зважаючи, що підприємство почало функціонувати при командно-адміністративній системі співпадають з великими циклами світової економіки. Початок діяльності ВАТ "Запоріжсталь" характеризується запуском підприємства та наладкою виробництва – 1933-1940 рр. – незначне зростання. Потім 1941-1946 –виробництво зупинено. З 1948 – 1978 рр. різкий підйом (з 1337.1 тис.тон до 13877.8 тис.тон). В цей період в світовій економіці спостерігається підвищуюча фаза хвилі 1920-1975 рр. Починаючи з 1979 р. до 1995 р. на підприємстві спостерігається спад виробництва (з 13633 до 5448.4 тис.тон). Згідно циклу, світ економіки починаючи з 1975 р. по 1995 р. мала місце понижуюча фаза хвилі.

Проаналізувавши основні економічні показники України Г. Г. Єрмоленко та Ю. Н. Пронін зробили прогноз п'ятого «кондратьєвського великого циклу»: “Закінчення п'ятого «кондратьєвського великого циклу», що почався у 1995 році, слід чекати в 2050-х роках (при середній тривалості циклу 55-60 років). Цей цикл, як і всі попередні, пройде через чотири фази: кризу, депресію, пожвавлення, підйом. Суто орієнтуванням можна визначити вірогідні межі фаз:

- фаза кризи: 1995 – 2011 рр. У цій фазі слід чекати закінчення чергового (четвертого) «короткого циклу» розвитку економіки і першого «середнього циклу»;
- фаза депресії: 2011 – 2023 рр. В середині цієї фази (приблизно в 2016 – 2017 рр.) можна чекати появу принципово нових науково-технічних і технологічних відкриттів в різних галузях економіки;
- фаза пожвавлення: 2023 – 2034 рр. У цій фазі на базі науково-технічних і технологічних відкриттів почнуть «підніматися з колін» провідні галузі економіки;
- фаза підйому: 2034 – 2050 рр. Економіка країни розвиватиметься стабільно, збалансовано і ефективно” [7].

В 1991 році Україна як держава стала незалежною. В економіці країни діють ринкові закони, тому окремо розглянемо цей період в діяльності ВАТ “Запоріжсталь”.

Таблиця 3

Основні показники ВАТ “Запоріжсталь” за період 1990-2010 роки:			
Рік	Чугун	Сталь	Прокат
1990	3973.5	4229.0	3592.9
1991	3092.4	4097.7	3060.5
1992	3006.4	3534.8	2534.4
1993	2430.2	3050.8	2240.5
1994	2028.9	2579.8	1857.8
1995	1734.3	2187.8	1665.3
1996	2110.1	2048.9	1972.4
1997	2390.7	2376.1	2588.1
1998	2518.6	3087.4	2590.7
1999	2600.5	3078.5	2716.7
2000	3143.9	3294.5	3226.7
2001	3040.7	3922.9	3288.9

2002	3000.9	3967.9	3250.4
2003	3257.0	3897.4	3624.7
2004	3355.3	4457.8	3704.0
2005	3540.6	4383.4	3650.4
2006	3535.7	4400.7	3672.3
2007	3563.8	4456.5	3728.0
2008	3283.8	3942.6	3253.8
2009	2731.9	3276.9	2749.0
2010	2762.9	3448.6	2854.6

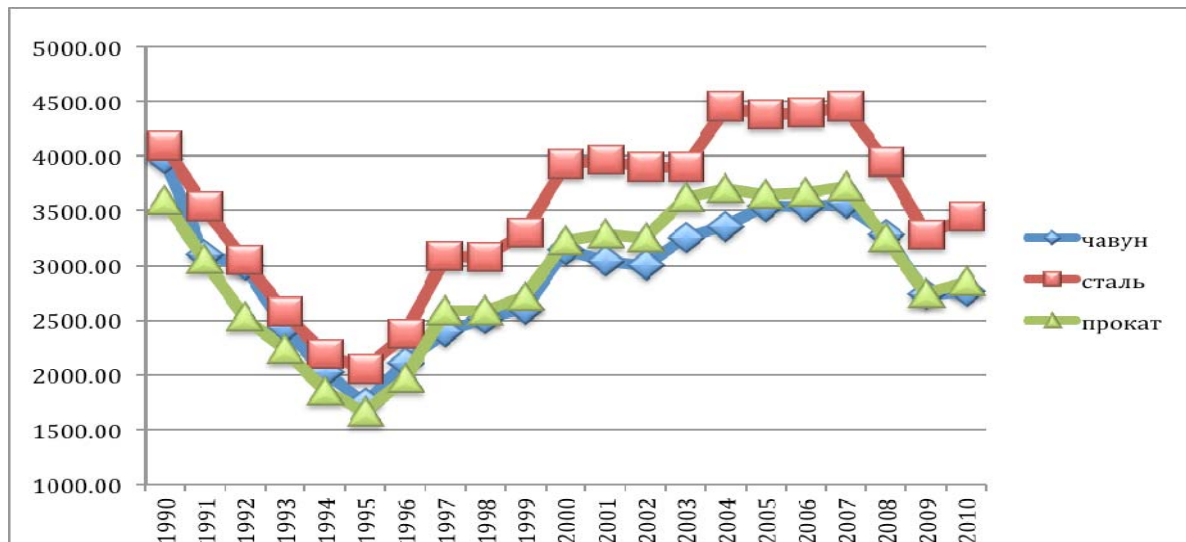


Рис. 2. Динаміка виробництва ВАТ "Запоріжсталь" за видами продукції з 1990 по 2010 рр.

\*графік побудовано за оперативними даними ВАТ "Запоріжсталь"

Розглядаючи динаміку обсягу виробництва починаючи з 1995 року спостерігається зростання до 2007 року, а з 2007 по 2009 має місце спад на 30-40%. З 2010 року знову зростання до теперішнього часу (зріст на 18% рівня 2009 року), і є тенденція виходу на рівень 2007 року до кінця 2011 року. Тобто з 2011 року до 2023 рік (прогноз), настала фаза депресії, для якої характерна поява принципово нових науково-технічних і технологічних відкриттів в різних галузях економіки. Яку ж стратегію намітило побудувати підприємство на цей період:

1. 2011 рік - установка нової агломашини з площею спікання 75 м<sup>2</sup> замість існуючої з площею спікання 62,5 м<sup>2</sup> з відсівом агломерату на віброгуркоті (орієнтовно без ПДВ 268 млн. грн);
2. 2017 рік - реконструкція сталеплавильного виробництва з переводом на конверторний спосіб виплавки сталі обсягом (1 300 млн. дол. США);
3. 2017 рік - будівництво нової лінії соляно-кислотного травлення з установкою регенерації травильних розчинів (орієнтовно без ПДВ 699 млн. грн) [8].

Таким чином, підприємство в найближчому майбутньому планує інвестиційну політику яка ґрунтується на підвищенні фазі економічного зростання світової економіки націлену на поліпшуючі та локальні інновації. Це дасть змогу збільшити випуск та якість продукції.

Висновки. Проведений аналіз динаміки обсягів виробництва ВАТ "Запоріжсталь" дає змогу зробити наступні висновки:

1. Економіка окремо взятого підприємства розвивається згідно з економічними циклами світової економіки не залежно від системи управління та політичного устрою;
2. Зростання економічних чинників світової економіки призводить до їх зростання на підприємстві, а зниження до спаду;
3. Циклічність світової економіки підприємство може використати для прогнозу перспективи своєї діяльності;
4. Реальне планування може здійснюватися тільки у разі, коли бюджет держави підприємства в змозі запобігти впливу циклів стагнації світової економіки.

#### РЕЗЮМЕ

В статтю проаналізовано вплив мирової економіки на производственные показатели ОАО «Запорожсталь» с момента его создания по настоящее время.

**Ключевые слова:** производственные показатели, производство, экономический цикл, прогнозирование, качество продукции.

#### РЕЗЮМЕ

В статті проаналізовано вплив світової економіки на виробничі показники ВАТ "Запоріжсталь" з моменту його створення по теперішній час.

**Ключові слова:** виробничі показники, виробництво, економічний цикл, прогнозування, якість продукції.

#### SUMMARY

The article analyzes the impact of the global economy on the production indicators of JSC "Zaporizhstal" since its inception to the present.

**Keywords:** production indexes, production, economic cycle, prognostication, quality of products.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Современный экономический словарь [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://economic-enc.net/word/yekonomicheskij-cikl-6150.html>.
2. Современный экономический словарь [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://economic-enc.net/word/teorija-dlinnyh-voln-5177.html>.

3. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения // Кондратьев, Н. Д. Избранные труды. М. : Экономика, 2002. – с. 351.
4. Mensh G. Stalemate in Technology: Innovation Overcome the Depression. – Cambridge, Mass., 1979. - 115p.
5. Костюк В.Н. Длинные волны Кондратьева и теория экономического роста // Общественные науки и современность. - 2002. - №6. - С. 95.
6. Запорожсталь. Симфония металла / Кузьменко Н., Михайлов Н. и др – Запорожье: Тандем –У, 2003 –с103.
7. Ермоленко Г.Г., Пронин Ю.Н. Мировой кризис и “волны Кондратьева” [Электронный ресурс]. –Режим доступу: [http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/knp/172/knp172\\_150-153.pdf](http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/knp/172/knp172_150-153.pdf)
8. Офіційний сайт ВАТ “Запоріжсталь”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zaporizhstal.com/about/investment/>

УДК 323.11 (497.2)

## АНАЛИЗ НА ЕТНИЧЕСКАТА СТРУКТУРА НА НАСЕЛЕНИЕТО В БЪЛГАРИЯ

Тодоров Т.И., доц. д-р СА “Д. А. Ценов” – Свищов мистецтв

Балканският полуостров е територия, върху която живеят множество етнически и религиозни общности. Заедно с другите характеристики те се отличават и с различни параметри на демографските процеси, които водят до неравномерно изменение на броя на лицата от основните етнически групи. Това оказва влияние върху равнището на техните относителни дялове в общата структура на населението по този признак.

Разнообразието в етническия състав на населението на България е реален факт, който не може да бъде отречен от никого. За вземането на правилни управленски решения както на национално, така и на регионално равнище са необходими съответни статистически данни. За пръв път информация за етническата структура на населението е получена при преброяването през 1900 г. Липсата на информация за етническия състав на населението особено в условията на задълбочаващата се демографска криза крие опасност от вземане на неадекватни решения, които могат да засилят тенденцията социално-икономическите проблеми да придобият етнически характер. От друга страна, отсъствието на точни статистически данни създава условия за различни спекулации в тази област, с което изкуствено да се повишава междуетническото напрежение.

В страните от Югоизточна Европа живеят етноси, изповядващи различни религии, но това не е пречка за тяхното съвместно съжителстване. Регионът се характеризира с единство в бита, традициите, навиците и темперамента на населението, които подпомагат лесно постиганите контакти и разбирателство между народите на тези страни, въпреки религиозните и езиковите различия. Етнически групи в България (турци, роми, арменци, евреи, гърци, власи, албанци) са много поради историческите и географските особености на страната. **Отношенията на малцинствените групи с българското население са добри и толерантни, без прояви на социално и етническо напрежение.**

Анализът на данните за Албания, Босна и Херцеговина, България, Гърция, Кипър, Македония, Румъния, Сърбия, Черна гора и Турция показва относителна религиозна търпимост и единство в психологията на населението, които способстват за запазване на мира в региона и за осъществяване на интензивни икономически връзки между държавите. Независимо от еднаквото географско разположение, между страните от региона са налице сериозни асиметрични проблеми не само по отношение на икономическите, но и на социалните и демографските показатели.

У нас в България икономическата и преди всичко демографската ситуация се характеризира с **трайни негативни тенденции, очертаващи ниска раждаемост, висока смъртност, интензивна емиграция, повсеместна бедност и в крайна сметка – демографски срив.** По данни на Националния статистически институт населението на България към края на 2009 г. е 7 563 710 души (а по данни на ЦРУ – 7 204 687 души), като в цифрата не е включена външната миграция. Само за една година, в резултат на по-големия брой умирания, отколкото раждания, населението е намаляло с 42 841 души, или с 0.56 %. Намалението е по-голямо при мъжете, отколкото сред жените, като в момента на 1 000 мъже се падат по 1 067 жени.

