

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Кіровоградський національний технічний університет

НАУКОВІ ПРАЦІ

**КІРОВОГРАДСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ**

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

За загальною редакцією Л.М. Фільштейна

Заснований у 2001 році

В и п у с к 17

Кіровоград 2010

УДК 33
ББК 65

Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 17 – Кіровоград: КНТУ, 2010.– 484 с.

В збірнику викладені результати наукових досліджень з питань економічної теорії та практики, економіки праці, галузей промисловості, сільського господарства, транспорту, інших; менеджменту організацій; фінансів, кредиту, грошового обігу; маркетингу; обліку, аудиту, аналізу господарської діяльності; міжнародних економічних відносин; економічної кібернетики; використання математичного механізму і сучасної обчислювальної техніки тощо.

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету, протокол № 10 від 31 травня 2010 року.

Редакційна колегія: Фільштейн Л.М. (відповідальний редактор), д.е.н., проф.; Немченко А.Б. (відповідальний секретар), к.е.н., доц.; Бень Т.Г., д.е.н., проф.; Богиня Д.П., д.е.н., проф.; Давидов Г.М., д.е.н., проф.; Дрозд І.К., д.е.н., проф.; Ляшенко О.О., к.е.н., доц.; Пальчевич Г.Т., к.е.н., доц.; Семикіна М.В., д.е.н., проф.; Тарнавський М.П., к.е.н., доц.

Адреса реакційної колегії: 25006, м. Кіровоград, пр. Університетський, 8, Кіровоградський національний технічний університет, тел.: 390-466, 390-584, 55-10-49.

Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен та інших відомостей, а також за те, що матеріали не містять даних, які не підлягають відкритій публікації. Редакція може публікувати статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору автора.

Збірник включений ВАК України в перелік наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватись результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук. Затверджений постановою президії ВАК України від 10 березня 2010 року №1-05/2 (бюлетень ВАК України №4, 2010).

Реєстраційне свідоцтво: серія КВ №15255 - 3827 ПР від 30.04.2009 р.

УДК 338

Л.М. Фільштейн, проф., д-р екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Знову до питання державного регулювання створення нової вартості

Статтю присвячено теорії проблеми формування системи менеджменту виробництва нової вартості на рівні держави. Запропонована комплексна програма формування доходів нації, як створеної на всіх щаблях економіки нової вартості, буде сприяти глибшому пізнанню дії економічних законів, дозволить повніше враховувати їх вплив на економіку, обирати варіанти менеджменту виробництва вартості, особливо її нової частини, визначати оптимальні методи її розподілу та використання, ефективно поєднувати державний менеджмент зі стимулюванням розвитку широкої господарської ініціативи суб'єктів господарювання національної економіки.

дохід нації, нова вартість, державний менеджмент, економічність виробництва

Хочу повернутись до проблеми виробництва національного доходу на душу населення. Як відомо, за рівнем виробництва валового національного доходу на душу населення Україна знаходиться в кінці таблиці (за даними Основних показників рівня соціально – економічного розвитку Європи), на 38 місці, трохи вище Молдови, Сербії, Чорногорії та Албанії.

Вивчаючи тенденції розвитку економіки України багато років, дійшов до висновку, що проблема доходу нації в незалежній державі недостатньо досліджується. Це наклало свій негативний відбиток на діючу практику, рівень та якість життя. Основним аргументом маємо те, що валовий національний дохід на душу населення України надзвичайно низький, в порівнянні з країнами Європи, а сьогодні вже і Росії та Білорусії. Рівень та якість життя в нашій державі складає: до рівня Люксембургу – майже 10 відс., Норвегії – 14,5, Швейцарії – майже 17,0, Франції – 19,7 відс.

За даними МВФ показник зростання валового національного доходу в Україні в 2005 році склав 2,4 відс., в той час як в Білорусії – більш як 6,0, в країнах Центральної Європи – 5,8. А в середньому в світі – 4,4 відс. В натуральних величинах валовий національний дохід на душу населення в Польщі, Білорусії, Російській Федерації, Чехії, були значно вищими, ніж в Україні.

Світовий банк веде щорічні дослідження рівнів та якості життя країн світу. Використовується для цього показник валового національного доходу (ВНД), раніше цей показник називався валовим національним продуктом (ВНП), на душу населення, які розраховуються за паритетом купівельної спроможності (ПКС). В міжнародних порівняннях для нашої країни приймається показник, як замітник ВНД, валовий внутрішній продукт (ВВП), який є сумою валової доданої вартості (ВДВ).

З метою систематизації показників рівнів та якості життя населення різних країн, всі держави світу розглядаються, так би мовити, в трьох групах: а) країни з низькими доходами на душу населення (до 600 дол.), б) країни з середнім доходом (до 6000 дол.), та в) країни з високим рівнем доходу на душу населення (6000 дол. та більше). Не важко визначити значення проблеми рівня та якості життя в нашій державі в порівнянні з країнами Європи та світу. Між тим, сучасна економічна література України явно недостатньо досліджує тенденції руху доходів нації, що найбільш повно характеризує рівень та якість життя в нашій державі. Тому розробка комплексної програми формування доходів нації, як створеної нової вартості, на всіх щаблях

економіки: підприємство – місто (селище) – регіон – держава дозволить глибше пізнати дії економічних законів, повніше враховувати їх вплив на економіку, обирати потрібні комбінації менеджменту виробництва вартості та її нової частини, вибирати оптимальні методи їх розподілу та використання, науково поєднувати державний менеджмент зі стимулюванням розвитку широкої господарської ініціативи господарюючих суб'єктів національної економіки.

Історія формування та застосування економічних важелів розвитку держав, в тому числі Європи, в повоєнний період, розкриває величезну ефективність державного менеджменту, формування та використання його механізму щодо формування доходів на душу населення. Потрібно підкреслити, що застосування ефективних економічних важелів дозволило країнам Європи після останньої світової війни не лише вийти з кризи, але й навіть за короткі терміни досягти значних успіхів у розвитку своїх економік.

В сучасних наукових дослідженнях в Україні цим проблемам, як зазначалось вище, майже не приділяється необхідної уваги. В роботах останніх років основна увага приділяється прибуткам підприємств, оподаткуванню доходів, проблемам джерел формування фондів заробітної плати, мотиваційним формам оплати праці, обліковим питанням вартості та її частин тощо. Але залишаються невирішеними питання менеджменту зростання валового внутрішнього продукту на душу населення, формування вартості, створення нової вартості, формам її розподілу та використання.

Подальше дослідження категорії доходу нації дозволить, на наш погляд, більш повно пізнати дію економічних законів в сучасній економіці держави, суб'єктів господарювання з метою найбільш повного використання ефективних методів регулювання економічних процесів. Всебічне дослідження цієї проблеми допоможе: по-перше, значно підвищити рівень доходів господарюючих суб'єктів, з допомогою цього значно поліпшити життєвий рівень населення; по-друге, розширити внутрішній рівень інвестиційних вкладень в розбудову матеріальної сфери національної економіки та запровадити сучасні новітні технології; по-третє, посилити віддачу вже діючого виробничого потенціалу; по-четверте, збільшити обсяги фондів оплати праці і, тим самим, підвищити рівень оплати найманих працівників, покінчити з несвоєчасними виплатами зароблених грошей; по-п'яте, стабілізувати процес наповнення державного та місцевих бюджетів доходами в сумах і в часі.

З метою вирішення означеної проблеми розглянемо концепції методів виміру нової вартості.

Як показує міжнародний досвід, використовуються вимірники, які в концентрованому вигляді відображають ефективність роботи виробничих структур і складають економічну основу створення децентралізованих і централізованих фондів грошових коштів. В основному практика схиляється до показників вартості та її створеної нової частки.

Максимізація критеріїв економічності за допомогою використання показників доходів, створеної нової вартості, більш повно буде забезпечувати значне зростання матеріального виробництва і додаткової вартості, при тому з мінімальними матеріальними, трудовими та грошовими витратами.

Економічні критерії, які нині використовуються для оцінки економічного розвитку матеріального виробництва, в цілому класифікуються за групами: об'ємні, трудові, фінансові, матеріальні (у частині матеріально-технічного постачання і збуту).

Останніми роками на промислових підприємствах або збільшується, або зменшується кількість додаткових показників. Це робиться, в основному, з метою посилення чи централізації інформаційних систем, в залежності від можливостей

використання економіко – математичних методів менеджменту, а також в залежності від характеру діяльності підприємств, широти їх господарської самостійності, ініціативи і відповідності в виконанні напрямів, які взяли на себе окремі бізнесмени та володарі (державні та недержавні) господарюючих суб'єктами, власники чи органи державного управління

Освоєння економічних законів ринку, вимоги конкурентної боротьби докорінно змінили тактику та стратегію менеджменту, привели до пошуку та застосування нових критеріїв оцінки результативності функціонування виробничих структур. Тому й потрібно змінювати систему оцінки результатів діяльності.

Тому, нова ситуація, яка склалась на, так би мовити, „нових” підприємствах, тепер вже приватизованих, і державних, обумовила необхідність оцінювати результати кінцевої діяльності з допомогою визначення в системі виробленої продукції нової її вартості.

Всі запропоновані критерії економічності виробництва, висунуті економістами, умовно може бути зведено до чотирьох груп.

До першої групи увійшли пропозиції авторів, які акцентують увагу на ступінь насичення товарного ринку; до другої – віднесено пропозиції щодо застосування вартісних агрегатних і синтетичних показників; третьої – пропозиції щодо ширшого використання показника маси прибутку або рентабельності, а до четвертої – пропозиції, які пов'язані з показником продуктивності праці, що висувається як основний критерій економічності виробництва.

Обрання в якості одного із елементів економічної моделі ефективності виробництва показника ресурсів підприємства (авансованого капіталу засобів виробництва і фонду заробітної плати) виправдане цілим рядом обставин. Але нічим не виправдано використання прибутку в цьому показнику, який неповністю характеризує економічний наслідок господарювання.

Всі заходи, що проводяться господарюючими ланками щодо вдосконалення організації праці і виробництва, здійснення режиму економії, знаходження внутрішніх резервів ефективнішого використання устаткування, вдосконалення того, що діє, і впровадження нової техніки, підвищення продуктивності праці, економії сировини і матеріалів, палива, енергії тощо знаходять відображення результату в формі доданої вартості підприємств.

Не на користь прибутку говорить факт, що він не є повним джерелом, використовуюваного в системі економічної оцінки виробництва. З прибутку формується не більше 15 – 20 відс. на додаткові форми оплати праці, приблизно така ж частина йде на подальший розвиток виробництва, значна частка направляється до бюджетів, й практично, часто, зовсім нічого не виділяється на соціально-культурні заходи і житлове будівництво.

Тому нині не через прибуток, а через створення достатнього рівня валової доданої вартості може успішно здійснюватись ефективний зв'язок фінансово - економічних результатів роботи підприємства з механізмом створення реальних умов всебічного здійснення всіх заходів розвитку. Так як чим більшою є створена нова вартість, валовий дохід, тим вищі можливості розвитку самого підприємства, тим вище рівень матеріального добробуту найманих працівників. І, безумовно, чіткість, повнота й своєчасність розрахунків та платежів, формування бюджетів.

Зазначене показує, що необхідно формувати новий ефективний механізм державного менеджменту зростання нової вартості. В умовах ринку склалися всі необхідні економічні умови, щоб на самому високому, державному рівні запровадити механізми державного менеджменту прискореного збільшення створеної нової

вартості, валових доходів підприємств, галузей економіки й в цілому країни.

Це вимагає по – новому розраховувати рентабельність виробництва. Тобто, рентабельність за новою вартістю слід відносити до ресурсів виробництва, що відкриє нові можливості для маневрування ними, дозволить досягати максимальної економічності виробництва. Рівень її слід визначати за формулою:

$$K_{ек} = \frac{B}{A + Z_n},$$

де $K_{ек}$ – коефіцієнт економічності;

B – валова додана вартість в діючих ринкових цінах;

A – середньорічна вартість виробничого капіталу (основного та обігового);

Z_n – річний фонд заробітної плати.

Але оскільки нас цікавить динаміка економічності, зростання якої досягається при зростанні B і при економії A і Z_n , то формулу зміни економічності слід представити у такому вигляді:

$$K_{ек} = \frac{B_1}{(A + Z_n)_1} > \frac{B_0}{(A + Z_n)_0}.$$

В даному випадку валову додану вартість слід розраховувати як різницю між вартістю виробленої продукції та витратами на проміжне споживання. Цінним у формулі, на нашу думку є те, що показник економічності може бути співрозмірним не лише на однакових за технологією підприємствах, але й на рівні галузі та держави в цілому.

Це свідчить, що в математичній моделі закон ефективності виробництва може бути представлено за такою формулою:

$$\frac{\Delta B_{n+1}}{\Delta BB_{n+1}} > \frac{\Delta B_n}{\Delta BB_n},$$

де ΔB_n – приріст валового національного доходу в певний базовий період (n);

ΔBB_n – додаткові виробничі витрати в базовий період;

ΔB_{n+1} – приріст валового національного доходу в наступний період ($n+1$);

ΔBB_{n+1} – додаткові виробничі витрати в цей період.

Використовуючи інформацію національної статистики України, ми зробили деякі розрахунки економічності виробництва по промисловості України за п'ять років, 2005 – 2009. Можна переконатись, що показники ефективності, фактично, не знижуються. Між тим, матеріали державної статистики України свідчать, що така тенденція супроводжується відчутним скороченням обсягів виробництва продукції в натуральних величинах. А власне "стабільність" створюється за рахунок постійного зростання індексів інфляції. Індеси цін в окремі роки, до попереднього року, зростали на 17,3 – 35,3 відсотків.

Тому й робиться висновок про те, що критерієм ефективності виробництва має бути максимізація об'єму зведеного доходу, який нами прийнято в грошовій формі, як сума внутрішньої доданої вартості по відношенню до функціонуючих в процесі виробництва вартості ресурсів робочої сили і виробничого капіталу.

Дотримуючись концепції доходу до ресурсів, що беруть участь в його створенні, ми разом з тим вважаємо, що спрощений підхід до використання приведенного вище критерію економічності може привести лише до негативних результатів. Правда, нам відомо, що деякі автори, погоджуючись з такою постановкою питання, їх основним змістом, вважають, що для галузі краще застосовувати поняття „валовий дохід” по аналогії з „національним доходом”. При цьому рекомендують поліпшити облік окремих видів витрат.

Переконаний, сьогодні необхідно виробити методичні основи розрахунку доходу в порівнянних цінах, що в умовах вільного ринку нині не є прийнятним.

Тепер розглянемо можливості самонормування створеної нової вартості. Виходячи з того, що розмір валової доданої вартості (доходу) кожного окремого підприємства складається індивідуально, то й обґрунтування методів регульованого індивідуального доходу слід розглядати через призму індивідуальних чинників, що мають для кожного підприємства індивідуальне значення. Навіть на відносно близьких за техніко-економічними характеристиками підприємствах є відмінності за типом, характером і об'ємом виробництва, об'ємом, складом, структурою і ступенем використання основного та обігового капіталу, рівня витрат на заробітну плату, об'єму і структури витрат виробництва, цін на сировину, паливо, енергію, готову однойменну продукцію.

Підприємства мають, крім того, різні природні умови виробництва, знаходяться в різній віддаленості від джерел сировини та споживачів продукції. Тобто, існує система чинників, що визначає розмір їх доходів. Ці чинники можна розглядати в системі, безумовно, лише апріорі. Логічно. Потім, з допомогою прикладної математики розглянути їх вплив на збільшення маси доходу. Спроба, зроблена нами, простим шляхом розрахувати вплив кожного чинника на збільшення маси річного доходу з тим, щоб виділити „внесок” безпосередньо підприємств, не дала бажаного результату. І, перш за все, тому, що деякі чинники не піддалися поділу на залежні і незалежні від роботи підприємства. Проте, при цьому нами були отримано ряд цікавих для даного випадку висновків: зі всіх відібраних чинників десь біля половини ми зуміли поділити на „внесок”, залежний від підприємства і незалежний від ефективності менеджменту підприємства, ціннісних, природних й територіальних факторів.

Аналіз чинників показав, що близько 35 відс. з них не піддалося поділу, а 15 відс. чинників – неможливо розрахувати прямим шляхом.

По-друге, розрахунки також показали, що всі чинники впливають у відносно рівних розмірах на критерій доходу, однойменні чинники створюють різну величину додаткового доходу.

По-третє, класифікація чинників за характером, формою і діапазоном впливу на масу валового доходу показує, що його маса:

а) на окремо взятому підприємстві змінюється під впливом ряду основних однозначних чинників, але в різній пропорції до вартості виробничих ресурсів;

б) до однозначних чинників відносяться об'єм, швидкість руху і продуктивність елементів виробництва (основного та оборотного капіталів);

в) розчленовування маси додаткового доходу за характером впливу чинників (залежних від рівня менеджменту та не залежних від нього) можливо не за окремими, а за укрупненими чинниками, що виражає зміну продуктивності і швидкості обороту вихідних елементів виробництва.

В цілому, і це потрібно особливо підкреслити, з'ясувалося, що прямої пропорції між вартісною величиною результатних або базових елементів і результатами виробництва у вигляді доходу не існує. Це ще раз підтвердило відоме про те, що рівні за величиною частини капіталу в різних сферах виробництва містять в собі нерівні за величиною джерела додаткової вартості, що визначена кількість живої праці доводиться на певну кількість праці, вже уречевленої в засобах виробництва.

Також розрахунки показали, що відношення це дуже відмінне в різних сферах виробництва, а й часто навіть в різних розгалуженнях однієї і тієї ж галузі промисловості, хоча, з іншого боку, в дуже віддалених один від одного галузях господарювання воно випадково може бути майже однаковим. Базові елементи

виробництва лише модифікують норму, в якій проявляється створена нова вартість, оскільки модифікують об'єм фонду заробітної плати і прибуток, тобто модифікують відносну величину доходу в порівнянні з обсягом виробничих ресурсів.

Це все підтверджує висновок про те, що використання у такому вигляді, в якому дохід присутній в балансі кожного підприємства (у вигляді фонду заробітної плати і прибутку), не створює належну економічну зацікавленість менеджерів виробництва в досягненні максимальних результатів, оскільки умови його функціонування складаються індивідуально. Знаючи це, напрошується необхідність застосування методу самонормування доходів, тобто застосування спеціальних розрахункових заходів для регулювання вартісних результатів виробництва. У даній ситуації найбільш зручними і правильними можуть бути заходи фінансового регулювання, побудовані на обґрунтованих (для кожного випадку окремо) балансових передбаченнях в плані стратегічного розвитку й стратегічних пропорцій. Перш за все, потрібні економічно обґрунтовані розрахунки всебічної економії та використання максимальних можливостей основного капіталу та всіх видів матеріальних, паливно-енергетичних, трудових, фінансово-кредитних ресурсів.

При цьому слід враховувати, що різниця між технічною і вартісною будовою виробничого капіталу існує в кожній галузі господарювання окремо, і що на величину додаткової або нової частини продукції впливає як органічна будова виробничих фондів, так і різниця періоду їх обороту. Безумовно, в кожній галузі крім того впливають ще і специфічні чинники.

Тому ще раз, повторюю, спрощений підхід до „прискорення” зростання доходу є, по суті, ігноруванням законів руху вартості, а це, природно, веде до небажаних наслідків. На практиці, спрощення часто є суб'єктивною причиною некерованості вартості, що об'єктивно утворюється. Тенденції, що впливають на рівень доходу, можуть бути вивчені лише шляхом кількісної оцінки закономірностей його руху за відібраними найважливішими чинниками, що залежать від роботи підприємства, а також включенням тих, що впливають ззовні, за допомогою методів математичної статистики.

Загальні висновки

1. Всебічний економічний аналіз сучасного стану рівня та якості життя населення України (поточна, річна, динамічна економічна інформація) показує, що наша країна перебуває на вельми низькому рівні за виробництвом національного доходу на душу населення. Це є наслідком недостатньої уваги до діючої практики та невикористання можливостей сучасної економічної науки з вивчення й використання новітніх методів прогнозування, планування, обліку, аналізу та менеджменту доходів на всіх щаблях управління економікою.

2. Дослідження категорії «дохід» дозволяє побачити нові можливості в збільшенні доходів нації з допомогою створення системи загальнодержавного менеджменту щодо доходів, здійснюючи його на всіх щаблях організації роботи та управління всім процесом.

3. В зв'язку з широкою програмою освоєння ринкової економіки державами, які стали на власний самостійний шлях розвитку, на одне з перших місць висунули нові оцінки результативності економіки – рівень виробництва національного доходу на душу населення.

4. Нині стало необхідним докорінно змінити стратегічне прогнозування, планування, облік, аналіз та менеджмент на всіх щаблях управління економікою,

починаючи з первісного структурного елементу економіки аж до управління процесом динамічного збільшення доходу нації в цілому в державі.

5. Пропонується на всіх рівнях віддати належне економічній категорії «дохід», не змішуючи його з іншими економічними категоріями, визначати дохід як створену нову вартість, тобто шляхом вилучення з повного створеного продукту всієї перенесеної вартості на готовий продукт.

6. Валовий дохід, в даній інтерпретації, стає об'єктом стратегічного прогнозування, планування, обліку, аналізу, менеджменту та розподілу.

7. Валовий дохід в першій ланці формування та дохід нації, національний дохід розподіляється на фонд споживання, фонд заробітної плати з усіма складовими, та фонд нагромадження в формі валового прибутку. Останній є джерелом формування державного та місцевих бюджетів.

8. Дохід нації по відношенню до авансованого капіталу (основного, обігового, трудового) є, по суті, критерієм ефективності функціонування суб'єкту виробничої діяльності й одночасно показником сукупної рентабельності всього виробничого капіталу.

9. Для посилення відповідальності органів управління економікою доцільно ввести в систему оцінки керівних кадрів показник зростання валового й національного доходу, рівень зростання останніх на одну гривню, витрачену на утримання всього комплексу витрат на управління економікою території, регіону, держави в цілому.

Л. Фильштейн

Снова к вопросу государственного регулирования создания новой стоимости

Статья посвящена проблеме формирования системы менеджмента производства новой стоимости на государственном уровне.

L. Fielstein

Again to the question of government control of creation of new cost

The article is devoted the problem of forming of the system of management of production of new cost at state level.

Одержано 20.04.10

УДК 334

К.В. Павлюк, доц., д-р екон. наук

ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАНУ"

С.М. Павлюк, канд. екон. наук, головн. спец.

Центр наукових досліджень Національного банку України

Сутність і роль державно-приватного партнерства в соціально-економічному розвитку держави

У статті розглянуто сутність і роль державно-приватного партнерства, його роль у розвитку економіки та соціальної сфери, основні форми і передумови впровадження в Україні.

управління економікою, соціально-економічний розвиток, державно-приватне партнерство

Постановка проблеми. Одним із основних напрямів трансформації економіки України на сучасному етапі є подальше реформування системи управління економікою. Дійовим засобом підвищення ефективного функціонування державної власності є розвиток партнерських відносин держави та бізнесу, що дозволить залучити в державний сектор економіки додаткові ресурси, насамперед інвестиції. У такій системі відносин відбувається об'єднання ресурсів і потенціалів держави і бізнесу, що сприяє підвищенню ефективності використання наявних ресурсів, розподілу ризиків між державним і приватним сектором та їх мінімізації.

В Україні розвиток партнерських відносин держави і бізнесу знаходиться на початковій стадії, зокрема не сформовано інститути та інституціональне середовище державно-приватного партнерства. Це зумовлює необхідність наукового обґрунтування сутності державно-приватного партнерства як форми інституціональної взаємодії державної влади з бізнесом його ролі в розвитку суспільства, форм і способів реалізації державно-приватного партнерства.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Останнім часом у зарубіжній і вітчизняній літературі приділяється багато уваги дослідженню інституціональним аспектам відносин між державою і приватним сектором, розвитком державно-приватного партнерства. Багатоаспектні проблеми взаємодії інститутів влади і приватного підприємництва аналізувалися з різних позицій. Зокрема, проблемам інституціональних відносин між державою і приватним сектором присвячені праці Т. Веблена, Дж. Коммонса, Р. Коуза, Д. Норта, Дж. Ходжсона та інших. Серед вітчизняних вчених слід назвати О. Амошу, В. Дементьєва, А. Гриценка, В. Сікору, А. Чухна та ін. Проблеми взаємодії держави і бізнесу аналізувалися у працях таких учених, як Т. Барнеков, Р. Бойл, В. Варнавський, Т. Єфименко, Я. Кузьмінов, М. Мейер, Д. Річ, М. Ролль, Л. Фабіус, А. Фербеке та ін.

Метою даної статті є визначення сутності державно-приватного партнерства, обґрунтування ролі у соціально-економічному розвитку держави та передумов його впровадження в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. У деяких дослідженнях термін «державно-приватне партнерство» розглядається як у вузькому, так і в широкому смислі. Державно-приватне партнерство у вузькому смислі описує довгострокове, що регулюється договором, співробітництво між державою і приватним сектором з метою виконання суспільних завдань, яке охоплює весь життєвий цикл відповідного проекту: від планування до їх експлуатації, включаючи технічне обслуговування.

У широкому смислі термін «державно-приватне партнерство» включає в себе всі форми кооперації між державою і приватним сектором, які знаходяться в полі між вирішенням завдань, що традиційно відносяться до компетенції держави, самою державою, з одного боку, приватизацією, з іншого [1].

Також у широкому смислі державно-приватне партнерство трактується як взаємовигідне середньо - і довгострокове співробітництво між державою і бізнесом, що реалізується в різних формах (починаючи від контрактів на виконання робіт, акціонування і закінчуючи консультаціями держави і бізнес асоціацій) і яке ставить за мету вирішення політичних і суспільно значимих завдань на національному, регіональному і місцевому рівнях [2].

На наш погляд, у наведених вище визначеннях державно-приватного партнерства мають місце як дискусійні положення, так і помилкові його трактування. Власне, це підтверджується і в літературних джерелах [3]. Так, помилково вважати, що державно-приватне партнерство – це будь-яка взаємодія держави та бізнесу, яка не потребує спеціального нормативного і організаційного забезпечення, що державно-приватне партнерство – це удосконалення управління виключно матеріальними активами і об'єктами.

Помилковим є і такий підхід, що держава у державно-приватному партнерстві може отримати соціально-значимі об'єкти і за їх допомогою надавати суспільству послуги, при цьому не витрачаючи кошти і нічим не ризикуючи. Також побутує думка, що розвиток державно-приватного партнерства не потребує спеціальних компетенцій державних і муніципальних службовців, відтак вкладення в їхню підготовку не потрібні. У більшості визначень відсутні конкретні критерії, відповідно до яких реальний проект за участю держави і приватного сектора може, чи навпаки не може бути віднесений до державно-приватного партнерства.

Практично поза увагою дослідників, за деякими виключеннями, як свідчать наведені вище визначення, залишається така форма взаємодії влади та бізнесу, як їхня конструктивна взаємодія у політичній сфері. Багато проблем у сфері реалізації взаємних інтересів держави і бізнесу, зокрема питання низької інвестиційної привабливості того чи іншого сектора економіки, чи окремого інвестиційного проекту знаходяться не в економічній чи правовій площині, а у політичній. Найпершим кроком має бути проголошення принципів партнерства на політичному рівні. Держава на вищому політичному рівні має оголосити необхідність, можливість і готовність розвитку такого партнерства. Держава має визнати, що державно-приватне партнерство є ефективною формою взаємовідносин влади і бізнесу в економічній і інших сферах суспільної діяльності, спрямованих на забезпечення поступального розвитку суспільства. При цьому повинні бути чітко визначені мета такого співробітництва, сфера його дії, а також принципи, на яких воно здійснюватиметься.

На нашу думку, в широкому розумінні трактування поняття державно-приватного партнерства включає конструктивну взаємодію держави, приватного сектора, громадянських інститутів в економічній, політичній, соціальній, гуманітарній та інших сферах суспільної діяльності. У зв'язку з цим державно-приватне партнерство можна розглядати як суспільно-приватне партнерство, визначаючи його як конструктивне співробітництво держави, суб'єктів підприємницької діяльності і громадянських інститутів в економічній, політичній, соціальній, гуманітарній та інших сферах суспільної діяльності для реалізації суспільно значимих проектів на засадах пріоритетності інтересів держави, її політичної підтримки, консолідації ресурсів сторін, ефективного розподілу ризиків між ними, рівноправності і прозорості відносин для забезпечення поступального розвитку суспільства.

Державно-приватне партнерство не відміняє приватизацію. Звичайно, є сфери, де приватний сектор може працювати без державної участі. Однак є традиційні сфери державної відповідальності: оборона, соціальна сфера, інфраструктура. З чисто ринкової позиції вони мало привабливі і можуть зникнути, якщо їхні активи передати у приватну власність. До того ж держава не може повністю передати їх у власність. Тому на практиці логічно виникає так звана напівприватизація (semi-privatization), з якою часто ототожнюють партнерства.

Поділяємо точку зору, [4] що такі крайні позиції не зовсім коректно практикують співвідношення категорій «приватизація» і «партнерство». Під приватизацією розуміється відчуження майна, що знаходиться у власності держави (державне майно) і органів місцевого самоврядування (комунальне майно) у власність фізичних і юридичних осіб за певну плату. Якщо приватизація означає передачу державної і комунальної власності у приватне володіння і вихід держави із певного виробництва сфери діяльності, то створення партнерств означає лише передачу приватному сектору частини функцій держави стосовно державних об'єктів і функцій місцевої влади стосовно об'єктів комунальної власності. Однак ці об'єкти залишаються у власності держави. На відміну від приватизації у партнерствах держава зберігає певну економічну активність. Її діяльність при цьому можна розглядати як державне регулювання економічних процесів. З точки зору економічної теорії такі партнерства означають інституціональні перетворення державного сектора економіки і являють собою реформування державної політики і управління для забезпечення поступального розвитку економіки і надання населенню суспільних послуг.

У залежності від трактування сутності партнерства до його базових ознак у вузькому (економічному) трактуванні відносять наступні [5]:

- сторонами державно-приватного партнерства є держава і приватний бізнес;
- взаємодія сторін закріплюється на офіційній, юридичній основі;
- взаємодія сторін має рівноправний характер;
- державно-приватне партнерство має чітко виражену публічну, суспільну спрямованість;
- у процесі реалізації сторін на основі державно-приватного партнерства консолідуються, об'єднуються ресурси і вклади сторін;
- фінансові ризики і затрати, а також досягнуті результати розподіляються між сторонами у визначених наперед пропорціях.

Згідно із підходом, що державно-приватне партнерство є елементом і різновидом політичних мереж, тому для нього характерні всі ознаки даного роду взаємодії урядових, приватних і суспільних структур, а саме [6]:

- спільний інтерес учасників;
- наявність інституціональної складової співробітництва – договору;
- обмін ресурсами між учасниками;
- обмеженість певними секторами взаємодії;
- ієрархічний характер відносин учасників, заснованих на паритетній рівності прав відповідальності учасників;
- наявність культури консенсусу

Формування та розвиток проектів державно-приватного партнерства у світовій практиці відбувається на наступних принципах [7]:

- пріоритетність інтересів держави, який означає, що держава виступає замовником проекту і визначає основні правила взаємодії з бізнесом;
- ефективний розподіл ризиків між сторонами, тобто ризик має передаватись тій стороні, яка може ефективніше ним управляти;

- політична підтримка держави, що означає існування чіткої державної політики, яка є основою для вирішення всіх спірних питань, які виникають в ході виконання проектів державно-приватного партнерства;

- принципи прозорості, згідно з яким суспільство на задоволення потреб якого спрямовані дії партнерів, має доступ до інформації відносно їх діяльності;

- партнерський, рівноправний характер відносин між сторонами.