След политическите промени от 1989 г. у нас се разви силна икономическа емиграция, включваща значителна част от висшистите в България. Тази тенденция продължава и до днес, но с малко промяна - емиграцията вече се състои преди всичко от млади хора и е насочена главно към западните страни – САЩ, Англия, Германия, Испания и др. От 1989 г. досега близо 1 500 000 души са напуснали страната, а живеещите в чужбина към г. 2007 г. са около 750 000 души. Емиграцията е един от главните фактори за намаляване на българското население. След 2007 г. емиграционните потоци бяха започнали да намаляват, но през 2009 г. отново е регистриран ръст в броя на емигрантите: 2007 г. – 2 958 души; 2008 г. – 2 112 души; 2009 г. – 19 039 души.

Само през десетилетието между 1992 г. и 2001 г. 196 хиляди души са емигрирали от България, като едва 19 хиляди са се завърнали през този период в страната, сочат данни на Националния статистически институт. Основният мотив за тези, които напускат страната, е “да живеят и работят в условията на по-висок жизнен стандарт”, като половината от тези хора търсят чрез миграцията материални промени. Най-привлекателна страна за всички емигранти е Германия, следвана от САЩ и останалите страни от Европейския съюз. Като заявено желание за емигриране най-голяма е възрастовата група на българите под 30 години.

Причина за външната миграция е и ниският праг на бедност в България, който според статистиците за 2010 г. е 211 лева (105 евро). Една пета от българите живеят под абсолютния праг на бедността. В процентно съотношение най-засегнатата от бедността етническа група в България са ромите, а като абсолютен брой това са българите. Открояват се високи нива на бедност сред многодетните семейства и самотните родители. Възрастовата група, засегната най-силно от бедността, е предпензионната, като това са хора, загубили своята работа и изпитващи трудност да си намерят нова. Най-рисковите групи са тези на многодетните семейства, на самотните родители и на деца, живеещи в бедни домакинства.

Както вече бе споменато, България заема територия, върху която живеят различни етнически и религиозни групи. Съгласно Инструкцията на Националния статистически институт за попълване на преброявателните карти, **етническата група** представлява “общност от лица, родствени по произход и език и близки по бит и култура”. Това е една твърде обща дефиниция с насочващ характер. Съгласно Статистическите стандарти и изследвания № 49, изготвени от Икономическата комисия за Европа и Статистическата служба на Европейския съюз (Евростат), “етническите групи (и/или националните групи) представляват съвкупност от лица, разглеждащи себе си като имащи еднакъв произход и/или култура, което може да се проявява в лингвистични и/или религиозни и/или други характеристики, различаващи ги от останалото население”. Както се вижда, най-общо се приема, че съзнанието за принадлежност към определена етническа група се мотивира от действието на редица фактори като общ език, религия, бит, традиции, обичай, историческа съдба и др.

Етническата структура на населението на България по данни на проведените от националната статистика преброявания

е претърпяла сериозни промени от началото на ХХ век до днес. Така например през 1920 г. етническата структура на населението на България е била следната: 4 036 хил. души, или 83.3 % са българи; 520 хил. (10.7%) – турци; 98 хил. (2.0%) – роми; 192 хил. (4.0 %) са от други етнически групи. Данните за изминалия 90-годишен период показват, че **България както в миналото, така и днес е мононационална държава с преобладаващо българско население**. Най-чувствително е увеличението на ромската етническа група. През периода след 1900 г. тя е нараснала с 272 хил. човека, или почти 4 пъти, докато през същия период българите са се увеличили с 2 619 хил. (1.5 пъти), а турската етническа група - с 226 хил. (1.5 пъти).

През същия период относителният дял на българите се е увеличил само с 0.3 на сто в сравнение с 1900 г., на турската етническа група намалява с 1.2 на сто, а на ромското население се увеличава с 2.6 на сто. Намаляването дела на етническите турци се дължи главно на изселванията на това население от България. В същото време тази група се характеризира с по-висок естествен прираст, поради което запазва сравнително висок и неизменен през последните 50-60 години относителен дял от общия брой на населението.

Етническият състав на населението на България приема определена историческа завършеност. В тази насока най-важните фактори, които формират структурата на населението по етническа принадлежност, са динамиката на естествения прираст и миграцията на населението. След 1930 г. са реализирани четири емиграционни вълни: през 1931-1941 г. с обхват от 100 хил. човека; през 1947-1951 г. - 156 хил.; 1969-1978 г. - 114 хил. и през периода 1989-1992 г. - 362 хил. човека. Това са предимно турско население и евреи, които се изселват съответно в Турция и Израел.

Заслужава да се отбележи също така, че при българската етническа група е характерно натрупването на населението в по-високите възрастови групи, т.е. тя застарява, докато при турската и ромската е характерен по-високият относителен дял на младото население. Ако приемем, че младите лица са до 29 г., зрялата възраст от 30 до 59 г. и възрастните - на 60 и повече години, при българите 40.5 % са от 30 до 59 години, при турците - 51.4 % са до 29 години, а тези на и над 60 са 11.6 %. Още "по-млада" е възрастовата структура на лицата от ромското население. При тях две трети (66.0 %) са на възраст до 29 години и само 5.1 % са над 60 години.

Високата раждаемост в началото на века е характерна за трите основни етнически групи в страната - българи, турци и роми. През 1904-1907 г. раждаемостта при мохамеданското население (голяма част от турската и ромската етнически групи) е 38.3 ‰, а при християнското (българи, арменци и др.) и евреите – 4.4 ‰. През периода 1956-1974 г. различията в равнището на раждаемостта при трите основни етнически групи - българска, турска и ромска, са много големи и се запазват през целия период. При турското население тя се понижава от 40.4 ‰ през 1956 г. на 24.5 на хиляда през 1974 г., а при ромите - от 35.5 на 18.3 ‰. В резултат от социално-икономическите промени след 1989 г. различията в раждаемостта между отделните етнически групи намаляват, но сред турската и ромската етнически групи тя остава доста по-висока в сравнение с тази на българската.

По отношение смъртността на населението при българската етническа общност тя е по-ниска в сравнение с турската и ромската. Същото се отнася и за естествения прираст на населението - за българите той е значително по-нисък в сравнение с този на турската и ромската етнически групи.

Всичко изложено до тук свидетелства за настъпили сериозни промени в етническата структура на българското население. **Тенденцията с изпреварващи темпове да се увеличава относителният дял на турската и особено на ромската етническа общност, създава предпоставки за превръщането на българския етнос в малцинство – въпрос на време е дали това ще се случи през 2050 или 2075 година?!**

Днес към основната етническа общност – българската, принадлежат 83.4 % от гражданите на България. Тази общност се е формирала за период от около три века (до края на Х век), с участието на множество етнически компоненти, сред които изпъкват траките, славяните и (пра)българите. В средата на XIV в. числеността на българската етническа общност е достигала около 2.5 млн. души, а в средата на XIX век българите са вече около 5 млн. души. Основната част от българите изповядват източно православното християнство. Около 0.6 % от етническите българи са католици. Те живеят основно в общините Раковски, Никопол, Свищов, Чипровци и Белене. Към протестантската общност у нас спадат 0.3 %.

Втора по численост етническа общност в България е **турската**. Българските турци се отнасят към тюркската група народи от Алтайското семейство. При формирането на турския етнос участват и редица други народи. През последните 130 години относителният дял на турците се запазва постоянен – около 10 % от българското население, което се дължи основно на емиграцията им към Турция, защото по принцип те поддържат сравнително по-високо равнище на раждаемост от българите. През периода 1880-1980 г. от България са се изселили 784 000 турци, а от 1989 г. до днес – около 400 000. Сега у нас живеят 746 664 турци (9.4 %). Те са съхранили в значителна степен културната си идентичност, като основна причина за това е концентрацията им в селските райони (63 %), традиционния поминък и семейните традиции, предопределени до голяма степен от религията, която изповядват. Под влияние на стопански и политически фактори, турската етническа група има специфично географско разпространение. Тя е концентрирана основно в областите Кърджали (14 %), Разград (9.2 %), Шумен (8.2 %), Бургас (8.1 %), Търговище (6.6 %) и Силистра (6.4 %) – там живеят над 52 % от българските турци, като относителният им дял в населението на посочените области е между 40 % и 60 %.

Третата по численост етническа общност у нас е **ромската**. Ромите са индоевропейски народ, появил се у нас през XIV в. В България по-голямата част от циганите са от групата "рома". През последните 120 години числеността им у нас бързо нараства, поради високата раждаемост и относително слабото им участие в емиграции. За разлика от българите и турците, при тях се наблюдава по-голямо разнообразие в личностната им структура. За 85.8 % майчин език е циганският, а за около 8 % - българският. Над 55 % от циганите в България са християни, а през последните десет години бързо нараства дялът на протестантите. В същото време намалява дялът на ромите-мюсюлмани (от 39 % на 25 %). Около 18 % от ромите не се определят към нито една от разпространените у нас религиозни общности, което е показателно за слабото влияние на традиционните религии върху развитието на тази етническа група. За разлика от българската и турската общности, ромите са относително равномерно географски разпределени. Все пак, най-висок е дялът им в областите Сливен (13.5 %) и Монтана (10.7 %), а най-нисък в Западните Родопи и Габровско.

През последните години се забелязва ръст в броя и относителният дял на представители на други, по-малобройни етнически групи в България. Сега към тях се отнасят 122 000 души или 1.5 % (през 1992 г. те са 1 %). Най-голяма по численост сред тях е **руската етническа група**, обхващаща около 30 000 души. Втората по численост етническа група, в категорията "други", е **арменската**. Сега в България живеят около 14 000 арменци, докато след Освобождението са били едва 5 500. Те се заселват масово у нас по време на Първата световна война от Турция, като през 1926 г. броят им достига 27 000 души. Днес около 98 % от тази група живее в градовете (основно Варна, Пловдив и София), което влияе върху културните ѝ особености. Около 25 % от арменците приемат българския за майчин език. **Еврейската етническа група** обхваща едва около 3000 души. Продължителното съжителство с българския етнос е причина днес над 2/3 от еврейската общност да приема за майчин език българският. Същевременно, почти всички ѝ представители принадлежат към юдейската религиозна общност. Българските евреи живеят главно в София, Пловдив,

\* Етническата структура представлява разпределение на населението на дадена страна според групировъчния признак „етническа принадлежност“, характеризиращо неговият състав, изразен в абсолютни числа (брой население от съответния етнос) и в относителни дялове чрез различителни относителни величини (процент на съответния етнос от общия брой на населението).



Варна и други големи градов.

У нас живеят и 5 000 души, самоопределящи се като **гърци**, които обитават предимно големите южнобългарски градове – Пловдив, Бургас и др. В България живеят също така около 3000 **румънци**, обитавачи селищата по поречието на Дунав, като над 60 % от тях живеят в селата.

Наред с изброените по-горе етнически общности, в страната има и представители на редица други, по-малобройни и нехарактерни за земите ни етнически групи, като араби, албанци, украинци, каракачани и др., които също допринасят за етнокултурното разнообразие на българското население.

Така установената етническа структура в България едва ли ще бъде съхранена задълго. Причините за това са много, но основно това е влошената демографска структура на българския етнос и бумът в държави от региони, близки до нашата страна. Глобализационните процеси и все по-намаляващото значение на държавните граници също няма да бъдат пречка за вече започналото “преселение на народите” от югоизток към Централна и Западна Европа. При това България е първата спирка по този маршрут и съвсем естествено е да понесе най-осезаемо последиците от този процес. **Населението на държавите от Изтока нараства с темпове, многократно по-високи от тези у нас и в Европа (виж таблица 1), което несъмнено ще запълни демографският вакуум, образувал се в резултат от увеличаната смъртност, намалената раждаемост и икономическата разруха.**

Таблица 1.

Прогноза за населението на света (млн.д)

Континент	1950 г.		1995 г.		2025 г.		2050 г.		Ръст в %
	Брой	%	Брой	%	Брой	%	Брой	%	
Африка	223.9	8.8	728.0	12.8	1495.8	18.0	2140.8	21.8	956.1
Азия	1402.7	55.7	3457.9	60.5	4959.9	59.7	5741.0	58.4	409.3
Европа	548.7	21.8	726.9	12.7	718.2	8.7	677.7	6.9	123.5
Южна Америка	165.7	6.6	482.0	8.4	709.8	8.6	838.5	8.5	506.0
Северна Америка	166.0	6.6	292.8	5.1	369.6	4.5	388.9	3.9	234.2
Океания	12.6	0.5	28.5	0.5	41.0	0.5	46.1	0.5	365.9
Общо	2519.7	100	5716.4	100	8294.3	100	9833.2	100	390.3

С особено бързи темпове се очертава развитието на демографските процеси в страните от ислямския свят, разположен в Югоизточна посока от нашата страна, които са “млади нации” и се характеризират с високи равнища на раждаемост, което безспорно в близко бъдеще ще породи необходимост от нови пространства за идващите все по-големи континенти от мюсюлманско население. **Това неминуемо ще наложи България да се развива, съобразявайки се със сянката на полумесеца и неговите звезди.** Прогнозите на учените са достатъчно красноречиви за това (виж таблица 2).

Таблица 2.

Население на някои държави за периода 1950-2050 г. (млн.д)

Държава	1950 г.	1995 г.	2025 г.	2050 г.	Ръст в %
Турция	20.9	62.0	90.9	106.3	508.6
Иран	16.9	67.3	123.5	163.1	965.0
Ирак	5.1	20.4	42.7	57.7	1131.4
Сирия	3.5	14.7	33.5	47.2	1348.6
Йордания	1.2	5.4	12.0	16.9	1408.3
Саудитска Арабия	3.2	17.9	42.7	60.9	1903.1
Оман	0.5	2.2	6.1	10.0	2000.0
Йемен	4.3	14.5	33.7	49.3	1146.5
Судан	9.2	28.1	58.4	84.8	921.7
Египет	21.8	62.9	97.3	117.4	538.5
Либия	1.0	5.4	12.9	19.1	1910.0
Тунис	3.5	8.9	13.3	15.6	445.7
Алжир	8.8	27.9	45.4	55.7	632.9
Мароко	8.9	27.0	40.7	47.9	538.2
Общо	98.8	434.6	542.1	851.9	862.2

България е разположена в изключително благоприятен за живеене географски район. Въпреки това нейното население през последното десетилетие значително намалю и този процес ще се развива и през идващото столетие, като според последните оценки на демографите в страната към 2025 - 2030 г. ще живеят по-малко от седем милиона души. Така гъстотата на населението ще спадне до около 60 души на кв. км. Междувременно гъстотата на населението на Турция достигна 80 души на кв. км, а през 2025 г. вероятно ще бъде 115, а през 2050 г. - близо 140 души на кв. км. Съседната на нея Сирия през същите две години ще е с равнище на този показател, съответно 180 и 255 души на кв. км., докато след края на Втората световна война двете страни са били населени само с 25 и 20 души на кв. км.

Страната ни се намира на границите с ислямския свят. Неговата изключителна динамичност в последните 40 - 50 години и разрастаният се многократно потенциал, контрастират с консерватизма на ислямското общество, но съчетаването на тези реалности го прави особено опасен за околните страни. Оказва се, че не само България, а и балканските страни в сегашното им състояние няма с какво да се противопоставят на надвисналата заплаха. Единственият гарант за тяхната сигурност са Великите сили, поддържащи засега статуквото, което обаче през 1989 г. претърпя срив. Настъпи период на неустановеност в международните отношения, на несигурност и непредвидимост. **Предстоят нови драматични промени в демографската и икономическата област, а така също и в сферите на влияние, като България попада трайно във вакуум.**

Таблица 3.

Население на балканските страни (млн.д)

Държава	1950 г.	1995 г.	2025 г.	2050 г.	Ръст в %
България	7.3	8.8	6.8	5.1	69.9
Македония	1.2	2.2	2.6	2.7	225.0
Гърция	7.6	10.5	9.9	8.6	113.2
Албания	1.2	3.4	4.7	5.3	441.7
Сърбия и Черна гора	7.1	10.8	11.5	11.9	167.6
Босна и Херцеговина	2.7	3.5	4.4	4.2	155.6
Хърватска	3.9	4.5	4.2	4.0	102.6
Румъния	16.3	22.8	21.7	20.4	125.2

Данните от таблица 3 също са показателни за бъдещата демографска "картина" на страните от Балканския полуостров, където е и нашата страна. Прогнозите на експертите от ООН сочат увеличение на населението във всички държави, с изключение на България (намаление през 2050 г. в сравнение с 1950 г. с 30 %). Най-сериозно увеличение се сочи в Албания – над 4 пъти, чието население в преобладаващата си част също е мюсюлманско

Непосредствено отношение към демографската структура в България има и ромската общност, която все по-устойчиво превзема всички освободени от българската общност ниши.

В началото на третото хилядолетие демографската картина на България е следната: общо население – 7 928 001 души, българи – 6 655 210 (83.95 %), турци – 746 664 души (9.41 %), роми – 370 908 души (4.68 %, а според ромските лидери - 14.4 %), други малцинства – 156 119 души (1.96 %).

Ако демографските тенденции не се променят, през 2020 г. ромите ще са приблизително 2 000 000 души, турците – 1 500 000 души, а другите етноси – 1 000 000 души (тук следва да се прибавят и потенциалните имигранти предимно от мюсюлмански държави, които може да са стотици хиляди), а българите ще стигнат обезсърчаващото число 3 780 000 души, много голяма част от които ще са възрастни хора и старци.

**Най-вероятно през 2050 г. българите ще са малцинство в собствената си държава.** Този факт беше предсказан отдавна от учените, но винаги е бил игнориран от политиците и държавниците на България. Ако тази демографска ситуация се запази, през осемдесетте години на XXI век българите като етнос ще изчезнат и държавата ще се състои единствено от роми и турци в съотношение 2 : 1. Това обаче не е всичко: нека не се забравят и темповете, с които нараства населението в страните, разположени на юг и югоизток от България.

Най-песимистичните прогнози сочат, че този процес е резултат на някакъв международен заговор срещу България, за ликвидиране на българския етнос и за заселване на територията на страната с целия ромски етнос, обитаващ Балканския полуостров и Европа. Всъщност дали е така и кой може да потвърди или отхвърли тази теза към настоящия момент? Очевидно само бъдещето може да даде най-верният отговор. Сега можем само да се надяваме, че това е несериозно твърдение на хора с неуравновесен характер.

Едно обаче е сигурно: у нас е налице силно влошена демографска етническа структура, като се очертава тенденция в близките 40-50 години българският етнос катастрофално да намалее; репродуктивните контингенти българи емигрират от страната трайно и невъзвратно; младите поколения българи не сключват бракове и не създават потомство; в противовес на това ромската общност регистрира висока раждаемост и възпроизводство в геометрична прогресия; подобна е демографската ситуация и на югоизток от България, където жизненото пространство с всяка изминала година се стеснява все повече и т.н. Това са все негативни за българския етнос тенденции. Явно е, че **етническата структура ще продължи да се променя в полза на ромското и турското население и в ущърб на българите**, а това вече е факт, достоен за особено внимание от страна на настоящото и бъдещите правителства на България.

#### РЕЗЮМЕ

В статията разглеждат се основните проблеми, възникващи в сфера етнической структури българского населения. Специальное внимание уделяется увеличению быстрыми темпами удельного веса турецкого и особенно цыганского этноса.

**Ключевые слова:** этническая структура, египтяне, турки, болгары, население.

#### РЕЗЮМЕ

У статті розглядаються основні проблеми, що виникають у сфері етнічної структури болгарського населення. Спеціальна увага приділяється збільшенню швидкими темпами питомої ваги турецького та особливо циганського етносу.

**Ключові слова:** етнічна структура, єгиптяни, турки, болгары, населення.

#### SUMMARY

In the article are presented the basic problems which occurs in the field of the ethnic structure of the Bulgarian population. Special attention is paid to the quick growth of the relative share of the Turkish and especially of the Gipsy ethnic group.

**Keywords:** ethnic structure, gypsies, turks, bulgarians, population

#### ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ:

1. Анализ на страните от ABC. [http://www.bcci.bg/bulgarian/ABC\\_analysys\\_text\\_BG.htm](http://www.bcci.bg/bulgarian/ABC_analysys_text_BG.htm)
2. Живков, А. XXI век. Връхлитащият катаклизъм. Сп. НИЕ, бр. 2/1999 г. <http://demos.hit.bg/vek.htm>
3. Иванов, П. Циганска каруца по път незнайно за къде. <http://www.spiralata.net/cigani.html>
4. Славеиков, П. Етнодемографска характеристика на българското население. [http://members.tripod.com/nie\\_montle/nie11\\_01/slaveikov.htm](http://members.tripod.com/nie_montle/nie11_01/slaveikov.htm)
5. Маринов, Ст. Основни тенденции в развитието на населението на България през XX век. <http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx>

УДК 65.290.4

#### СЛУЖБА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА ЯК СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ ТА СУБ'ЄКТ БЕЗПЕКИ

**Франчук В. І.**, кандидат економічних наук, доцент Львівський державний університет внутрішніх справ

**Постановка проблеми.** В умовах розвитку ринкової економіки, появи великої кількості підприємств різної форми власності, посилення проявів недобросовісної конкуренції, недосконалої законодавчої бази, високого рівня тінізації економіки та корупції, криміналізації господарської діяльності, проявів світової кризи, певного відсторонення державних структур від вирішення питань безпеки на рівні підприємництва акціонерні товариства (АТ) змушені приділяти питанням забезпечення економічної безпеки особливу увагу.

Створення у складі АТ підрозділу з економічної безпеки є одним із шляхів вирішення цього питання. Як свідчить вітчизняний та зарубіжний досвід, створюють такий структурний підрозділ великі та середні суб'єкти господарської діяльності. В загальному такий підрозділ називають службою безпеки підприємства. Як правило, служба економічної безпеки (СЕБ) акціонерного товариства є самостійним функціональним структурним підрозділом товариства. У взаємодії з іншими структурними підрозділами, а також зовнішніми суб'єктами державної та недержавної системи безпеки організовує вирішення завдань щодо



протидії загрозам, забезпечення цілісності процесів і об'єктів створюючи тим самим умови для стійкого функціонування і розвитку АТ. Разом з тим ефективність діяльності СЕБ акціонерних товариств залежить від ряду факторів. Особливо на цей процес впливають організаційна форма СЕБ, закріплені за нею і реалізовані видові функції економічної безпеки та взаємодія з правоохоронними органами, а також нормативно-правове забезпечення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми організації та діяльності підрозділів безпеки підприємств розглядаються у значній кількості наукових праць [1, С.64-65; 2, С.109; 3, С. 396-398; 6, С.183; 8 та інші.]. Зокрема досліджуються питання формування організаційної структури служби безпеки, фактори, які впливають на вибір її організаційної форми, функції та правове забезпечення. Разом з тим залишилися молодослідженими питання підходів до формування організаційної структури СЕБ акціонерного товариства, видових функцій економічної безпеки, які реалізуються на підприємстві безпосередньо СЕБ або за її організаційною участю.

Метою дослідження є визначення основних підходів до формування організаційної структури служби економічної безпеки АТ та її основних видових функцій.

Основні результати дослідження. Служба безпеки є системо утворювальним елементом системи безпеки підприємства, її організаційним та виконавчим центром. За оцінками спеціалістів, витрати на створення такої системи та її оптимальне функціонування можуть сягати 25% загальних витрат. [4, С.30]. Практика діяльності деяких фірм у цій галузі демонструє, що на утримання фізичної охорони витрачається до 50%, на технічне забезпечення до 30%, на інші потреби служби безпеки до – 20% коштів, що витрачаються [7].

Проведений аналіз наукових джерел показав, що пропонується значна кількість варіантів організаційних структур служби безпеки підприємства. Разом з тим встановлено, що є два основних підходи до її формування:

1) створення служби безпеки, структура якої зорієнтована на виконання всіх функцій, необхідних для забезпечення економічної безпеки АТ, що делегуються її як структурному підрозділу;

2) створення служби безпеки, структура якої зорієнтована на виконання частини функцій, і для залучення на умовах угоди інших сил безпеки ( ДСО, приватних структур безпеки) для виконання решти функцій, необхідних для забезпечення економічної безпеки АТ у межах функцій, передбачених для неї як структурного підрозділу.

Організаційна структура СБ її кількісний та якісний склад, рівень технічної оснащеності, розміри фінансування та місце в структурі АТ залежать від ряду об'єктивних і суб'єктивних факторів, у тому числі: функцій служби економічної безпеки АТ; рівня прибутковості АТ; величини АТ; особливостей розміщення структурних підрозділів та виробничих потужностей, комунікацій АТ; спеціалізації АТ; рівня криміналізації сегмента ринку, який обслуговує АТ; якості персоналу; рівня конкуренції та використання конкурентними методами недобросовісної конкуренції; міжнародної конкуренції; адміністративного впливу органів державної влади і управління; рівня корупції; можливостей фінансування діяльності служби безпеки; позиції керівників (власників) АТ щодо необхідності організації служби безпеки та її місця у системі економічної безпеки АТ тощо.