На нашу думку, ці принципи мають бути доповнені наступними:

- гарантованість джерел ресурсів партнерів;

- економічна паритетність, що означає спрямованість ресурсів для реалізації тих проектів державно-приватного партнерства, які забезпечують максимальний економічний чи соціальний ефект.

- економічна (чи соціальна) ефективність реалізації проектів державно-приватного партнерства;

- відповідальність сторін державно-приватного партнерства за дотримання договірних засад співробітництва та досягнення її кінцевої мети;

- повнота розкриття інформації про реалізацію і наслідки державно-приватного партнерства.

Економічний ефект для суспільства від партнерств держави і приватного сектора полягає в тому, що воно одержує якісніші суспільні блага і послуги при зменшенні витрат. Партнерства сприяють розвитку ринкових відносин, приватної ініціативи і приватного підприємництва. Розвиток партнерств являє собою переосмислення взаємовідносин держави і приватного сектора, нові види організації діяльності, нові механізми регулювання.

Макроекономічна роль державно-приватного партнерства може змінюватись відповідно до фаз економічного циклу. Зокрема, у фазі рецесії на основі реалізації різних форм ДПП може відбуватись працевлаштування циклічно безробітних та стимулювання інвестиційного попиту за рахунок розбудови об'єктів ринкової інфраструктури. Запровадження проектів на основі ДПП під час кризи дозволяє не лише підтримати сукупний попит у короткостроковому періоді, а й закласти фундамент довгострокового економічного зростання за рахунок випереджального розвитку ринкової інфраструктури, навколо якої здійснюватиметься підприємницька діяльність у майбутньому. З іншого боку, у фазі піднесення, що характеризується надмірним сукупним попитом за повної зайнятості ресурсів, спрямування частини коштів приватного сектору на реалізацію проектів ДПП дозволить стримати надмірну ділову активність та підтримати темпи розвитку інфраструктури відповідно до зростаючих потреб ринку.

Згідно з підходами Європейської Комісії визначаються наступні основні ролі приватного сектора у схемах ДПП [8]:

- формування спільних інвестиційних ресурсів державного та приватного секторів для досягнення суспільно-значущих результатів;

- підвищення ефективності використання об'єктів державної власності на основі підприємницької мотивації;

- створення нових методів управління;

- створення доданої вартості для споживачів і суспільства в цілому;

- забезпечення кращого визначення потреб і оптимальне використання ресурсів.

Державно-приватне партнерство здатне забезпечити також додаткові переваги, які полягають у:

- зменшенні собівартості проектів;

- ефективному розподілі ризиків;

- удосконаленні систем управління;
- поліпшенні якості послуг населенню;
- підвищенні прибутковості проектів;
- удосконаленні державного управління;

Об'єднання фінансових ресурсів державного і приватного сектору дозволяє ефективніше вирішувати економічні і соціальні завдання. Причому, від такого об'єднання у формі ДПП виграють і бізнес і держава. Зрештою це служить підвищенню якості життя населення і посиленню конкурентоспроможності економіки.

Основа успішності об'єднання фінансових ресурсів у концепції ДПП полягає в тому, що і держава, і приватний сектор мають свої спеціалізації діяльності і свої переваги, при об'єднанні яких формується ця кооперація і створюється ефект синергії. З'являється можливість ефективніше працювати і досягати кращих результатів, насамперед у сфері інфраструктури.

На розвиток процесу об'єднання фінансових ресурсів держави і приватного сектору впливають два різноспрямованих фактори: нестача державних фінансових ресурсів і наявність ресурсів у бізнесу. З одного боку, в Україні і навіть у розвинених країнах держава не має достатніх фінансових ресурсів, щоб в повному обсязі створювати модернізувати, розширювати і обслуговувати інфраструктуру, що знаходиться у власності держави.

Потреби у сучасних і якісних інфраструктурних об'єктах постійно зростають. Разом з тим держава має можливість забезпечення сприятливих для приватного сектора умов для розвитку інфраструктурних проектів, наприклад, відведення землі для спорудження об'єктів інфраструктури, видача ліцензій, а також сприяння через застосування різних фінансових інструментів - надання державних гарантій, субсидій, пільгових кредитів та ін.

З другого боку, приватний бізнес має значні фінансові ресурси, які є мобільнішими ніж державні; він часто випереджає державний сектор у технічних і технологічних нововведеннях. Однак, для нього часто ускладнений доступ до тих сфер, які традиційно вважаються державними, або ризики діяльності виявляються дуже високими.

З точки зору держави об'єднання фінансових ресурсів державного та приватного секторів дозволяє вирішувати цілий ряд важливих завдань: підвищення ефективності розбудови і управління інфраструктури; максимізація, на вкладені ресурси; витрачання державних фінансових ресурсів в сучасних умовах задля їх економії в майбутньому; концентрація інвестицій у ключових для суспільства проектах; передача значної частини ризиків до приватного сектора; стимулювання інноваційної діяльності через механізми конкуренції.

Партнерство бізнесу і влади дозволяє істотно збільшити шанси на успіх при реалізації крупних проектів. Об'єднання ресурсів і справедливий розподіл ризиків між сторонами партнерства дозволяють активно залучати інвестиції для реалізації суспільно і соціально значущих проектів, багато з яких навряд чи могло бути реалізованим без об'єднання зусиль приватного і державного секторів.

ДПП дозволяє не просто реалізовувати проект, але реалізовувати його якісно, вводити його в строк, без затримок, це дозволяє підвищити якість державних послуг населенню і значно збільшити ефективність управління інфраструктурою, що сприяє ефективному розвитку об'єктів державного майна. При цьому механізми ДПП дозволяють успішно використовувати досвід і професіоналізм приватного сектора при збереженні державного контролю над активами. Віддача в майбутньому на інвестиції в рамках ДПП значно вище, ніж при традиційних схемах реалізації тих або інших

соціальних проектів. Це, у свою чергу, допомагає успішно здійснювати великі інфраструктурні проекти, які інакше навряд чи могли бути реалізовані в досяжному майбутньому. При цьому реалізація проектів ДПП дозволяє знижувати фінансове навантаження на платників податку і надає можливість доведення коштів до кінцевих споживачів.

Спільна робота бізнесу і влади в реалізації проектів ДПП сприяє розвитку новаторських форм проектного фінансування, стимулює підприємницьке мислення і сприяє впровадженню передових методів управління в органах влади. Все це сприяє розвитку діалогу між бізнесом і владою в різних сферах.

Держава формує інституціональне середовище партнерств, зокрема у сфері створення, регулювання і контролю діяльності партнерств, розробляє стратегії і принципи, на яких будуються відносини бізнесу з суспільством і владою в рамках партнерських відносин. У той же час механізми державного регулювання застосовуються в залежності від галузі, типу партнерства, його форми, соціально-економічної значимості проектів і інших чинників.

У матеріалах представництва ООН в Україні з питань розвитку державно-приватного партнерства в житлово-комунальній сфері економіки пропонується наступна класифікація форм державно-приватного партнерства.

Контракти на послуги (державні контракти). Цей тип передбачає можливість підписання контракту між державною стороною та приватним підприємством для виконання поставлених завдань. Ці контракти застосовуються в операційній діяльності і містять в собі завдання щодо впровадження, функціонування та утримання нового обладнання. Такі контракти є короткотерміновими, від декількох місяців до декількох років. Вони дозволяють державі застосовувати технічний досвід приватного сектору, його робочий потенціал та зберігати кошти. Обов'язки щодо управління та надання фінансових ресурсів у повній мірі залишаються за урядом.

Контракти на управління (O&M, OM&M). Такі контракти дозволяють державі перекладати відповідальність щодо функціонування та управління об'єктом на приватний сектор. Вони укладаються на короткий строк, але він є довшим ніж у контрактах першого типу. Приватне підприємство отримує фіксовану плату, або плату у вигляді премій в залежності від ефективності своєї роботи. Функція щодо фінансування об'єкту за цим типом відносин залишається за державою.

Лізингові угоди (BLT, BLTM, LROT). Лізинг дозволяє приватному підприємству протягом певного часу отримувати грошові надходження від проекту за визначену лізингову плату уряду. Підприємство несе відповідальність за функціонування та утримання об'єкту. Таким чином, приватний сектор приймає на себе комерційний ризик, бо для того, щоб отримувати оптимальний рівень прибутку, підприємство має зменшувати операційні витрати і, в той самий час, підтримувати належний рівень послуг, що надаються. Підприємство стає зацікавленим в ефективному управлінні об'єктом. Однак, обов'язки щодо стратегічного планування та фінансування об'єкту повністю залишаються за державою. Такі угоди укладаються, як правило, на строк від п'яти до п'ятнадцяти років. Найчастіше цей тип угод застосовується у проектах, що самостійно генерують грошові надходження, тобто є самоокупними.

Змішані типи контрактів (BOT, DBOT, ROT, BOOT, DBFO, DCMF, DBFOM, BOO). Форма партнерства обирається в залежності від розподілених між партнерами ризиків, які фіксуються у контракті. Назва механізму відображує функції, які виконує приватний партнер відповідно до контракту. Такі механізми передбачають, що державна сторона сплачує бізнесу за надані послуги. Строк дії контрактів не перевищує 30 років. Нижче представлені визначення деяких змішаних типів ДПП.

BOT (будівництво-управління-передача). Бізнес буде об'єкт, управляє проектом та передає державі. Держава сплачує бізнесу за надані послуги. Такі контракти є короткотерміновими (3-5 років).

DBOT (проекування-будівництво-управління-передача). Перевага цього підходу полягає в тому, що він містить у собі відповідальність приватного сектора щодо виконання одразу декількох функцій: проектування, будівництво та утримання об'єкту. Таке поєднання є ефективним з огляду на те, що приватний сектор застосовує комплексний підхід до проекту і одразу визначає програму щодо довготермінового утримання об'єкту. Такий підхід зменшує ризик, пов'язаний з непередбачуваними витратами у майбутньому.

Актуальність даного підходу зумовлена тим, що більшість проектів інфраструктури потребують набагато більше витрат в період експлуатації об'єкту, ніж в період розробки і впровадження. Такі угоди є довготерміновими, що робить приватний сектор стратегічним партнером уряду, але функція щодо фінансування залишається за державою.

ROT (відновлення - управління - передача). Цей тип є схожим на розглянутий вище. Різниця полягає в тому, що приватна сторона приймає в управління вже існуючий об'єкт і в її обов'язки входить його відновити.

DBFO (проекування-будівництво-фінансування-управління). Така форма партнерства є найголовнішим механізмом для залучення додаткових фінансових ресурсів приватного сектору до проектів в інфраструктурі. Такі угоди вповноважують приватне підприємство проектувати, будувати, фінансувати та управляти проектом в обмін та можливість отримувати грошові надходження протягом зафіксованого у контракті терміну. Строк дії таких угод складає 25-30 років, або, навіть більше. Згідно з умовами договору право володіння об'єктом залишиться у державній власності. Держава буде контролювати, щоб об'єкт належним чином функціонував і утримувався протягом строку дії договору, а потім був повернений в належному стані. Такі контракти укладатимуться на конкурсній основі і визначальними критеріями в наданій документації будуть наступні: кінцева ціна послуг для споживача, обсяг фінансової підтримки від держави, здатність бізнесу впровадити проект. В кінці строку дії контракту може бути прийнято рішення про передачу права власності на об'єкт приватній стороні.

Концесії. Така форма партнерства має довгостроковий характер (40-50 років), що дозволяє сторонам здійснювати стратегічне прогнозування та планування свої діяльності, та надає можливість диверсифікувати ризики між всіма приймаючими участь сторонами, завдяки чому суттєво підвищується життєздатність концесійних проектів. Бізнес матиме високу, а часто і повну волю у прийнятті інвестиційних, адміністративно-господарських та управлінських рішень. Регулююча функція залишається за державною стороною. Концесії поєднують елементи таких типів контрактів, як лізингові угоди та контракти на управління. Але, на відміну від зазначених контрактів, співпрацюючи з державою на засадах концесії, бізнес приймає на себе більшу частину ринкових та операційних ризиків. Відповідно до концесійної угоди, приватний партнер має право використовувати інфраструктурний об'єкт для надання послуг безпосередньо споживачам і отримує прибуток залежно від якості та кількості наданих послуг. Приватна сторона (концесіонер) відповідає за утримання об'єкта в належному стані та, у разі необхідності, здійснює його поновлення. Функція щодо фінансування, як правило, також належить приватному сектору. Концесійні угоди, на відміну від традиційних контрактів, повинні бути довготерміновими. Чим більше строк дії контракту, тим привабливішим для приватної сторони стає така форма бізнесу, оскільки дозволяє покрити витрати капіталу та максимізувати прибуток.

Спільна діяльність держави та бізнесу. Часткова передача об'єкта у власність приватному сектору. Така модель передбачає спільну діяльність щодо проекту. У таких проектах обидві сторони мають здійснювати інвестиції, але повний контроль в процесі управління залишатиметься за приватною стороною. Участь держави у таких проектах може мати різні форми, такі як надання пільгових кредитів, субсидій, участь у статутному капіталі, передача активів та інше. Головними вимогами до спільної діяльності є наступні: приватна сторона має бути обрана на конкурсних засадах; контроль має залишатися за приватною стороною; частка держави має бути чітко визначена; витрати мають компенсуватися безпосередньо через стягнення плати зі споживачів послуг; розподіл ризиків та нагород має бути чітко визначений та узгоджений заздалегідь.

Дослідники німецької економічної групи [10] зазначають, що ДПП реалізується в різних формах в залежності від способу участі, власності об'єкта інфраструктури, розподілу ризиків, тривалості співробітництва (таблиця 1).

Таблиця 1 – Основні форми державно-приватного партнерства

Форми ДПП	Модель	Управління і утримання	Інвестиції	Кінцева власність	Ризик	Термін контракту, років
Будівництво-володіння-передача (BOT)	«із зеленого поля»	Приватне	Приватні	Напів-приватна	Приватний	20-30
Будівництво-володіння-управління-передача (BOOT)	«із зеленого поля»	Приватне	Приватні	Напів-приватна	Приватний	30+
Будівництво-володіння-управління (BOO)	«із зеленого поля»	Приватне	Приватні	Приватна	Приватний	30+
Будівництво-оренда-володіння (BLO)	«із зеленого поля»	Приватне	Приватні	Приватна	Приватний	30+
Часткова приватизація	«відокремлення активів»	Приватне	Приватні	Приватна	Приватний	30+
Повна приватизація	«відокремлення активів»	Приватне	Приватні	Приватна	Приватний	Не визначений
Реконструкція-управління-передача (ROT)	Концесія	Приватне	Приватні	Державна	Напівприватна	20-30
Реконструкція-оренда-лізинг-передача (RLRT)	Концесія	Приватне	Приватні	Державна	В основному приватний	20-30
Будівництво-реконструкція-управління-передача (BROT)	Концесія	Приватне	Приватні	Державна	Приватний	20-30
Контракт на управління	Контракт	Приватне	Державні	Державна	Державний	3-5
Лізинг	Контракт	Приватне	Державні	Державна	Напівприватна	8-15

Незважаючи на існування окремих форм співпраці держави і приватного сектора, заснованих на принципах ДПП, українська економіка знаходиться тільки на початку складного процесу створення необхідної системи управління проектами ДПП. Впровадження проектів ДПП в Україні носить безсистемний поодинокий характер, про що свідчать дані таблиці 2.

Виходячи з вищенаведених даних, сфера застосування зазначених проектів є досить вузькою, що не дозволяє використовувати потенціал державно-приватного партнерства у розвитку економіки та соціальної сфери. Аналіз динаміки інвестицій у проекти на основі ДПП свідчить про те, що потенціал державно-приватного партнерства не було використано для розвитку економічної та соціальної інфраструктури національної економіки. Лише сфера телекомунікацій відзначається систематичною реалізацією інвестиційних проектів протягом 1992-2007 років (табл. 3).

Таблиця 2 – Форми реалізації проектів державно-приватного партнерства в Україні, 1992-2007рр.

Сектор реалізації проектів державно-приватного партнерства	Форми реалізації державно-приватного партнерства							
	Проекти «відокремлення активів»		Проекти «зеленого поля»		Контракти на управління та лізинг		В цілому	
	Кількість проектів	Інвестиції, млн. дол. США	Кількість проектів	Інвестиції, млн. дол. США	Кількість проектів	Інвестиції, млн. дол. США	Кількість проектів	Інвестиції, млн. дол. США
Енергетика	12	160	-	-	-	-	12	160
Телекомунікації	1	252	7	6309	-	-	8	6561
Водопостачання та водовідведення	-	-	-	-	1	100	1	100
У цілому	13	412	7	6309	1	100	21	6821

Джерело: за даними Світового банку

Таблиця 3 – Динаміка інвестиційних проектів на основі державно-приватного партнерства в Україні у 1992-2007рр.

Рік початку реалізації проекту та інвестування	Сектор реалізації проектів державно-приватного партнерства							
	Енергетика		Телекомунікації		Водопостачання та водовідведення		Всього	
	Кількість проектів	Інвестиції, млн. дол. США	Кількість проектів	Інвестиції, млн. дол. США	Кількість проектів	Інвестиції, млн. дол. США	Кількість проектів	Інвестиції, млн. дол. США
1992	-	-	1	11	-	-	1	11
1993	-	-	1	72	-	-	1	72
1994	-	-	-	10	-	-	-	10
1995	-	-	-	18	-	-	-	18
1996	-	-	3	317	-	-	3	317
1997	-	-	2	187	-	-	2	2
1998	6	-	1	331	-	-	7	7
1999	-	-	-	242	-	-	-	242
2000	-	-	-	206	-	-	-	206
2001	6	160	-	255	-	-	6	415
2002	-	-	-	186	-	-	-	186
2003	-	-	-	370	1	-	1	370
2004	-	-	-	738	-	-	-	738
2005	-	-	-	1407	-	100	-	1507
2006	-	-	-	865	-	-	-	865
2007	-	-	-	1346	-	-	-	1346
У цілому	12	160	8	6561	1	100	21	6821

Джерело: за даними Світового банку

Державно-приватне партнерство в Україні має стати каталізатором активності, тим аттрактором (за термінологією теорії синергізму) утворення партнерських структур, що сприятиме розвитку економіки та соціальної сфери. Зазначене, значною мірою, можливе за умови законодавчого визначення правових, економічних, та організаційних засад функціонування ДПП у спеціальному законі про загальні засади розвитку ДПП. Після прийняття спеціального закону потребують нормативного врегулювання особливості ДПП в окремих сферах економіки, а також законодавче удосконалення механізмів ДПП (концесія, угоди про розподіл продукції, спільна діяльність тощо).

Висновки та пропозиції. Для розвитку державно-приватного партнерства необхідно: закріплення принципів ДПП у державних і регіональних стратегіях

соціально-економічного розвитку держави та регіонів; створення сприятливого інституційного середовища ДПП; розробка і удосконалення його нормативно-правової бази; забезпечення державної підтримки і гарантій держави партнерам з приватного сектору; створення державного органу з питань ДПП, а також інститутів громадянського суспільства, необхідних для його діяльності: об'єднань, асоціацій, союзів, експертних і консультативних комітетів; запровадження публічного контролю за виконанням договірних зобов'язань всіма учасниками-партнерами.

У стратегії реалізації державно-приватного партнерства повинні бути відображені загальні напрями і сфери ДПП, види і обсяги послуг, які будуть надаватися у вигляді ДПП, передбачувані форми партнерств; основоположні принципи функціонування ДПП; пріоритетність інтересів держави, ефективний розподіл ризиків між сторонами, політична підтримка держави, партнерський, рівноправний і транспарентний характер відносин; економічна (соціальна) ефективність реалізації проектів ДПП.

Головним спрямуванням нормативно-правового забезпечення має бути незмінність форми власності та цільового призначення об'єкта, який споруджується, модернізується чи управляється за допомогою механізмів ДПП, протягом усього строку партнерства; справедливий розподіл ризиків, пов'язаних з виконанням договорів ДПП; справедливий розподіл прибутку між державою та приватним сектором.

Список літератури

1. Власов А. «Особый путь Петербурга в сфере государственно-частного партнерства» /<http://www.konkir.ru/article.html?id=3772>
2. http://www.lobbying.ru/print.php?artiele_id=2359
3. Кузьминов Я. И. Государственно-частное партнерство: на пути к эффективности / <http://www.hse.ru/lingua/en/news/recent/4016069.html>
4. Варнавский В.Г. Партнерства государства и частного сектора: формы, проекты, риски/ В.Г. Варнавский; Ин-т мировой экономики и междунар. отношений. – М.: Наука, 2005. – 315с.
5. <http://ru.wikipedia.org/wiki>
6. http://www.lobbying.ru/print.php?artiele_id=2359
7. Матеріали представництва ООН в Україні з питань розвитку державно-приватного партнерства в житлово-комунальній сфері економіки.
8. Guidelines for Successful Public – Private Partnerships, 2003. – 100p. // http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/ppp_en.pdf
9. Матеріали представництва ООН в Україні з питань розвитку державно-приватного партнерства в житлово-комунальній сфері економіки.
10. GET Немецкая экономическая группа в Беларуси. – Минск, 2007.

К. Павлюк, С. Павлюк

Сущность и роль государственно–частого партнерства в социально–экономическом развитии государства

В статье рассмотрены сущность и роль государственно–частного партнерства, его роль в развитии экономики и социальной сферы, основные формы и предпосылки внедрения в Украине

К. Pavlyuk, S. Pavlyuk

Essence and role of partnership of the state and private business in socio-economic development

Essence and role of partnership of the state and private business, his role in development of economy and social sphere, basic forms and preconditions of introduction in Ukraine, is considered in the article.

Одержано 12.04.10

УДК 658.3

**Б.М. Андрушків, проф., д-р екон. наук, Н.Б. Кирич, доц., д-р екон. наук,
І.І. Стойко, доц., канд. техн. наук**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Економічна конституція України (інституційні засади основного економічного закону держави)

В сьогоденних політичних умовах обґрунтованою і виправданою є необхідність розробки і упровадження Економічної Конституції України (ЕКУ) – Основного Економічного Закону держави, згідно з яким функціонування національної економіки повинно забезпечувати: планово-економічне і фінансове бачення перспектив розвитку конкурентних галузей національної економіки з науково обґрунтованими податковими можливостями регіонів; економічний захист вітчизняного товаровиробник; соціальний захист громадян; чесний, вчасний і справедливий розподіл і перерозподіл прибутків, сукупного суспільного продукту; створення умов і зацікавленості у творчій праці; реалізації соціальної політики.

економічна конституція України, Основний Економічний закон, інституційні засади, держава, повний регіональний господарський розрахунок

Актуальність проблеми та аналіз розробок за темою дослідження. Нестабільна економічна атмосфера України, що у багатьох випадках пояснюється політичними подіями, збуджує творчу ініціативу пересічних громадян, державних службовців та науковців і, навіть, пенсіонерів. Одні дають пропозиції з удосконалення господарських механізмів в масштабах національної економіки, інші – з покращення соціальної політики. Ще інші – наприклад, монографія Данилишина Б.М., Микитенко В.В. «Феноменологічні альтернативи економічного зростання України», присвячена добору феноменологічних альтернатив розвитку економіки України на засадах реалізації інтегральної концепції ідентифікації ендогенного економічного зростання з обґрунтуванням домінантних об'єктів і обсягів докладання зусиль. В монографії розглядаються економіко-математичні підходи до дослідження поведінки багатокомпонентних економічних структур. Сформульовано положення теорії забезпечення індивідуальної надійності макроекономічних систем, які передбачають формування нового фазового портрету української економіки, концептуально логічна схема редуції якої передбачає реструктуризацію інституційно-ресурсного забезпечення національного господарства та оптимізацію стратегічного управління ним з метою досягнення загальноекономічного прискорення. Використовуючи кінетику невірноваженої системи забезпечення ендогенного зростання, спрямовану до стійких порогових циклів (існування яких гарантує внутрішню рівновагу та затухання загроз, що є ознакою структури – атрактора), автори оцінюють життєздатність та потенційну результативність української економіки у чотиривимірній площині: „економічний простір – час – швидкість – прискорення”, здійснюють прогноз мінімально допустимих та цільових макроекономічних показників і темпів їх приросту на основі упередження, а також досліду експериментальну перевірку адекватності розробленого прикладного інструментарію.

Другий том монографії авторів Данилишина Б.М., Микитенко В.В. «Макросистемна еволюція української економіки» присвячено аналізу можливостей еволюційного розвитку національної економіки на засадах реалізації циклічно-експоненціальної парадигми ендогенного економічного зростання. Послідовно здійснено макроекономічний, міждисциплінарний і крос-культурний аналіз політичних,

методологічних та концептуальних засад щодо забезпечення економічного зростання України. Розвинуто теорію еволюційної економіки, у межах якої визначено загальнонаукові принципи формування стратегії та визначено природу політики макросистемної еволюції як парафраз явища економічної стійкості держави. Особливу увагу приділено особливостям сучасної системи державотворення в Україні, просторово-часовій формі організації національної економіки та формуванню її стратегічного потенціалу в контексті розвитку геополітичних зв'язків та транснаціоналізації світового господарства. Авторами пропонується довгостроковий прогноз конститутивно-ключових характеристик економічної динаміки в Україні, очікуваних у разі реалізації механізмів управління макросистемною еволюцією економічної системи.

Як перше так і друге видання, рецензентами яких є відомі вчені Алимов О.М., Чернюк Л.Г., становить інтерес для політиків, науковців та фахівців-економістів-державних службовців. Монографія без сумніву є цінною книгою для науки і може прислужитись в розробці стратегії соціально-економічного розвитку держави. Та вони не можуть бути регламентуючим документом у масштабах національної економіки.

Немало роблять у цій царині наші східні та західні сусіди. Зокрема, Тамбовцев В.Л. (2001) цій темі присвятив статтю: «Інституційний ринок як механізм інституційних змін» (Суспільні науки і сучасність № 5, с.25-38), Аузан А.А., Крючкова П.В. (2002) «Адміністративні бар'єри в економіці: інституційний аналіз» (М.: ІНП Суспільний договір), Норт Д. (1997) «Інститути, інституційні зміни і функціонування економіки» (М.: Почала, гл.1, 9-11), Еггертссон Т. (2001) «Економічна поведінка і інститути» (М.: Справа, гл. 3.), інші.

Згадані автори у своїх творах розглядають інституційну економіку як область знань про правила економічної поведінки: про те, як вони «працюють», як формуються і змінюються, з якими витратами і вигодами пов'язане їх створення, зміна, дотримання і порушення.

Постановка завдання. У самих різних розділах і напрямках економічних (і не тільки економічних) наук використовуються такі базові поняття інституційної економіки як «інститути», «транзакції» і «транзакційні витрати», «опортуністична поведінка», «проблема безбілетника» тощо. Широке суспільне визнання результативності інституційного підходу виразилося в отриманні (у останній третині ХХ століття) Нобелівських премій рядом дослідників у цій області знань. Розвиток методології і появи серії нових – теоретичних і прикладних – результатів у сфері інституційної економіки дозволило констатувати появу нової інституційної економічної теорії, яка за нашим переконанням у своїй основі могла б лягти в основу формування Економічної Конституції України (ЕКУ).

Успіхи інституційної економіки пояснюються тим, що вона сформувала нові погляди на національну економіку. З цієї точки зору, зрозуміло, по-новому виглядають багато предметів, які до цього розглядалися інакше, або які економіка не могла зрозуміти.

Виклад основного матеріалу. Сучасна Україна на даному етапі ще не має ознак усталеної національної держави з відпрацьованими господарськими механізмами і нормами.

Національна держава – це держава, у якій створені механізми реального народовладдя, яке полягає у тому, що влада (яка в сучасних умовах реалізується через чотири економічні чинники: майно, фінанси, гроші і повноваження) здійснюється населенням безпосередньо, через громадські інститути або через владні органи небюрократичного типу, які знаходяться під постійним, дієвим та компетентним

контролем з боку спільноти, через інституційні заклади, у т.ч. через державні органи влади, галузей, регіонів – Економічну Конституцію України – документ, регламентуючий економічну діяльність держави.

Утвердження національної держави – єдино можливий варіант успішного розвитку української нації в глобальному середовищі. Ті держави, які оминули явище космополітизму, локалізували дії «п'ятої колони» реалізували на практиці цю ідею, є світовими лідерами у галузі економічного розвитку, забезпечення прав і свобод громадян, захисті національних інтересів. Така система влади ефективно захищає від нелегальної міграції, забезпечує оптимальні умови для культурного і духовного розвитку своїх громадян.

Одним з найбільш дієвих способів побудови держави в умовах олігархізму та деструктивізму є:

- концентрація влади у руках ініціативного, професійного і патріотичного Президента;

- поступовий перерозподіл влади (фінансів, майна та повноважень) від державної бюрократії на користь територіальних громад шляхом упровадження повного регіонального господарського розрахунку (ПРГР), як це має місце (у різних формах) у цивілізованому світі;

- надання громадам широких політичних та економічних прав;

- утвердження у повсякденному житті антикорупційних і антибюрократичних механізмів управління, запровадження, так званих, механізмів «демократичної співучасті», або «демократії спільних дій» тощо;

- створення сприятливого середовища для інновацій та інвестицій;

- упровадження обґрунтованої податкової, монетарної та страхової політики.

В економічному житті такі підходи сприятимуть переходу на найбільш ефективну в сучасному світі «кластерну» модель побудови малого та середнього бізнесу, застосуванню мережевих засад управління суспільством замість застарілих ієрархічно-бюрократичних моделей.

У духовному житті запровадження національного народовладдя сприятиме відновленню глибинної етнічної пам'яті нації, вивільненню творчого потенціалу людей, придушеного десятиліттями комуністичної диктатури та нейтралізації домінування антиукраїнських сил.

Слід зазначити, що утвердження національного народовладдя не несе загрози існуванню української державності (як відомо 90% українців на референдумі проголосували за незалежність держави). Національна держава, економіка якої формується на засадах усталеної Економічної Конституції потребує на першому етапі поміркованого централізму, міцної державної влади, але принципово іншого типу, у фундаменті якого лежать принципи повного регіонального господарського розрахунку.

Вироблення Економічної Конституції, політична стратегія, щодо її упровадження та механізм побудови національної держави дають бачення реального і достатньо швидкого шляху виходу українців із бідності та безправ'я, відкривають перспективу утвердження української нації як рівноправного партнера в Європейській спільноті найбільш успішних і демократичних націй світу.

Загалом чинна Конституція України дозволяє здійснювати певні, як політичні так і економічні, кроки до розбудови держави на засадах національного народовладдя. Сьогодні є очевидним – усі існуючі зараз в Україні політичні сили грають на «одній половині поля». При цьому, опозиція (ні ліва, ні права) не є захисниками народу чи, наприклад, якогось певного типу побудови держави. Мова йде знову ж таки про необхідність удосконалення сучасної системи влади та управління економікою.

Враховуючи бутафорський характер опозиційних сил в Україні, без зусиль можна розгледіти реальну мету професійних „борців за народне щастя" і негативні економічні та соціальні наслідки цієї боротьби.

Треба наголосити на неприкритому фарисействі окремих представників олігархічно-ліберального угруповання, яке маскується під національно-патріотичну опозицію. Їхня національна за формою і ліберальна за змістом ідеологія є провідником інтересів космополітичного олігархічного капіталу, який має нечітке уявлення про стан економіки у державі, новий світовий устрій, який гряде в нашу державу і роль та місце України у ньому.