Враховуючи наведені вище фактори формується відповідна організаційна та штатна структура цього підрозділу. Організаційно вона може бути представлена у вигляді: департаменту безпеки, управління, служби, відділу тощо.

Правову основу створення та забезпечення діяльності служби безпеки АТ становлять: Конституція України, Кодекс України (Цивільний, Господарський, Кримінальний та ін.), Закони України («Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», «Про захист від недобросовісної конкуренції» та інші), Укази Президента України, Рішення Верховної Ради України, Постанови Кабінету Міністрів України (Постанова КМУ № 611 від 09. 08.1993г. «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці» тощо.). Окремі рішення, накази і розпорядження органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, Статут АТ, накази і розпорядження керівника АТ, які пов'язані з питаннями забезпечення безпеки, концепція безпеки АТ, Положення про службу безпеки АТ та інші внутрішні документи АТ. Разом з тим необхідно відзначити, що законів прямої дії, що регламентують діяльність, права і обов'язок служби безпеки суб'єктів господарської діяльності, на сьогоднішній день в Україні не прийнято.

Відсутність у законодавстві України правових норм, що регулюють діяльність служб безпеки фірм, викликає занепокоєння багатьох спеціалістів, які розуміють, що безконтрольне використання досить делікатних, по суті конспіративних, методів службами безпеки може спричинити негативне ставлення до них громадськості, трудових колективів, зачепити права і гідність громадян України [5, С. 282].

Аналіз практики діяльності акціонерних товариств у Львівській області показав, що вони реалізують функцію економічної безпеки через охоронну діяльність. У зв'язку з цим завдання і функції, які делегує СЕБ, впливають з цієї діяльності. Охорона може здійснюватись як внутрішніми підрозділами АТ (службою безпеки), так і зовнішніми: державними або приватними охоронними структурами. На практиці АТ залучаючи для надання охоронних послуг зовнішніх суб'єктів забезпечення безпеки одночасно можуть використовувати власні можливості.

Разом з тим, проведене опитування керівників акціонерних підприємств і СЕБ свідчить про те, що в сучасних умовах ведення бізнесу існує значна кількість загроз, протидіяти яким методами і засобами охоронної діяльності практично неможливо. Наприклад, на ринку алкогольних напоїв мають місце загрози у формі підробки товарів, недобросовісної конкуренції тощо. Виявити їх та задокументувати, використовуючи можливості і технології охоронної діяльності, практично неможливо. Тому є потреба у використанні технологій детективної та аналітично-пошукової діяльності, технічного захисту інформації. З такою думкою погодилися керівники АТ і СЕБ (рис 1).

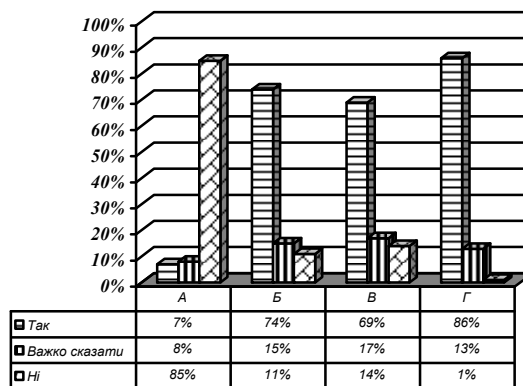


Рис. 1. Потреба СЕБ АТ у використанні технологій детективної та аналітично-пошукової діяльності, технічного захисту інформації для протидії сучасним загрозам

Параметри оцінки: (А - здатність СЕБ протидіяти загрозам через охоронну діяльність; Б - доцільність у проведенні детективної діяльності СЕБ; В - доцільність у проведенні аналітично-пошукової діяльності СЕБ; Г - доцільність у проведенні технічного захисту інформації СЕБ).

Аналізуючи відповіді на питання щодо доцільності використання СЕБ наведених вище видів функцій економічної безпеки було отримано такі результати:

1) на питання, чи здатна СЕБ лише через охоронну діяльність протидіяти сучасним загрозам, особливо протиправного характеру, 85% відповіли «ні»; 8% дали стверджувальну відповідь «так» і 7% респондентів на це питання відповісти однозначно «так» чи «ні» було складно;

2) відповідаючи на питання, чи можна підвищити результативність СЕБ, якщо в її компетенції буде проведення детективної діяльності для протидії загрозам протиправного характеру, 74% відповіли «так»; 15% висловили думку про те, що їм «важко відповісти» і 11% респондентів однозначно дали відповідь «ні». При цьому керівниками АТ і СЕБ детективна діяльність сприймається як діяльність на зразок «цивільної поліції», сутність якої зводиться до виявлення, документування і припинення як внутрішніх, так і зовнішніх загроз протиправного характеру. На їх думку, це значно покращить взаємодію з правоохоронними органами, пришвидшить процес розслідування і розгляду справ у судах тощо. Але для цього обов'язково потрібно прийняти Закон України «Про детективну діяльність»;

3) аналітично-пошукова діяльність сприймається керівниками АТ і СЕБ як діяльність, що спрямована на виявлення загроз стратегічним цілям АТ, у зв'язку з чим 69% відповіли, що такою діяльністю СЕБ повинна займатися; 17% респондентів не могли однозначно визначитися, обравши відповідь

«важко відповісти». При цьому, на їх думку, такий вид діяльності потрібний, але ним повинні займатися в маркетинговій службі; 14% не вважають аналітично-пошукову діяльність предметом діяльності СЕБ, тому відповіли «ні»;

4) на питання, чи доцільно, щоб організація технічного захисту інформації з обмеженим доступом була предметом діяльності СЕБ, 87% респондентів однозначно погодилися, відповівши «так»; 13% не могли заперечити чи погодитися, у зв'язку з чим обрали відповідь «важко відповісти».

Загрози та небезпеки функціонуванню АТ мають, як правило, комплексний характер, отже, і СЕБ також повинна діяти комплексно і системно, виходячи з завдань, що на неї покладені. Служба економічної безпеки АТ, з одного боку, як структурний підрозділ є підсистемою системи економічної безпеки, а з іншого, розглядаючи її як відносно окрему структуру з точки зору системного підходу, СЕБ є системою.

Основною метою діяльності служби економічної безпеки є виключення можливих збитків або упущення вигоди та забезпечення цілісності процесів чи об'єктів і в цілому АТ шляхом протидії загрозам.

У процесі забезпечення економічної безпеки акціонерного підприємства СЕБ взаємодіє практично з усіма суб'єктами і силами підприємства, а також у міру необхідності, з іншими (зовнішніми) суб'єктами і силами системи економічної безпеки.

Важливим аспектом діяльності СЕБ АТ, який суттєво впливає на її ефективність, є взаємодія з державними правоохоронними органами, потреба в якій викликана наступними причинами:

- обмеженість сил і засобів служби безпеки, особливо при протидії нападу і затриманні правопорушників;
- обмеженість джерел інформації про кримінальну ситуацію і особливості дій організованої злочинності;
- складність охорони транспортних перевезень матеріальних цінностей;
- обмеженість інформації про нових працівників фірми і служби безпеки.

Організаційно-правовою основою взаємодії органів внутрішніх справ і СЕБ товариства є: конституційні принципи рівності захисту всіх форм власності; закони України (про міліцію, про оперативно-розшукову діяльність та ін.); угода між МВС України і громадськими об'єднаннями підприємців, споживачів, приватних служб безпеки про взаємодію у сфері безпеки та боротьби зі злочинністю.

У процесі такої взаємодії може здійснюватись, зокрема, обмін інформацією стосовно способів скоєння протиправних діянь та осіб, які перебувають у розшуку та можуть становити певну загрозу, створення системи спільної протидії незаконній діяльності з боку окремих фізичних та юридичних осіб (організація охорони, встановлення сигналізації) тощо. Для мінімізації негативних наслідків появи загроз бізнесу важливу роль відіграє своєчасне й оперативне інформування правоохоронних органів.

Таким чином, пріоритетними напрямками взаємодії СЕБ акціонерних підприємств з правоохоронними органами держави є:

- обмін інформацією про факти і способи вчинення протиправних дій, а також працівників організації, що підозрюються у скоєнні правопорушень;
- розробка і реалізація спільних спеціальних заходів, спрямованих на захист матеріальних цінностей, інформаційних і фінансових ресурсів, керівників, працівників організації та їх сімей;
- робота щодо добору і професійної підготовки кадрів СЕБ;
- спільна перевірка кандидатур на роботу в службу безпеки з використанням інформаційних можливостей міліції про судимість тощо;
- спільна розробка і введення правил про відповідальність персоналу за протиправне використання чи розголошення комерційної таємниці;
- допомога міліції у навчанні і підвищенні кваліфікації працівників служб безпеки.

Досвід зарубіжних країн показує, що служби безпеки підприємств та недержавні структури безпеки тісно взаємодіють між собою, а також з правоохоронними органами держави. Зарубіжні приватні детективи, а також служби безпеки підприємницьких структур мають, як правило, доступ до криміналістичних та оперативних картотек поліції та інших відомостей конфіденційного характеру [6]. В Україні така взаємодія на законодавчому рівні до кінця не врегульована, у зв'язку з чим її рівень залишається невисоким. Незважаючи на це, СЕБ підприємства спрямовує свою діяльність на проведення відповідних профілактичних заходів, запобігання правопорушенням, виявлення та припинення злочинів.

Висновки. Таким чином, у сучасних умовах господарювання АТ доцільно реалізовувати функцію економічної безпеки через власну службу економічної безпеки. Для цього, як свідчать дослідження, необхідно закріпити за СЕБ акціонерного товариства чотири основних видів функцій економічної безпеки: охоронну діяльність; детективну діяльність; аналітично-пошукову діяльність; технічний захист інформації.

Крім цього, з точки зору управління системою економічної безпеки, на СЕБ слід покласти координуючу роль в основних процесах, спрямованих на протидію загрозам та забезпечення цілісності АТ як системи і суб'єкта господарювання.

Для підвищення ефективності діяльності служб економічної безпеки АТ потрібні відповідні Закони України: «Про детективну діяльність»; „Про службу безпеки суб'єктів господарювання” тощо.

Реалізація комплексного підходу щодо удосконалення ефективності діяльності СЕБ сприятиме формуванню необхідних механізмів, які дозволять їй максимально виконувати роль щодо забезпечення економічної безпеки АТ у частині покладених на службу завдань.

**РЕЗЮМЕ**

В статье исследуются подходы к созданию службы экономической безопасности акционерного общества и видовые ее функции.  
**Ключевые слова:** акционерное общество, служба экономической безопасности, видовые функции экономической безопасности.

**РЕЗЮМЕ**

У статті досліджуються підходи до створення служби економічної безпеки акціонерного товариства та видові її функції.  
**Ключові слова:** акціонерне товариство, служба економічної безпеки, видові функції економічної безпеки.

**SUMMARY**

Going near creation of economic security of joint-stock company service and its specific functions is probed in the article.  
**Keywords:** joint-stock company, economic security service, specific functions of economic security.

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

- 1.Безопасность предпринимательской деятельности: учебник / под общей ред. Шарого Л. Д. – М. : „ВК”. – 2005. – 480 с.
- 2.Коноплева И.А. Управление безопасностью и безопасностью бизнеса : учеб. пособие для вузов /И.А. Коноплева, И.А. Богданов/ Под ред. И.А. Коноплевой. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 448 с.
- 3.Крутов В.В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва. – К.: “Фенікс” 2008. – 406с.
- 4.Лошаков А. С. Формирование механизмов обеспечения экономической безопасности организации: дис. на соискание учёной степени канд. экон. наук : 08.00.05 / Лошаков Андрей Сергеевич. М., 2005. – 155 с.
- 5.Ніколаюк С.І., Никифорчук Д.Й. Безпека суб'єктів підприємницької діяльності: курс лекцій /С.І. Ніколаюк, Д.Й. Никифорчук/Серія: Бібліотека оперативного працівника. - К.: КНТ, 2005. - 320с.
- 6.Одинцов А. А. Экономическая и информационная безопасность предпринимательства : учеб. пособие для вузов / А. А. Одинцов. – М. : «Академия», 2006. – 336 с.
- 7.Организационные меры защиты информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.akona.net/stat1.htm>.
- 8.Панин О.П. Служба безопасности и ее роль в обеспечении комплексной защиты предприятия /О.П. Панин/. [электронный ресурс]– Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/node/7509>.