Розірвати павутиння політичної облуди важко. Публічне ставлення політиків до ключових принципів українського державотворення неодноразово вивчалось соціологами. Аналізуючи дані соціологічного опитування, можна сказати, що існуючі політичні сили або відкидають саму постановку цих питань, або „сором'язливо" їх замовчують. З усього вищезазначеного робимо висновок, який за нашими переконаннями накладає на громадян України величезну відповідальність. Природних союзників українського народу на чинній українській політичній шахівниці одиниці і вплив їх настільки мізерний, що не може забезпечити досягнення мети.

Одним із засобів попередження зловживань та посилення відповідальності в господарській діяльності є розробка і запровадження у суспільне життя держави Економічної Конституції України – Основного економічного Закону держави..

Звідси і обов'язок української науки, культури, інтелігенції загалом – розробити і довести українцям основні положення, в якій наша економічна сила і політична правда. Звичайно, в короткий час неможливо радикально змінити свідомість десятків мільйонів людей, які жодного дня не жили в умовах справжньої української держави і свободи, за яку зараз видає ліберальний, олігархічний та бюрократичний режим. Ми переконані, що наразі процес політичного прозріння буде відбуватися швидко. Туман політичних спекуляцій розвіюється і непривабливу, але рятівну правду починають бачити мільйони українців. Сила правди завжди більша, аніж сили шахрайства і зла. Віримо, що ідею побудови економічно незалежної і заможної України на засадах добра, справедливості і реальної свободи можливо втілити в життя шляхом реформ та інновацій, гарантом реалізації яких стане ЕКУ.

Стратегічна мета суспільства — побудова в Україні в умовах жорстокого глобалізованого світу держави зі стабільною економікою, сучасним високорозвиненим суспільством, конкурентоспроможним виробництвом, власною організацією захисту виробника і виробничника. Практично це означає чітке формулювання національних інтересів України, розробка досконалих організаційно-правових механізмів їх захисту та свідоме і послідовне обстоювання.

Населення усвідомлює, що найважливішою умовою забезпечення національних інтересів є збереження українською нацією у своїх руках, за будь-яких обставин, усіх важелів управління власною політикою, економікою, наукою, духовним розвитком, культурою, демографічними та міграційними процесами; недопущення будь-якого зовнішнього диктату. Порушення цієї умови практично призводить до втрати державою незалежності, а нація стає об'єктом експлуатації деструктивними силами.

З вищезазначеного випливає, що процеси активізації побудови заможної і незалежної держави можливі тільки через відновлення контролю у повному обсязі з боку українського народу над означеними чинниками та процесами державотворення

Зовнішня політика Української держави з нашої точки зору знаходиться у стадії формування і полягає у тому, щоб увійти у світове співтовариство рівноправним партнером. В глобальних інтеграційних проектах можуть брати участь лише

самодостатні сильні національні економіки. Об'єктивні процеси міждержавної взаємодії можна використовувати в інтересах власного народу. Саме тому потрібно запропонувати програму конструктивного добросусідства з Росією та державами посттоталітарного простору, розраховану на 5-10 років з одночасно прискореною інтеграцією до ЄС.

Економічна політика загалом потребує суттєвого коригування і переорієнтування на повний господарський регіональний розрахунок, що обумовлюється необхідністю удосконалення розподілу і перерозподілу суспільного продукту. Як видно, дохідна частина державного бюджету України значно менша бюджету окремих європейських міст. Звідси і соціальна проблематика, низькі зарплати вчителів, лікарів, військовослужбовців, нестача коштів на реалізацію соціальних програм.

На запитання про причини чисельних криз та рецесій, як чинна влада так і „опозиція“ дають, по суті, однакову відповідь: об'єктивні складнощі переходу від планової до ринкової економіки, при тому залишаються поза увагою шляхи виходу з рецесії, а вони якраз у творчій регламентаційній діяльності. Насправді причина у тому, що економіка України є пасивно-інерційною, всі дохідні частини бюджету не скеровуються на відтворення виробництва, а у значній мірі перебувають у розпорядженні олігархічних угруповань, які використовують кошти не за цільовим призначенням, а на популістську мету.

З вищезазначеного доцільно вжити наступні практичні дії.

а) посилити державний контроль за функціонуванням стратегічних об'єктів економіки. Вжити заходи з протидії спробам приватизації олігархічними угрупованнями іноземного походження через механізми акціонування промислових підприємств, (передачу в „тимчасове управління“ і т.п.). Натомість передбачити створення національних концесій, консорціумів тощо;

б) посилити наповнення державного бюджету з додаткових джерел. На даний час недоречним є підвищення податків з малого і середнього бізнесу, у т.ч. і з великих підприємств, бо це поставить у скрутне становище їх багатотисячні трудові колективи.

В Україні реально існує економічний резерв, який може щонайменше в три рази збільшити державний бюджет і забезпечити високі соціальні стандарти захисту громадян. Економічний резерв знаходиться не лише у сфері виробництва і реалізації продукції, підвищенні податків на легальну економічну діяльність, а і у сфері руйнування схем, що дозволяють олігархічним групам уникати оподаткування. Всім відомо, що надприбутки привласнюються через відпрацьовані різноманітні тіньові механізми у всіх галузях національного господарства. Найважливішими засобами їх попередження є:

- облік усіх митних платежів, ліквідація контрабанди;
- розкриття афер та махінацій у паливно-енергетичному комплексі.
- розвінчання буму про економічну «безсходність» України.

Особливою національною проблемою є захист українського селянства. Окрім того, що селянство – найбільш знедолена і безправна категорія трудового народу України, об'єкт злочинних репресій, нещадної експлуатації, селянство – це генофонд українства як такого.

В Україні орну землю сучасні можновладці прискореними темпами намагаються перетворити у звичайний товар – об'єкт купівлі-продажу.

У теперішній ситуації, коли селянин не може взяти кредит для організації обробки ґрунту, вирощування культур, розвитку тваринництва, відсутність ринку збуту для сільськогосподарської продукції, розрахунковій вартості землі, скупити всі українські чорноземи, (найкращі у світі, які можуть прогодувати всю Європу) зараз під силу навіть одному олігархічному кланові. Без потужної цілеспрямованої державної економічної

підтримки, вивести село із кризового провалля неможливо. Тому аграрний сектор національної економіки повинен займати особливе місце в Економічній Конституції України.

На першому етапі депресивні господарства у рамках повного регіонального розрахунку доцільно створювати кооперативно-державні акціонерні господарства, (можливі і інші форми і варіанти), у яких держава стала б пайовиком у формі внеску оборотними коштами і ресурсами на проведення основних сільськогосподарських робіт. За рахунок урожаю власне із цих господарств формувалось би державне замовлення на сільськогосподарську продукцію, як для державного резерву, так і для інших потреб. Державна організація виробничих циклів функціонування таких господарств може змінити ситуацію на селі у кращий бік. Доходи селян зрівнюються із доходами працівників інших сфер національного господарства, що в цілому сприятиме оздоровленню економіки країни.

Молода людина за потребою має отримувати кредити та цільову матеріальну допомогу на освіту, перекваліфікацію, лікування, придбання житла, меблів, автомобіля, позики для створенні сім'ї та започаткуванні власного бізнесу.

Одночасно з всебічною економічною підтримкою молоді треба протистояти спрямованому на молоде покоління досконало відпрацьованому механізмові руйнування національних культурних традицій і національної духовності. Таке руйнування цілодобово здійснюється підконтрольними владі засобами масової інформації, некоректною рекламою пияцтва, тютюнопаління тощо і особливо через телебачення. Цьому повинна протистояти сформована новітня українська ідеологія, створення громадських патріотичних формувань, в яких пропагували б здоровий спосіб життя, інше.

Визначаючи внутрішньополітичні орієнтири, доцільно запровадити обмеження всевладдя державної бюрократичної структури шляхом створення їй противаги у рамках повного регіонального господарського розрахунку у вигляді політично самоврядних і економічно самодостатніх територіальних громад. Реалізація курсу на „муніципальну революцію“, яку західні країни здійснили у два етапи (в 30-х і 80-х роках минулого століття), а зараз готуються до третього – повинно стати першочерговим завданням органів місцевого самоврядування.

Сутність цієї революції полягає у радикальному і справедливому перерозподілі влади (майна, фінансів і повноважень) на користь територіальних громад. Це дасть можливість залучити до суспільного розвитку величезний людський та економічний потенціал.

Рішуче ставши на бік захисту інтересів територіальних громад проти свавілля бюрократії, викорінення у представників влади корупції байдужого ставлення до народних проблем, активно працюючи в органах самоорганізації населення, ми здобудемо величезну і реальну соціальну базу для подальшого руху до демократії, зробимо реальні кроки у напрямку розвитку національного народовладдя.

Інтелігенція, як найбільш активна частина населення, повинна об'єднати навколо себе усіх національно свідомих українців: представників влади, бізнесу, громадських організацій, силових структур, посилити роз'яснюючу роботу серед населення, залучати його до активних реформ.

Таким чином, прогнозується до впровадження принципово нову для України політичну ідеологію, що спирається на глибинні тисячолітні корені української нації, на уявлення українців про свободу і справедливість, а також на відпрацюванні у сучасному світі найбільш досконалих механізмів управління розвитком суспільства XXI століття, які можуть бути закріплені в Основному Економічному Законі – Економічній Конституції України.

Якщо суспільно-політичний устрій, який панує в державі, її політичні і соціальні інститути відповідають корінним інтересам людей і забезпечують успішне

вирішення питань її розвитку – нація є здоровою і має історичну перспективу.

Висновки. Українська держава, яка замислювалася патріотами як інструмент успішного розвитку української нації і суспільства в XXI столітті, перетворилася в мачуху для мільйонів пенсіонерів, робітників, селян, інтелігенції і гальмом національного розвитку.

Усі ці та інші обставини обумовлюють необхідність розробки і реалізації Економічної Конституції України, яка, ґрунтуючись на економічних законах і закономірностях, регламентуватиме економічну діяльність національної економіки, галузей і регіонів. Таким чином створяться передумови для стабільного розвитку держави, економіки, політичного спокою в Україні, росту міжнародного авторитету України у світовому співтоваристві, створення сприятливого клімату для залучення в національну економіку зарубіжних інвестицій.

Україна першою в Європі показала приклад розробки Конституції як Основного Закону держави. Першою Вона розробить і Економічну Конституцію – Основний Економічний закон України, який буде поширений на усі цивілізовані країни і, без сумніву, об'єднавши у своїй суті усі діючі міжнародні, юридичні, правові, господарські та інші угоди, ляже у фундамент Основного Економічного закону у міжнародних відносинах

Список літератури

1. Данилишин Б.М., Микитенко В.В. Феноменологічні альтернативи економічного зростання України / Данилишин Б.М., Микитенко В.В. // У 2-х т. – Т.1. – К.: ЗАТ «Нічлава». – 2008. – 336 с.
2. Данилишин Б.М., Микитенко В.В. Макросистемна еволюція української економіки. / Данилишин Б.М., Микитенко В.В. // У 2-х т. – Т.2. – К.: ЗАТ «Нічлава». – 2008. – 210 с.
3. Андрушків Богдан. Велика ілюзія правди. / Андрушків Богдан // – Тернопіль. – 2004. – 288 с.
4. Тамбовцев В.Л. Інституційний ринок як механізм інституційних змін. / Тамбовцев В.Л. // Суспільні науки і сучасність. №5. – С. 25-38.
5. Аузан А.А. Крючкова П.В. Адміністративні бар'єри в економіці: інституційний аналіз. / Аузан А.А. Крючкова П.В. // М.: ИНП Суспільний договір.
6. Норт Д. Институти, інституційні зміни і функціонування економіки. М.: Почала. – гл. 1, - С.9-11.

Б. Андрушків, Н. Кирич, І. Стойко

Экономическая конституция Украины (институционные начала основного экономического закона государства)

В современных политических условиях обоснованным и оправданным есть необходимость разработки и внедрения Экономической Конституции Украины (ЭКУ) – Основного Экономического Закона государства, согласно с которым функционирование национальной экономики должно обеспечивать: планово-экономическое і финансовое виденье перспектив развития конкурентных отраслей национальной экономики с научно обоснованными податковыми возможностями регионов; экономическая защита отечественного товаропроизводителя; социальная защита граждан; честное, своевременное и справедливое распределение и перераспределение прибыли, сукупного общественного продукта, создание условий для творческого труда; реализации социальной политики.

В. Andryshkiv, N Kirich, I. Stoyko

Economic constitution of Ukraine (institution beginnings of the main economic law of the state)

In modern political conditions the necessity of the development and inculcation of Economic Constitution of Ukraine (ECU) – the main economic law of the state is grounded and acquitted. According to the law the functioning of national economy should ensure: planned-economic and financial seeing of perspectives of compete branches of national economy with scientifically grounded taxing possibilities of regions, economic protection of national producer, social protection of citizens; honest, well-timed and just distribution and re- distribution of profit social product, creation of conditions for creative labour; realization of social politics.

Одержано 14.03.10

УДК 338.43:320.332

Л.М. Письмаченко, проф., д-р держ. упр., Г.Є. Павлова, доц., канд. екон. наук,
С.В. Юрченко, асп.

Дніпропетровський державний аграрний університет

Інвестиції у галузі сільського господарства як шлях до демократичного економічного зростання

Досліджено, що інвестиції в сільськогосподарську науку і техніку можуть призвести до розвитку демократичного суспільства і економічного зростання – ключових елементів середовища, сприятливого для інновацій. Запропоновано створювати культуру досліджень, що базуються в університетах, з метою повної інтеграції та взаємо підсилення науки та освіти, а також систему конкурсного фінансування університетської науки, що передбачала б підтримку як фундаментальної, так і прикладної сільськогосподарської науки.

інвестиції, економічне зростання, інновації, сільськогосподарська техніка

Вступ. Активний сільськогосподарський сектор, що включає як продовольство, так і технічні культури, є наріжним каменем для економічного зростання та суспільної стабільності. Інвестиції у виробництво продовольства та технічних культур мають підґрунтям сильну науково-дослідну базу. Результатом наукомістких удосконалень у сільському господарстві стає не тільки продовольча безпека, а й поліпшення якості навколишнього середовища та економічного розвитку. Дослідженнями які були виконані на замовлення Комітету з організації та політики сільськогосподарської науки, показали, що середньорічна мінімальна норма прибутковості державних інвестицій США в сільськогосподарські дослідження за останні роки перевищила 55%. Досвід американської системи ясно демонструє, що капіталовкладення в сільськогосподарську науку і техніку є розумною та необхідною складовою національної системи інвестицій.

Матеріал і методика дослідження. Для розуміння можливостей України в цьому секторі є сенс згадати три ключові події в історії сільськогосподарської науки та освіти США. Перша з них – створення сільськогосподарських шкіл та їхня еволюція до повномасштабних університетів. Друга – фінансування наукових досліджень у галузі сільського господарства, що призвело до неперервного значного прогресу у виробництві продовольства та технічних культур, створення нових видів продукції, забезпечення здоров'я та добробуту нових поколінь споживачів. Нарешті, поєднання сільськогосподарської науки з освітою було критично важливою компонентою успіху американської системи. Важливою є не тільки стаціонарна вища освіта нових поколінь студентів, а й неформальні типи освіти через кооперативну систему, що перетворюють фундаментальні дослідження університетських учених на практичні продукти та програми для розв'язання конкретних проблем.

Метою написання даної статті є дослідження щодо інвестицій в сільськогосподарську науку і техніку, які можуть призвести до розвитку демократичного суспільства і економічного зростання – ключових елементів середовища, сприятливого для інновацій.

Результати дослідження. Україну колись називали "житницею Європи". Це велика країна з колосальними сільськогосподарськими ресурсами, в тому числі сприятливим кліматом, адекватним рівнем опадів і багатими землями. З колишніх радянських республік Україна поступається тільки Росії за кількістю населення та обсягами промислового і

сільськогосподарського виробництва. Лише на 2,7% території колишнього Радянського Союзу українські фермери виробляли понад 20% усієї сільськогосподарської продукції. Однак сільськогосподарські досягнення України відбувались у рамках високоцентралізованої радянської системи, за якою усі вказівки та ресурси надходили з центру. Працівники сільського господарства мали вузьку спеціалізацію і не могли ні здійснювати весь комплекс діяльності, пов'язаної з сільськогосподарським виробництвом, а ні ефективно працювати з ринками матеріалів та продукції [1].

Після розпаду Радянського Союзу нові незалежні держави боролись за розбудову власних економічних систем. У другій половині 90-х років Україна переживала важкий період: нестача кредитів, інфляція, застій промисловості, відсутність чіткої ринкової політики мали значний негативний вплив на сільськогосподарське виробництво. Перехідний період був нелегким, але в останні роки досягнуто помітного прогресу.

З початку 90-х років в Україні проводиться земельна реформа, а в 2002 році, у партнерстві зі США, розпочато програму приватизації землі. Однак процес приватизації йде складно. Хоча є просування щодо розпаювання землі та видачі земельних сертифікатів, процес створення земельного ринку зупинено. Більше того, хоча Україна отримує допомогу в цій роботі, спостерігачі відзначають, що основна частина підтримки донорами "ринкового перетворення" українського сільськогосподарського сектору йде у двох напрямках: розпаювання земель серед працівників (із обмеженими змінами у внутрішній організації господарств) і приватизація ринків матеріалів та продукції (із субсидуванням участі великих транснаціональних компаній). Чого не вистачає, то це організацій та мережі підтримки малих і великих фермерських господарств. Система вільного ринку не може ефективно працювати без відкритого та вільного потоку інформації, вміння застосовувати її, та життєздатних громадських та економічних організацій, що це підтримують. Цей недолік пов'язаний із сучасним станом науково-сільськогосподарської інфраструктури України. До структури сільськогосподарської освіти і науки, в якій значною мірою домінує Українська академія аграрних наук (УААН) з її 56 науково-дослідними інститутами, належать також 22 аграрних університети та академії, а також 113 сільськогосподарських технікумів та професійних училищ. Переважна частина фінансування сільськогосподарської науки припадає на УААН з її 5000 дослідників. Тільки 14 із науково-дослідних інститутів УААН мають спільне розташування з аграрними університетами, що могло б стати основою для нового підходу до поєднання наукової та освітньої роботи в Україні [3].

Тут варто знову послатись на американську систему університетів, створених за рахунок земельних грантів (УЗГ), як на можливу модель науково-технічного розвитку в інтересах виробництва продовольства та технічних культур. По всьому світі викладачі університетів готуються як науковці, через дисертаційну систему. На цьому базується культура університетів, де ролі дослідника і викладача поєднані. Більше того, як було визнано в ХІХ сторіччі, коли концепція УЗГ стосувалась одночасно виховання нових поколінь науковців і споживачів та підтримку досліджень у таких практичних галузях, як сільське господарство. Викладачі університетів не тільки отримують нове знання, але й одночасно передають найновішу інформацію студентам. Що навіть важливіше – участь студентів у створенні нового знання є частиною їхнього навчального досвіду. Це стає частиною процесу самореалізації: студенти, що беруть участь у дослідженнях і перебувають під їхнім впливом, переносять цей менталітет творчості й готовності до змін у наступні покоління університетів, підприємств та фермерських господарств [2].

Зараз модель фінансування УЗГ США є сумішшю базового та гарантового фінансування. Розглядаючи придатність цієї моделі для України, слід зробити наголос на

створенні конкурсної системи незалежної експертизи для фінансування сільськогосподарської науки. Така система забезпечує високий рівень досліджень. Сільське господарство (продовольчі та технічні культури, виробництво, створення нових видів продукції, харчова промисловість, питання ринків) має бути визначене як окрема пріоритетна галузь конкурсного фінансування. Серйозні інвестиції в конкурсні гранти для сільського господарства стануть поштовхом для інших видів фінансування, особливо партнерств університетів і промисловості для розширення обсягів дослідницьких робіт (якщо будуть успішно розв'язані проблеми типу захисту інтелектуальної власності). Заохочення розвитку малого бізнесу (модель технопарків, що використовується в університетах усього світу) є ще одним наслідком інвестицій в аграрну науку.

Сільське господарство не є незалежним від інших пріоритетних напрямів наукових досліджень. Наприклад, технології можуть мати застосування в аграрному секторі, такі як розробка систем введення ліків для тварин, біосенсори для контролю стану тварин і рослин і безпеки продукції для споживачів. Інвестиції в молекулярну біологію як пріоритетну галузь можуть передбачати застосування у сільському господарстві, серед яких продовження розробки генетично модифікованих рослин для зниження рівнів використання пестицидів і покращання здоров'я споживачів, системи моніторингу якості харчових продуктів, нові методи підвищення споживчої корисності сільськогосподарської продукції. Інвестиції в геопросторові технології як пріоритетну галузь пов'язані із сільським господарством, підтримуючи точні методи контролю поживності ґрунтів, боротьби зі шкідниками тощо.

Головна мотивація для визначення сільського господарства як пріоритетної галузі полягає в необхідності поєднати фундаментальні дослідження зі впровадженням у ринкову практику. Транснаціональні агрофірми досягають цього через свої дослідницькі структури, але досвід показує, що університетська наука і освіта заповнюють тут суттєві прогалини. Університетська система може звертатись до нових ідей, які не вписуються в бізнес-плани транснаціональних корпорацій. Наприклад, прогрес у виробництві генетично модифікованих рослин сфокусовано на дуже невеликій кількості культур, а багато важливих регіональних і місцевих видів залишаються поза увагою. Тут є задачі для університетської системи. По-друге, інформація про дослідження, що ведуться в приватному секторі, часто подається як реклама певного продукту. Це відповідає задачам комерціалізації, що стоять перед приватним сектором, але не обов'язково відповідає реальним потребам виробників та споживачів. Університетська система дає можливості аналізу та надання порівняльної інформації зацікавленим особам, що дозволить їм зробити адекватний вибір [1].

Надання викладачам університетів повноважень вести дослідження в галузі сільського господарства на додачу до їхньої місії як викладачів має супроводжуватись розширенням поняття викладацької місії. Знову наслідуючи американську модель УЗГ, слід сказати, що додання дистанційної освіти до стаціонарної дозволяє дослідникам ефективно доносити результати їхніх досліджень до тих, хто потребує об'єктивних рекомендацій. Фірмовий знак дистанційної роботи УЗГ, кооперативна система, має на меті саме це. Система надає джерело інформації, незалежне як від наголосу на маркетинг приватного сектора, так і від диктату державних регулюючих органів. Кооперативна система досягла статусу основного джерела інформації в аграрному секторі США завдяки її можливостям впровадження наукових досягнень у практику, а також неупередженому підходу до надання інформації. З розвитком методів дистанційного навчання в цьому сторіччі, розділення між стаціонарним навчанням у наших кампусах і дистанційним навчанням нетрадиційної аудиторії поступово зникне, і університети

мають бути рушійною силою цього переходу. Сільське господарство є ключовим сектором, в якому ці зміни можуть і повинні бути досягнуті на благо суспільства [2].

Висновки і перспективи досліджень. Створити культуру досліджень, що базуються в університетах, з метою повної інтеграції та взаємо підсилення науки та освіти.

Санкція на проведення досліджень у межах університетської системи спирається повною мірою на творче начало, що є основою виховного процесу. У цьому є ефект взаємопосилення – викладач, вихований на наукових дослідженнях, передає найновішу інформацію студентам, які в процесі навчання долучаються до культури створення нового знання.

Створити систему конкурсного фінансування університетської науки, що передбачала б підтримку як фундаментальної, так і прикладної сільськогосподарської науки.

Сільське господарство має бути визначене як пріоритетна галузь для інвестицій у наукові дослідження. Хоча прогрес у харчовій промисловості та виробництві технічних культур може відбуватись як супутній результат відкриттів в інших пріоритетних галузях, цей сектор є унікальним випадком ситуації, коли державі належить унікальна роль як у отриманні, так і у впровадженні результатів досліджень. Приватному сектору належить значна роль у аграрній галузі, але існують важливі потреби, які найкраще задовольняються за рахунок державних інвестицій у сільськогосподарські дослідження.

Розширити навчальну місію університетів, пов'язаних із аграрними дослідженнями, з тим, щоб охопити як стаціонарне академічне навчання (підготовку наступного покоління), так і дистанційне навчання (побудова мережі поширення та передачі ідей і технологій).

Отже, потужна базована на університетах сільськогосподарська науково-освітня система призведе до трансформації українського суспільства. Забезпечення наявності кваліфікованої робочої сили – важлива задача, але ще важливіша роль університету – надання об'єктивних наукових рекомендацій аграрному сектору.

Список літератури

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрного підприємства: Навч.-метод. посібник для самост.вивч.дисц. К.:КНЕУ, 2000. – 356с. – (Розділ Інвестиції).
2. Коденська М.Ю. Інтеграція як фактор активізації інвестиційної діяльності // Економіка АПК, - 2008. №6. С.24-31.
3. Турьянский А. Анализ современного состояния и перспективы интеграционных процессов в АПК Белгородской области // Международный сельскохозяйственный журнал. -2005. №5. С.8-13.

Л. Письмаченко, Г. Павлова, С. Юрченко

Инвестиции в отрасль сельского хозяйства как путь к демократическому экономическому росту

Исследовано, что инвестиции в сельскохозяйственную науку і технику могут произвести к развитию демократического общества и экономического роста – ключевых элементов среды, благоприятной для инноваций. Предложено создать культуру исследования, что базируются в университетах, с целью полной интеграции и взаимного усиления науки и образования, а также систему конкурсного финансирования университетской науки, что предусматривала б поддержку как фундаментальной, так и прикладной сельскохозяйственной науки.

L. Pismachenko, G. Pavlova, S. Jurchenko

Investments into agriculture branch as a way to democratic economic growth

It is investigated that investments into an agricultural science і can make technics to development of a democratic society and economic growth – key elements of the environment favorable for innovations. It is offered to create culture investigation that are based at universities, for the purpose of full integration and mutual strengthening of science and education, and also system of competitive financing of a university science that would provide support both fundamental, and an applied agricultural science.

Одержано 15.03.10

УДК 331.101

В.И. Мирненко, проф., д.-р техн. наук

Национальная Академия обороны Украины,

И.М. Миценко, проф., д-р экон. наук

Кировоградский национальный технический университет

О.В. Дьяченко, асп.

Национальная Академия обороны Украины

Трактовка объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях

В статье рассматривается особый объект управления – конкурентоспособность персонала. Вводятся критерии конкурентоспособности. Рассматриваются виды и формы конкурентоспособности (внутренняя, внешняя, латентная, демонстрационная, перспективная).

ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, человеческий ресурс, рынок труда, показатели, виды, формы

Ведение. Развитие инновационных процессов отражает общее состояние экономики. Основным контекст этих преобразований связан с осознанием того, что конкурентоспособность человеческого ресурса является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием выживания и роста большинства предприятий. Следует признать, что единственно стабильным фактором эффективности современной организации является конкурентоспособность ее персонала. Опора на конкурентоспособность персонала - путь к успеху организации.

Состояние проблемы. Анализ трактовок объекта конкурентоспособности человека на рынке труда. Понятие конкурентоспособности человека как субъекта экономической жизни далеко не однозначно в своем понимании. Зачастую в качестве синонима понятию «конкурентоспособность человека как субъекта экономической жизни» используются термины: конкурентоспособность работника, конкурентоспособность персонала, конкурентоспособный трудовой потенциал, конкурентоспособность рабочей силы, конкурентоспособность трудовых ресурсов, конкурентоспособность потенциала управленческого работника и персонала, а также конкурентоспособность рабочего, специалиста и менеджера. Таким образом, объект конкурентоспособности на рынке труда трактуют по-разному.

Анализ используемых в отечественной литературе трактовок конкурентоспособности человека как субъекта экономической жизни, позволяет выделить две концептуальные схемы, отражающие различные точки зрения на объект конкурентоспособности на рынке труда, формы его организации.

Представители первой концептуальной схемы в качестве конституирующего начала конкурентоспособности на рынке труда рассматривают объект, являющийся субстанцией конкурентных преимуществ на рынке труда, т.е. рабочую силу, трудовой потенциал, управленческий потенциал, человеческий капитал и т.п. Они рассматривают конкурентоспособность на рынке труда как специфический вид товарной конкурентоспособности. Первооснова конкурентных преимуществ на рынке труда

задается потребительной стоимостью реализуемого товара, его качественной определенностью.

Таким образом, представители первой концептуальной схемы, отождествляя конкурентоспособность персонала с качеством рабочей силы (квалификация, профиль подготовки, возраст, пол и т.п.), сопоставляют некоторые интегральные характеристики для разных конкурирующих рабочих сил.

Однако способность индивида, определяемая уровнем развития качественных характеристик рабочей силы и позволяющая «конкурировать», «сопоставляться», претендовать на «качественные», «престижные», «хорошие» и т.п. рабочие места, - это не конкурентоспособность, а один из показателей, характеризующих функциональное качество рабочей силы.

Во-вторых, качественные характеристики рабочей силы во многом обуславливаются нуждами и потребностями ее носителя, а не формируется в той мере, в какой это необходимо для функционирования предприятия, экономики в целом. В связи с этим правомернее говорить о качестве труда, т.е. о степени соответствия характеристик трудовой деятельности работников требованиям, предъявляемым со стороны работы.

В-третьих, конкурентоспособность на рынке труда обусловлена не только качественными характеристиками рабочей силы, но и условиями найма и труда. К факторам, определяющим позицию товара рабочая сила на рынке труда, выгодно отличающим от предлагаемых конкурентами следует отнести: формы и виды занятости; условия занятости и труда; качество труда; имидж работника; дисциплина труда; обладание корпоративными установками; трудовое поведение и т.д.

Специфику конкурентоспособности на рынке труда, ее конкретно-видовое содержание представители второй концептуальной схемы определяют ее конституирующим началом – механизмом приведения конкурентных преимуществ рабочей силы (способности к труду) в функционирующее состояние.

С этих позиций, конкурентоспособность на рынке труда жестко связана:

- с рабочей силой как таковой;
- с динамическим согласованием потребностей работника и работодателя, происходящим не в ущерб организму и интересам личности работника, организационным целям;
- с минимизацией совокупных затрат в течение периода трудовой активности работника. В силу сказанного выше субстанция конкурентоспособности на рынке труда представителями второй концептуальной схемы задается организационно-экономической формой потребляемого (используемого) товара, рабочей силой, ее качественной определенностью, благодаря чему рассматриваемая конкурентоспособность получает свое конкретное наименование: «конкурентоспособность трудовых ресурсов», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность работника».

Цель работы. Показать роль конкурентоспособности персонала как решающее условие для выживания и роста большинства предприятий, направленное на удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах, а в итоге - на повышение благосостояния народа.

Конкурентоспособность персонала. Её определение, сущность, показатели.

Под конкурентоспособностью персонала, по мнению ряда авторов [1-9], следует понимать свойство человеческого капитала, характеризующее степень удовлетворения рыночной потребности в труде.

В этом определении важны четыре концептуальных момента, которые характеризуют сущность конкурентоспособности на рынке труда:

а) потребность в рабочей силе в самом общем виде определяется потребностью работодателей в труде, необходимостью удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах;

б) категория "человеческий капитал" выражает отношения по активизации экономического ресурса труд с целью получения дохода, прибыли. Понятие «человеческий капитал» является более объемным, разносторонним, чем термины «трудовой потенциал» и «рабочая сила». Поскольку его основой является термин «капитал» - ценности, используемые для их приумножения. Человеческий капитал подобно физическому капиталу обеспечивает своему обладателю более сложную профессию, должность, доход, т.е. более высокое качество труда;

в) соответствие объема и структуры человеческого капитала работника видам и сложности выполняемого им труда, устанавливается при обмене и использовании рабочей силы;

г) инвестиции в человеческий капитал носят долгосрочный эффект на производственно-коммерческий процесс и их отдача распределяется на то время, пока сотрудник занят выполнением целесообразной деятельности.

Конкурентоспособность на рынке труда – понятие относительное, четко привязанное к конкретному рынку либо к конкретной группе работодателей. Конкурентоспособность персонала определяется показателями:

– степенью рыночной потребности в соответствующем функциональном качестве труда;

– уровнем уникальности качества рабочей силы;

– уровнем и характером мобильности персонала, связанной с географией потребителей способности к труду;

– особенностями потребительского спроса на рабочую силу.

Виды и формы конкурентоспособности. Виды конкурентоспособности подразделяются в зависимости от:

- различия в степени рыночной потребности в том или ином качестве труда;

- уровня уникальности потребительской стоимости товара на рынке труда,

- различия в характере потребительского спроса на рабочую силу;

- в зависимости от характера мобильности рабочей силы.

Региональный рынок труда неоднороден и может быть структурирован на сегменты, различающиеся степенью рыночной потребности в функциональном качестве труда. Региональный рынок труда включает, прежде всего, внутренние рынки труда, объединяющие лиц с устойчивой занятостью у одного работодателя. Кроме того, в структуре регионального рынка труда можно выделить такие подсистемы, как:

- лица с устойчивой занятостью у ряда работодателей, т.е. объединения занятых на большом числе предприятий региона высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для выполнения работ небольшой продолжительности (профессиональные рынки труда). Организационные формы профессионального рынка труда представлены консультационными фирмами, профессиональными объединениями. Инфраструктура профессионального рынка труда охватывает инновационные центры, технопарки, научные и учебные учреждения, информационные структуры;

- лица с неустойчивой занятостью, т.е. наиболее мобильная часть регионального рынка труда (свободный рынок труда). Свободный рынок труда представляет механизм

саморегуляції трудових ресурсів в ринковій економіці со свободним спросом и предложением;

- лица с полуустойчивой занятостью, т.е. переходная форма между свободным рынком труда и внутренним (нерегулярный рынок труда).

Нерегулярный рынок труда есть отражение несовершенства действия рыночных закономерностей.

Таким образом, различия в степени рыночной потребности в том или ином качестве труда обуславливают соответствующие виды конкурентоспособности персонала: устойчивая, временная (полуустойчивая), неустойчивая.

В зависимости от уровня уникальности потребительной стоимости товара на рынке труда конкурентоспособность персонала может быть трех видов: эксклюзивная, альтернативная, селективная.

На потребительский выбор рабочей силы оказывают влияние желания и предпочтения работодателей. Стремясь к трудовому успеху, работник и персонал в условиях конкуренции должен знать интересы и поведение (с учетом запросов) конкретных работодателей, побудительные факторы, которыми руководствуются при заключении трудового договора. И поскольку у каждого работодателя имеется свой индивидуальный критерий оценки удовлетворения своей потребности в труде, конкурентоспособность приобретает еще и ярко выраженный индивидуальный оттенок в зависимости от времени найма.

Потребительский выбор рабочей силы – это выбор, максимизирующий функцию полезности соединения экономических ресурсов в условиях их ограниченности. При этом для большинства работодателей характерен эффект присоединения к большинству: наниматель зависит от мнения других, и эта зависимость прямая. Он нанимает тех работников, уровень и профиль подготовки которых ему привычны. Почти каждое новое качество рабочей силы, какой бы полезным оно не было, должно быть ему «навязано». Для определенной части работодателей характерен так называемый эффект сноба, т.е. доминирует стремление выделиться из «толпы» путем своеобразных форм и видов занятости и труда наемного персонала. Зависимость такого рода покупателя от общественного мнения обратная. И для очень ограниченного круга нанимателей рабочей силы характерен эффект Веблена. Для последнего характерно демонстративное использование способности к труду для производства неизгладимого впечатления на других работодателей и наемных работников.

И так, различия в характере потребительского спроса на рабочую силу обуславливают четыре вида конкурентоспособности: явная, латентная, перспективная, демонстрационная.

В зависимости от характера мобильности рабочей силы можно выделить следующие формы конкурентоспособности персон внутриорганизационная внешняя.

Забота о физической конкурентоспособности персонала является инструментом обеспечения работодателя долговременной удовлетворенностью функциональным качеством труда в организации.

Выводы. Итак, персонал в условиях современной рыночной экономики становится центральной фигурой социально-экономической жизни общества. Это политически и экономически свободные наемные работники, деятельность которых направлена на достижение организационных целей путем наиболее полной реализации своих преимуществ как субъекта экономической жизни. Рост конкурентоспособности персонала влечет за собой высвобождение инвестиционного и природного ресурсов, которые могут быть направлены на дальнейшее удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах, а в итоге - на повышение благосостояния народа.

Список литературы

1. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие / С.И. Сотникова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 301с.
2. Сотникова С.И. Управление конкурентоспособностью персонала / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, С.Ю. Глазырин– Новосибирск: Изд-во НГУЭУ, 2006. – 245с.
3. Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л.Ивановская, Н.Суслова // Маркетинг. - 1999. - N 6. - С.35-46.
4. Иглин В.А. Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентоспособность российских предприятий / В.А. Иглин // Трудовое право. - 2002. - N 5(27). - С.31-38.
5. Миляева Л.Г. Кадровые проблемы российских предприятий в период трансформации приоритетов гос. политики занятости: Монография. / Л.Г. Миляева - Барнаул: Изд-во АлтГТУ им. И.И.Ползунова, 1999. - 184 с. - Библиогр.: 120 назв.
6. Пчелкина В.В. Социальный тип работника и его конкурентоспособность / В.В. Пчелкина // Вестн. Чуваш. ун-та. - 2000. - N 1-2. - С.104-116. - Библиогр.: 5 назв.
7. Сегал-Хорн С. Конкуренция на основе способностей: Учеб. пособие. Кн.4 / Сегал-Хорн С., КуинтасП. Пер. с англ. - Жуковский: МИМ ЛИНК, 2001. - 62 с.
8. Трофимова И.Н. Технологический и трудовой ресурсы конкурентоспособности России: состояние и перспективы / И.Н. Трофимова // Вопр. статистики. - 2000. - N 9. - С.32-40.
9. Чайковская Н.В. Формирование социально-трудовых отношений в системе конкурентного порядка: Монография. / Н.В. Чайковская - Муром: Изд.-полиграф. центр МИ ВлГУ, 1999. - 217 с. - Библиогр.: 128 назв.

В. Мирненко, І. Миценко, О. Дяченко

Трактування об'єкту конкурентоспроможності людського ресурсу на ринку праці в сучасних умовах

В статті розглядається особливий об'єкт управління – конкурентоспроможність персоналу. Вводяться критерії конкурентоспроможності. Розглядаються види та форми конкурентоспроможності (внутрішня, зовнішня, латентна, демонстраційна, перспективна).

V. Mirnenko, I. Mizenko, O. Dyachenko

Interpretation of object of competitiveness of human resource at the market of labour in modern terms

The special object of management – competitiveness of personnel is examined in the article. The criteria of competitiveness are entered. Kinds and forms of competitiveness are examined (internal, external, latent, demonstration, perspective).

Одержано 15.03.10

УДК 331.108.45

А.Б. Немченко, доц., канд. екон. наук, Т.Б. Немченко, доц., канд. филос. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Бізнес-інкубатори в сфері сучасної державної підтримки розвитку регіональної інноваційної інфраструктури

У статті розглянуті питання про сутність, види та функції бізнес інкубаторів, формулюються першочергові завдання щодо державної підтримки розвитку бізнес-інкубаторів, як складового елементу регіональної інноваційної інфраструктури в сучасних умовах.
інноваційне підприємництво, інноваційна інфраструктура, бізнес-інкубатори, державна підтримка розвитку регіональної інноваційної інфраструктури

Сучасні тенденції у розвитку світової цивілізації пов'язані із принциповими змінами, що відбулися у характері функціонування суспільного виробництва. Ці зміни обумовлені процесами глобалізації, застосуванням сучасних інформаційних технологій, прискоренням змін у середовищі організацій, інноваційною спрямованістю та підприємницьким типом управління тощо.

В умовах інформаційної глобалізації повним ходом йде технічна глобалізація. Високі технології стають загальнодоступні і міра їх можливого використання визначається лише економічними ресурсами і інтелектуальним потенціалом країни. Перехід суспільства в якісно новий стан, що характеризується здатністю найефективнішого використання накопичених знань, стає визначальною запорукою виходу на належний рівень технологічного і соціально-економічного розвитку серед провідних країн світового простору.

Роль і місце України в цьому глобальному просторі залежить від спроможності нарощувати і використовувати свої конкурентні переваги. Вирішення цієї проблеми у визначальній мірі залежить від ефективної і гнучкої інноваційно спрямованої регіональної економічної політики, яка з однієї сторони повинна враховувати загальнодержавні інтереси, а з іншої – свої власні, виходячи з потреб реалізації тих чи інших цілей і завдань та наявності відповідних регіонального потенціалу і ресурсів

Одним з базових комплексних чинників регіонального розвитку є територіальна інфраструктура. В сучасних умовах важливо звернутися до досвіду тих регіонів, що намагаються обґрунтувати перспективи інфраструктурного облаштування своїх територій, особливо з врахуванням задач які виникають в питаннях структурної перебудови економіки України і переходу на інноваційну модель розвитку. При цьому слід зазначити, що інфраструктура регіонального підприємницького розвитку поки що не має концептуального і методологічного забезпечення, а існуюча потреба в ньому для поліпшення якості концепцій і різних програм та планів територіального розвитку актуалізують дослідження в цьому напрямі.

Становленню інноваційної моделі розвитку економіки в Україні приділяється значна увага в наукових дослідженнях [3, 4, 10, 11]. Так, в науковій літературі висвітлюються теоретичні та практичні аспекти формування та розвитку інфраструктури, що спрямована на підтримку малого підприємництва [6, 7]. Особливу увагу науковці приділяють інфраструктурному забезпеченню інноваційного процесу в

цілому [5, 8]. На жаль, у наукових працях цілісне та системне розкриття регіональної інноваційної інфраструктури не знайшло належного відображення. Так, поза увагою залишаються і дослідження окремих елементів цієї інфраструктури, зокрема бізнес-інкубаторів. Потреба в нових теоретичних дослідженнях і практичних підходах до управління інноваційним процесом в країні, а також розвитку регіональної інноваційної системи вимагає посилення уваги до узагальнення досвіду створення і розвитку бізнес-інкубаторів як елемента регіональної інноваційної інфраструктури і їх практичного використання для підтримки інноваційного підприємництва.

Метою дослідження є узагальнення сутності та характеристики бізнес-інкубаторів як важливого елементу ефективної регіональної інноваційної інфраструктури та формування завдань щодо підтримки їх розвитку на регіональному та державному рівнях в сучасних умовах господарювання.

Виявлені в регіоні проблеми інфраструктурного розвитку можуть розглядатися комплексно, спеціальним розділом програмного документу і для вирішення кожної проблеми окремо. При цьому кожний елемент інфраструктури повинен розглядатися як інструмент рішення проблеми і досягнення стратегічної мети. Наприклад, розвиток бізнес-інкубаторів, як вирішальний чинник підвищення економічного потенціалу малого та середнього підприємництва в регіоні. Проведене дослідження розробок стратегічних напрямів розвитку територіальної інфраструктури регіонів дозволяє визначити основні методологічні принципи стратегічного прогнозування її розвитку.

Згідно класифікації, яка склалася в світі, серед регіональних інноваційних структур можна відзначити бізнес-інкубатори як носіїв передової технології підтримки малого бізнесу і інновацій.

Бізнес-інкубатор — це один з варіантів, поряд з «науковими центрами» і «бізнес-центрами», тих організаційних форм взаємодії науки і підприємництва, що уявляє собою складний багатофункціональний комплекс, який забезпечує, поряд з іншим, сприятливі умови для ефективної діяльності новостворених малих інноваційних фірм, які реалізують цікаві наукові ідеї.

Світова практика свідчить, що за допомогою вказаних інноваційних структур розв'язуються такі актуальні задачі як: вдосконалення галузевої структури виробництва і прискорення економічного розвитку територій; активне впровадження у виробництво вітчизняних і зарубіжних науково-технічних розробок; випробування на локальному рівні різних варіантів впровадження нових форм господарювання і пристосування до умов внутрішнього ринку, практичне навчання місцевих фахівців прийомам і методам міжнародного бізнесу.

Бізнес-інкубатори є необхідним елементом виживання і успішної діяльності малих інноваційних структур тому, що вони надають численні інноваційні послуги, до яких, зокрема, належать:

- оренда приміщень;
- прокат наукового і технологічного устаткування на певний період;
- консультації з економічних та юридичних питань;
- фінансові послуги;
- експертиза інноваційних проектів (науково-технічна, екологічна, комерційна);
- інформаційне та рекламне забезпечення, то що.

Ефективність діяльності бізнес-інкубаторів пов'язана як з організаційними, так і економічними чинниками. Їх розвиток не завжди потребує бюджетних асигнувань і може здійснюватися за рахунок спонсорства або самофінансування. Організаційна структура бізнес-інкубаторів зорієнтована на якісні послуги малим інноваційним утворенням, так як їх успіх напряму залежить від того щоб малі інноваційні структури

якомога швидше ставали рентабельними, що гарантує бізнес-інкубатору значну частку в їхніх майбутніх прибутках.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що інкубатори бувають трьох видів:

– неприбуткові — це ті, що працюють із залученням коштів місцевих органів влади. Останні зацікавлені у створенні робочих місць та економічному розвитку регіону. Інкубатори такого виду отримують з орендарів плату, яка значно нижча ніж у середньому в країні. Цього достатньо, щоб утримувати основний персонал, який працює в інкубаторі;

– прибуткові — ті, що не надають пільг, здійснюючи комерційні послуги. Це переважно приватні бізнес-інкубатори, чисельність яких зростає. Вони пропонують орендарям широке коло різноманітних послуг, за користування якими отримують платню;

– інкубатори, які функціонують при науково-дослідних інститутах, вищих навчальних закладах. Вони виступають як сполучна ланка в розробці нововведень між науковими установами і приватним бізнесом, надають ефективну підтримку підприємствам, які мають намір опанувати високотехнологічну продукцію: необхідні консультації науковців, дослідну та лабораторну базу, обчислювальну техніку, можливість користування бібліотекою.

В Україні, де бізнес-інкубатори лише починають входити в ринкове середовище, у багатьох регіонах нашої країни вже набутий певний практичний досвід у вирішенні регіональних проблем, шляхом залучення до цього процесу малого приватного бізнесу, і надання йому необхідної допомоги через недержавні організації - бізнес-інкубатори. Подальший розвиток у цьому напрямку можливий за умови проведення ретельного аналізу вітчизняного і зарубіжного досвіду, сучасних умов діяльності малого підприємництва і вибору стратегічних напрямків руху на майбутнє.

Серйозною небезпекою для розвитку бізнес-інкубаторів є те, що в умовах України вони, як правило, неприбуткові організації. У кращому випадку вони здатні повернути лише частину витрачених коштів, їхнє завдання в іншому — надати допомогу в становленні комерційного і інноваційного підприємництва, що даватиме прибуток. Створення мережі бізнес-інкубаторів здатне допомогти формуванню ділового середовища, що стимулює не лише комерційну реалізацію нових ідей, а й формує нове бізнес-середовище.

В Україні бізнес-інкубатори в основному створені при деяких вищих навчальних закладах та в регіонах за підтримки місцевих органів влади і держадміністрацій відповідного рівня.

Вивчаючи накопичений вітчизняний досвід формування і функціонування бізнес-інкубаторів можна визначити наступні джерела їхнього фінансування:

- а) кошти міжнародних фондів, програм грантів і кредитів;
- б) кошти зацікавлених міністерств, місцевих адміністрацій, союзів і асоціацій;
- в) кошти учасників інкубаторів;
- г) кошти спонсорів та інвесторів;
- д) кошти комерційних структур і приватних осіб, зацікавлених у роботі бізнес-інкубаторів.

Законодавчою базою для бізнес - інкубаторів і інноваційних центрів в частині занять інноваційною діяльністю є Закони України «Про державну підтримку малого підприємництва» від 19 жовтня 2000 року № 2063 - III і «Про інноваційну діяльність» від 04 липня 2002 року №40 – ГУ. Відповідно до цих законів, вони можуть бути віднесені до категорії інноваційних підприємств, якщо розробляють, проводять, надають і реалізують інноваційні продукти і (або) продукцію або послуги, об'єм яких в грошовому вимірюванні перевищує 70 відсотків його загального об'єму. Проте,

практика показала, що відповідно цьому законодавчому документу державна підтримка інноваційної інфраструктури своєї мети остаточно не досягла, що необхідна більш конкретна державна і регіональна політика щодо забезпечення економіко-правових умов ефективного функціонування, як всієї інноваційної інфраструктури так і, зокрема, бізнес інкубаторів. Так, наприклад, законодавча невизначеність статусу окремих елементів інфраструктури, перш за все бізнес-інкубаторів, і комплексу послуг, які вони повинні надавати, приводить до різних підходів в їх тлумаченні. У зв'язку з цим необхідно акцентувати увагу на існуючих особливостях в напрямках діяльності таких структур, зокрема в частині ведення інноваційної діяльності.

Центральними органами державної влади повинна бути напрацьована чітка функціональна визначеність і механізми підтримки окремих елементів інфраструктури, які займаються інноваційною діяльністю. Це вимагає здійснення наступних першочергових заходів:

- законодавчого визначення і чіткого розмежування понять «бізнес-центру», «бізнес-інкубатора», «технологічного інкубатора» і «інноваційного центру»;
- постійного сприяння процесу розвитку бізнес-інкубації в Україні як найефективнішого елемента ринкової інфраструктури підтримки і розвитку малого підприємництва під час переходу держави до інноваційної моделі розвитку економіки;
- постійного моніторингу стану розвитку інноваційних елементів інфраструктури підтримки малого підприємництва;
- визначення чітких стандартів розмежування організаційно-правових форм їх діяльності, уніфікації послуг, які ними надаються;
- визначення основних критеріїв діяльності бізнес-центру, бізнес-інкубатора, інноваційного центру шляхом розробки типового порядку їх роботи в частині базових послуг, які повинні ними надаватися;
- розробка відповідних критеріїв і процедур сертифікації бізнес - інкубаторів, бізнес - центрів і інноваційних центрів для підвищення якості їх роботи в частині інноваційної діяльності;
- забезпечення методичною допомогою місцевих органів влади щодо створення регіональних мереж інноваційних структур;

До першочергових заходів в вирішенні питань розвитку регіональної інноваційної інфраструктури, зокрема бізнес-інкубаторів, місцевими органами виконавської влади належать:

- формування регіональної інноваційної політики через розвиток інноваційних інфраструктур підтримки малого підприємництва;
- сприяння процесу створення нових бізнес-інкубаторів, бізнес-центрів, інноваційних центрів, кластерів як суб'єктів інноваційної діяльності в регіонах України шляхом надання ім. повної або часткової фінансової допомоги від місцевих органів виконавської влади і місцевого самоврядування;
- створення сприятливих умов для забезпечення можливості реалізації державної і муніципальної політики у сфері малого підприємництва через підтримку інноваційними елементами інфраструктури, а також надання під їх потреби вивільнених або невикористаних об'єктів державної і комунальної власності;
- віднесення до пріоритетних окремих елементів інфраструктури підтримки малого інноваційного підприємництва;
- забезпечення повної або часткової компенсації за рахунок коштів місцевих бюджетів відсотків, що виплачують бізнес-інкубатори і інші суб'єкти інноваційної діяльності комерційним банкам і іншим фінансово-кредитним установам за кредитування інноваційно-інвестиційних проектів;

- вивчення і поширення передового досвіду роботи окремих елементів інфраструктури підтримки малого і середнього підприємництва, які діють в зарубіжних країнах.

Державна і регіональна політика розвитку окремих елементів інфраструктури інноваційного розвитку малого підприємництва повинна стати частиною загальної Концепції державної політики розвитку малого підприємництва і Концепції державної регіональної політики, враховувати інтереси і пріоритети держави і регіонів в рішенні соціальних і економічних задач.

Вирішуючи питання щодо формування інфраструктури підтримки інноваційного розвитку підприємництва необхідно не тільки створювати суб'єктам господарювання умови для більш ефективного ведення власної діяльності, але і сприяти вирішенню загальнонаціональних задач, а саме: створювати нові робочі місця, сприяти зростанню виробництва і створенню основних механізмів інноваційної моделі його розвитку, уникати диспропорцій в економічному розвитку регіонів.

В цілому формування і реалізацію державної політики підтримки і розвитку бізнес-інкубаторів, як і усієї інноваційної інфраструктури, повинні забезпечувати органи державної влади і місцевого самоврядування всіх рівнів при взаємодії з науковими, суспільними союзами і об'єднаннями підприємців. Виходячи при цьому з того, що головними задачами бізнес-інкубаторів, які займаються підтримкою малих підприємств в сфері інноваційної діяльності, повинні бути:

- створення умов для інноваційного становлення суб'єктів малого підприємництва;
- створення нових робочих місць в секторі малих виробничих, інноваційних підприємств;
- створення навчальних центрів підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів з метою забезпечення потреб у висококваліфікованій робочій силі;
- проведення маркетингових досліджень, реклама продукції малих підприємств, просування товарів і послуг на ринках України і за її межами;
- інформаційне забезпечення, консалтингові, юридичні, аудиторські і офісні послуги;
- надання в оренду офісних і виробничих приміщень, лізингові послуги;
- розвиток нових технологій;
- розширення можливостей зв'язку і комунікацій для фірм;
- залучення фінансових і інших ресурсів в регіон, сприяння нарощуванню об'ємів інвестицій в мале підприємництво і підвищення їх ефективності;
- сприяння структурній перебудові економіки регіону;
- забезпечення взаємодії між підприємництвом (виробництвом) і державним науково-технічним сектором для розвитку кооперативних відносин.

А діяльність бізнес-інкубаторів повинна бути спрямована на:

- створення економіко-організаційних і правових умов для формування інфраструктури інноваційного розвитку малого підприємництва;
- розробку додаткових стимулів для розвитку суб'єктів підприємництва інноваційного напрямку діяльності;
- забезпечення контролю щодо якості і асортиментів послуг, які надаються окремими елементами інноваційної інфраструктури, відповідно потреб підприємств, максимального їх наближення до суб'єктів малого підприємництва;
- оптимізацію співвідношення в розвитку малого підприємництва і

інноваційної інфраструктури його підтримки;

- впровадження досягнень науково-технічного прогресу;
- вирішення проблем забезпечення зайнятості населення.

Отже, створення належної інноваційної інфраструктури як необхідного атрибуту для переходу економіки України до моделі інноваційного розвитку потребує постійної уваги держави, суб'єктів господарювання та вчених і актуалізує подальші дослідження цієї проблеми.

Список літератури

1. Про державну підтримку малого підприємництва: Закон України від 19 жовтня 2000 р. № 2063-III // rada.kiev.ua.
2. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04 липня 2002 р. № 40-IV// rada.kiev.ua.
3. Зянько В. В. Інноваційне підприємництво в Україні: проблеми становлення і розвитку. Монографія. — Вінниця: УНІВЕРСУМ - Вінниця, 2005.
4. Жук М.В. Передумови формування національної інноваційної системи прискорення розвитку економіки //Актуальні проблеми економіки. – 2008. - № 7. – С. 30-37.
5. Жук М.В., Бородіна О.М. Інфраструктурне забезпечення інноваційного процесу в Україні //Актуальні проблеми економіки. – 2008. - № 8. – С. 66-71.
6. Купченко І.М. Державне сприяння розвитку інфраструктури підтримки малого підприємництва в Україні// Актуальні проблеми економіки. – 2004. - №4.- С. 89-96.
7. Ляшенко В.И., Кошелева Е.Г., Толмачева А.Ф. Механизмы регулирования развития малого предпринимательства в Украине: Монография. Донецк: ООО «Юго-Восток, ЛТД», 2008.
8. Михайлов Н. Инновационная инфраструктура и бизнес // Инновации. – 2004. №8. – С. 48-51.
9. Общие методические положения по формированию специального режима содействия развитию малого предпринимательства в бизнес-инкубаторах /Кол. авторов: Т.Ф. Бережная, А.В. Гайдатов, Е.Г. Кошелева и др. Институт экономики промышленности НАН Украины. – Донецк: ООО «Юго-Восток ЛТД», 2003.
10. Соколенко С.И. Производственные системы глобализации: Сети. Альянсы. Партнерства. Кластеры: Укр. контекст. – К.: Логос, 2002.
11. Управління інноваційною діяльністю в економіці України: Колективна наукова монографія /За наук. ред.. д.е.н., проф. С.А. Єрохіна. – К.: Національна академія управління, 2008.

А. Немченко, Т. Немченко

Бизнес-инкубаторы в сфере современной государственной поддержки развития региональной инновационной инфраструктуры

В статье рассмотрены вопросы о сущности, видах и функциях бизнес-инкубаторов, формулируются первоочередные задачи государственной поддержки развития бизнес-инкубаторов, как составного элемента региональной инновационной инфраструктуры в современных условиях.

A. Nemchenko, T. Nemchenko

Business-incubators in the sphere of modern government support of regional innovative infrastructure development

The article studies business-incubators nature types and functions. It is defined first priority problems of government support of business-incubators development as a component of the regional innovative infrastructure under present conditions.

Одержано 12.04.10

УДК 331.01

О.В. Абашина, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Соціокультурні засади формування економічних систем нового типу

У статті приведені результати вивчення інституціональної діяльності у соціокультурній сфері, соціокультурних факторів розвитку трудових відносин та їх впливу на формування економічних систем нового типу. Розроблено модель формування економічної системи нового типу. Показано, що економічна система нового типу може створюватись шляхом конвергенції відмінних рис різних соціальних систем або системним удосконаленням однієї з формацій. Цей процес відбувається еволюційно. Можливий і революційний шлях перетворень, де процеси протікають швидко, але їх наслідком, як правило, є економічні та соціальні негаразди.

соціокультурні, інституціональні, соціальна справедливість, модель, конвергенція, системне удосконалення, економічна система нового типу

Трансформація українського суспільства за час незалежності супроводжується змінами як економічного, так і соціального характеру. Впродовж тривалого часу спостерігається падіння економічних показників і погіршуються соціальні параметри в українському суспільстві. Крім того, це супроводжується безробіттям та соціальним виключенням певних суспільних груп за ознакою матеріального забезпечення. Серед породжених соціально-економічних проблем на одне з перших місць висувається проблема зайнятості молоді, від розв'язання якої залежить майбутнє країни. За таких умов не забезпечується сталий розвиток України, передбачений законодавством. З наукової тематики Кіровоградського національного технічного університету МОН України, де виконується науково-дослідна робота за темою „Підвищення рівня зайнятості молоді в регіоні” (ДР №0104U005814), видно, що розв'язання згаданих проблем є важливим і на регіональному рівні. Оскільки дана робота спрямована на розв'язання цих задач, тема статті є актуальною.

Дослідженням зайнятості економічно активного населення і, зокрема, молоді займається ряд науковців, однак ця проблема в основному розглядається як чисто економічна, соціокультурні фактори практично не враховуються, хоч вони нині є вагомим фактором в економіках економічно розвинутих країн. В той же час ефективно впливати на суспільні процеси можливо лише за умови усвідомленого розуміння як факторів впливу, так і самих процесів, які протікають в реальному часі. Тому важливо розібратись в суті соціокультурних факторів, їх проявленні, в механізмах їх реалізації в конкретних економіках.

Загальною проблемою дослідження впливу соціокультурних факторів на еволюцію економічних систем чи її окремими аспектами за кордоном займалися С. Брю, П. Кейн, Х. Ламперт, К. Макконнелл, П. Сорокін, Ф. Хайек та ін. В Україні її досліджують О. Беляєв, В. Геєць, М. Діба, В. Єременко, В. Кириленко, О. Кулик, В. Куценко, Е. Лібанова, О. Рєвнівцева та ін. Значну увагу даним задачам приділяють і в Росії. Цей напрямок досліджень розробляють Ю. Буртін, В. Воробйов, В. Гошовська, Р. Грінберг, С. Калашников, І. Карась, А. Конев, А. Нестеренко, А. Рубінштейн, Г. Слезінгер, А. Терещенко, М. Шестаков, Т. Юр'єва. У Білорусії такі дослідження здійснює А. Злотніков. Не дивлячись на широкий ряд науковців, що розробляють дану

проблематику, соціокультурним факторам і їх впливу на формування економічних систем нового типу практично ніхто уваги не приділяв.

Метою даної роботи є вивчення соціокультурних факторів і їх впливу на розвиток трудових відносин і формування економічних систем нового типу.

Соціальна організація праці передбачає висування на перший план питань організаційної поведінки, культури, взаємодії працівників, поєднання їх особистих і групових інтересів з інтересами підприємства. При цьому підвищується роль інституціональної діяльності в соціально-виробничій сфері, яка базується на теорії інституціоналізації. Вона враховує, що поряд з технологіями діють інші, більш соціально і культурно орієнтовані фактори, і дозволяє дати пояснення раціональності і мотивації організаційної поведінки. Структури інституціональних правил можливо розглядати як особливі класи елементів – соціальні інституції. Їх можливо подати як нормативні моделі, які визначають, чого не вистачає у даному суспільстві або окремій організації – власності, чинності у межах закону, очікуваних дій або соціальних відносин. З іншого боку, під інституціями можливо розуміти різні соціальні сфери, в яких відбуваються дії людини, що впливають на діяльність членів суспільства. Соціальні інституції слід розуміти як аспекти організаційної діяльності та поведінки, що сприяють функціонуванню організації без обмеження часу.

Соціальні інституції мають певні характеристики. Вони відображають те, як люди інтерпретують і відчують організаційну реальність і поведінку. Соціальні інституції не співпадають з самими рішеннями та діями в цілому. Розвиток соціальних інституцій занадто важко контролювати. Невизначеність природи культурних елементів і їх непередбачена еволюція в значній мірі гальмують спроби впливу на побудову інституціональної структури. Крім того, соціальні інституції не існують самі по собі. Вони можуть об'єднуватись і створювати загальну інституціональну систему.

Процес інституціоналізації можливо розглядати як такий, в якому індивідуальні дії людей орієнтовані на фіксовані, більш-менш нормативні моделі поведінки. Такі колективні моделі можуть існувати незалежно від діючих індивідуумів. Вони можуть як примушувати індивідів робити певні речі певним чином (відігравати визначену соціальну роль), так і забезпечувати цілком необхідну соціальну стабільність і впевненість.

Процес інституціоналізації містить три фази – екстерналізація, об'єктивація, інтерналізація. Під екстерналізацією розуміють неперервний процес віддавання фізичних і розумових здібностей індивідів у світ, що має потребу в них в наслідок своєї біологічної нерозвинутості. У другій фазі (об'єктивації) соціальні дії придбають певні риси, що відрізняють їх від дій осіб, які їх виробили. Моделі поведінки або певні аспекти людської діяльності стають „фактами” за межами індивіду, тобто зовнішніми реальностями, відчуженими від самих їх творців. У третій фазі (інтерналізації) об'єктивний світ стає внутрішнім, тобто втілюється у свідомість індивіду.