УДК 338.5:622(477)

**МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ РИНКОВОЇ ЦІНИ НА ПРОДУКЦІЮ ГІРНИЧОДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ З УРАХУВАННЯМ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВУГІЛЬНОГО РИНКУ УКРАЇНИ**

**Чернікова Я.В.**, Донецький національний університет

Для України вугільна промисловість є стратегічною галуззю, вугільні підприємства – градо- і навіть регіонотворюючими, а вугілля, відповідно, є стратегічною сировиною країни, значення якої зростає сьогодні в світлі прийдешнього з початку 2009 року підвищення цін на російський газ. А тому всі заходи, що стосуються галузі і що роблять вплив на її розвиток, мають бути ретельно продумані, зважені «за і проти».

Нинішній критичний стан вугільної галузі країни пояснюється багатьма чинниками. Основним чинником є неефективна схема роботи вугільного ринку України. Державні шахти продають вугілля через спеціалізований оптовий ринок. Вартість продажу вугілля для таких шахт встановлюється чиновниками з Мінвуглепрому. При цьому собівартість видобутку вугілля різних шахт може відрізнятися у декілька разів.

В умовах світової кризи вартість вугілля істотно знижується, так з початку кризи ціна впала майже втричі, ставши на рівні з собівартістю його видобутку. У цьому зв'язку актуалізуються питання розробки ефективного механізму формування ринкової ціни на вугільну продукцію гірничодобувних підприємств України.

Розробка науково-методичних рекомендацій з вдосконалення методології ціноутворення на вугільну продукцію можлива на підрунті використання теорії та практики ціноутворення, у розвитку якої значний внесок зробили зарубіжні та вітчизняні вчені та спеціалісти М.М. Гурен, Я.В. Моссаковський, І.К. Салімжанов, Л.М. Рассуждай, Є.М. Братков, Н.В. Алишева, Ю.П. Ященко, В.І. Полтавець. Аналіз їх праць показав, що в економічній теорії та господарській практиці недостатньо опрацьовані питання формування цін на вугілля в умовах вільного ринкового ціноутворення.

Мета роботи – удосконалити механізм формування ціни на вугілля в ринкових умовах господарювання, з врахуванням особливостей функціонування вугільного ринку України.

Вугільна промисловість покриває зростаючу потребу в паливі таких споживачів, як енергетика, чорна металургія, комунально-побутовий сектор, населення й ін. Вугілля як паливо характеризується рядом очевидних переваг: величезні запаси, простота зберігання, транспортування й використання в побуті, можливість вирішити проблеми високої ефективності й екологічності на більшості ТЕС. Ці переваги дозволять йому зберегти своє положення, щонайменше, до 2030-2050 р. і далі, якщо не будуть знайдені інші ефективні рішення проблем нетрадиційної енергетики.

Отже, вугілля - це найбільш забезпечений розвіданими і промисловими запасами паливний ресурс, який всі провідні країни світу використовують для зміцнення національної енергетики.

Як відомо, енергетичні ресурси – основа економічної безпеки та політичної незалежності держави. Незважаючи на це, в Україні продовжує формуватися негативний імідж відношення до вугільної галузі. Спостерігається повільна адаптація її до ринкових умов господарювання, що виявляється перш за все в зниженні темпів реформування управління, приватизації, відсутності ефективної цінової політики. У зв'язку з цим по ряду економічних, фінансових, технічних і соціальних причин галузь знаходиться у важкому фінансовому положенні. Всі заходи, які здійснює уряд, не змогли вивести вугільну промисловість України з глибокої кризи, в якій вона перебуває вже більш ніж десять років, а рівень енергетичної безпеки постійно знижується.

В 2009 році вугледобувними підприємствами України було видобуто 72,3 млн. тонн вугілля, що на 5,5 млн. тонн (на 7,1%) – менше показника за аналогічний період 2008 року, у тому числі енергетичного вугілля – 46,5 млн. тонн, а об'єм коксівного вугілля склав 25,8 млн. тонн [1].

Україна забезпечує свої потреби власними енергоресурсами не більш, ніж на 45%, хоча має великий потенціал. Необхідно вказати, що жодна країна миру не буде свою енергетичну стратегію на імпортному паливі, ігноруючи власні енергоносії. Для України ця проблема надзвичайно складна. Від її вірного рішення залежить у майбутньому енергетична безпека нашої країни; бездіяльність у цій сфері приведе до того, що через 15 років наша країна буде змушена імпортувати всю необхідну їй енергію. Для того, щоб уникнути такої долі, варто зменшити обсяг споживання природного газу з одночасним збільшенням обсягу її частки споживання вугілля й продуктів його переробки. Це дозволить знизити зовнішню залежність України від поставок

"блакитного" палива й вирішити ряд соціально-економічних проблем.

В умовах розвитку ринкових відносин для обслуговування процесу купівлі-продажу об'єктивно виникає необхідність регульованої лібералізації цін на вугільну продукцію і заміни адміністративного механізму ціноутворення на ринковий механізм. Основною рисою ринкової системи ціноутворення на вугільну продукцію є не встановлення цін, як це було при планово-адміністративній системі, а їх формування виходячи з цінних чинників. Так, не можна не погодитися з думкою авторів статті [2; с. 123], що основні цінні фактори можна звести у наступні групи:

- пропозиції – кількість і ціна факторів виробництва, необхідний рівень прибутковості (рентабельності) підприємства;
- попиту – купівельна спроможність, цінність вугільної продукції для споживачів;
- співвідношення цін на альтернативні види палива (газ, топковий мазут), внутрішніх цін і цін світового ринку;
- методів державного регулювання – державна підтримка, митні збори, амортизаційні пільги, транспортні пільги, фінансово-кредитні пільги.

Проте процес ринкового ціноутворення в гірничодобувній галузі стримується умовами які склалися на самому ринку вугільної продукції та у країні в цілому. В Україні ринок вугілля має низку відхилень від нормального конкурентного ринку та характеризується наступними особливостями, що негативно впливають на формування ринкової ціни на продукцію вугільних підприємств.

- Так, гірничодобувна галузь промисловості характеризується наявністю великої кількості однотипних підприємств, які добувають продукції однакового призначення. Причому кожне з цих підприємств працює у різних гірничо-геологічних та кліматичних умовах. Вони мають різні за розміром запаси корисних копалин, потужності пластів, що розробляють, різну глибину розробки. Як наслідок, суттєві різниці в витратах виробництва конкретних підприємств на видобуток практичної однакової продукції [3; с. 395].
- Підприємства гірничодобувної промисловості розробляють не поновні запаси корисних копалин. У міру виїмки запасів необхідно витрачати матеріальні, трудові і грошові ресурси для пошуку і розвідки нових родовищ корисних копалин, які розташовані частіше вже в більш віддалених районах і таких, що мають складні умови залягання. Все це призводить до додаткових витрат або їх зростанню і як наслідок до ускладнення формування ціни на гірничу продукцію [3; с. 396].
- В Україні на ринку вугільної продукції діє велика кількість виробників, споживачів та посередників. На перший погляд можна зробити висновок, що це ринок чистої конкуренції, але тільки на перший погляд, бо глибше бачимо, що на ньому діє певна кількість привілейованих шахт з кращими над усіма технічним озброєнням, гірничо-геологічними умовами видобутку вугілля, кращими якісними характеристиками вугілля, а також зі зручним географічним розташуванням; також окремі види вугільної продукції можуть постачатися невеликою кількістю шахт. Крім того, вугільний ринок не є повністю прозорим завдяки невизначеності обсягів пропозиції та попиту окремих видів продукції, відсутності вірогідної цінової інформації. Викладені обставини свідчать про те, що ринку вугільної продукції більш притаманна не чиста, а монополістична конкуренція, яка припускає контроль над цінами та дозволяє вести політику цін всім учасникам ринку.
- Негативно на процес формування ціни на вугілля впливають посередники. Дуже часто вугільна продукція перш ніж потрапити до свого безпосереднього споживача, проходить великий ланцюг посередників, в результаті чого ціна виявляється суттєво завищеною [4; с. 182]. Аналіз показує, що на ринку вугільної продукції її виробники, у відмінності від посередників і споживачів, не ведуть активної цінової політики і погоджуються на встановлення договірних цін, що диктуються покупцями без належного урахування реальної цінності вугільної продукції.
- Однією з проблем успішного реформування галузі продовжує залишатися недосконалість системи державної підтримки вуглевидобувних підприємств. Порядок держпідтримки постійно уточнювався, але його основний принцип – розподіл засобів на часткове покриття витрат за собівартістю пропорційно збиткам шахт – зберігся. Це абсолютно не стимулює пошук резервів, підтримує прагнення зберегти збитковість, аби мати право на держпідтримку, і поліпшенню показників галузі не сприяє. Нерідка засоби спрямовують на інші цілі: погашення боргів минулих років по заробітній платі, за кредити, за використану електроенергію [5]. Таким чином, така система не гарантована від суб'єктивізму при визначенні об'єктів і розмірів державного фінансування, блокує стимули до поліпшення роботи, перешкоджає припливу в галузь приватного капіталу [6; с. 14].
- В Україні формування цін на вугільну продукцію законодавчо не врегульоване, а підзаконні акти, часто лише погіршують ситуацію. Єдиним документом є Закон України «Про ціни і ціноутворення», проте він має узагальнений характер, не враховує специфіки вугільної галузі і не може служити керівництвом для вуглевидобувних підприємств при формуванні цін на продукцію, що випускається. Як приклад, можна розглянути ситуацію, коли по рекомендаціях Меморандуму взаєморозуміння між Кабінетом Міністрів і підприємствами гірничо-металургійного комплексу (листопад 2008 р.) ціни на вугільну продукцію стали встановлювати виходячи з рівня ціни квадратної заготовки українського виробництва на зовнішньому ринку. А в результаті в кінці 2008-го - початку 2009-го рр. різко знизилися ціни коксівного вугілля на внутрішньому ринку, об'єми його реалізації і видобутку [5].
- В країні існує дуже велика проблема пов'язана з ринком постачання обладнання та матеріалів. Так головними постачальниками обладнання є недержавні підприємства – не виробники цієї продукції, а фактично посередники, які реалізують товарно-матеріальні цінності за завищеними цінами. Таким чином, ринок постачання устаткування є монополізованим крупними посередницькими структурами, які своєю діяльністю постійно збільшують собівартість вугільної продукції, а це, як відомо, сприяє збільшенню збитків і як наслідок, призводить більшість шахт до банкрутства.
- Через те, що шахти в основному знаходяться у державній власності та одержують державну фінансову підтримку своєї діяльності, держава має право також втручатись в процеси формування цін на вугільну продукцію.
- Ще одна негативна обставина існування компанії «Вугілля України», яка зараз на монополічних умовах виконує функції оператора вугільного ринку [7]. За власною думкою, «Вугілля України» виконує функцію регуляції ринку вугільної продукції, забезпечує фінансове балансування галузі шляхом формування оптимальної ціни на вугілля, яке реалізується споживачам. Проте, фактично це відбувається незаконно. Немає жодного нормативного документа, який надавав би компанії права бути оператором і здійснювати регуляцію згаданого ринку [8].

Наведені дані дають підстави для висновку про те, що і ринок збуту вугільної продукції, і ринок постачання обладнання фактично монополізовані крупними посередницькими структурами. Механізм ціноутворення на вугільну продукцію не відповідає ринковим принципам, продовжує зростати диспаритет в динаміці цін на вугілля і гірничошахтне устаткування та матеріально-технічні ресурси для видобутку вугілля. Існуючий низький рівень цін не забезпечує покриття навіть поточних витрат на виробництво, подальший розвиток шахт, штучно поглиблює їх збитковість, створює хибне уявлення про не конкурентоспроможність вуглевидобувних підприємств.