Соціальні інституції формують основи організаційної культури, а вона примушує усіх членів організації прямувати за нею. Структурні особливості організації, ідеологічні відмінності серед її членів можуть бути наслідком створення субкультур. Вплив на встановлення мети і формування стратегії організації визначається напрямом впливу культури. Сам напрям організаційної культури дає уяву про фактичну змістовність соціальних інституцій. Розповсюдженість або частка участі організаційної культури слугує критерієм оцінки її стану в організації. Критерій, зокрема, визначається числом членів, які поділяють одні і ті ж соціальні інституції, а також степеню притримування однакового підходу до тлумачення цих інституцій. При цьому використовують такі оцінки, як щільність або широта організаційної культури – міра числа соціальних інституцій, які поділяють. Це дає уяву про рівень організаційної

культури. Крім того, організаційну культуру можливо характеризувати її глибиною або інтенсивністю, тобто ступіню відображення або сприйняття членами організації елементів культури та соціальних інституцій. В деяких випадках більш доречно говорити про культуру, ніж про інституції.

Організаціям для того, щоб вижити як соціальним системам в оточуючому середовищі, необхідно долати ряд внутрішніх і зовнішніх перепон. Їх успішний розвиток можливий за умови відповідності наступним вимогам:

- адаптація (забезпечення ресурсами, необхідними для досягнення цілей);
- досягнення мети (встановлення пріоритетів і забезпечення продуктивного та ефективного розміщення ресурсів);
- інтеграція (координація відносин між індивідами та групами індивідів в організації);
- підтримання моделі (забезпечення внутрішньої стабільності для виживання як групи).

У економічно-соціальних відносинах інституціональне оточення являє собою правила гри, а інституції – гру з використанням ринків, гібридних структур, фірм. З цієї точки зору організація стає інституцією лише тоді, коли вона в очах її членів і зовнішнього оточення сприймається як концептуальна єдність по відношенню до норм поведінки та вартості послуг, які надаються суспільству, в досягненні значущих соціальних цілей. Виходячи з правил гри, які враховують культурно обумовлені норми і традиції, між індивідами або групами створюються системи їх взаємодії, при яких кожний член організації усвідомлює, яку реакцію можуть викликати його дії. Цим інституції відіграють роль зв'язуючих ланок між поведінкою індивідів і організацій.

Фактори інституціонального характеру можуть суттєво перешкодити економічному зростанню. У багатьох економічно відсталих країнах широко розповсюджені корупція і хабарництво. Керівництво у сфері освіти та соціальних послуг достатньо часто налагоджено занадто погано і визначається політичними міркуваннями. Податкова система звичайно довільна, несправедлива, громіздка і стримує стимули до праці та інвестування. Політичні рішення здебільшого приймаються, виходячи з міркувань міжнародного престижу, а не в цілях заохочення економічного зростання.

Відомо, що в економічно нерозвинених країнах домінуючою галуззю в економіці є сільське господарство. Тому створення інституціонального середовища, що буде сприяти розвитку сільського господарства, є найбільш важливою умовою. Інституціональні питання земельної реформи мають особливо велике значення практично без винятку у всіх таких країнах. По своїй суті такі реформи можуть значно розрізнитись в залежності від особливостей кожної країни. Однак земельні реформи ускладнюються здебільшого тим, що при їх проведенні дуже часто виходять не з економічної доцільності, а з чисто політичних міркувань. В наслідок цього в деяких економічно відсталих країнах надмірна концентрація землі в руках невеликої кількості багатих сімей є деморалізуючим фактором, який негативно впливає на діяльність орендаторів і ослаблює стимули до розширення виробництва та оновлення основного капіталу. В той же час більшість сімей володіє настільки невеликими ділянками землі, що не має ніякої можливості обробляти їх з застосуванням сучасних технологій. І це тоді, коли для багатьох країн аграрна реформа є самою гострою проблемою, яку необхідно вирішувати для забезпечення економічного розвитку [1].

На формування економік значний вплив здійснюють соціокультурні фактори. Дана проблема є багатогранною і в значній мірі залежить від ступеня економічного розвитку країни. Тут характерними можуть бути економічно розвинуті та економічно

відсталі країни. У таких країнах сильно відрізняються системи управління людськими ресурсами.

У економічно розвинутих країнах підходи, які практикуються, відрізняються альтернативним вибором основного критерію при управлінні людськими ресурсами – компетентність чи ресурси. Для підходу, що базується на компетентності, визначальним є виявлення характеристик специфічних для фірми людських ресурсів, які забезпечують її конкурентоспроможність. Якщо реалізується загальноресурсний підхід, то якісну оцінку фірми визначають в межах укладених фірмою трудових контрактів. При цьому вважають, що компетентність знаходить відображення в характеристиці професій співробітників.

В області організації праці розглядають в основному дві системи – „економічного виробництва” - системи без надмірностей (lean production) і „проектування соціотехнічних систем”. Друга система розглядається як реальна альтернатива першій.

Система без надмірностей має дві особливості. Тут найбільша чисельність задач і сфер відповідальності покладається на працівників виробничої діяльності. Крім цього вводиться система виявлення дефектів, що швидко відслідковує будь-яку проблему від моменту її виявлення до встановлення остаточної причини.

Серед заперечень щодо використання даної системи можливо відмінити те, що її складно реалізовувати впродовж тривалого часу (вимагає занадто високої інтенсивності праці). Вона не є єдиною новою організаційною моделлю. Моделі, що пропонують більш гуманні умови праці, можуть виступати в якості альтернативних. В моделі прийнята японська культурна основа, що ставить під сумнів можливість використання її у культурному середовищі Заходу. Крім того, дану модель критикують за її коріння в тейлоризмі.

Модель “проектування соціотехнічних систем” спочатку була розроблена в Британії, використовувалася в Нідерландах, Швеції. Вона базується на визнанні, що низька якість праці, притаманна тейлоризму внаслідок фрагментації та стандартизації праці, не може бути підвищеною, якщо основна технологія і структура праці не будуть адаптовані до нових вимог. Тому даний підхід засновано на необхідності проектування нових виробничих процесів, які дозволяють працівникам ефективно виконувати їх робочі завдання. Високий рівень кваліфікації працівників тут має важливе значення. Його звичайно підтримують системою заохочення.

Обидва підходи мають багато загальних рис – це потреба в мультипрофесіоналізмі, групова праця, ротація роботи. Однак ці два підходи мають фундаментальні відмінності. Перший підхід має короткі, стандартизовані робочі цикли. Мультимайстерність в ньому слід мати на увазі як “мультиоператорство”, оскільки працівники навперемінно виконують схожі операції, що повторюються. В кожному з підходів також має різне значення поняття “групова робота”. В японському поданні – це відповідальність за все підприємство і покращення діяльності за його межами. При цьому операційну роботу в групах не практикують.

І перший, і другий підхід по-різному встановлюють відношення зайнятості. В „системах без надмірностей” приховують конфлікт інтересів між працівниками і фірмою та підтримують суміщення точок зору. Тобто, компанія розглядається як спільнота проти її конкурентів. Друга система визнає протилежність інтересів і пропонує демократичний діалог між фірмою і працівниками для подолання розбіжностей. Прибічники двох поглядів проводять дебати щодо ступені стійкості культурної різноманітності економічної організації. Перші розглядають різноманітність як тимчасове явище і відмічають тенденцію суспільств до більш однорідного, а другі рахують існування культурної різноманітності постійним атрибутом соціоекономічної реальності.

Згодом було доведено, що структура фірми в значній мірі вільна від впливу культури, знаходячись під визначаючим діянням зовнішніх випадковостей, таких як масштаб діяльності і технологія. Однак аксіома свободи від впливу культури викликала зворотну реакцію прихильників, які стійко відстоюють значення культурних відмінностей економічної організації. Ряд досліджень довів, що різноманітність серед організацій в різних країнах неможливо пояснити посиленням на технологію. Тут більш важливим є те, що організації, всупереч теорії зближення, не можуть бути виділеними в особливу технологічну і культурну сферу. Не дивлячись на привабливість американської моделі управління людським ресурсом (human resource management), практика свідчить про різноманітність систем управління в даній області. Доказується, що американське походження оригінального варіанту системи управління людським ресурсом чинить опір її прийняттю у специфічних умовах культури європейських країн.

Таким же чином, не дивлячись на те, що японська модель системи без надмірностей (lean production) була прийнята за межами японського культурного середовища, її глобальне розповсюдження зустріло сильну конкуренцію з боку інших моделей такого призначення. Це в основному моделі гнучкої спеціалізації, соціотехнічної системи конструювання та диверсифікації якості продукції. Крім того, не зовсім зрозуміло, яким чином в найближчому майбутньому буде розвиватись баланс влади в системі „роботодавець-працівник”. Процес глобалізації, який нині поширюється в світі, за більшістю уявлень зміцнює владу капіталу над трудом, однак не має підстав стверджено говорити, що новий баланс влади буде на користь роботодавців у однаковій мірі незалежно від національних і культурних особливостей країн.

Економічне зростання чи занепад неможливо пояснити лише за допомогою причин чисто економічного характеру. Зокрема, економічне зростання в значній мірі визначається соціальними факторами. Тобто, економічний розвиток відбувається не лише завдяки змінам матеріальної бази, але і завдяки серйозним зрушенням і в свідомості людей, їх поведінці, спілкуванні один з одним. Дуже часто звільнення від звичаїв і традицій є основною передумовою економічного розвитку. Можливо, самим важливим і таким, що менше за все піддається кількісній оцінці, є фактор економічного зростання – воля до розвитку. Як сказано в роботі [1], економічне зростання може залежати від того, „чого бажають окремі індивіди та соціальні групи, і чи дійсно вони бажають відмовитись від старого і напружено працювати над впровадженням нового”.

Соціокультурні фактори, що стримують економічне зростання, багаточисельні та різноманітні. Здебільшого в економічно відсталих країнах виокремлюють наступні: неспроможність створення умов для розвитку єдиної національної економіки; додержання релігійних звичаїв і обрядів; збереження кастової побудови суспільства.

Неспроможність створення умов для розвитку єдиної національної економіки звичайно виникає в найбільш економічно відсталих країнах, де схильність племінним відношенням перевершує прагнення до національної єдності. Міжусобні сварки знижують економічну активність всередині племен, позбавляючи їх можливості розвивати ефективну спеціалізацію виробництва і торгівлі. Дотримання релігійних звичаїв і обрядів часто суттєво обмежує тривалість робочого дня, приводить до значних витрат на різні релігійні церемонії, що зменшує можливості інвестування коштів в економіку. В релігійному середовищі часто людину навчають тому, що все визначено згори, і вона відповідно не зв'язує результати своїх дій з самими діями. Тому підвищення рівня життя вона розглядає як дар провидіння, а не як результат напруженої праці і заощаджень. За таких умов заощадження, напружена праця, нововведення, підприємницька активність втрачають будь-який здоровий глузд. Формальне чи неформальне збереження кастової побудови суспільства приводить до

неправильного розподілу ресурсів і, як наслідок, до втрати економічних стимулів до праці. Тут розподіл результатів праці здійснюється за традиційними критеріями, а не в залежності від кваліфікації, умінь, напруженості і тривалості роботи.

Соціокультурні фактори розвитку трудових відносин тісно пов'язані з проблемою планування забезпечення соціальної справедливості. Прийнято виділяти три типи моделей розвитку, який орієнтовано на соціальну справедливість – це нормативні, описові та планові.

Нормативні моделі в основному використовують для максимізації споживання на душу населення на протязі певного періоду; мінімізації необхідних для цього витрат часу; мінімізації потоку інформації, який потрібний для розміщення потоків всіх ресурсів для досягнення певної мети; мінімізації обсягу обмеження ресурсів, що використовуються для цих цілей. Оскільки ні одна з вказаних функцій адекватно не відображає справедливість, здійснюють пошук нової загально прийнятої міри економічного добробуту. Тут можна здійснити кілька підходів. Один з підходів встановлення міри економічного добробуту в основному включає: споживання предметів тривалого використання і 4/5 транспортних витрат, вартість дозвілля та неринкових робіт, нарахування збитку в наслідок дії зовнішніх факторів (забруднення, тісноти, що зв'язані з зосередженням населення і індустріалізацією). Здійснюють і більш складні підходи. Однак будь-яка схема оцінки і її практична придатність є спірною.

Інше коло питань, що досліджуються, стосується встановлення фізичних норм мінімального рівня добробуту. Звичайно розглядають харчування, здоров'я, освіту, притулок, свободу. Цей мінімальний рівень добробуту використовують як планову мету зменшення чисельності людей, які потерпають від його дефіциту, а також ступінь невідповідності між фактичним і необхідним для існування рівнями кожного показника. Головна складність такого підходу полягає в тому, що він не приводить до єдиного показника соціального розвитку, поки не встановлені зовнішні зведені оцінки для порівняння рівня розвитку по різним показникам. Для цього необхідно звернути увагу до соціального розвитку за кожним показником добробуту.

Ще один підхід зосереджує увагу на тому, щоб зменшити невідповідність між потенціальним і фактичним значенням міри економічного добробуту. В якості заходів використовують дискусії, спрямовані на мінімізацію низької продуктивності зайнятості, зменшення нерівності доходу, зниження втрат людського ресурсу, зниження нерівності в розподілі майна, зниження нерівності в розподілі політичної влади.

Описові моделі, спрямовані на передбачення найбільш імовірних результатів різних політичних заходів, вимагають точного відтворення портрета поведінки. При цьому необхідно враховувати, що існує тимчасовий проміжок в реалізації економічних впливів на соціополітичну структуру. Рахують, що в моделях, які розраховані на період дії менше п'яти років, можливо ще розглядати соціальні і політичні зміни як зовнішні впливи. При середнь- та довгостроковому описовому аналізі необхідно враховувати взаємозв'язок між економікою, суспільством і політикою. У даному випадку точні моделі, що описують їх взаємодію, необхідно визначити як частину економічної моделі.

Планові моделі звичайно розробляють шляхом моделювання. При моделюванні отримують відповіді на наступні питання:

- як економічна модернізація приводить до зміни в соціальній структурі?;
- як соціальна структура відображається в тисненні на політичну систему для вираження спеціального інтересу і для участі в результатах модернізації?;
- як політична система починає тиск з боку соціальної системи і фільтрує цей тиск для вибору суспільної політики?;

- як обрана суспільна політика впливає на стратегію і процес економічної модернізації?

Звичайно лише останній процес є предметом економічного моделювання. Третю модель здебільшого відображають в логічно розгорнутих моделях політичних партій. Процеси два і три реалізують в поєднанні при розробці в США політики відносно міст. Перший процес в більшій мірі відносять до областей економічної антропології та соціальних змін.

Загальна модель, описуючи соціополітичні процеси, повинна давати відповіді на наступні питання:

- як групи по інтересам (профспілки, землевласники, фермерські асоціації) і політичні партії розв'язують свої задачі на практиці?;

- як вони змінюються по степені їх значущості, по етнічному складу і по ідеології в процесі розвитку?;

- як вони відображають інтереси різних елементів соціальної системи і конкурують один з одним за складову частину влади?;

- як військові, церква, інтелектуали і бюрократія формують альянси з різними соціальними класами і діють як самообрані представники ідеології різних груп за інтересами?;

- як тимчасові та тривало функціонуючі альянси серед груп за інтересами формуються та розпадаються?

Модель обов'язково повинна вказувати на дію процесу, за допомогою якого різні соціоекономічні прошарки населення включаються до структури національної влади. Крім цього модель повинна давати відповідь на те, як політичні сили формують суспільні пріоритети і як вони визначають наступні складові:

- вибір політичних цілей;

- ранги оцінок різних політичних інструментів;

- структуру інституцій, збудованих для здійснення частинних політичних цілей (розвиток депресивних регіонів, сіл та інше);

- допустимі відступи від досягнення частинних політичних цілей (допустимий рівень безробіття, допустимий рівень інфляції, темпи зростання та інше).

Фундаментальною складовою цієї частини моделі повинно бути визнання факту, що політика не монолітна і що вона є результатом компромісу. Природа та умови компромісу мають тенденцію до постійного перегляду домовленостей. Звичайно вони переглядаються за циклічною моделлю шляхом періодично здійснюваних виборів. Така економічна модель звичайно показує, як вибір політики впливає на економічну поведінку та різні результати функціонування економіки, враховуючи розміщення доходу, багатства і структуру соціальної системи.

За деякими характеристика моделі планування можливо віднести як до нормативних, так і описових. Їх метою є забезпечення цілеспрямованої зміни структури економіки. Такі моделі об'єднують деякі поняття, що стосуються як цілей планування, так і первинних технологічних чи організаційних вузьких місць на шляху їх досягнення. Вивчаючи роль соціополітичних явищ, в моделях планування необхідно розрізняти моделі по тимчасовій перспективі (коротко-, середньо- чи довгострокові) та по меті.

Короткострокові моделі мають описовий характер, оскільки зв'язані з початковими умовами процесу. Вони чутливі лише тоді, коли економіка має достатній вибір рішень навіть в короткостроковому режимі. Такі моделі відрізняються від умов перехідного періоду лише тим, що більше спрямування здійснюють на нормативні аспекти планування розвитку.

Середньострокові (проміжні) моделі перехідного процесу спочатку зв'язані з початком дії вихідних умов, а потім – з конфігурацією, яку бажано досягнути. Якщо кінцевий пункт і час його досягнення визначені ненадійно, то не може бути гарантій їх з'єднання між собою в кінці переходу. Здійснення траєкторії не гарантована навіть в умовах, коли мета точно не визначена. Такі моделі розв'язують питання цільової функції шляхом вибору конфігурації мети.

Довгострокові моделі (як і проміжні) з'єднують описові характеристики з нормативними аспектами планування. Вони разом з економічними повинні вміщувати в повному обсязі соціологічні моделі. Вони повинні враховувати взаємодію між вибором стратегії розвитку, соціоактивними цінностями, інституціонально-структурними суспільними устроями, політично сформульованим вибором суспільної політики. Якщо план повинен бути таким, що політично відповідає умовам країни, для якої розробляється, то для такої моделі вибір цільової функції та інституцій повинні стати ендогенними і взаємодіяти з стратегією розвитку.

Емпіричний досвід приводить до висновку, що в ході економічного розвитку і політика, і соціальна справедливість повинні плануватися, якщо їх необхідно забезпечити. В протилежному випадку природний результат економічного розвитку в процесі модернізації лише забезпечить зростання несправедливості.

Людство в своєму соціально-економічному розвитку пройшло тривалий і складний шлях. У ХХ столітті діяли дві альтернативні соціально-економічні формації – соціалізм і капіталізм, яким приписувалися ті чи інші різновиди. В кінці ХХ століття було розвінчано комуністичний міф, однак це не означає поряд з від'ємним визнанням безпідставним того позитивного в розв'язанні проблем праці та соціального розвитку, що було виявлено в умовах соціалістичного способу господарювання. Також неприйнятною є одностороння оцінка капіталістичного ладу, яка традиційно складається, з точки зору експлуатації людини людиною. Тому необхідно визнати, що кожній суспільній системі притаманні і позитивні, і негативні риси.

Серед найбільш важливих можливо виділити наступні пари альтернативних ознак, що характеризують економічні системи капіталізму і соціалізму, - ринок або план, обмін чи розподіл ресурсів, приватна чи суспільна власність на засоби виробництва. Соціальні системи капіталізму і соціалізму характеризуються основними парами альтернативних ознак – наявність або відсутність безробіття, індивідуальні соціальні гарантії або суспільні фонди споживання і т.д. Духовно-моральні системи цих суспільних устроїв відображають сукупність ознак, що характеризують пануючі в суспільстві ціннісні орієнтації та традиції взаємовідносин, поведінки та дій – прагматизм, розрахунок, особиста ініціатива та підприємництво або конформізм, колективізм, соборність.

Нині доведена безперспективність відобразити динаміку розвитку капіталізму і соціалізму шляхом виділення їх різних стадій. З аналізу різних стадій цих двох суспільних систем витікає, що всі вони відображають об'єктивну необхідність в наданні капіталізму „людського обличчя”, а соціалізму – елементів ринкової економіки. Отже, найбільш доцільною є інтеграція з попередньою селекцією та наступним використанням досягнень як капіталізму, так і соціалізму. Таке зближення двох суспільних систем повинно базуватися на використанні досягнень науки та світового досвіду соціально-економічного розвитку з врахуванням традицій та особливостей духовного та морального розвитку населення тієї чи іншої країни. Реалізація взаємозближення цих суспільних систем повинна базуватися на виокремленні та розгляді трьох груп розрізняючих їх сутнісних ознак – економічних, соціальних і духовних. Вже, починаючи з 70-х рр. минулого століття, серед західних соціологів все

активніше висловлюється думка про необхідність мотивації і стимулювання не лише виробничою фактора – капіталу, але і другого, який з ним зв'язаний, фактора – труда (робочої сили). Це передбачає діяльність підприємців і працівників у єдиному ритмі, по одним і тим же законам, а також пошук несуперечливих рішень по з'єднанню корисних елементів теорії „капіталістичного духу” з ідеями колективізму, взаємодопомоги, партнерства, самоуправління та інших елементів соціального розвитку.

Один з прихильників теорії конвергенції П. Сорокін висловив таку точку зору: „Пануючим типом буде не капіталізм і не комунізм, а тип специфічний, який ми можемо позначити як інтегральний. Він об'єднує більшість позитивних цінностей і звільниться від серйозних дефектів кожного типу” [2]. Загальну модель формування нової концепції суспільної системи поза залежністю від політичних переваг можна подати у вигляді рис.1.1. Можливо згодитись на існування такого підходу формування концепції економічної системи нового типу, де така система створюється як за рахунок конвергенції існуючих, так і за рахунок системного удосконалення кожної з них, що найбільш імовірно було б при відсутності альтернативних варіантів. Досвід паралельного існування двох суспільних систем – капіталізму і соціалізму в основному підводить нас до саморозвитку країн шляхом конвергенції.

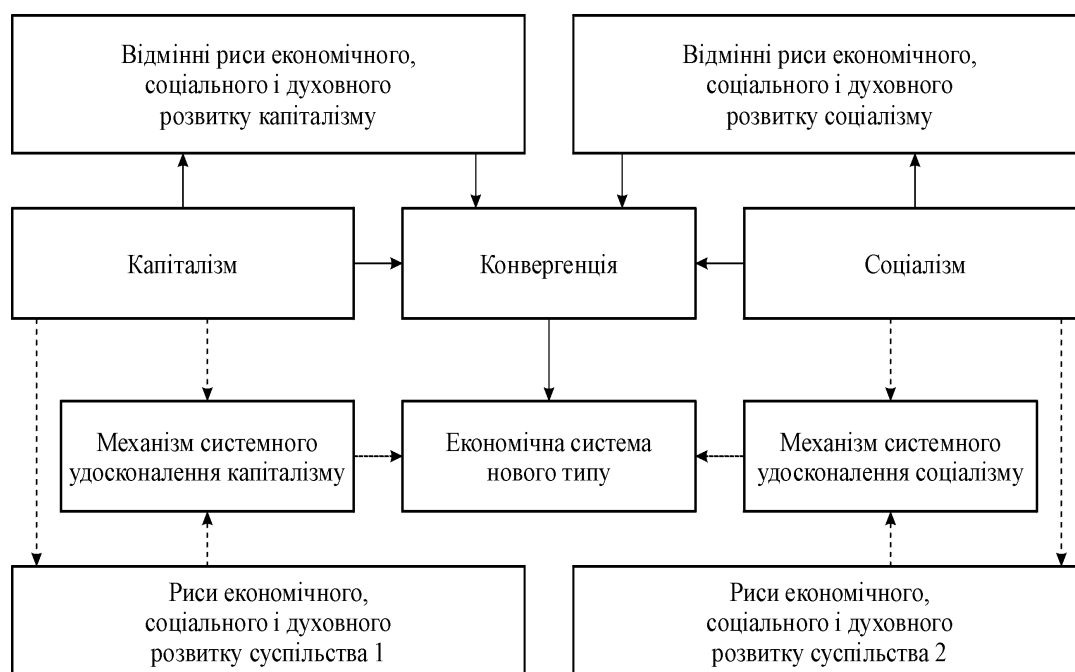


Рисунок 1 - Модель формування економічної системи нового типу

Беручи початок у 50-ті рр. минулого століття, теорія конвергенції у 60-ті рр. отримала широку популярність у розвинутих країнах капіталістичного світу. Це сталося у зв'язку з усвідомленням необхідності регулюючих впливів держави з метою сприяння соціально-економічному розвитку в умовах науково-технічної революції, яка взяла свій початок з 1949-1950 рр., і зростання усупільнення виробництва з врахуванням використання досвіду планування економіки і соціальної сфери у колишньому Радянському Союзі та інших соціалістичних країнах. Як видно, провідні капіталістичні країни, використовуючи здобутки теорії конвергенції, удосконалювали свій суспільний лад. В СРСР теорією конвергенції знехтували, не визнали основних її ідей, тому з 60-х років удосконаленням соціалістичної суспільної системи не займалися. Зокрема, не розвивали ринкові відносини, не реалізовували „технологічний підхід”, не створювали умови формування приватної власності, хоч лауреат

Нобелівської премії проф. Ф. Хайєк в ці роки відмічає: „Де відсутня власність, там відсутня і справедливість”. Ф. Хайєк в 1966 р. критикує обидві суспільні системи. Називаючи капіталізм „розширеним порядком людського співробітництва”, він відмічає: „При цьому людина як природна істота в цей розширений порядок не вписується. Існують два протилежних принципи упорядкування людського співробітництва – капіталізм і соціалізм, але обидва вони ведуть до непорозумінь і політичних перекосів.” В цей же час професор П. Кейн (Нідерланди) звертає увагу на умовність різниці між ринково-спрямованою економікою і економікою з централізованим плануванням. Він відмічає, що не існує ринкової економіки без деякої форми планування і не існує планової економіки, яка повністю ігнорує ринок. Він також констатує, що ще існує величезна різниця між країнами, де свобода і ринкова спрямованість є правилом, централізований контроль і планування – виключенням, і країнами, де все це навпаки. П. Кейн стверджує, що в майбутньому процес ослаблення різниці обох крайностей буде продовжуватися. Зрозуміло, що мова йде про тенденції розвитку ринкової спрямованості в країнах соціалізму та розширенні використання планування і контролю в капіталістичних країнах.

Спроба модернізації соціалістичної системи виробництва на старих підходах закінчилася провалом, що в середині 60-х років минулого століття передбачав Ф. Хайєк, і зміною державного устрою в країнах соціальної орієнтації. Капіталізм звільнився від свого колишнього конкурента і суперника. Він установився як домінуючий спосіб економічної організації у сучасному світі, однак це не припинило дискусії щодо форм і шляхів розвитку економіки. Така ситуація склалася тому, що капіталізм як економічна система, яка визначається вільними ринками та приватною властивістю на засоби виробництва, не є рівномірно розвинутою. У різних країнах склалися альтернативні моделі, які обумовлені національними особливостями та культурними традиціями з їх сильними та слабкими сторонами.

В останні роки не можливо не помітити зростаючу політичну, культурну та економічну взаємозалежність країн, що викликано процесами глобалізації. Висловлюється думка, що в даних умовах культурно-обумовлені розбіжності будуть зникати як застарілі підходи до національних економік. В наслідок цього як би виникає єдина капіталістична система, в якій розбіжності між національними економічними системами стануть лише справою смаку споживачів або символом стилю культури. Така універсалізація капіталістичної системи немає достатньо обґрунтованих підстав, оскільки для країн, що раніше притримувалися соціалістичної орієнтації, мало імовірно може бути історично оправданою та привабливою перспектива будівництва капіталізму в його класичному вигляді, без належних гарантій у сфері праці та соціального розвитку.

Доцільною тут може бути обґрунтована думка Ю. Буртіна (Росія) про те, що первісне трактування ідеї конвергенції виглядає нині достатньо застарілим. На думку Ю. Буртіна у сучасних умовах мова йде про конвергенцію капіталізму і соціалізму в середині самого капіталістичного суспільства. Поряд з міжсистемною конвергенцією соціалізму і капіталізму існує конвергенція внутрішньосистемна. Він стверджує, що є два капіталізму – старий і новий, доконвергентний і конвергентний. Доконвергентний капіталізм забезпечував демократію в основному для вищого шару, конвергентний капіталізм являє собою суспільство соціальної відповідальності та реальної демократії. Ера конвергенції наступила практично після ХХ століття. В цей час в усіх без виключення розвинутих країнах доконвергентний капіталізм перетворився в конвергентний. Доконвергентний соціалізм виник в наслідок соціалістичної революції. Конвергентний соціалізм, як рахує Ю. Буртін, характеризується як соціал-

демократична складова конвергентного капіталізму. Прикладом його може бути форма „шведського соціалізму” [3].

Таким чином, на початку ХХІ століття у економічно розвинутих країнах достатньо інтенсивно здійснюються внутрішньосистемні конвергентні перетворення, які удосконалюють економічні системи. Такі удосконалення відрізняються відмінностями, що викликані національними особливостями та культурними традиціями окремих країн. Загальним у них є розквіт економіки та покращення соціального стану населення. В якості основи формування економічних систем нового типу виступають соціокультурні засади в суспільстві. Тому такі перетворення в однаковій мірі стосуються як країн з капіталістичним, так і соціалістичним ладом. Відповідно теорії конвергенції перетворення по удосконаленню економічної системи відбуваються еволюційним шляхом – поступовими і природними змінами. Однак можливий і більш стрімкий перехід, тобто революційний, що практично відбулося в країнах, які утворилися після розпаду СРСР. Революційний перехід здійснюється швидко, але несе стрімкі і значні зміни в суспільстві, які не обходять і самі, сформовані в минулому суспільстві, соціокультурні засади. Це приводить до значних змін моралі, культури поведінки та інших складових, які по різному можуть відбуватись у тих чи інших індивідів. За таких умов, зрозуміло, ускладнюється удосконалення економічної системи, як правило, погіршується соціальний стан більшості індивідів, що спостерігаємо і в Україні. Такий перехід можливо зм'якшити інтенсифікацією не лише економічних процесів, а також суттєвими керованими перетвореннями і в соціокультурній сфері.

Перспективою подальших досліджень можуть бути наукові розробки і конкретні дії, спрямовані на більш ефективні зрушення в соціокультурній сфері.

Список літератури

1. Макконнелл К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л.Брю: 17 издание. –М.: Инфра-М, 2009. – 916 с.
2. Сорокин П. А. Главные тенденции нашего времени / П. А.Сорокин: пер. с англ. С. Васильева. -М.: Директ-Медиа, 2007. - 416 с.
3. Буртин Ю. Россия и конвергенция/ Ю. Буртин // Октябрь.—1998.— №1.—С.145-166.

Е. Абашина

Социокультурные основы формирования экономических систем нового типа

В статье приведены результаты изучения институциональной деятельности в социокультурной сфере, социокультурных факторов развития трудовых отношений и их влияние на формирование экономических систем нового типа. Разработана модель формирования экономической системы нового типа. Показано, что экономическая система нового типа может создаваться путем конвергенции отличительных черт разных социальных систем или системным усовершенствованием одной из формаций. Этот процесс происходит эволюционно. Возможен и революционный путь преобразований, где процессы протекают быстро, но их последствием, как правило, есть экономические и социальные неурядицы.

О. Abashina

Social and cultural principles of the forming of economic systems of a new type

The article presents the results of a study of institutional activities in the socio-cultural field, socio-cultural factors in the development of labor relations and their influence on the formation of a new type economic systems. The model of the formation of a new type of economic system has been developed. It is shown that the economic system of a new type can be created by the convergence of the distinctive features of different social systems or by system improvement of one of the formations. This process is evolutionary. There is a revolutionary way of such a change, when the processes are.

Одержано 11.03.10

УДК: 338.242.4

К.А. Пріб, доц., канд. екон. наук, докторант
ННЦ «Інститут аграрної економіки» УААН

Підходи до оцінювання економічних криз в антикризовому регулюванні сільського господарства

У статті запропоновано методичні підходи до оцінювання поширеності економічних криз у сільському господарстві порівняно з економікою в цілому, наведено практичні розрахунки та обґрунтовано засади застосування результатів оцінок для формування ефективного антикризового регулювання.
методичні підходи, індикатори, економічна криза, антикризове регулювання, антикризові заходи, сільське господарство

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Виникнення і поширення у 2008-2009 рр. фінансово-економічної кризи, яке відбулося після відносної стабілізації економіки на початку 2000-х рр., свідчить про те, що питання завчасного виявлення й оцінювання ймовірності настання криз, аналіз напрямів фінансово-економічної дестабілізації та розробка і впровадження ефективних заходів антикризового регулювання набувають усе більшої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, з яких започатковано розв'язання даної проблеми. Нині проблеми антикризового регулювання в економіці країни в цілому та в сільському господарстві зокрема активно вивчаються вітчизняними і зарубіжними науковцями. Значна увага приділяється вивченню іноземного досвіду щодо розробки і запровадження антикризових заходів [1, С. 58-59; 2, С. 26-30], визначенню місця і ролі антикризового регулювання у загальній економічній політиці держави [3, С. 38], розробці його стратегії і тактики [4, С. 29] тощо. Незважаючи на широкий спектр наукових досліджень окремі практичні аспекти запровадження антикризового регулювання та забезпечення його ефективності залишаються недостатньо розробленими.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячена означена стаття. До таких недостатньо розроблених практичних аспектів запровадження антикризового регулювання належить перш за все відсутність методичних рекомендацій щодо виявлення й оцінювання ймовірності настання і поширення економічних криз в сільському господарстві та економіці загалом. При цьому для сільського господарства, де кризи зазвичай носять більш затяжний характер та призводять до найруйнівніших наслідків, потреба у науковому обґрунтуванні системи моніторингових оцінок є особливо гострою.

Тому метою даного дослідження стало обґрунтування методичних підходів до виявлення й оцінювання виникнення і поширення кризових явищ у сільському господарстві та в економіці в цілому. **Завданням дослідження** стала розробка загального дизайну аналітичного процесу, обґрунтування набору спеціальних оціночних індикаторів, практична апробація розробленої методики та визначення засад використання результатів оцінок для формування ефективного антикризового регулювання в сільському господарстві.

Результати дослідження. У результаті наших досліджень були розроблені ме-

тодичні рекомендації з оцінювання поширеності кризових явищ в сільському господарстві та економіці в цілому, задля чого синтезовано загальні підходи методик макроекономічної оцінки, обґрунтовані спеціальні критерії оцінювання та запропонований загальний дизайн аналітичного процесу. Методика оцінювання містить дев'ять груп індикаторів із 47 показниками, за допомогою яких можна комплексно оцінити основні характеристики стану і розвитку сільського господарства та порівняти їх із загальноекономічними тенденціями. Усі показники, що входять до складу методики, поділяються на три групи:

а) аналітичні – показники, що уможливають вимірювання і аналіз окремих явищ чи процесів (оборотність та рентабельність використання капіталу, показники ризику фінансування та рівня забезпечення інвестиційних потреб тощо). Ці показники становлять основу методики і слугують для обчислення двох наступних груп коефіцієнтів;

б) динамічні – ті, що надають уявлення про зміни досліджуваних явищ і процесів у часі (індекси оборотності і рентабельності використання капіталу, індикатори зростання безробіття, індекси посилення платіжних проблем тощо). Необхідність показників цієї групи обумовлена тим, що кризи являють собою складову економічної динаміки, а отже їх оцінювання потребує застосування індексів і інших видів динамічних критеріїв;

в) порівняльні – показники, які забезпечують визначення співвідношення між аналітичними показниками по сільському господарству і економіці в цілому та виявлення порівняльної глибини проявів криз.

Такий методологічний підхід уможливив одночасне вивчення стану, динаміки та порівняльної характеристики поширення криз в сільському господарстві. Водночас, до складу методики, як зазначалося, внесено дев'ять груп індикаторів, які дозволяють розглянути проблему криз з різних точок зору та ідентифікувати вид кризи. Це, разом із визначенням динаміки та глибини кризових проявів, забезпечує вчасне розроблення і впровадження найбільш ефективних заходів антикризового регулювання. До складу методики зокрема внесено такі групи показників:

– група I. Індикатори інтенсивності використання капіталу, зокрема коефіцієнти та індекси оборотності капіталу в економіці та у сільському господарстві, а також порівняльний індекс показників інтенсивності;

– група II. Індикатори ефективності використання капіталу, у тому числі показники рівнів та індекси рентабельності використання капіталу в економіці й сільському господарстві, порівняльний індекс ефективності використання капіталу;

– група III. Індикатори продовольчої безпеки країни та експортного потенціалу сільського господарства, до яких належить коефіцієнт та індекс забезпеченості сільськогосподарської продукції платоспроможним попитом, показник рівня та індекс забезпеченості внутрішнього ринку сільськогосподарськими товарами вітчизняного виробництва, а також показник рівня та індекс експорту сільськогосподарської продукції;

– група IV. Індикатори ризиків фінансування, у тому числі показники і індекси ризиків фінансування в економіці та у сільському господарстві, а також порівняльний індекс ризиків фінансування;

– група V. Індикатори інтенсивності інвестиційних процесів та інвестиційного забезпечення, зокрема індекси приросту інвестицій в економіку та у сільське господарство, порівняльний індекс інтенсивності інвестиційних процесів, показники рівнів забезпеченості інвестиційних потреб в економіці та у сільському господарстві, індекси зміни рівня інвестиційного забезпечення в економіці та у сільському господарстві, а також порівняльний індекс інвестиційного забезпечення;

– група VI. Індикатори стану основного капіталу, у тому числі показники рівнів зносу основних засобів та індекси погіршення стану основного капіталу в економіці та у сільському господарстві, порівняльний індекс стану основного капіталу;

– група VII. Індикатори цінової кон'юнктури, зокрема агрегатні індекси цін в економіці та у сільському господарстві, а також індикатор посилення цінового диспаритету;

– група VIII. Індикатори безробіття, у тому числі показники рівнів та індекси безробіття в економіці та у сільському господарстві, порівняльний індикатор безробіття;

– група IX. Індикатори платіжних проблем, а саме показники рівнів прострочення боргів у всіх суб'єктів господарювання та у сільськогосподарських товаровиробників зокрема, індекси посилення платіжних проблем в економіці та у сільському господарстві, а також порівняльний індекс платіжних проблем.

У таблиці наведено результати оцінювання поширеності кризових явищ у сільському господарстві та економіці по 35 основних показниках у 2006-2008 рр., здійснене на підставі інформації Держкомстату України [5].

Таблиця 1 – Оцінка поширеності кризових явищ у сільському господарстві та економіці в цілому

Показники	Р о к и		
	2006	2007	2008
1	2	3	4
Індикатори інтенсивності використання капіталу			
Оборотність капіталу: в економіці	0,71	0,72	0,73
в сільському господарстві	1,50	1,45	1,38
Індекси оборотності капіталу: в економіці	97,3	101,4	101,4
в сільському господарстві	100,0	96,7	95,2
Порівняльний індекс індикаторів інтенсивності	211,3	201,4	189,0
Індикатори ефективності використання капіталу			
Рентабельність використання капіталу: в економіці	4,6	6,3	0,3
в сільському господарстві	4,1	9,7	5,4
Індекси рентабельності використання капіталу: в економіці	97,9	137,0	4,8
в сільському господарстві	69,5	236,6	55,7
Порівняльний індекс ефективності використання капіталу	89,1	154,0	18 р.
Індикатори продовольчої безпеки країни та експортного потенціалу сільського господарства			
Рівень забезпеченості внутрішнього ринку сільськогосподарськими товарами вітчизняного виробництва ¹	75,6	75,1	74,8
Індекс забезпеченості внутрішнього ринку вітчизняними товарами	96,2	99,3	99,6
Рівень експорту сільськогосподарської продукції	17,0	18,7	28,1
Індекс експорту сільськогосподарської продукції	105,6	110,0	150,3
Індикатори ризиків фінансування			
Показники ризику фінансування: в економіці	1,30	1,37	1,86
в сільському господарстві	0,80	0,81	1,14
Індекси ризику фінансування: в економіці	108,3	105,4	135,8
в сільському господарстві	100,0	101,3	140,7
Порівняльний індекс ризиків фінансування	61,5	59,1	61,3

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Індикатори інтенсивності інвестиційних процесів та інвестиційного забезпечення			
Індекси приросту інвестицій: в економіку	134,5	150,5	123,7
в сільське господарство	146,6	129,9	178,6
Порівняльний індекс інтенсивності інвестиційних процесів	109,0	86,3	144,4
Індикатори стану основного капіталу			
Рівні зносу основних засобів: в економіці	51,5	54,0	66,4
в сільському господарстві	49,0	38,4	34,4
Індекси погіршення стану основного капіталу: в економіці	105,1	104,9	123,0
в сільському господарстві	96,8	78,4	89,6
Порівняльний індекс стану основного капіталу	95,1	71,1	51,8
Індикатори цінової кон'юнктури			
Агрегатний індекс цін в економіці	109,1	112,8	125,2
Агрегатний індекс цін в сільському господарстві	102,4	138,0	110,3
Індикатор посилення цінового диспаритету	106,5	81,7	113,5
Індикатори безробіття			
Рівні безробіття: в економіці ¹	7,4	6,9	6,9
в сільському господарстві ¹	6,6	6,2	6,5
Індекси зростання безробіття: в економіці	94,9	93,2	100,0
в сільському господарстві	100,0	93,9	104,8
Порівняльний індикатор безробіття	89,2	89,9	94,2

1) Розрахунки Держкомстату України [5].

Як видно з таблиці упродовж досліджуваного періоду незадовільним залишався рівень ділової активності суб'єктів господарювання. Так, упродовж 2006-2008 рр. оборотність капіталу в економіці в цілому становила лише 0,71-0,73 обороту на рік. У сільському господарстві активність була вищою, а коефіцієнт оборотності становив 1,38-1,50. Проте, якщо в економіці загалом в останні роки інтенсивність використання капіталу була досить стабільною, то у сільському господарстві вона набула тенденцію до зниження. Так, у 2006 р. порівняльний індекс індикаторів інтенсивності становив 211 %, а у 2008 р. знизився до 189 %. Нестабільною як в економіці в цілому, так і в сільському господарстві зокрема, була ефективність використання капіталу. Якщо у 2007 р. порівняно з попереднім роком рентабельність зростала відповідно на 1,7 та 5,6 %, то у 2008 р. різко скоротилася на 6 та 4,3 %. Порівняльний індекс ефективності використання капіталу у 2007-2008 рр. був достатньо високим. Водночас, слід зазначити, що не варто цілком позитивно оцінювати показники інтенсивності і ефективності використання капіталу в сільському господарстві. Адже вказана тенденція є відносно короткочасною і нестійкою. Тому заходи антикризового регулювання у сфері інтенсивності та ефективності використання капіталу в сільському господарстві мають спрямовуватися не стільки на їх підвищення, скільки на закріплення досягнутого рівня, зокрема через стабілізацію ринкової кон'юнктури і платоспроможного попиту населення, активізацію зовнішньоекономічної діяльності та захист вітчизняного товаровиробника.

Як свідчать дані таблиці, в Україні забезпеченість внутрішнього ринку сільськогосподарськими товарами вітчизняного виробництва складає близько $\frac{3}{4}$, активізується зовнішньоекономічна діяльність та збільшується експорт сільськогосподарських продуктів, що цілком позитивно. Проте, нині внаслідок нестачі статистичної інформації ускладнене обчислення коефіцієнту та індексу забезпеченості сільськогосподарської продукції платоспроможним попитом, що унеможливає адекватне оцінювання стану

продовольчої безпеки країни. Тому, формування ефективного антикризового регулювання потребує удосконалення процесу збору та обробки статистичної інформації на державному рівні.

У зв'язку зі зниженням автономії господарюючих суб'єктів та зростанням обсягів залучення боргового капіталу в економіці в цілому та в сільському господарстві зокрема зростають ризики фінансування. Проте рівень таких ризиків у сільському господарстві значно нижчий від загального по економіці, адже порівняльний індекс ризиків фінансування упродовж досліджуваного періоду коливався в межах 59,1 – 61,5. Отже, антикризове регулювання має спрямовуватися на розширення джерел фінансування діяльності сільськогосподарських товаровиробників та стабілізацію фінансового ринку країни в цілому.

Індикатори інтенсивності інвестиційних процесів та інвестиційного забезпечення найбільш суттєво коливаються у динаміці порівняно з іншими показниками оцінювання поширеності кризових явищ. Оскільки здебільшого індекси приросту інвестицій в сільському господарстві вищі, ніж в економіці, то це можна було б розцінити цілком позитивно. Проте, така ситуація швидше свідчить про певну інертність сільського господарства, що виникла внаслідок уповільненого відродження інвестиційних процесів у галузі та їх відставання від аналогічних процесів в економіці. Тому антикризове регулювання в інвестиційній сфері сільського господарства має спрямовуватися на посилення ритмічності інвестиційних потоків та забезпечення їх відповідності загальноекономічним тенденціям. Крім того, основною метою антикризового регулювання інвестицій має стати не просто зростання обсягів інвестування, а забезпечення їх відповідності інвестиційним потребам галузі. У зв'язку з цим необхідно на загальнодержавному рівні обчислювати й оцінювати інвестиційну потребу як економіки країни в цілому, так і сільського господарства зокрема, що уможливить визначення і оцінювання показників рівнів, а також динамічних і порівняльного індексів забезпеченості інвестиційних потреб в економіці та у сільському господарстві, що нині ускладнене.

У сільському господарстві визначено кращий стан та більш інтенсивне оновлення основного капіталу порівняно із економікою країни в цілому, про що свідчать дані таблиці. Крім того, на селі відносно нижчий рівень безробіття. Водночас, мінливість цінової кон'юнктури в сільському господарстві значно вища, ніж в економіці. Періоди зміни цін в галузі не співпадають із аналогічними періодами в економіці, а їх деяке запізнення у часі свідчить про ймовірність додаткових втрат аграрних товаровиробників. Тому ще одним важливим напрямком антикризового регулювання має стати усунення цінового диспаритету та стабілізація цінової кон'юнктури.

Крім того, щоб адекватно судити про кризу та завчасно виявляти ймовірність її виникнення необхідно здійснювати постійний моніторинг платіжних проблем. Проте, нині внаслідок недосконалості процесів збору і обробки статистичної інформації, нині визначення показників рівня прострочення боргів, динамічних та порівняльного індексів посилення платіжних проблем унеможливлене. Це ще раз підтверджує необхідність поліпшення інформаційного забезпечення антикризового регулювання.

За результатами здійсненого дослідження ми дійшли **висновків** щодо доцільності практичного застосування запропонованих методичних підходів оцінювання поширеності кризових явищ в сільському господарстві та економіці, що дозволить поліпшити процес оцінювання проявів, глибини і динаміки макроекономічних і галузевих криз, а також визначати напрями, розробляти і впроваджувати ефективні заходи з антикризового регулювання.

Перспективами подальших розвідок у напрямку антикризового регулювання в сільському господарстві є обґрунтування засад та розробка практичних підходів щодо

поліпшення процесів формування, збору та обробки статистичної інформації, розрахунку та оцінювання інвестиційних потреб в економіці країни в цілому та у сільському господарстві зокрема, обґрунтування та впровадження ефективних регулюючих заходів, спрямованих на стабілізацію господарської діяльності та недопущення виникнення і поглиблення кризових явищ.

Список літератури

1. Кожевина О.В., Кундиус В.А. Антикризисное регулирование и управление как механизмы преодоления неплатежей в АПК региона: Монография. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2000. – 201 с.
2. До М.В. Зарубежный опыт антикризисного регулирования и управления в аграрной сфере экономики. // Ученые записки экономического факультета ЯГСХА: экономическая наука – якутскому селу: Сборник научных трудов. Выпуск 1. / Отв. ред. к. филос. н., доцент А.Г. Пудов. – Якутск: Изд-во Якутского ун-та, 2003. – 31 с.
3. Лігоненко Л.О., Тарасюк М.В., Хіленко О.О. Антикризисное управління підприємством: Навч. посіб. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 377 с.
4. Бойко В.А., Чистоходова Л.И. Стратегия и тактика антикризисного регулирования и управления деятельностью сельскохозяйственных организаций. – М.: Издательство МГОУ, 2008. – 189 с.
5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. Розділ: «Статистична інформація» – <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

К. Приб

Подходы к оцениванию экономических кризисов в антикризисном регулировании сельского хозяйства

В статье предложены методические подходы к оцениванию расширения экономических кризисов в сельском хозяйстве по сравнению с экономикой в целом, приведены практические расчеты и обоснованы принципы применения результатов оценок для формирования эффективного антикризисного регулирования.

К. Приб

Approaches to economic crises estimation in crisis-proof regulation of agriculture

Methodic approaches to enlargement estimation of economic crises in agriculture compared to economics upon the whole were offered in the article. Practical calculations were given and principles of estimation results application for forming the effective crisis-proof regulation were grounded.

Одержано 30.03.10

УДК 123.456:789

С.О. Пермінова, доц., канд. пед. наук, В.О. Пермінова, студ.
Національний технічний університет України «КПІ»

Ефективне лідерство в умовах глобалізації ринку

В статті набули розгляду сучасні тенденції бізнес-середовища щодо ролі знань, нематеріальних активів та інтелектуального капіталу. Проаналізовано суспільні процеси підвищення ступеню свободи підлеглих і зміни акцентів в ефективному лідерстві з організації задач і ситуацій на організацію відносин і систем. Визначені та обґрунтовані лідерські вміння і навички, які допомагають досконало оволодіти усіма ключовими аспектами керівництва.

глобалізація бізнесу, ефективні системи управління, лідерські навички, нові технології впливу

Постановка проблеми та її актуальність. Багато процесів, які мають відношення до управління, розвитку організації та лідерства, з ряду причин сьогодні видозмінюються. Протягом останніх десятиліть структура компаній має тенденцію до ускладнення, що є наслідком змін як внутрішнього характеру, так і її зовнішнього оточення.

Ці зміни особливо помітні у сфері прийняття рішень, де яскраво прослідковується збільшення ступеню свободи завдячуючи технологічним змінам. У цивілізованому світі все яскравіше окреслюється тенденція щодо ролі підлеглих у загальному виробничому процесі. Люди, які працюють в галузі інтенсивних технологій, отримують можливість виступати в ролі експертів: формулюють особисті судження і приймають технічні рішення. І, як наслідок, постає нагальна потреба у використанні нових методів керівництва на основі розвитку більш складних і тонких професійних навичок.

Менеджери та лідери не в змозі сьогодні ефективно управляти тільки за рахунок прийняття рішень і розповсюдження наказів. Вони мають прагнути до «кооперації» і зацікавленості співробітників щодо успішного виконання завдань. В міру збільшення ступеню свободи робітників в прийнятті рішень фокус уваги менеджера зміщується. Тобто основний акцент в ефективному лідерстві та управлінні переходить від змісту до процесу.

Аналіз останніх досліджень. На думку провідних теоретиків менеджменту та менеджерів-практиків (Греттон Л., Едвінссон Л., Назарова Г.В., Сірко А.В., Співак В.А., Томсон Кевін М., Цуркан М.Л. та ін.) глобалізація бізнесу потребує абсолютно нової концепції управління і навчання всередині організації, оскільки ареною діяльності компанії стає увесь світ. Різниця в культурних аксіомах, моделях поведінки, цінностях має бути врахована в діяльності менеджерів усіх рівнів керівництва.

Метою статті є окреслення принципово нового середовища бізнес-організацій, яке має радикальний вплив на ефективну лідерську поведінку керівника.

Методологічну основу становлять концептуальні положення про сутність управління організацією, специфічні моделі і принципи успішного лідерства, системи загальнонаукових і спеціальних методів (наукової абстракції, діалектичного, аналізу й синтезу при узагальненні теоретико-методологічних положень).

Виклад основного матеріалу. Однією із характерних змін сучасності, що має значний вплив на систему менеджменту загалом та на ефективну лідерську поведінку зокрема є перехід країн до економіки, ключову роль в яких відіграють знання, нематеріальні активи і особливо інтелектуальний капітал.

Під інтелектуальним капіталом Л. Едвінссон розуміє “особливе поєднання людського капіталу (реальні і потенційні інтелектуальні здібності, а також відповідні практичні навички) та структурного капіталу (складові капіталу компанії: зв'язки із споживачем, бізнес-процеси, бази даних, бренди, ІТ-системи). Це – здатність трансформувати знання і нематеріальні активи у фактори (ресурси), які створюють капітал (і відповідну вартість) за рахунок ефекту від “множення” людського капіталу на структурний. [6]

У найпотужніших компаніях світу ринкова вартість інтелектуального капіталу перевищує балансову вартість матеріальних активів більше ніж у 4 рази, що актуалізує необхідність ефективного управління цим капіталом як основним інвестиційним ресурсом в системі загального менеджменту компанії.

Нове бізнес-середовище характеризується складністю, великими сподіваннями, значним перевантаженням, пильною увагою ЗМІ, необхідністю спрямовувати і вести за собою сучасне Net – покоління, що потребує адекватного лідерства. Сучасні керівники-лідери мають глибоко розуміти сутність підприємництва, забезпечувати формування і реалізацію стратегічного напрямку, нести відповідальність за успіх комерційної діяльності, їхні дії повинні узгоджуватися із сучасними знаннями, тобто бути головним спонсором у розвитку підприємництва на основі ефективного використання потенціалу сучасних знань.

Сьогодні лідери працюють у принципову новому середовищі, і якщо вони мають бажання працювати успішно і надалі, то їм необхідно внести суттєві вдосконалення в поведінку і погляди. Стилi поведінки сучасного лідера характеризуються гнучкістю, імпровізацією, створенням, так званого, “продуктивного хаосу”. Хаоридичні організації потребують відповідного керівництва, яке суттєво відрізняється від аналогічних процесів у традиційній ієрархічній організаційній структурі. Сучасна бізнес-організація являє собою комплекс соціальних процесів, які не завжди є передбачуваними і прогнозованими. Ситуація затвердження стратегії на п'ять років і передбачення механізмів її реалізації сьогодні не спрацьовує. Тому лідерам доводиться відмовлятися від застарілої організаційної моделі та спроб контролювати людей, і створювати умови, які б допомагали працівникам в умовах невизначеності бути інноваційними у своїх діях.

Лідерство перестає бути індивідуальним, воно стає успішним в результаті розділення, яке підтримується ментально і в якому приймають участь робітники компанії. В такій ситуації лідери не віддають команди, а стають наставниками і роблять те, що іншим працівникам не приходить на думку. Тобто їм необхідно вміти переконувати, а не диктувати. Хороший бізнес полягає в тому, щоб захопити своєю ідеєю, оскільки досягнення домовленості з робітниками відносно фундаментальних цілей і цінностей – тривалий і кропіткий процес. Нерідко менеджери потерпають від відсутності адекватних послідовних ідей відносно того, як реалізувати намічене і мобілізувати організацію. Цей аспект стосується відносин з колективом, його здатності вибудовувати довіру як всередині організації, так і за її межами. В сучасній економіці, яка є більше економікою уваги, аніж традиційно капіталістичною, це означає, що лідер має започатковувати надійність, націлену на створення довіри, а не на породження заздрощі. Такі дії – це єдиний спосіб зберегти успішне функціонування як внутрішніх комунікацій, так і взаємозв'язків з клієнтами в умовах жорсткої конкуренції.

Сучасні організації все більше відчують на собі вплив факторів глобалізації, змушені вирішувати проблеми, пов'язані із ринковою нестабільністю, що актуалізує відданість членів компанії своїй справі, довіру і взаємопідтримку. Компромiс між короткостроковими задачами і довгостроковими перспективами є необхідною умовою

для розуміння того, що люди з їхніми знаннями і натхненням являються головним джерелом формування надійних факторів конкурентоспроможності. Цей перехід від короткострокових акцентів до довгострокових перспектив залежить від трьох організаційно-управлінських чинників: здатності бачити сильні і привабливі перспективи, здібностей розвивати відчуття майбутнього і уміння розробляти стратегічний підхід до управління людьми, поєднуючи реалії сучасного з перспективами майбутнього.

Ефективність системи управління багато в чому залежить від збалансованості її елементів. Щоб координувати відмінності культурних аксіом, цінності і контексти, керівнику необхідно розпізнати і усвідомити ці елементи для отримання можливості ефективних дій в багатовимірному стилі. В ефективній системі дії індивідів всередині їхнього мікросередовища мають відповідати організаційним стратегіям і цілям, а цілі, в свою чергу, повинні відповідати організаційній культурі і місії всередині макросередовища.

В організації присутні як ієрархічні, так і логічні рівні взаємодії. У функціональній організації відношення між членами системи стимулюють виконання задачі, оскільки має місце розуміння логічних рівнів і позицій, що відповідають за вирішення проблеми. Дії людей в такій системі приведено у відповідність до організаційної місії. Тобто щоб бути ефективним, лідер має зрозуміти відношення між різними рівнями змін і привести у відповідність свої дії. З цього витікає, що цілі і дії на індивідуальному рівні мають підтримувати функціональні задачі і стратегії та відповідати корпоративній культурі на більш високому рівні. Ефективний менеджмент та зміни в організації потребують уміння розпізнавати проблеми на кожному із цих рівнів і вміти з ними працювати.

В нагоді керівникам стають лідерські навички, які мають відношення до того, як лідер поводить себе в конкретній ситуації, а також дозволяють вибирати і конструювати найбільш відповідні для цієї ситуації установки і стани.

Здібності розуміти людей, мотивувати їх і взаємодіяти виявляються у навичках відношення, що впливає з уміння приєднуватися до моделі світу іншої людини, встановлювати контакт і спрямувати її на усвідомлення проблем та виконання задач.

Навички стратегічного мислення дозволяють визначити специфічні цілі, завдання і досягти їх. Ключовим елементом ефективного стратегічного мислення виступає уміння акцентувати на тих операціях, які найкраще забезпечать рух від існуючого стану у напрямку бажаного результату. Зробити це можливо за рахунок ефективного планування і розробки стратегії. Щоб сформувавши таку стратегію необхідно: визначити цільовий проблемний простір, який складається із процесів на різних рівнях, що впливають на стан системи; проаналізувати послідовність перехідних станів на шляху до бажаного результату та окреслити ті операції, які дозволять рухатися до цілі з найменшими втратами для організації.

Засвоєння цих та інших навичок допомагає досконало оволодіти усіма ключовими аспектами керівництва. Лідеру необхідно розпізнавати, стимулювати та використовувати різні стилі мислення, оскільки на практиці задіяні різні установки і підходи в залежності від галузі. Деякі види діяльності потребують уміння концентруватися на розподілі інформації в мілких групах і деталях, в інших - необхідно сприймати картину в цілому. На різних фазах реалізації проекту чи виконання завдання може виникати необхідність у використанні різних стилів мислення. При розробці процедури може бути більш корисним фокусування на короткострокових діях, а при вирішенні аналітичної проблеми доречним буде мислити логічно і детально з акцентом на задачу. Оволодіння цими і подібними навичками

дозволяє не тільки розширити сприйняття проблеми, а й краще розуміти процеси мислення співробітників, допомогти людям розширити особисте сприйняття і познайомитися з простором сприйняття інших.

Ефективне управління організацією включає постійне відтворення різних точок зору учасників. Керуючи групою важливо підтримувати рівновагу між різними думками, розумінням цілей один одного і відповідних проблем, оскільки досягнення цілі і вирішення проблем є взаємопов'язаними процесами. Така рівновага є ключовим критерієм в управлінні динамікою групи, тому ні одному із стилів мислення не слід віддавати перевагу. Оскільки групові процеси знаходяться в стані динамічної рівноваги, різні стилі мислення можуть як доповнювати і надавати взаємну підтримку, так і носити деструктивний характер. Основна проблема управління груповими процесами – це розуміння того, що необхідно підтримувати динамічну рівновагу.

Однією з найважливіших складових особистості лідера є його система переконань і цінностей. Це ті межі, в яких здійснюються усі взаємодії людини, це інтерпретація подій та сприйняття повідомлень, що лежать в основі мотивації, у визначенні стратегій і дій. Тобто це та основа, на якій тримається ефективна організація і команда. Переконання і цінності визначають не тільки ментальні особливості, а й виступають одним із найважливіших чинників в процесі аналізу проблеми та у виборі дій щодо її вирішення.

В процесі розвитку організації перед лідером постають питання щодо регулювання переконаннями і цінностями персоналу, які змінюються і впливають як на систему, так і на її складові. Для ефективної роботи в колективі лідер має спрямовувати свою увагу на координацію дій людей, які належать до різних культур і мають свою особисту історію, а також запроваджувати такі загально організаційні цінності як: «якість», «обслуговування клієнта», «обов'язки підлеглих» і т.д. Такі підходи вимагають наявності специфічних лідерських навичок і знань, що пов'язані з передачею, формуванням та розвитком переконань і цінностей в організації. Необхідність в таких навичках виникає перш за все: в ситуаціях, коли вводяться нові процедури і критерії робочих відносин; за наявності горизонтальних, вертикальних, міжособистісних і функціональних зв'язків; в ситуаціях, які містять визначення критеріїв і стандартів діяльності, а також в процесі координації дій кількох груп чи управлінні конфліктами.

Ефективне лідерство набуває найбільшого значення для організації як соціальної системи в умовах змін. Специфічні лідерські навички допомагають керівникам стимулювати цей процес та управляти ним. Загально процес змін представляє собою людину, яка змінює поведінку з метою досягти результату. Тому важливим завданням менеджера є допомога підлеглим підтримати інтерес до визначеної задачі і спрямувати їх на досягнення бажаного результату. Для цього слід вирішити питання щодо стимулів і мотивації персоналу.

Основні питання, які пов'язані з мотивацією до змін полягають в тому, щоб людина бажала досягти кращого результату, мала здібності, які б їй допомогли в цьому та мала можливості використовувати свої знання і вміння. На мотивацію людини впливають перш за все його цінності і очікування, які пов'язані з тим, в якій мірі вона оцінює результати змін та очікує, що набуті навички і вміння дійсно дозволять досягти бажаного результату. Значний вплив має сприйняття особистої дієздатності, тобто ступеню впевненості в своїй ефективності щодо набуття необхідних навичок і виконання дій, необхідних для досягнення мети.

Подібні переконання і очікування відносно результатів діяльності і своїх особистих здібностей відіграють важливу роль в процесі організаційних змін, оскільки

вони мають безпосередній вплив на те, скільки часу і зусиль піде на зміну ситуації. Нагальним завданням ефективного лідерства є необхідність надання працівникам підтримки, формування особливих взаємовідносин та використання відповідних інструментів для формування переконань і очікувань відносно даної цілі і ситуації.

Однією із найважливіших стратегічних навичок лідера є здатність знайти і чітко сформулювати причини, за якими слід прийняти участь в реалізації даної місії. Існує чотири основні типи причин: формальні, спонукальні, утримуючі або ті, що рухають людиною та кінцеві.