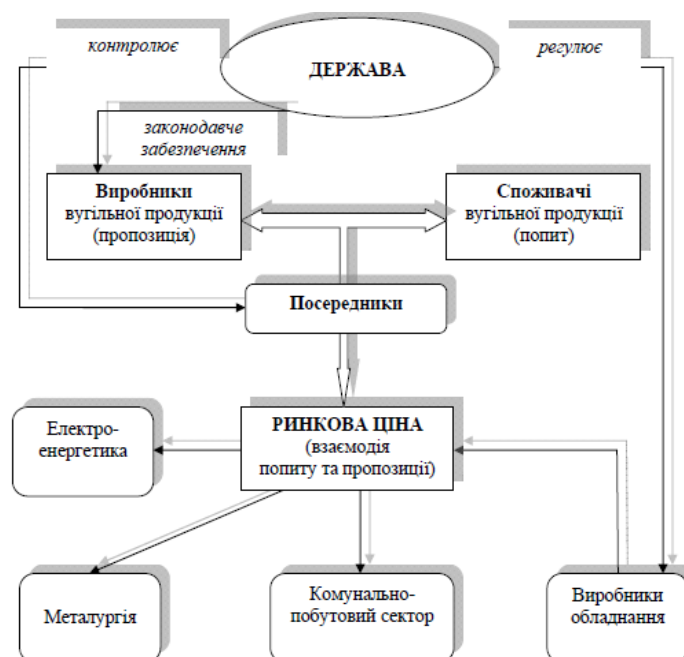


Рис. 1. Механізм формування ціни на вугільну продукцію в ринкових умовах господарювання

На міжгалузевому ринку працює, досить проста замкнена схема: вугільна промисловість (вугілля за заниженою ціною) – металургійна промисловість (експорт металу), електроенергетика – машинобудування (обладнання за завищеною ціною) – вугільна промисловість. Збитки державних підприємств відшкодовуються за рахунок Державного бюджету, а якщо ні – то сприяють накопиченню боргів підприємства, з метою подальшої його приватизації за борги. Бюджетні кошти використовуються неефективно, їх об'єм недостатній для забезпечення позитивних зрушень в галузі. Відсутні дієві механізми і стимули для підвищення ефективності роботи вугільних підприємств державної форми власності.

Нами удосконалено механізм формування ціни на вугільну продукцію в ринкових умовах господарювання, який дозволить запобігти негативному впливу перерахованих умов і особливостей ціноутворення на ринку вугільної продукції (рис. 1). Як відомо, ринкова ціна визначається взаємодією попиту і пропозиції між собою, без будь-якого впливу на цей процес держави. Такі вихідні позиції при формуванні ціни і процесу ціноутворення є найбільш визнаними в сучасній ринковій економіці та незмінними за умов нормального конкурентного ринку [9; с. 9]. Проте, виходячи з того, що вугільна промисловість є однією з базових для економіки України, від стабільності якої залежить робота суміжних базових галузей – електроенергетики і металургії, а також забезпечення паливом і енергією комунально-побутового сектора країни, держава не може повністю відсторонитися від існуючих проблем в діяльності цієї галузі, та процесів ціноутворення зокрема.

Тому роль держави повинна полягати в дієвому законодавчому забезпеченні галузі, в контролі за діяльністю багаточисельних посередників, а також в регулюванні діяльності підприємств виробників обладнання для шахт з метою демонополізації ринку гірничошахтного устаткування. Оскільки ціна формуватиметься ринковим шляхом на основі попиту і пропозиції, то вона через деякий час зможе виконувати одну зі своїх ринкових функцій – кумулятивну: тобто за допомогою ціни суб'єкт господарювання зможе впливати на процес кількісного збільшення споживачів своєї продукції або орієнтуватися на певний шар споживачів [10; с. 125].

Таким чином, дія даної функції дозволить усунути одну з проблем, що нині існує, наявність на ринку вугільної продукції монопольного оператора компанії «Вугілля України», яка незаконно, за власною ініціативою забезпечує фінансове балансування галузі шляхом формування оптимальної ціни на вугілля, яке реалізується споживачам. Ринкова ціна самостійно сформує коло споживачів вугільної продукції, та допоможе вугільному ринку стати більш прозорим та наблизитися до умов досконалого конкурентного ринку.

**РЕЗЮМЕ**

В статті рассмотрены особенности функционирования угольного рынка Украины. Усовершенствовано механизм формирования цены на уголь в рыночных условиях хозяйствования, с учетом особенностей сложившихся на рынке.

**Ключевые слова:** горнодобывающая отрасль, уголь, рыночная цена, рынок угольной продукции, условия функционирования, механизм.

**РЕЗЮМЕ**

В статті розглянуто особливості функціонування вугільного ринку України. Удосконалено механізм формування ціни на вугілля в ринкових умовах господарювання, з врахуванням особливостей, що склалися на ринку.

**Ключові слова:** гірничодобувна галузь, вугілля, ринкова ціна, ринок вугільної продукції, умови функціонування, механізм.

**SUMMARY**

The features of functioning of coal market of Ukraine are considered in the article. Improved mechanism of forming of price on coal in the market conditions of management, taking into account the features of folded at the market.

**Keywords:** mining industry, coal, market price, market of coal products, operating conditions, mechanism.

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Інформаційно-аналітичний звіт про розвиток вугільної промисловості України у 2009 році [Електронний ресурс]: Міністерство вугільної промисловості. – Режим доступу: [http://www.mvp.gov.ua/mvp/control/uk/publish/category?cat\\_id=52294](http://www.mvp.gov.ua/mvp/control/uk/publish/category?cat_id=52294)
2. Рассуждай Л.Н. Ценообразование на угольную продукцию на основе взаимовыгодных отношений между шахтами и

- теплоелектростанціями [текст] / Л.Н. Рассуждай, Е.Н. Братков, В.В. Цыкарева // Економіка промисловості. – 2002. – № 2 (16). – С. 123-128.
3. Моссаковский Я.В. Экономика горной промышленности: Учебник для вузов. [текст] / Я.В. Моссаковский. – М.: Издательство Московского государственного горного университета, 2004. – 525 с.: ил.
4. Рассуждай Л.Н. Методологические положения по совершенствованию цен на коксующиеся угли на основе взаимовыгодных отношений между производителями и потребителями угольной продукции [текст] / Л.Н. Рассуждай, Е.Н. Братков, Н.В. Алышева // Экономика промисловості. – 2003. – № 1 (19). – С. 181-187.
5. Угольная промышленность Украины: факты, цифры, перспективы [Электронный ресурс]: Еженедельник 2000 – Режим доступа: <http://2000.net.ua/2000/derzhava/ekonomika/66995>
6. Полтавец В.И. Альтернативы реформирования угольной промышленности Украины [текст] / В.И. Полтавец, Б.А. Грядущий, Г.Л. Майдуков // Уголь. – 2008. – № 7. – С. 10-16.
7. Стратегическая цель – возрождение углепрома [Электронный ресурс]: Международный деловой журнал "Инвест-Украина" №3 (42). – 2010. – Режим доступа: <http://investukr.com.ua/get-news/405/>
8. АМКУ против монополизации угольного рынка [Электронный ресурс]: E-Finance – Режим доступа: <http://e-finance.com.ua/ru/commodities/2008/03/27/>
9. Ляшенко О.Ф. Особливості умов формування ринкових цін на енергетичне вугілля для ТЕС [текст] / О.Ф. Ляшенко // Уголь України. – 2007. – № 6. – С. 9-10.
10. Чернікова Яна. Теоретичні основи функцій ціни та системи цін в умовах ринкової економіки [текст] / Яна Чернікова // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – Тернопіль: Видавництво Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2010. – Вип. 7. – С. 124-128.

УДК 330.142: 330.356.2/4

### ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Щетініна О.К., зав. кафедри вищої і прикладної математики ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського

Палагута К.О., доцент кафедри інформаційних систем і технологій управління ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського

В умовах інформаційної економіки, економіки знань інтелектуальний капітал є найважливішим фактором економічного зростання, соціального розвитку суспільства. В інформаційній економіці на відміну від попереднього періоду вирішальним фактором розвитку є не матеріально-речовинний і фінансовий капітал, а інтелектуальний капітал. Вирішення проблем розвитку інноваційної економіки потребує поглиблення знань про високі, наукоємні та інформаційні технології, управління інтелектуальним потенціалом персоналу, економічну сутність інтелектуального капіталу, особливості його формування, відтворення та використання, інструменти і методи ефективного управління інтелектуальним капіталом на всіх рівнях економіки – мікрорівні, мезорівні та макрорівні.

Теоретичні і методологічні проблеми формування, накопичення, ефективного використання інтелектуального капіталу досліджувалися у наукових працях багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Серед них: Г. Беккер, Л.С. Бляхман, Е. Брукінг, О. Бутрик-Сіверський, К. Віг, Дж. Гелбрейт, З.А. Грандберг, П. Дракер, Л. Едвінсон, В.Л. Іноземцев, О. Кендіхов, Д. Клейн, М.Д. Кондратьєв, Л.І. Лукічева, Х. Мак-Дональд, М. Мелоун, О.Ф. Морозов, М. Полані, Л. Прусак, Н. Ромер, П. Салліван, К. Свейбі, М.І. Скаржинський, Р. Солоу, П. Страссман, Т. Стюарт, В.О. Супрун, І. Хіроякі, Т. Шульц, Й. Шумпетер та інші. Разом з тим, проблеми оцінки і управління інтелектуальним капіталом ще далеко не вирішені.

Метою статті є аналіз методів оцінки інтелектуального капіталу на макрорівні, аналіз можливостей застосування різних методів для оцінки інтелектуального капіталу підприємств України.

Існують різні визначення поняття «інтелектуальний капітал». Зокрема, «інтелектуальний капітал – це капітал, створений людським і / або машинним інтелектом і представлений інтелектуальними ресурсами, але тільки тими, що здатні створювати нову вартість» [1, с. 40]. Професор Морозов О.Ф. дає таке визначення: «Інтелектуальний капітал – це економічні відносини з приводу відтворення і відчуження результатів інтелектуальної (креативної) діяльності, що виникають між носіями інтелектуальних здібностей, що приймають форму інтелектуальної власності, та її потенційними споживачами» [2, с. 40]. Більш детальне визначення надала Супрун В.О.: «с економічної точки зрення інтелектуальний капітал представляє собою сукупність знань, навчов, уменій человека, его мобильности (способности к восприятию новой информации, обучению, переподготовке, адаптации к новым условиям) и способности к творчеству (как уникальной деятельности человека), обеспечивающих возможность создания продукта в процессе движения интеллектуального капитала и нематериального потенциала общества, в том числе и в виде нематериальных активов» [3, с. 102].

На теперішній час більшість науковців у структурі інтелектуального капіталу виділяють такі складові, як людський капітал, організаційний капітал і клієнтський або споживацький капітал, між якими існують зв'язки. Людський капітал – частина інтелектуального капіталу, що має безпосереднє відношення до людей, персоналу підприємства, важливий при проведенні інновацій і оновленні, не є власністю підприємства. Організаційний капітал – процедури, технології, системи управління, технічне та програмне забезпечення, оргструктура, патенти і торговельні знаки, це організаційні можливості підприємства відповідати потребам ринку. Організаційний капітал надає можливість використовувати людський капітал у організаційних системах, у більшому ступені є власністю підприємства. Споживацький або клієнтський капітал складається із тривалих зв'язків з клієнтами і споживачами персоналу підприємства. Загальна структура інтелектуального капіталу подана на рисунку 1.

Слід відмітити, що проблемам оцінки і управління інтелектуальним капіталом на мікрорівні – рівні підприємств присвячена значна кількість праць науковців-економістів, ці проблеми також вирішуються у багатьох практичних розробках. Складність оцінки інтелектуального капіталу пов'язана з такими факторами:

- Невизначеність як основна властивість процесу створення нового знання, коли цінність нового знання не пов'язана з досвідом і попередніми подіями, стає відомою лише після застосування нового знання на практиці.
- Можливість копіювання знань як елементів інтелектуального капіталу з мінімальними витратами для імітаторів, що знижує вартість капіталу для первинного володаря.
- Неліквідність компонентів інтелектуального капіталу, пов'язана, в першу чергу, із відсутністю ліквідних ринків інтелектуального капіталу.
- Інтелектуальний капітал характеризується значними неповернутими втратами, що є причиною підвищеного ризику.
- Взаємозалежність, взаємопов'язаність між собою компонентів інтелектуального капіталу призводить до того, що загальна вартість інтелектуального капіталу перевищує вартість окремих його елементів.

На теперішній час для оцінки інтелектуального капіталу використовуються різні інструменти і методи, зокрема такі, як:

вартісна модель визначення інтелектуального капіталу;  
 коефіцієнт Тобіна – вимірює інтелектуальний капітал як відношення між ринковою і обліковою (балансовою) вартістю підприємства [4, 5];  
 метод визначення розрахункової вартості нематеріальних активів (CIV) (аналогічний розрахунку вартості торгівельної марки);  
 модель визначення доходу від капіталу знань КСЕ;  
 критеріальна оцінка людського капіталу;  
 критеріальна оцінка споживацького капіталу [5];  
 методологія обліку для обчислення і розподілення вартості інтелектуального капіталу між п'ятьма видами активів: активами; навичками і неявними знаннями; колективними цінностями і нормами; технологіями і явними знаннями; основними і управлінськими процесами (The Value Explorer™) [6] та ін.