Формальні причини явища дають більше інформації про його суть, розкривають особисті припущення стосовно даного предмету і дозволяють його інтерпретувати. Цей тип причин тісно пов'язаний з інтуїцією.

Спонукальні - відносяться до минулих подій, дій чи рішень, і впливають на сучасну ситуацію шляхом послідовного ланцюга дій.

Утримуючі - включають поточні відносини та обмежені умови всередині системи (організації). Аналізуючи рівень розвитку організації менеджер вивчає перш за все поточні проблеми і вплив зовнішніх умов, які викликають як невдачу чи крах, так і стабілізують ситуацію.

Кінцеві ж причини пов'язані з перспективними планами, які спрямовують поточний стан системи, впливають на нього, надаючи діям сенс, доцільність і цілеспрямованість. У такому розрізі вони визначають роль (ідентифікацію) об'єкта відносно системи більш високого рівня, частиною якого він являється. Пошук кінцевих причин проблеми чи результату включає аналіз прогнозованих цілей, намірів і бажаних результатів, які спрямовують і тримають у певних межах думки і дії людей. Тобто ефективне лідерство передбачає сприйняття проблеми чи результату як наслідків мотивів і намірів людей, що діють в тій чи іншій ситуації.

Створення атмосфери, в якій цілі і погляди спрямовані на вирішення суспільних проблем, а робочі процеси пов'язані з організаційними цілями, стає основою для формування стійкої конкурентоспроможності. Цьому сприяє розвиток діагностичних здібностей керівника, оскільки створення сенсу діяльності організації потребує умінь мислити по-новому. Сьогодні недостатньо розглядати діяльність компанії відносно визначених задач, вивчати її звітність і положення корпоративної політики. Необхідно розуміння того, як вона сприймається окремими співробітниками. Такий аналіз допомагає зрозуміти, яким чином її співробітники можуть досягти успіху, що і є істинним джерелом мотивації і натхнення для кожного.

Створення системних можливостей, тобто надання сенсу діяльності організації – процес складний і багатогранний. В його основі лежать взаємопов'язані елементи, здатні створювати середовище, в якому процеси внутрішньої політики та існуючі реалії знаходяться в збалансованому стані між собою і по відношенню до корпоративних цілей. Розуміння суті цих процесів доступні лише керівникам, які наділені системним мисленням, що дозволяє визначати і розуміти проблемний простір, в якому взаємодіють лідер, співробітники і організації в цілому. Цей вид мислення є основою ефективного вирішення проблеми, умінням формувати добре функціонуючу команду і являється найбільш значимим показником зрілості лідера.

Уміння адаптуватися та розвиток цих здібностей створюють можливості для нарощування трансформаційних змін, в основі яких лежить розуміння часових меж, всередині яких з людиною відбуваються трансформації – з минулого в сьогодення та майбутнє.

Усвідомлення людського чинника як головного в стратегії діяльності і конкурентоспроможності організації вимагає розуміння цього ресурсу. Успіх компанії

залежить, перш за все, від ступеню довіри до колег, обміну ідеями з ними і від натхнення керівника.

Особливу увагу слід приділяти розробці системи заходів, які здатні чітко відображати емоційне здоров'я організації. В процесі формування відповідного психологічного клімату керівникам-лідерам необхідно постійно контролювати рівень довіри серед співробітників та відношення до роботи для кращого розуміння їхніх сподівань, мрій і прагнень. Менеджери провідних компаній добре розуміють настрої своїх співробітників і знають, коли зростає рівень стресу чи зникає інтерес до роботи. Глибоке розуміння тієї ролі, яку відіграє атмосфера довіри і зацікавленості в підвищенні ефективності організації, а також створення стійкої і зрозумілої системи оцінки персоналу поступово врівноважують великий вплив фінансових аспектів бізнесу.

Важливу роль у цих процесах відіграє справедливість, оскільки являється частиною довгострокових відносин з працівником, формуючи в людині відчуття особистої гідності і разом з тим здатності сприймати зміни, готовності до творчості, експерименту і ризику. Наявність права вибору щодо прийняття рішення відносно винагороджувальних пакетів дозволяє також відчувати справедливе відношення з боку керівництва.

В силу того, як компанії застосовують децентралізацію, значна відповідальність покладається на команди і висуває на передній план тих, хто безпосередньо працює з клієнтами. Саме ці співробітники відіграють ключову роль, оскільки вони на пряму зв'язані з виробництвом продукції чи наданням послуг. Тому для менеджерів важливо окреслити вимоги щодо навичок співробітників в майбутньому. Подібний прогноз зробити доволі складно, однак без такого розуміння усі намагання мобілізувати зусилля залишаться мрією. Завдання лідера полягає у відпрацюванні таких способів розвитку кар'єри і можливості зростання, які зможуть дати співробітникам надію і перспективу у майбутньому.

Поряд із трансформаційними процесами лідерський якостей і робочої сили відбувається видозміна самої організації, в результаті якої забезпечується формування базової структури організації, способи розподілення ролей і обов'язків, залучення цільових груп і команд, що працюють над проектами. Можливість подібних змін визначається здатністю зрозуміти і окреслити прогнозовані вимоги, а також умінням управляти змінами і проектами. Процес трансформації організації, що проводиться в межах бізнес-стратегії, характеризується визначенням організаційної структури та здатністю впроваджувати і активізувати її зміни.

Досягнення гармонії між короткостроковими і довгостроковими планами є основним завданням команди. В процесі відпрацювання систематичного і стратегічно-орієнтованого уявлення щодо ролі людей, окреслені елементи представлені у вигляді послідовних дій, за допомогою яких прогресує управлінська команда, а саме: залучення все більшої кількості учасників на всіх рівнях організації до реалізації мети; здатність вибудовувати зв'язки між бізнес-цілями і середовищем, в якому працюють люди; необхідність орієнтуватися на дії і спиратися на співучасть у загальному процесі працівників.

Бачення цільового орієнтиру вже само по собі здатне принести користь управлінській команді, однак його реалізація передбачає створення матриці ризику, тобто екстраполяції на існуючу дійсність. На відміну від інших сфер, які є цікавими для менеджерів, людські аспекти бізнесу майже не піддаються такому ж «матеріальному» розрахунку, як фінанси і ринки. Натомість присутність інформації «нематеріального характеру» примушує застосовувати плани відповідних дій. Орієнтуючись на

концепцію ризику, команда отримує можливість розрахунку нематеріальних аспектів у відносних величинах. Забезпечення постійної участі і зацікавленості в процесі керівної коаліції, розробки ясної стратегії відносин з персоналом, дозволяє укріпити розуміння того, що усі дії мають динамічний характер і не відносяться до числа однорідних щорічних заходів. Слід доносити до свідомості працівників необхідність сприяння і підтримки змін. Переконавшись у тому, що люди вірять в можливість їх реалізації і відносяться з відповідальністю, необхідно розробляти намічені теми, основні параметри успіху на основі довгострокових цілей і дій, а також окреслити задачу по кожній окремій темі. Для їхньої реалізації слід формувати багатоцільові групи, забезпечуючи їх підтримкою з боку вищого керівництва, функціональним досвідом і участю лінійних менеджерів. До складу таких груп бажано залучати молодих співробітників.

Послідовність формування стратегічних підходів до людського ресурсу вимагає від менеджерів поетапних дій. Починаючи із створення керівної коаліції, яка проводить процес через усі наступні етапи, об'єднує співробітників різних підрозділів і організаційних рівнів, що будуть генерувати необхідну енергію до наступного етапу, який дає поштовх дискусіям відносно визначення майбутнього. Третій етап включає оцінку поточних і майбутніх можливостей. Далі створюються карти системи і моделі її рушійних сил на основі погодження загальних тем, які мають відіграти важливу роль в досягненні бізнес-цілей та опису інструментів впливу, здатних розкрити моделювання сил і ланцюгів зворотного зв'язку, що формують систему. Останній етап представляє стадію практичних дій, спрямованих на матеріалізацію ідей бачення, матриці ризику і укріплення зв'язків.

Розуміючи здобутки минулого організації, дійсність її сьогодення та мрії про майбутнє керівникам бажано будувати плани дій, що відповідають рамкам людського часу і відбуваються у послідовності, яка здатна підвищити людський потенціал протягом всього кількох років. Тобто мислити в термінах років, місяців і днів, розуміти масштаби людських змін і створювати такий образ майбутнього, який захопить інших і допоможе глибше зрозуміти особисту роль у цьому майбутньому.

Людина прагне поваги, серйозного відношення до своїх ідей, віри в можливість впливати на події. Відповідно її емоції та відчуття відносно роботи впливають на здатність і бажання віддавати свої знання, досвід і вміння справі. В багатьох організаціях зв'язок в напрямку зверху до низу досить проблематичний, що вимагає цілеспрямованої роботи над створенням якісних інформаційних каналів з персоналом, розробки відповідних систем винагороди, спрямованих на його розвиток. Необхідним є відпрацювання глибокого і єдиного розуміння стану організації в поточний період, загальної бази знань та умінь, особистого сприйняття організації керівником. Поставивши в центр своєї стратегії виховання відданого компанії персоналу дозволить організації набути стійких конкурентних переваг. Участь емоційно сильних людей, здатних навчитися працювати по-новому, готових експериментувати і ризикувати прискорить процес відновлення і розвитку в організації. Відсутність же енергії і надії вступає в безкінечний цикл витрат і тим самим нівелює усі надії отримати переваги над конкурентами.

Висновок. Особливої актуальності в сучасному нестабільному середовищі набувають довіра і відданість працівників, без яких компанія стає таким же банкрутом, як і ті, що втратили фінансовий капітал. Тому важливим в діяльності керівника-лідера є створення образу організації, здатної викликати довіру і натхнення. Для цього необхідно формувати прозорі відносини з чітко визначеними ролями і обов'язками, ставитися до кожного співробітника як до унікальної особистості, визначити кодекс

справедливості та будувати корпоративну політику з позицій індивідуалізації процесів і положень, які стосуються персоналу. Розробка внутрішніх процесів в підтримку відкритих діалогів і обговорень, розвиток гнучкості, здатності до адаптації і навчання, відпрацювання мови спілкування допомагає учасникам груп стати уважними спостерігачами бізнес-середовища і сприяє розповсюдженню відповідної інформації, на основі якої діє організація.

Формування керівної коаліції із залученням співробітників з різних підрозділів компанії, які мають особисті погляди на існуючі проблеми, відіграє вирішальну роль. Об'єднання критичної маси людей, здатних знайти консенсус має стати невід'ємною складовою і образом мислення, глибоко впровадженим у колективну свідомість.

Створення переконливого образу майбутнього вимагає розуміння того, як може змінитися світ. Розробка процесів щодо вивчення тенденцій бізнес-середовища, створення стратегії з акцентом на персонал, дозволяє команді вищого менеджменту окреслювати перспективи, розробляти графіки з урахуванням людського фактору, розуміти сфери діяльності майбутніх додаткових інвестицій. Розміщення людей в центр такої стратегії підвищує ефективність бізнесу, конкурентоспроможність фірми та лідерську позицію керівників.

Список літератури

1. Грэттон Линда. Живая стратегия: Как поместить людей в центр решения корпоративных задач. Баланс – Клуб., 2003. – 271 с.
2. Майстер Дэвид. Делай то, что проповедуешь: Что руководитель должен делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения / [Пер. с англ. М.Иванова, М. Фербера]. – М.: Альпина Бизнес Букс: БДО Юникон Консалтинг, 2005. – 242 с.
3. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. Спб.: Стокгольмская школа экономики., 2000. – 345 с.
4. Назарова Галина Валентинівна. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств /Г.В. Назарова, Н.Л.Гавкалова, Н.С. Маркова – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2006. – 238 с.
5. Скеллон Ник. Бизнес СОМВАТ: Стратегия и тактика победоносных корпоративных баталий / [Пер. с англ. М.Гольбдерга] – М.: ЭКСМО, 2004. – 348 с.
6. Эдвинссон Лейф. Корпоративная долгота: Навигация в экономике, основанной на знаниях. - М:ИНФРА – М, 2005. – 247 с.

С. Перминова, В.Перминова

Эффективное лидерство в условиях глобализации рынка

В статье рассмотрены современные тенденции бизнес – среды относительно роли знаний, нематериальных активов и интеллектуального капитала. Проанализированы общественные процессы повышения степени свободы подчиненных, а также изменения акцентов в эффективном лидерстве с организации задач и ситуаций на организацию отношений и систем. Обозначены лидерские умения и навыки, которые помогают овладеть всеми ключевыми аспектами руководства.

S. Perminova, V. Perminova

Effective leadership in target's globalization conditions

There are viewed modern tendencies business - environment regarding role knowledge, not material activists and intellectual capital in this article. There are analised society. Processes increasing degree employees and also alteration accents in effective leadership from organization tasks and situations on organization attitude and systems in this article. There are appeared skills and abilities, which help master all key aspects management in this article.

Одержано 11.03.10

УДК 364. 44

К.С. Шапошников, доц., канд. екон. наук

Херсонський державний університет

Телеологічні підходи до корпоративного управління: творчість та креативність

В статті визначено здійснено порівняльний аналіз творчості та креативності, як сучасних телеологічних підходів до корпоративного управління. На цій основі запропоновано загальну структуру процесу інноваційного управління та сформульовано імовірні стратегії його розвитку.

інноваційне управління, корпоративне управління, креативність, творчість

Постановка проблеми у загальному вигляді. Однією з домінуючих рис сучасного постіндустріального етапу еволюції суспільства є лавиноподібний розвиток інноваційної комунікативної інфраструктури, що вимагає своєчасного та адекватного змістовного наповнення. У цих умовах колосальний потенціал знань, що збирався малими частинками і визрівав у середині релігійних, філософських, окультних, наукових інституцій протягом багатьох років, накопичувався у резервуарах людської історії, стрімко та хаотично прориваючи багатовікові кланові та культурні кодування, став заповнювати постійно зростаючий інформаційний простір. У цих умовах актуалізується потреба в спектрі нових інструментів освоєння реальності та впливу на реальність через свідомість організуючих її суб'єктів. Тільки тепер, освоюючи та частково використовуючи цей інструментарій, можна припустити, що одним з найважливіших історичних призначень попереднього століття було рятування людської свідомості від психологічної прихильності до твердих і статичних структур, ознайомлення її з умовами існування реальності, базовим компонентом якої є інформація. Інформація виводиться на арену історії домінуючими світовими тенденціями глобалізації та гуманітаризації як пріоритетний ресурс світового розвитку, що став можливим завдяки ефективному функціонуванню інформаційних засобів разом із креативним інформаційним продуктом. Цей механізм сьогодні стає пріоритетним інструментом корпоративного управління, змінюючи в ході свого функціонування характер і спосіб протікання соціально-економічних процесів, обмежуючи сферу ефективного застосування інших ресурсів і технологій у системі соціальних регуляторів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нетрадиційні аспекти управлінських рішень досліджували такі провідні вітчизняні та іноземні вчені, як Г.Ванюрин, С.Давоскин, А.Манюшис, А.Патюрель, О.Редькін, В.Смольянинов, В.Тарасов, Д.Хомутський [1 - 6]. Їхні наукові праці присвячені вивченню окремих інтелектуальних інструментів управління різними формами організації бізнесу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим слід зазначити, що недостатньо вивченими залишаються соціально-економічна сутність та характерні риси нових, телеологічних підходів до корпоративного управління, які між тим потребують всебічного дослідження, оскільки вони є обов'язковими атрибутами інформаційної ери.

Метою статті є порівняльний аналіз творчості та креативності як сучасних телеологічних підходів до корпоративного управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. При обговоренні проблеми співвідношення творчості та креативності, як сучасних підходів до корпоративного управління, і визначення соціально-економічної сутності терміна «креативність» через це співвідношення важливим, на наш погляд, є формулювання системи загальних контекстів, які визначають обидва феномени, розкривають їхню сутність, виявляють їхню позицію і призначення в системі людської життєдіяльності. Таких контекстів може бути декілька, залежно від цілей і ракурсу дослідження.

На нашу думку, враховуючи результати досліджень [1-6] найбільш ефективно цю роль виконуватиме контекст інноватики. Для цього є дві підстави. По-перше, конвенціональні визначення термінів «творчість» і «креативність» однозначно відносять останні до інноваційної сфери. Творчість, з цієї точки зору, - це «створення нових за задумом культурних, матеріальних цінностей», «діяльність, що породжує щось якісно нове і відрізняється неповторністю, оригінальністю та суспільно-історичною унікальністю. Творчість специфічна для людини, тому що завжди припускає творця - суб'єкта творчої діяльності» [1]. Креативність, на наш погляд, - технологічна компонента творчості, пов'язана із процесами породження, утворення, відкриття, декодування та оформлення нових компонентів реальності. По-друге, значна розробленість власне інноваційного контексту [2; 4; 6] може сприяти структуруванню та проясненню вихідної проблеми.

Інновації в корпоративному управлінні виникають як інструмент вирішення конфлікту між існуючою системою реальності (уявленнями про реальність або взаємодіями з реальністю) і незадоволеними потребами суб'єкта, що виступає як новатор. Під суб'єктом може розумітися як окремих індивід-управлінець, так і різні групи всередині корпорації. У цьому змісті процес інноваційного управління споконвічно телеологічний, тому що в ситуації відсутності власних цілей вищезазначений конфлікт не виникає, а механізмом «запуску» процесу інноваційного управління є прагнення корпорації до гармонізації зовнішнього або внутрішнього середовища. Принципова неможливість вирішення конфлікту задає саму сутність процесу інноваційного корпоративного управління, як «процесу створення, розробки, реалізації та рутинізації якого-небудь нововведення в управлінні, що проходить всі стадії від ідеї до практичного задоволення потреби» суб'єкта управлінської діяльності [1]. Як наслідок, загальна структура процесу інноваційного корпоративного управління, на наш погляд, виглядає в такий спосіб:

- усвідомлення суб'єктом управлінської діяльності конфлікту між цілями і реальністю, що вимагає перетворення останньої;
- формування «компетентної» позиції - тобто позиції, необхідної для появи можливості перетворення реальності;
- творчий акт (трансформація або приріст реальності);
- впровадження результатів творчості.

Існують різні типології та чинники інноваційних процесів [2; 3; 5; 6]. У рамках розглянутої нами проблеми для нас найбільш важливим є вплив на процес інноваційного корпоративного управління наступних чинників:

- вищезазначений конфлікт (і як можливий наслідок - інновація) може існувати в різних сферах взаємодії корпорації та навколишнього середовища: когнітивній, особисто-метафізичній, афективній, діяльнісній, соціальній, економічній, політичній, культурній;
- вирішення цього конфлікту може вимагати або не вимагати залучення додаткових ресурсів із зовнішнього середовища;

– крім цього, сфера доповнення інноваційного продукту також може існувати як усередині, так і зовні суб'єкта.

Таким чином, ми одержуємо можливість побудувати матрицю імовірних стратегій розвитку процесу інноваційного корпоративного управління (табл. 1).

Стратегія А враховує, що конфлікт телеології та реальності лежить усередині суб'єкта, і при цьому суб'єкт має достатню компетентність і ресурси для вирішення конфлікту без залучення їх із зовнішнього середовища. Стратегія В розвивається в ситуації, схожій з попередньою, але в умовах дефіциту компетентності та ресурсів у суб'єкта. Стратегія С виникає, коли об'єктом інноватики є зовнішнє стосовно корпорації середовище, при цьому суб'єкт може самостійно реалізувати інноваційний процес. Стратегія D позначає ситуацію, у рамках якої фокус інноватики спрямований на зовнішнє середовище, при цьому для реалізації інноваційного процесу суб'єктові потрібна ресурсна підтримка ззовні.

Таблиця 1 - Матриця імовірних стратегій розвитку процесу інноваційного управління

Ресурси	Сфера доповнення результатів	
	Ендосфера	Екзосфера
Самодостатність	Стратегія А	Стратегія С
Взаємодія	Стратегія В	Стратегія D

Що додає такий аналіз до нашого розуміння творчості та креативності, як сучасних підходів до корпоративного управління?

1. Як творчість, так і креативність (у конвенціональних визначеннях), будучи складовою інноваційного процесу, споконвічно телеологічні.

2. Творчий акт завжди інформаційно пов'язаний із зовнішнім середовищем, але на рівні діяльності він може вимагати взаємодії творця із суспільством, а може повністю перебувати в індивідуальній сфері творця.

3. Будь-який творчий акт вимагає: достатньої компетентності творця; урахування особливостей споживача творчого продукту. Однак у деяких випадках (Стратегії А, В) споживачем продукту є сам творець.

4. Креативність виникає в ситуації, коли інноваційний (у тому числі творчий) продукт спрямований на соціально-культурну сферу корпорації. У цьому випадку виникає проблема «вживлення» інноваційного продукту в масив культури корпорації-реципієнта. Процес такого «вживлення» складається із трьох стадій: відбору, модифікації та інтеграції.

На стадії відбору новації «тестуються» на предмет комплементарності соціально-культурному масиву. Механізми відбору багато в чому залежать від позиції соціально-культурних компетентів, однак серйозно обмежені рамками соціально-культурної традиції даної корпорації (у тому числі й тому, що статусом компетентів наділяються суб'єкти, які найбільш повно відображають і транслюють ціннісну картину даного співтовариства).

На стадії модифікації відбувається корекція новації щодо реальних соціально-культурних процесів. Особливого значення цей етап набуває в ситуації, коли соціально-культурним середовищем запозичаються новації, що з'явилися в рамках іншого середовища (імпорт інститутів [3; 5]). Структурна інтеграція новації означає, що вона вже перестала бути нововведенням і перетворилася в традиційне для даної культури явище.

Висновки і перспективи подальших розробок. Наприкінці зазначимо, що традиційне управління вже намагалося вирішувати проблему проектування та

виробництва цінностей, генерації нетрадиційного мислення. На етапі зародження модернізованого (інформаційного, віртуального) суспільства та утворення національних держав це питання було вирішено авторитарним способом нормативної агресії, у рамках якого обиралася одна культурно-нормативна система, що оголошувалася загальнонаціональною і за допомогою ідеологічних та адміністративних інструментів пригнічувала всі інші. Такий підхід був цілком дієвим в умовах порівняно низької динаміки норм і твердої централізації влади й управління.

Як було зазначено вище, сучасна ситуація визначається абсолютно оберненими характеристиками: відсутністю ціннісного моноцентризму й високою динамікою норм, які дотикаються або експансують на базові соціальні інститути; а також розвинутою інформаційною інфраструктурою, що зруйнувала монополізм традиційних владних еліт на трансляційних каналів в умовах корпоративного управління.

У зв'язку із цим, сучасна система інженерії цінностей не має можливості користуватися готовими нормативними зразками - всі вони апріорно неефективні. Завдання корпоративного управління тепер полягає в конструюванні згадуваних вище ефективних ціннісних конфігурацій з наступною трансляцією їх у соціум. Казус полягає в тому, що на передових позиціях цього процесу перебувають корпорації, які володіють високим рівнем соціокультурної компетентності та, одночасно, слабко інтегровані в традиційні системи влади. Отже, в перспективі можна прогнозувати зростання наукових праць, присвячених проблемам побудови власного ефективний інструментарію інженерії цінностей корпоративного управління.

Список літератури

1. Ванюрихин Г.И. Креативный менеджмент/ Г.И.Ванюрихин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. - №2. - С. 14 – 17.
2. Давоскин С. Время креакратии, или креативные технологии как ближние рубежи переходных рынков/ С.Давоскин // Экспертно-консалтинговый клуб «Креон». – 2003. – С. 37 – 42.
3. Корпоративне управління організаційним розвитком: креативні засади: [монографія] / М.М.Адамкович, Я.П.Квач, К.С.Шапошников. – Ізмаїл: СМІЛ, 2008. – 272с.
4. Тарасов В. Виртуальное предприятие как эффективная форма организации внешнеэкономической деятельности / А. Манюшис, В. Смольянинов, В. Тарасов // Проблемы теории и практики управления. – 2003. - №4.- С. 27-31.
5. Сучасні стратегії та технології корпоративного управління: [монографія] / О.С. Редькін, В. Реген, Н.А. Хрущ. – Одеса: „Евен”, 2004. – 216 с.
6. Хомутский Д. Управление идеями: как организовать процесс / Д.Хомутский // Управление компанией. – 2005. - №8. – С. 27 - 35.

К. Шапошников

Телеологические подходы к корпоративному управлению: творчество и креативность

В статье осуществлён сравнительный анализ творчества и креативности, как современных телеологических подходов к корпоративному управлению. На этой основе предложена общая структура процесса инновационного управления и сформулированы вероятные стратегии его развития.

K. Shaposhnykov

The teleological approaches to corporate governance: creation and creativity

The article provides analysis of the specials of the creative and creativity approaches to corporate governance. The author proves, that these processes are very actual and necessary for the modern market conditions, gives the structure of the innovate process. The results of this research may be use for the practical business.

Одержано 01.03.10

УДК 331.101.38

О.О. Смірнов, канд. екон. наук

Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки

Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств

В статті розглядається проблема підвищення конкурентоспроможності персоналу на промислових підприємствах і обґрунтовується вирішальна роль інвестицій в людський капітал, збереження та розвиток людського потенціалу.

інноваційний потенціал, інноваційна активність, соціально-економічні умови, людський потенціал, соціальна захищеність

Різноманіття мотиваційних моделей на підприємствах об'єктивно потребує різних методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу в ринкових умовах господарювання незалежно від форми власності підприємства. Крім того, враховуючи специфіку функціонування різних галузей економіки, особливості національного трудового менталітету, цілком зрозуміло, що наука має запропонувати цілий комплекс різноманітних моделей оцінки та стимулювання конкурентоспроможності персоналу, тобто надати широкі можливості для вибору тих методик, які безпосередньо відповідають інтересам організації, соціальних партнерів.

Досвід країн, де спостерігається піднесення конкурентоспроможності персоналу, підприємств та корпорацій, підводить до думки, що економічний прорив та впровадження інноваційної моделі розвитку можливі в Україні лише в тому разі, коли держава, підприємці, роботодавці зроблять ставку саме на людський капітал. Лише за цієї умови можна забезпечити зрушення у конкурентоспроможності людини праці на ринку і створити передумови для зростання конкурентоспроможності українських підприємств і держави загалом.

Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників досліджували такі українські вчені, як Амоша О.І., Бандур С.І., Близнюк В. В., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Семикіна М.В., Шаульська Л.В та інші.

Проте аналіз опублікованих праць засвідчує, що методи підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств все ще залишаються недостатньо вивченими. Існує потреба у теоретико-методологічному і методичному обґрунтуванні підходів щодо оцінювання впливу різноманітних чинників на зростання конкурентних переваг, визначення пріоритетних важелів вдосконалення механізму забезпечення конкурентоспроможності персоналу.

Мета даної статті полягає в обґрунтуванні тези щодо неможливості піднесення конкурентоспроможності персоналу без збереження та розвитку людського потенціалу, реалізації цілей людського розвитку в Україні.

Для забезпечення підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств є назрілою потреба у розробці й реалізації концепції, яка має спрямовуватися на забезпечення сприятливих соціально-економічних умов для

збереження й розвитку людського потенціалу промислових підприємств, його ефективної реалізації у праці в інтересах зростання конкурентоспроможності персоналу, його трудової та інноваційної активності, що слугуватиме основою зміцнення конкурентних позицій підприємств і можливостей їх економічного зростання загалом.

Тому вважаю, що підвищення конкурентоспроможності персоналу має будуватися на:

- принципах розвитку людського потенціалу і комплексного підходу до розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
- враховуванні пріоритетів людського розвитку в Україні (довге і здорове життя, освіченість, матеріальний добробут), зокрема у сфері зайнятості і доходів, освіти, соціального захисту, демографічного відтворення населення;
- передбаченні посилення соціальної складової економічної політики підприємства, регіону, держави в інтересах забезпечення якості трудового життя, продуктивної зайнятості, наближення до світових стандартів життя, адаптації працівників підприємств до трудової діяльності в конкурентному середовищі.

Принципи розвитку людського потенціалу впливають із сучасних наукових уявлень про закономірності формування й розвитку людського капіталу та, зокрема, трудового потенціалу суспільства. Це є сукупність положень, підходів, правил, що формують вихідну позицію органів державного та регіонального управління, керівників підприємств у їх ставленні до збереження й розвитку людського потенціалу, формуванні ключових засад політики, що проводиться по відношенню до людини праці в умовах конкурентного середовища.

Реалізація принципу комплексного підходу до розв'язання проблеми конкурентоспроможності персоналу підприємства означає, що у функціонуванні механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств передбачається взаємодія комплексу чинників, важелів, блоків. Трудова діяльність персоналу відбувається в умовах зовнішнього і внутрішнього впливів різноманітних чинників, що змінює ставлення працівників до праці, характер набуття переваг у розвитку робочої сили. На рівні підприємства діє сукупність економічних, фінансових, соціальних, організаційних, нормативно-правових, культурних та інших важелів.

Потреби промислових підприємств в працівниках постійно скорочуються. Так за останні п'ять років кількість необхідних працівників по промисловості в цілому скоротилася в 4,48 рази, в тому числі в добувній промисловості в 16,88 рази (табл.1).

Таблиця1 - Динаміка потреби промислових підприємств у працівниках в 2005-2009рр.
(на кінець звітної періоду; тис. осіб)

	Всього	Промисловість	Добувна промисловість	Переробна промисловість	Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води
2005	186,6	65,8	13,5	47,0	5,3
2006	170,5	55,8	8,0	41,7	6,1
2007	169,7	57,4	8,1	42,8	6,5
2008	91,1	23,5	2,5	16,5	4,5
2009	65,8	14,7	0,8	12,1	1,8

Ідея підвищення конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства не може бути реалізована у повному обсязі лише завдяки проведенню певних заходів або залученню тих чи інших стимулів на рівні підприємства. Вона повинна обов'язково передбачати низку заходів на рівні регіону, країни. Йдеться про обов'язковість реформування політики держави у сфері відтворення населення, освіти і професійної підготовки, зайнятості і доходів населення, охорони здоров'я, соціального захисту, належного фінансування людського розвитку на рівні регіонів.

Врахування пріоритетів людського розвитку, зокрема, означає:

а) у сфері освітньої політики – зростання ролі держави у забезпеченні обов'язковості і безплатності повної середньої освіти, розширенні можливостей доступу до вищої освіти, запровадженні державних стандартів базової і повної середньої та вищої освіти, збільшенні обсягів та диверсифікації джерел фінансування освіти, розвитку співробітництва підприємств, наукових установ та закладів освіти у питаннях організації безперервного навчання дорослих, забезпечення конкурентоспроможності випускників на ринку праці;

б) у сфері зайнятості і доходів – підвищення ролі державних органів управління на макро- та мезоекономічному рівнях в питаннях створення нових високопродуктивних робочих місць, забезпечення повної продуктивної зайнятості на принципах тендерної рівності у праці, підвищенні стандартів оплати праці, поліпшення її умов для гармонійного поєднання трудової діяльності з безперервним освітньо-професійним розвитком на протязі трудового життя;

в) у сфері охорони здоров'я – реформування державної системи охорони здоров'я, впровадження медичного страхування; запобігання передчасній смертності працездатних осіб, подовження середньої тривалості життя, утвердження здорового способу життя, профілактика захворювань, зниження травматизму, у т.ч. виробничого;

г) у сфері соціального захисту – посилення державного впливу на забезпечення соціальної захищеності працюючих, системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, запровадження єдиного соціального внеску, накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та обов'язкової пенсійної професійної системи.