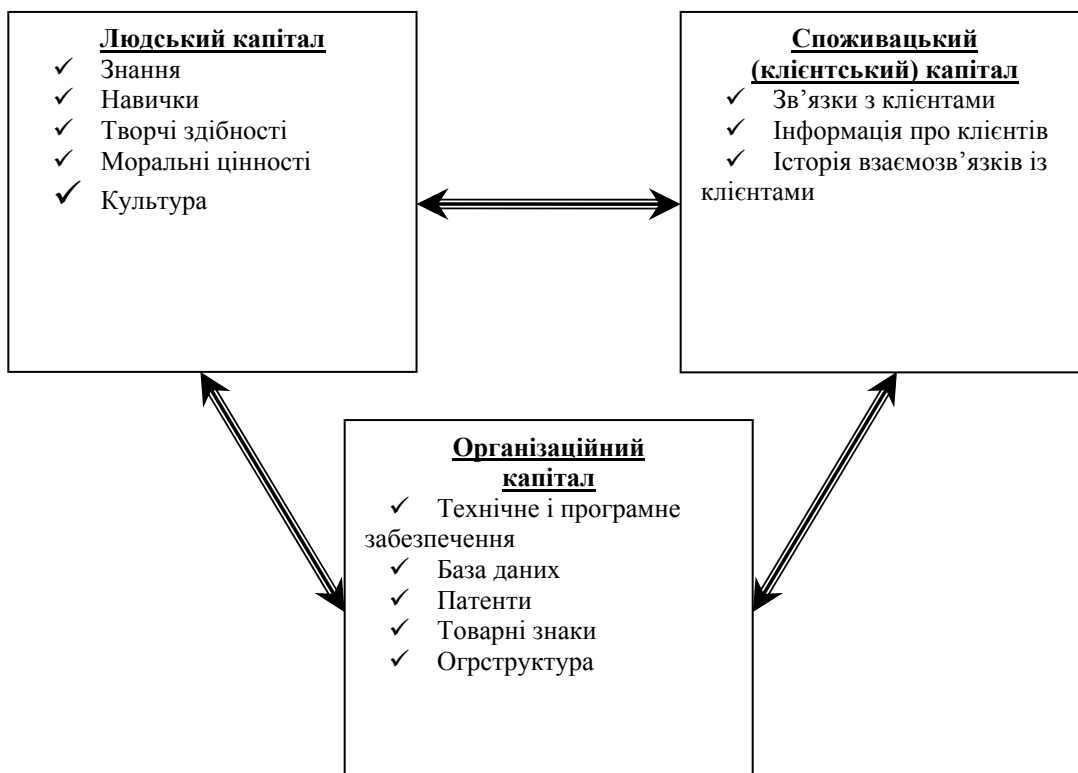


Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу

Часто у різних літературних джерелах [6, 7] використовується вартісна модель визначення інтелектуального капіталу як виміру інтелектуальних переваг підприємства, згідно з якою вартість інтелектуального капіталу визначається за формулою:

$$V_{ИК} = V_K - (V_A - V_{HMA}), \quad (1)$$

де  $V_{ИК}$  – вартість інтелектуального капіталу;

$V_K$  – ринкова вартість компанії;

$V_A$  – вартість активів компанії;

$V_{HMA}$  – вартість нематеріальних активів.

Найбільш популярним інструментом оцінки інтелектуального капіталу на теперішній час є коефіцієнт, запропонований лауреатом Нобелівської премії в області економіки Джеймсом Тобіном [5]. Тобін запропонував порівнювати ринкову вартість фондів підприємства з вартістю їх заміни. Коефіцієнт Тобіна не був призначений для вимірювання інтелектуального капіталу. Однак, значення коефіцієнту, що значно перевищує одиницю, відображають ефективність вкладень у людський капітал та новітні технології.

Застосування як вартісної моделі визначення інтелектуального капіталу, так і коефіцієнта Тобіна на практиці, зокрема в реаліях української економіки, ускладнюється практичною неможливістю визначення реальної ринкової вартості підприємства. Це пов'язано з нерозвиненістю фондового ринку, дією непрозорих, часто корупційних схем продажу підприємств. За цих умов вважати вартість продажу підприємства об'єктивною, такою, що характеризує у тому числі і інтелектуальний капітал, неможливо.

Недостатньо проробленими є також питання визначення і відображення в обліку нематеріальних активів, об'єктів інтелектуальної власності як складових інтелектуального капіталу. Облік нематеріальних активів ведеться у відповідності до «Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» [8]. Спірними, на нашу думку, є положення стандарту, згідно яких не визнаються матеріальними активами, а підлягають відображенню в обліку в складі витрат звітного періоду витрати

на дослідження, на підготовку і перепідготовку кадрів, на реорганізацію підприємства та інші витрати, що безпосередньо формують інтелектуальний капітал підприємства, створюють нематеріальні активи підприємства. Те, що зараз нематеріальні активи обліковуються по первісній вартості їх придбання або створення не дає можливість оцінити їх участь у формуванні додаткової вартості.

Оригінальний спосіб оцінки матеріальних активів розроблено групою дослідників під керівництвом Томаса Паркінсона [5]. Розрахункова вартість нематеріальних активів (CIV – calculated intangible value) визначається згідно з цим методом за таким алгоритмом:

1. Визначається середній операційний дохід (ЕВІТ) за три роки.
2. Визначається на основі балансів за три роки середня вартість матеріальних активів.
3. Розраховується рентабельність матеріальних активів (ROA) шляхом ділення середніх доходів на середні матеріальні активи.
4. Визначається середньогалузева рентабельність матеріальних активів за аналогічний період часу.
5. Визначається «зайвий» або «надлишковий» прибуток шляхом віднімання з середнього операційного доходу (крок 1) добутку середньої вартості матеріальних активів (крок 2) на середньогалузеву рентабельність (крок 4).
6. Визначається середня ставка податку за три роки. Надлишковий прибуток зменшується на податок – це премія, отримана завдяки використанню нематеріальних фондів.
7. Чиста поточна вартість нематеріальних фондів визначається шляхом ділення результату, отриманого на кроці 6, на прийнятну ставку дисконтування.

Метод CIV надає можливість визначити зв'язок між вартістю нематеріальних активів підприємства і можливістю виробляти і отримувати знання, порівнювати між собою різні підприємства певної галузі. Разом з тим, метод має певні недоліки, зокрема:

- Не може бути використаний для підприємств, що не мають аналогів.
- Не застосовується до підприємств, що не мають прибутку.

Для українських підприємств застосування даного методу ускладнюється також відсутністю достовірної статистичної інформації по галузях економіки, у тому числі щодо середньогалузевої рентабельності.

Модель визначення доходу від капіталу знань КСЕ (Knowledge Capital Earnings) розробив професор Нью-Йоркського університету Барух Лев. Модель ґрунтується на таких положеннях:

- Існують три джерела формування доходу – фізичні, фінансові, невловимі.
- Усе, що не відноситься до фізичних і матеріальних активів, пов'язано зі знаннями і відповідно з активами знань.
- На відміну від матеріальних фізичних і фінансових активів, невловимі активи не можуть обліковуватися агрегованими сумами грошей, витрачених на придбання, оскільки не існує транс акційного ринку для даних активів.

Сутність методу полягає у розподіленні прибутку між активами, що генерують дохід. Б. Лев запропонував новаторський підхід до оцінки знань і ідей, відповідно до якого «капітал знаний компанії может быть рассчитан как разность нормализованных доходов и суммы материальных и финансовых активов, поделенная на ставку дисконтирования интеллектуального капитала» [9, с. 225]. Розрахунок вартості інтелектуального капіталу виконується за формулою:

$$V_{ИК} = \frac{P_H}{S_D} - \frac{P_{НФА}}{S_D}, \quad (2)$$

де  $P_H$  – нормований прибуток;

$S_D$  – ставка дисконтування інтелектуального капіталу;

$P_{НФА}$  – прибуток матеріальних і фінансових активів.

Перевагами даної моделі є відображення вкладу невловимих активів у формування виручки, відсутність необхідності компаній – аналогів, використання публічної, відносно доступної інформації.

Модель КСЕ має такі недоліки:

- Використання аналітичних прогнозів і, відповідно, вплив суб'єктивних оцінок.
- Модель не враховує синергетичний ефект від використання трьох джерел формування доходу.
- Складність визначення ставки дисконтування для капіталу знань.

На основі аналізу вартісних оцінок інтелектуального капіталу можна зробити висновок, що найбільш прийнятний, на нашу думку, є метод CIV.

Для оцінки людського та споживацького капіталу, як складових інтелектуального капіталу, застосовувати вартісні показники практично неможливо. Слід погодитися з думкою Іноземцева В.Л., що на теперішній час «происходит сложное переплетение различных по своей природе оценок. Как отдельные материальные блага, так и способности человека, представленные в виде «интеллектуального капитала», а в последнее время во все возрастающей степени и социальные институты оцениваются в привычной денежной форме, не обладая при этом той стоимостью, которая всегда считалась содержанием таковой» [4, с. 349]. Оцінка людського капіталу може здійснюватися за різними критеріями, зокрема такими:

– Аналіз інноваційної активності. Оскільки результатом застосування нових знань є новизна, одним з критеріїв ефективності людського капіталу може бути частка нових виробів і послуг у загальному обсязі продажів. Аналіз динаміки даного показника дає уяву про ефективність використання людського капіталу підприємства.

- Аналіз трудового стажу, досвіду, кадрів.
- Аналіз рівня освіти персоналу, розвитку нових технологічних навичок, підвищення кваліфікації.
- Аналіз рівня задоволення співробітників роботою, умовами праці, культурою підприємства.
- Аналіз використання робочого часу.

Оцінка споживацького капіталу також виконується переважно із застосуванням поєднання кількісних і якісних методів. Це визначення долі постійних клієнтів у доході підприємства, аналіз динаміки цього показника, аналіз задоволеності споживачів, аналіз ринку тощо.

Важливою складовою управління інтелектуальним капіталом є також постійний моніторинг структурного капіталу, у першу чергу банку знань. Для цієї мети може використовуватися, наприклад, оціночна матриця У. Енсона, за допомогою якої з використанням двадцяти показників можна оцінити кожний інтелектуальний актив підприємства.

Оцінка інтелектуального капіталу може виконуватися також із застосуванням методу The Value Explorer, побудованому на основі ідентифікації ключових компетенцій як стратегічно важливих складових інтелектуального капіталу підприємства. Сутність методу полягає у проведенні оцінки вартості з використанням опитувань за рахунок визначення доданої вартості,



конкурентоспроможності, потенціалу, сталості і надійності кожної з виділених ключових компонент, проведенні фінансової оцінки інтелектуального капіталу шляхом розподілення частки прибутку підприємства по ключовим компетенціям, розробці плану заходів для менеджменту по удосконаленню управління інтелектуальним капіталом. До недоліків методу слід віднести складність, неможливість однозначного визначення ключових компетенцій, наявність суб'єктивних підходів.

Висновки.

Розглянуто різні методи оцінки інтелектуального капіталу підприємства: вартісна модель, коефіцієнт Тобіна, метод визначення розрахункової вартості нематеріальних активів (CIV), модель визначення доходу від капіталу знань КСЕ, критеріальні оцінки людського та споживачього капіталів, метод The Value Explorer, відмічені сильні та слабкі сторони кожного з методів.

Для оцінки інтелектуального капіталу українських підприємств найбільш доцільно використовувати вартісну модель, метод CIV і критеріальні методи.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку є розробка нових методів оцінки інтелектуального капіталу, що ґрунтуються на українських економічних реаліях.

#### РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрена структура интеллектуального капитала, проанализированы различные методы оценки интеллектуального капитала, возможности применения разных методов для оценки интеллектуального капитала предприятий Украины.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, структура интеллектуального капитала, оценка интеллектуального капитала.

#### РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто структуру інтелектуального капіталу, проаналізовані різні методи оцінки інтелектуального капіталу, можливості застосування різних методів для оцінки інтелектуального капіталу підприємств України.

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, структура інтелектуального капіталу, оцінка інтелектуального капіталу.

#### SUMMARY

In the article the structure of the intellectual capital is considered, methods of an estimation of the intellectual capital, possibility of application of different methods for estimation of the intellectual capital of the enterprises of Ukraine are analysed.

**Keywords:** the intellectual capital, structure of the intellectual capital, an estimation of the intellectual capital.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 1.Кендюхов О.В. Интеллектуальный капитал предприятия: методология формирования механизма управления: Монография / НАН Украины; Институт экономики промышленности; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП, 2006. – 307 с.
- 2.Морозов О.Ф. Цена думки – интеллектуальный капитал: Монография. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 352 с.
- 3.Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. – М.: КомКнига, 2006. – 192 с.
- 4.Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества: постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. – М.: АCADEMIA, Наука, 1998. – 639 с.
- 5.Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Пер. с англ. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
- 6.Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: [учеб. пособие] / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2007. – 552 с.
- 7.Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие. Под ред. д.э.н. проф. Гапоненко А.Л., д.э.н. Орловой Т.М. – М.: Издательский Дом «Социальные отношения», 2003. – 184 с.
- 8.Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи». Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 18 жовтня 1999 р. № 242. Зареєстровано і Міністерстві юстиції України 2 листопада 1999 р. № 750/4043. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: < <http://zakon.rada.gov.ua> >
- 9.Харрингтон Дж., Воул Ф. Совершенство управления знаниями / Пер. с англ. А.Л. Раскина; под науч. ред. А.Б. Болдина. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2008. – 272 с.

УДК 330.342.146

### СУТНІСТЬ ПРОЦЕСУ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Щетинська Я.В., к.е.н., ст. викл.

Нагромаджений досвід трансформації економіки свідчить про складність, тривалість і високі соціальні витрати переходу до ринкової економіки. Більшість пострадянських країн з перехідною економікою за сімнадцятирічний період не тільки не перевершили, а й не досягли дореформених показників рівня життя. Незавершеність процесу соціально-економічних реформ та їх недостатня соціальна результативність зумовили підвищення інтересу до дослідження довгострокових чинників сталого соціально-орієнтованого економічного зростання. Це відповідає загальносвітовим тенденціям, що підтверджують неможливість переходу до сталих темпів економічного розвитку без створення основ для такого ж сталого соціального розвитку. Крім того в останні двадцять років в більшості розвинутих країн світу якість життя людини почала займати пріоритетне місце як об'єкт в державному регулюванні та політиці. Заходи з розвитку людини та якості його життя реалізуються відповідно до концепції людського розвитку та цілей розвитку тисячоліття ООН [1]. Це можливо тільки в умовах соціалізації економічних суспільних процесів, відносин та розбудови соціальної економіки і громадянського суспільства, що регламентується Конституцією України [2] та потребує пріоритет її розвитку в напрямку євроінтеграції.

Незважаючи на певний розвиток теорії і практики соціальної економіки в Україні існують різноманітні уявлення щодо сутності, ролі та місця соціалізації в процесі трансформації економіки, що має пряме відношення до з'ясування соціальної економіки.

Метою данної статті є аналіз теоретичної і практичної бази процесу соціалізації та соціальної економіки.

Соціалізація є поняттям, яке пов'язане з питанням соціальної економіки завдяки процесу еволюції та соціальної трансформації перехідної економіки. Соціалізація економіки стала спеціальним об'єктом розгляду відносно недавно, хоча існує з моменту перших кроків розвитку благодійності. Різні наукові школи наповнюють цей термін авторським змістом, відповідно до цілей дослідження. У результаті один і той же термін “соціалізація” відносять до різних сфер об'єктивної економічної дійсності.

Вперше поняття соціалізації виникло в соціології. Як свідчить В. Осипов [3] для уникнення нескінченного розширення цього поняття, коли кожне нове соціальне явище в економіці включається в його зміст і внаслідок цього втрачаються залишки спочатку прийнятого в соціології значення, як процесу щодо інтеграції індивіда в суспільство через засвоєння ним цінностей, норм

поведінки, установок, а також і всієї сукупності знань суспільства. Поширення терміну на економічні процеси та відношення потребують поширеного його обґрунтування.

На думку Ю.К. Зайцева сутність соціалізації суспільного та економічного життя полягає в тому, що створюється інформаційне суспільство, завдяки якому присутній високий рівень знань, що формує нові потреби не лише економічного, а й соціального спрямування і забезпеченні політичної, економічної, екологічної, культурної та духовної безпеки [4].

На думку С. Ліндербєрга, процес соціалізації, як найважливіший етап взаємодії людей в процесі економічної діяльності, пов'язаний з досить високими «внутрішніми» транзакційними витратами, зумовленими особливостями людини: здібністю до навчання, рівнем освіти, комунікабельністю [5].

Таким чином, можливо підтримати точку зору до розгляду соціалізації економіки як процесу: „соціалізація економічних відносин на макрорівні полягає в узгодженні і координації індивідуальних та суспільних інтересів за допомогою вироблених суспільством норм і цінностей у напрямі досягнення економікою суспільного оптимуму та підвищення соціального добробуту».

Система соціалізації економіки України представлена на рис. 1, вона характеризується соціальною трансформацією у напрямках труда, соціального захисту, освіти, житла, екології, науки.



Рис. 1. Система соціалізації економіки

Практичні проблеми сучасного періоду реформування українського суспільства ставлять питання про доцільність цілеспрямованого формування соціальної економіки, як одного із найбільш необхідних пріоритетів розвитку.

Як пише І. Савченко соціальна держава не може бути віднесена до аксіоматичних і незаперечних характеристик державності. Цьому перешкоджає невизначеність самих понять «соціальна держава» та «соціальна економіка».

Розглянемо погляди на ці явища представників різноманітних наукових напрямків. У західноєвропейській науці проблеми соціальної економіки активно вивчаються вже півтора століття. Вперше ввів у науковий обіг дефініцію «соціальна держава» («Sozialstaat») німецький вчений Л. Штайн. Але сам термін соціальна економіка вперше з'явився у Франції у продовж першої третини 19 століття. На протязі тривалого часу це поняття було набагато ширше ніж сьогодні. Кожен дослідник розвивав свою власну концепцію соціальної економіки, підкреслюючи її соціальні або економічні напрямки.

Сприйнятливо відношення до соціальної економіки також існувало серед ліберальних теорій. Виносячи економічні інтереси на перше місце, виступаючи і супротив втручання держави, адепти лібералізму наполягали на принципі самопомоги. Подальший розвиток цих теорій, концепцій та практики соціальної ринкової економіки знайшли своє відображення у Германії в 20 ст.

Таким чином, в Германії, у свою чергу, науковцями для визначення економіки, яка має соціальні цілі розвитку, використовувалось два поняття. Неоліберали застосовували термін «соціальна ринкова економіка», а ордоліберали — «соціальна економіка».

Сьогодні подальшим розвитком вивчення соціальної економіки та її форм займаються зарубіжні та вітчизняні вчені такі як В. Антропов, В. Єременко, Ю. Зайцев, А. Мельник, Ю. Саєнко, В. Куценко, О. Мартякова, О. Лях, В. Новіков, Т. Ганслі, Г. Слезингер та інші.

В. Єременко у своїх роботах стверджує, що «соціальна економіка вивчає закони й закономірності «громадського співробітництва», досягнення «соціального консенсусу», пошуку «соціального компромісу» з метою створення «загального добробуту» в нашому складному і суперечливому світі» [6].

Ю. Зайцев розглядає це питання з боку існування метасистем — як взаємодія економічної та соціальної систем, а сьогодні це метасоціальні системи країни, що знаходяться на різних рівнях єдиного цивілізаційного процесу.

На думку Г. Слезингера, соціальна економіка — це економіка, формування і розвиток якої підпорядковані пріоритетній меті забезпечення добробуту кожної людини і суспільства в цілому, яка формується в рамках соціальної держави.

В. Антропов також пов'язує соціальну економіку з соціальною ринковою економікою, яку трактує як «концептуальну модель соціально-економічної системи. Така система ґрунтується на сумісництві економічної ефективності та соціального компромісу» [7].

О. Мартякова розглядає соціальну ринкову економіку з боку побудови держави загального добробуту, яка спрямована на зменшення соціальних ризиків та регулювання допомоги незахищеним групам населення, а також соціального розвитку на підставі

інвестування виробництва громадських благ в сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту і інших напрямів соціального розвитку

З точки зору А. Бутенко соціально орієнтована ринкова економіка як «особлива форма ринкового господарювання, свідомо спрямована державою і суспільством на вирішення певних соціальних завдань» [8], тобто мова йде про особливу форму господарювання, що поєднує економічні і соціальні цілі розвитку.

Аналіз та структурування теоретичних підходів до визначення соціальної економіки дозволив розробити їх класифікацію (табл.1):

Таблиця 1.

**Класифікація підходів до визначення соціальної економіки**

№ п/п	Підхід	Автори	Зміст соціальної економіки
1.	Єдність економічного і соціального	А.Сміт, О.Рюстов, В.Ойкен	Економіка та її цілі розвитку, а також інші інститути. Соціальні та економічні цілі, які мають значення для розвитку суспільства, держави і людини.
2.	Форми соціального регулювання і соціалізації	Ж.Мілл, Л.Вальрас, О.Рюстов, В.Ойкен, А.Мюллер-Армак, Л.Ерхард, Л. Мізенс, Б.Саньян	Заперечували державне регулювання. 1.Формою соціального регулювання вважали самопомогу. Сукупність форм, протікання господарських процесів. Об'єднання груп і суспільств на місцевому рівні під впливом соціальних потреб, культурних розрізень. 2. Автоцентрічний розвиток повноваження місцевого населення, самоврядування та самодовіра. 3. Зв'язок та партнерство між місцевим неформальним об'єднанням і формальним сектором національної економіки, а також міжнародними установами. 4.Організація «третього сектору» (неприбуткового) ініціативного об'єднання в спеціально створені для цього підприємства (організації).
3.	Соціально-економічна рівновага на основі взаємодії ринкового механізму і державного регулювання	В.Антропов, В.Єременко, Ю.Зайцев, О.Мартякова	Взаємодія ринкового механізму та державного регулювання. Складовими соціальної рівноваги є соціальний консенсус, соціальний компроміс. Модель сумісництва економічної ефективності і соціального консенсусу. Оптимізація безпеки і максимізація соціального розвитку.
4.	Соціально-економічне цілеположення розвитку	А.Бутенко, Г.Слезингер, А.Маслоу	Створення добробуту для кожної людини і суспільства в цілому. Вирішення соціальних потреб - потреби в товаристві, спілкуванні з людьми, любові, «потреба в повазі», найважливіша потреба для людини – це «потреба в самореалізації», тобто потреба в розвитку своїх можливостей і здібностей.

Узагальнення підходів також, дало змогу виділити основні складові соціальної економіки:

- єдність економічного та соціального;
- форми соціального регулювання, які складаються із самопомоги та об'єднань за потребами, культурними відмінностями;
- соціально-економічна рівновага на основі взаємодії ринкового механізму і державного регулювання;
- соціально-економічне ціле положення, що базується на оптимізації безпеки та максимізації соціально-економічного розвитку, створення добробуту для кожної людини і суспільства в цілому.

Основний недолік дослідження сучасних аспектів теорії та практики соціальної економіки в більшій мірі термінологічний і лінгвістичний, оскільки цей термін не уніфікований з точки зору міжнародних організацій.

Таким чином, в залежності від концептуальних замислів та періоду зародження концепції виділяються певні соціально-економічні умови створення соціальної економіки. Тому всі сучасні напрямки розвитку теорії соціальної економіки перед усім повинні орієнтуватися на кон'юнктуру системи господарювання і національний менталітет держави.

Як свідчить наведений аналіз теоретичних положень, і форм функціонування та методів регулювання соціальної економіки відбувається її розвиток. Етапами цього розвитку є перехід від регулювання державою соціальних ризиків до участі її разом з соціальними підприємствами в регулюванні колективних ризиків.

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Україна. Цілі розвитку тисячоліття: Проект економічного та соціального розвитку - ESDP(ІІРООН)/ Програма розвитку ООН в Україні, Міністерство економіки та з питань економічної інтеграції України.-К.,2003.-25с.Доклад о развитии человека 2005. HDR Website: <http://hdr.undp.org>.
2. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. — К.: Вікар, 1996. — 64 с.
3. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: Монографія. — К.: КНЕУ, 2002. — 188с.
4. Социологический энциклопедический словарь / Под ред. В. Осипова. — М., 1999. — 321с. Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. // К.: Основи, 1995. — С.14
5. Lindenberg S. Contractual Relations and Weak Solidarity: The Behavioral Basis of Restraints of GainMaximization // Journ/ Institutional and Theoretical Econ. — 1998. — Vol.144.
6. Єременко В. Соціальна економіка. Видання друге, адаптоване й доповнене. — К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату, 2003. — 351с.
7. Антропов В. Модели социальной защиты в странах ЕС / В. Антропов // Мировая экономика и международные отношения: Журнал. М.: "Наука" (Россия). 2005. № 11.— С.70-77.
8. Бутенко А.П. От социальной ориентации экономики к ликвидации эксплуатации // Реформы вчера, сегодня, завтра. — М.: 1999., с.7.