Але зростанню конкурентоспроможності кадрів вітчизняних підприємств протидіє гостра демографічна криза, руйнація соціально-економічного механізму збереження єдності якості й кількості відтворення населення, скорочення попиту на робочу силу на ринку праці, зокрема висококваліфіковану, деформації в оплаті праці і доходах. Це веде до недовикористання робочої сили, неефективного та нераціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств загалом, гальмуючи засвоєння інноваційної моделі розвитку.

Так, за даними Держкомстату України в 2009 році порівняно з 2008 роком ринку праці були притаманні:

- зменшення рівня зайнятості з 67,3% до 64,7%;
- збільшення рівня безробіття (за методикою МОП) з 6,9% до 9,6%;
- скорочення кількості вільних робочих місць на 27,7%;
- зменшення індексу реальної заробітної плати зі 106,3% до 90,8%.

Виходом з такої ситуації має бути формування механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу. Такий механізм має базуватись на збереженні й розвитку людського потенціалу, а саме: забезпеченні ефективної зайнятості; зростанні оплати праці і доходів; підвищенні рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві;

заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг у праці та освітньо-професійному розвитку.

Низькі купівельні спроможності отриманого заробітку більшості працюючих в Україні знижують мотивацію до зростання рівня освіти, до високопродуктивної праці, отже, виступають негативним чинником у підвищенні конкурентоспроможності працівників.

Іншими словами, можливості отримання конкурентних переваг у сфері праці також більшою мірою отримують більш заможні (останні, як правило, і більш освічені). Водночас, отримання освіти, насамперед вищої, дає людині більш широкі можливості трудового вибору та працевлаштування, хоча часто і не за фахом. Більш освічена людина, як правило, більш мобільна, здатна до перенавчання, до опанування новими сферами трудової діяльності, отже, вона має більші можливості для отримання більш високого заробітку, ніж працівник без освіти, а значить, завдяки освіті працівник виявляється більш конкурентоздатним на ринку праці, більш соціально захищеним.

До негативних чинників, що не сприяють підвищенню конкурентоспроможності українських працівників, слід віднести також значно менші терміни навчання, ніж в країнах розвиненої економіки. Так, в Україні на одного працюючого припадає тривалість навчання у півтора рази менша, ніж, скажімо, у США чи Японії, де цей показник становить 14–15 років. Погіршує ситуацію те, що за роки економічної кризи відбулося помітне згортання підготовки та перепідготовки кадрів на промислових підприємствах, що негативно вплинуло на можливості підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Слід зазначити, що низькі показники підготовки та перепідготовки кадрів притаманні як промисловості, так і іншим галузям економіки, що пов'язано з обмеженими фінансовими можливостями підприємств та держави, однак така ситуація не забезпечує необхідну мобільність кадрів, їх конкурентоспроможність. Одночасно слід відмітити наявність суттєвих гендерних відмінностей: позиції чоловіків залишаються значно сприятливішими порівняно з позиціями жінок в питаннях підготовки кадрів (аналогічно – в оплаті праці, кар'єрному зростанні).

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств необхідно, щоб в Україні зросла доступність освіти, її якість, рівень охоплення населення освітою, особливо вищою, різноманітними формами навчання на виробництві та за його межами. Йдеться передусім про капіталовкладення в освітньо-кваліфікаційний розвиток людини. Кардинального перегляду потребує політика соціального інвестування за рахунок залучення державних та позадержавних (приватних) коштів. Поряд з цим, не меншої уваги потребує створення сприятливих умов трудової діяльності на виробництві для повної реалізації трудового потенціалу персоналу і професійної кар'єри. Оцінюючи роль і тісний зв'язок чинників людського розвитку і конкурентоспроможності робочої сили, необхідно відзначити, що набуття конкурентних переваг у значній мірі визначаються станом ринку праці, а також регіоном, місцевістю, де відбувається трудова діяльність працівника.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття в першому кварталі 2010 року спостерігався у Полтавській області (3,3%), а найнижчий – у м.Києві (0,3%). Скорочення обсягів зареєстрованого безробіття у березні 2010р. спостерігалось в усіх регіонах країни, крім Закарпатської області.

Позитивним є факт зростання попиту на робочу силу. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до

служби зайнятості, у березні 2010р. збільшилася на 7,2 тис., і на кінець місяця становила 73,1 тис. Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакантних посад) 44,7% передбачалося для робітників, 39,3% – для службовців, решта – для осіб, які не мають професії.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, знизилося з 82 осіб на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець 2009р. до 71 особи на кінець березня поточного року. Водночас спостерігається значна диференціація зазначеного показника у регіональному розрізі: від 3 осіб у м.Києві до 374 осіб у Хмельницькій області.

В умовах конкуренції підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств тісно пов'язане зі "сплеском" його інноваційної активності. Обидва ці явища у світі не є випадковими. Вони ґрунтуються на комплексному підході менеджерів до створення різноманітних економічних, соціальних, психологічних, статусних стимулів до постійного освітньо-професійного розвитку персоналу та прояву творчості, оскільки це приносить підприємству очевидні економічні зиски і бажані конкурентні позиції на ринку.

Саме відсутність досконалої системи подібних стимулів поряд з іншими важливими причинами (економічна, фінансова, платіжна, техніко-технологічна криза, зниження макроекономічного попиту на інновації тощо) призвели до неготовності багатьох вітчизняних підприємств зберегти і примножити якість трудового потенціалу в інтересах розробки і впровадження інновацій. Основні показники інноваційної діяльності промислових підприємств України в 2000-2009 роках наведені в таблиці 2.

Таблиця 2 – Інноваційна діяльність промислових підприємств

Рік	Питома вага підприємств, що займаються інноваціями, %	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %	Питома вага обсягу виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП, %	Загальна сума витрат на фінансування технологічних інновацій, млн.грн	Впроваджено нових технологічних процесів, кількість	Освоєно виробництво нових видів продукції,* найменувань
2000	18,0	14,8	-	1,16	1757,1	1403	15323
2001	16,5	14,3	6,8	1,11	1971,4	1421	19484
2002	18,0	14,6	7,0	1,11	3013,8	1142	22847
2003	15,1	11,5	5,6	1,24	3059,8	1482	7416
2004	13,7	10,0	5,8	1,19	4534,6	1727	3978
2005	11,9	8,2	6,5	1,09	5751,6	1808	3152
2006	11,2	10,0	6,7	0,98	6160,0	1145	2408
2007	14,2	11,5	6,7	0,93	10850,9	1419	2526
2008	13,0	10,8	5,9	0,90	11994,2	1647	2446
2009	12,8	10,7	4,8	0,95	7949,9	1893	2685

* з 2003 року інноваційних видів продукції

Вагомими чинниками економічного зростання і зміцнення конкурентних позицій промислових підприємств та їх персоналу є підвищення інвестиційної активності та впровадження науково-технологічних інновацій, що сприятиме створенню нових робочих місць, ефективному залученню знань, досвіду, інтелектуальних здібностей висококваліфікованих кадрів, впровадженню політики

упередження масових звільнень на регіональних ринках праці, забезпеченню своєчасного перенавчання і підготовки необхідних фахівців на підприємствах. При цьому ключове значення має стимулювання трудової й інноваційної активності та професійного зростання працівників.

Можна зробити висновок, що ключовим положенням є визнання того, що базою подальшого економічного піднесення підприємства має бути, передусім, збереження та розвиток його людського потенціалу на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях. Саме завдячуючи цьому мають бути створені передумови щодо підвищення та регулювання конкурентоспроможності персоналу на рівні окремих підприємств за допомогою організаційно-правових, фінансово-економічних та соціальних важелів. Це дасть змогу більш ефективно використовувати людський капітал організацій в Україні, що, в кінцевому рахунку, відкриває нові можливості – формування й використання інноваційного потенціалу, який визначатиме долю підприємств і працівників в конкурентних умовах, їх конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішніх ринках.

Список літератури

1. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України.
2. Дудіна Н. В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки, 2001.
3. Лагутин В. Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції. – Луцьк: Ред.-вид. відд. “Вежа” Волинського державного ун-ту ім. Лесі Українки, 2000.
4. Миляева Л., Пьянков С. Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях // Человек и труд. – 2003. – № 10. – С. 58 – 61.
5. Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: Зб. доповідей міжнародної науково-практ. конф.– Львів: Вид-во нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2006.
6. <http://www.ukrstat.gov.ua>

А. Смирнов

Повышение конкурентоспособности персонала на основе сохранения и развития человеческого потенциала предприятий

В статье рассматривается проблема повышения конкурентоспособности персонала на промышленных предприятиях и обосновывается решающая роль инвестиций в человеческий капитал, сохранение и развитие человеческого потенциала.

A. Smirnov

Increase in the competitive ability of personnel on the basis of retention and development of the human potential of the enterprises

In the article the problem of an increase in the competitive ability of personnel at the industrial enterprises is examined and the decisive role of investments in human capital, retention and development of the human potential is based.

Одержано 26.04.10

УДК 330.101.541:332.012

Н.С. Качан, ст. викл., здобувач

Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

Взаємозв'язок системи і структури: філософсько-економічний аспект

Досліджено еволюцію поняття "економічна структура", сучасне його тлумачення різними науковцями, зв'язок з поняттям "економічна система"; подано модель взаємозалежності між ними при системному підході наукового пізнання, дано авторське визначення поняттям, що розглядаються у філософсько-економічному аспекті.

економічна структура, економічна система

Сучасна економічна наука дедалі частіше натикається на проблеми методологічного порядку. Ці проблеми полягають у необхідності аналізу принципів, засобів, методів наукової діяльності, які забезпечують пізнання та узагальнення економічних процесів і явищ, виявлення причин, тенденцій, закономірностей їх виникнення, існування та розвитку. Основні функції економічної методології полягають в отриманні нового знання; структуруванні цього знання у вигляді нових понять, категорій, законів, гіпотез, ідей, теорій; організації використання нових знань у суспільній практиці. Щодо економічних проблем, озброюючи знанням деяких загальних законів і принципів дослідження, загальнонаукова методологія дає можливість досліднику економічних явищ та процесів встановити певні зв'язки і взаємозалежності досліджуваного об'єкта з іншими, тими, що перебувають за межами економічної сфери. Будь-яка галузева економічна наука (економіка промисловості, економіка сільського господарства, економіка будівництва, економіка водного господарства, тощо) зможе досягти певних результатів і сформулювати наукові висновки та пропозиції для практики тільки за умови використання загальних, зокрема філософських, законів, прийомів та принципів дослідження. Важко здійснити економічний аналіз та відшукати резерви підвищення ефективності економічної діяльності без використання структурного методу на основі системного підходу. Тим більше, що наявна структура нашої економіки проявила себе як нераціональна і потребує глибокого вивчення різнобічних аспектів її формування, удосконалення методів перебудови на засадах раціоналізму і екологічної безпеки. Та в сучасній вітчизняній економічній науці недооцінюють цей інструмент дослідження і не використовують весь його потенціал, сприймаючи економічну структуру апіорно, що потребує подальшого вивчення, узагальнення і розкриття змісту цього поняття з нової точки зору, з новим баченням, які врахують сучасні тенденції та зміни у суспільстві.

Питаннями визначення змісту поняття структури та взаємозв'язку її із системою приділяло увагу багато дослідників, переважно філософського спрямування Р.Барт, Ж.Лакан, К.Леві-Стос, І.Кант, Фердинанда де Соссюра, М.Фуко. Вагомий науковий доробок у вивченні та вирішенні методологічних проблем з цього питання внесли вітчизняні економісти В.Базилевич, Г.Башнянин, З.Ватаманюк, В.Геєць, П.Єщенко, Г.Климко, С.Мочерний, А.Чухно та ін. Незважаючи на значну кількість наукових робіт, дослідження синергетичного впливу філософських і економічних законів на формування внутрішньоструктурних зв'язків на сьогодні відсутнє.

Таким чином, важливим завданням у статті постає дослідження філософсько-економічного аспекту еволюції поняття "економічна структура"; узагальнення сучасного тлумачення і зв'язку її з поняттям "економічна система"; з'ясування будови системи; виведення авторського визначення поняттям, що розглядаються з метою подальшого використання у дослідженні структури водогосподарського комплексу України як підсистеми економічної системи.

Проблема в систематизації, організації елементів світу виникло у людства з часу усвідомлення складності буття, неоднозначності внутрішнього і зовнішнього світосприйняття. Еволюція поглядів про світобудову призвела до виникнення поняття "структура" у нерозривному зв'язку із "системою". Уже в Канта бачимо структуру як "положення і зв'язок якого-небудь організму, утвореного з певною метою" [1, с.438].

Використання структури як одного з методів дослідження виникло у Франції на початку ХХ ст. як науковий напрям у гуманітарному знанні у формі філософського структуралізму. Основним джерелом розробки методології філософського структуралізму була структурна лінгвістика і насамперед теоретичні настанови швейцарського лінгвіста Фердинанда де Соссюра (1857-1913). Основні представники школи філософського структуралізму - французький етнолог і філософ К.Леві-Стос, філософи М.Фуко, Ж.Лакан, літературознавець Р.Барт та ін. [2, с. 165]. Структура трактується як сукупність елементів чи зв'язків між якими існують відносини. В такій інтерпретації поняття структури характеризувала не просто стійкий "скелет" якогось об'єкта, а сукупність правил, за якими з одного об'єкта можна отримати другий, третій і т. д. шляхом перестановки його елементів чи інших симетричних перебудов. Структуралістів насамперед цікавили закони функціонування системного, тобто поділеного на елементи, цілого. Їх об'єднувала спільна методологічна установка на прийняття структурного аналізу як провідного методу дослідження. Пріоритетним вважалося вивчення не змісту, а форми, не елементів, а зв'язків між елементами [3, с. 287]. Філософський структуралізм спочатку був розроблений у лінгвістиці, та досить швидко набув поширення в науках про людину: антропології, етнології, психології, соціології та ін.

Структура у сучасній філософській літературі тлумачиться як: "спосіб організації внутрішніх відношень системи" [3, с. 287]; "мережа відносно сталих, упорядкованих зв'язків між елементами" [4, с. 567]; "сукупність стійких зв'язків об'єкта, що забезпечують його цілісність" [1, с. 438], та ін. т.п. В основу поняття "структура" покладено поняття упорядкованості або композиції елементів. Маючи ту саму кількість елементів певної множини і в тому самому складі, вони по-різному можуть бути впорядковані і здатні утворювати різні структури [2, с. 238]. Тобто, виявлення структур властиво для всіх сфер знання, оскільки наука, виявляючи зв'язки та відношення, завжди має справу з тим чи іншим системно-структурним утворенням, але у структуралізмі цей прийом виведений в основний метод без чіткого ієрархічного зв'язку із системою тобто без системного підходу до структурного методу. На відміну від економічної науки, де структура не визначається як самостійне поняття, а розглядається лише як спосіб внутрішньої організації економічних систем, як сукупність стійких зв'язків і відносин між елементами системи [5, с. 69]. Сучасне тлумачення економічної структури розглядає її як складову системного підходу наукового пізнання та практичної діяльності. Хоча навіть у такому трактуванні присутня нечіткість у розмежуванні понять "структура" та "система".

За філософським визначенням система — це сукупність елементів, що знаходяться у певних зв'язках і відношеннях один до одного, яка створює єдність і цілісність. Системи можуть розрізнятися фізичною, хімічною, біологічною,

соціальною, духовною природою, своєю субстратною, функціональною та іншими особливостями. Поняття системи пов'язане з поняттями "структура", "елемент", "зв'язок", "відношення", "підсистема" та ін. Один із основоположників загальної теорії систем Л.Берталанфі визначав систему як комплекс взаємодіючих елементів. Водночас окремі автори розмежовують онтологічний і гносеологічний аспекти цієї категорії. В онтологічному аспекті поняття "система" постає як сукупність елементів і зв'язків між ними, що існують об'єктивно, незалежно від волі та свідомості людей. У гносеологічному аспекті йдеться про використання поняття "система" та інших споріднених понять як інструменту пізнання сутності складних матеріальних систем. Цей аспект філософи називають епістемолого-методологічним. Розгорнуте визначення системи передбачає складнішу систему, в якій, крім елементів, можуть виникати зв'язки між певними комплексами елементів, що утворюють підсистему. Об'єднуючи різні елементи системи, підсистема сприяє виконанню цілісної програми в розвитку системи. Як елемент системи підсистема, у свою чергу, є системою щодо її складових. В економічних та інших складних матеріальних системах у межах підсистем виділяють не лише елемент (як найпростіше структурне утворення), а й компонент. У межах, наприклад, підсистеми продуктивних сил — такі елементи, як людина, засоби праці, наука та інші, кожний з яких складається з певної кількості компонентів. Ще один важливий аспект наукового розгорнутого обґрунтування поняття "система" полягає в тому, що елементи, а тепер вже й підсистеми, перебувають у відносинах і зв'язках не лише один з одним (одна з іншими), а й із середовищем. Це положення найбільшою мірою відповідає системам, що самоорганізуються, а отже, вимогам синергетичного підходу. З урахуванням цих вимог сформульовано розгорнуте визначення системи: "система — комплекс підсистем, елементів та компонентів і їм характерних властивостей, взаємодія між якими та середовищем зумовлює якісно або сутнісно нову інтегративну цілісність" [6, с. 361].

Поняття "система" є центральним у системному підході наукового пізнання, який набув поширення у другій половині ХХ ст. Будучи знаряддям підвищення ефективності різних сфер управління, системний підхід впроваджується у практику управління соціальними інститутами, забезпечення організації виробництва та споживання, у планування розвитку науки і техніки, розробку інформаційних систем. Поняття "система" у цьому випадку визначає певний матеріальний (підприємство, колектив, суспільні відносини, інститути) або ідеальний (форми суспільної свідомості, громадська думка, ціннісні орієнтації груп та ін.) об'єкт, що розглядається як цілісне утворення. Одна і та ж система може розглядатися з різних точок зору. Системний підхід передбачає виділення певного системоутворюючого параметру, що обумовлює пошук сукупності елементів, мережу зв'язків і відносин між ними — її структуру. Система завжди знаходиться у певному середовищі. Системний підхід ураховує її зв'язки і відносини з оточенням. Звідси друга вимога системного підходу — враховувати, що кожна система є підсистемою іншої, більшої системи, і навпаки — виділяти в ній менші підсистеми (елементи), що в іншому контексті самі розглядаються як системи. Обов'язковим для системного підходу є вирішення проблеми визначення властивостей цілого на основі властивостей елементів, а також властивостей елементів на основі характеристик цілого. При цьому вважають, що суттєві властивості системи визначаються не стільки властивостями сукупності елементів, як властивостями її структури, системоутворюючими зв'язками об'єкта [6, с. 361].

У сучасній економічній літературі тлумаченню поняття "система", класифікації її за різними структурними елементами, вивченню законів розвитку приділялося багато уваги. З метою узагальнення змісту та визначення місця економічної структури у

побудові економічної системи проведено аналіз трактування цього поняття вітчизняними науковцями у таблиці.

Таблиця - Тлумачення поняття економічної системи у сучасній економічній науці

№ з/п	Автор	Тлумачення та джерело інформації
1.	В. Базилевич	Економічна система – це сукупність взаємопов'язаних і відповідним чином упорядкованих елементів економіки, що утворюють певну цілісність, економічну структуру суспільства [7, с. 68].
2.	Г. Башнянин	Економічна система є ключовим поняттям, об'єктом економічної теорії, вона охоплює усі аспекти господарського життя країни: від діяльності окремої маленької фірми до функціонування потужних галузей [8, с.37]. Економічна система – це компонента суспільного ладу поруч із політичним правлінням, наукою і культурою, релігією та мораллю, тощо [8, с.39]. 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 [8, с. 41].
3.	З. Ватаманюк	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 [9, с. 114].
4.	Л. Заглинська	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 [10, с. 18].
5.	Г. Клишко	Економічна система – це сфера функціонування продуктивних сил і економічних виробничих відносин, взаємодія яких характеризує сукупність організаційних форм та видів господарської діяльності [11, с. 58].
6.	С. Мочерний	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 [5, с. 69]
7.	А. Чухно	Економічна система – це надзвичайно складна категорія, що має розгалужену структуру, систему законів її функціонування і розвитку [12, с.52]. Економічна система – надзвичайно складне утворення, яке охоплює продуктивні сили і виробничі відносини, тобто спосіб виробництва на певному етапі розвитку [12, с. 56].

Таким чином, у більшості визначень поняття економічної системи, структури відноситься значна роль у її формуванні та змістовному наповненні. Система виступає не простим набором різних елементів, а ієрархічною побудовою з системоутворюючими структурними ланками, що визначають природу економічних систем. Структура дає можливість визначити потребу в удосконаленні економічної системи з метою підвищення її ефективності, або переходу на вищий ступінь розвитку. Економічна структура за своїм змістом є неоднорідна, вона поєднує у собі загальні та специфічні, основні та похідні, нові, що народжуються, та відмираючі старі, перехідні та проміжні економічні форми, кожна з яких функціонує на основі спільної для всієї системи і разом з тим власної логіки розвитку. У сучасних умовах економічна структура характеризується динамізмом, мінливістю, суперечністю розвитку. Цим визначається необхідність структурної диференціації складових економічної системи, без якої неможливо пізнати об'єктивні закони та принципи її функціонування.

Як було сказано вище [6, с. 361], доцільно в рамках структури виділяти елементи меншого порядку – компоненти, для можливості формалізації всіх складових економічної системи. З метою більш чіткої ідентифікації взаємозв'язків між досліджуваними поняттями та з урахуванням системного підходу, побудуємо модель взаємозв'язку між поняттями "структура" і "система" при системному підході наукового пізнання (Рисунок). Модель показує, що яку б економічну систему ми не взяли б для дослідження, макроекономічну – на рівні національної економіки, чи метаекономічну – на рівні економіки територіально-регіональних економічних комплексів, галузевої економіки, економіки окремих ринків, ринкових інфраструктур, тощо, вона однозначно буде підсистемою n -го порядку по відношенню до системи на глобальному економічному рівні, а тому матиме з ним спільні закони розвитку, причинно-наслідкові зв'язки і залежності. Кожна підсистема має свою структуру, яку формують відповідні компоненти. Така класифікація елементів економічної системи дозволить формалізувати особливості її функціонування, для використання економіко-математичних моделей в оцінці та прогнозуванні ефективності заходів регуляторного впливу.

Узагальнення вищенаведеного дозволяє нам сформулювати тлумачення системи, економічної структури та компоненти.

Відтак, у загальному розумінні *економічна система* – це структурно-організована, упорядкована цілісність, що формується, розвивається і функціонує за економічними законами і має ієрархічну будову.

Економічна структура - це основний формоутворюючий елемент економічної системи; сукупність компонент, об'єднаних за однаковим функціональним параметром чи ознакою; має здатність змінюватися під дією об'єктивних економічних законів, спільних із системою, яку вона формує; є динамічною і відображає етап розвитку цієї системи.

Компонента – елемент економічної структури, якому притаманні загальні закони розвитку систем. Залежно від мети і глибини пізнання, може розглядатися як самостійна система нижчого рівня.

Підсумовуючи, можна зазначити, що проведене теоретичне дослідження дає змогу осмислити економічну систему і економічну структуру як взаємопов'язані, взаємозалежні поняття, з'ясувати їх підпорядкованість і змістове наповнення, підкреслити важливість побудови раціональної структури, котра може стати джерелом розвитку економічних систем. Розглянуті аспекти, звичайно, не вичерпують методологічної проблеми тлумачення поняття економічної структури і потребують подальшого наукового дослідження на прикладі конкретної економічної системи із застосуванням економіко-математичного апарату для аналізу.

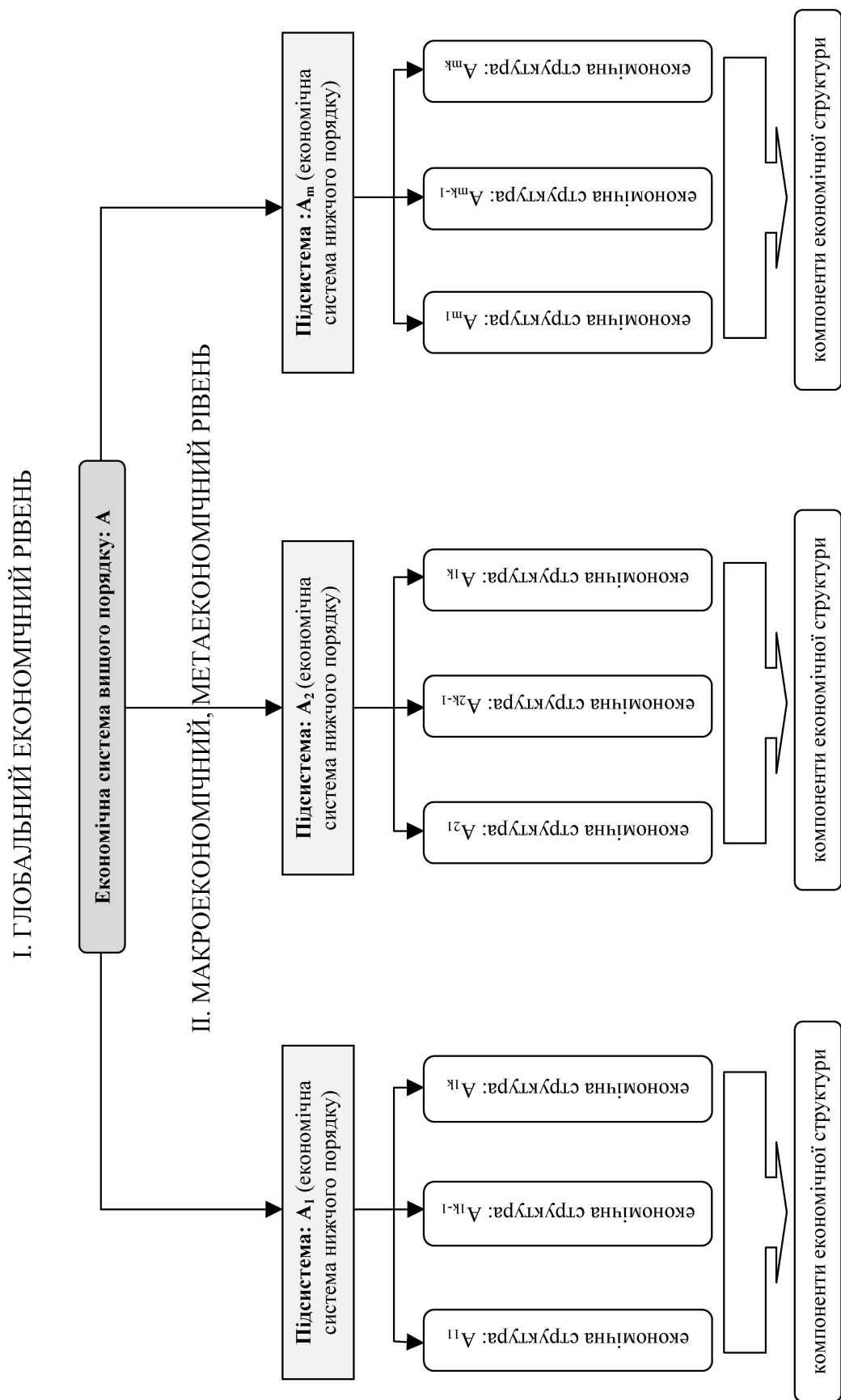


Рисунок - Модель взаємозв'язку між поняттями "економічна структура" і "економічна система" при системному підході наукового пізнання

Список літератури

1. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА – М. 2001. – 567 с.
2. Філософія: Підручник / Г. А. Заїченко, В. М. Сагатовський, І. І. Кальний, та ін.; За ред., Г.А. Заїченка, та ін. – К.: Вища шк., 1995. – 455 с.
3. Кремень В. Г., Ільїн В. В. Філософія: Логос, Софія, Розум: (Підруч. для студ. вищ. навч. закл.) / Кремень В. Г., Ільїн В.В. – К.: Книга, 2006. – 432 с. іл.
4. Філософський словник соціальних термінів. Видання третє, доповнене. – Х.: "Р.И.Ф.", 2005. – 672 с.
5. Мочерний С. В. Політична економія: Навч. пос. – К.: Знання-Прес, 2002. – 687 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
6. Навчальний економічний словник-довідник (політекономія, мікроекономіка, макроекономіка, економічний аналіз, економіка підприємства, менеджмент, маркетинг, фінанси, банки, інвестиції, біржова діяльність): Терміни, поняття, персоналії. Укладачі: В.С.Іфтемчук, В.А.Григорєв, М.І.Малінич, Г. Д.Шутак / За наук. ред. Г. І. Башнянина і В. С. Іфтемчука. – 2-ге видання, виправлене і доповнене. – Львів: "Магнолія 2006", 2007. – 688 с.
7. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 3 / Редкол.: С. В. Мочерний (відпов. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр "Академія" 2002. – 952 с.
8. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В. Д. Базилевича. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2004. – 615 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
9. Башнянин Г. І., Шевчук Є. С. та ін. Політична економія. Навчальний посібник / За редакцією д.е.н., проф. Г. І. Башнянина і к.е.н., доц. Є. С. Шевчук. 4-те вид., перероблене виправлене. – Львів: "Новий Світ – 2000", 2005., - 480 с.
10. Ватаманюк З., Панчишин С., Ватаманюк О. Вступ до економічної теорії. Курс лекцій. Частина 1. З.Ватаманюк (теми 1,5,6,7,8,9), З. Ватаманюк, С. Панчишин (теми 2,4), С. Панчишин, З. Ватаманюк (тема 3), О. Ватаманюк (тема10). – Львів: "Новий Світ – 2000" 2005. – 352 с.
11. Заглинська Л. В., Заглинський А. О., Матусевич М. К., Самборський І. О. Загальні основи економічної теорії. – Київ: НМЦВО, 2002. – 408 с.
12. Основи економічної теорії: політ економічний аспект: Підручник / Відп. ред. Г. Н. Климко. – 5-те вид., випр. – К.: Знання-Прес, 2004. – 615 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
13. Основи економічної теорії: Підручник / А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Климко та ін.; За ред. А.А.Чухна. – К.: Вища шк., 2001. – 606 с.

Н. Качан

Взаимосвязь системы и структуры: философско-экономический аспект

Исследовано еволюцию понятия "экономическая структура", современное его толкование разными учеными, связь с понятием "экономическая система"; предоставлена модель взаимосвязи между ними при системном подходе научного познания, дано авторское определение понятиям, что рассматриваются в философско-экономическом аспекте.

N. Kachan

The connection between system and structure: philosophy-economical aspect

The evolution of the concept "economical structure", its modern interpretation by various scientists, the connection with the concept "economical system" are investigated; the model of interdependence between them under the systematic approach of scientific cognition is pointed out, the own definition of the examined concepts is given.

Одержано 25.03.10

УДК 631; 338.43

Л.М. Фільштейн, викл.

Кіровоградський національний технічний університет

Впровадження системи управління якістю у органи місцевого самоврядування

Досліджується запровадження системи управління якістю в органи місцевого самоврядування на задоволення потреб сільських жителів та інвесторів.

система управління якістю (СУЯ), органи самоврядування, удосконалення управлінської діяльності, міжнародні стандарти ISO серії 9000

Учені, спеціалісти, керівники організацій і державні діячі вважають, що ХХІ ст. буде століттям якості у всіх її проявах – якості продукції і послуг, якості праці, якості навколишнього середовища і, взагалі якості життя населення. Очікуваний вступ України до Європейського Союзу та світової організації торгівлі повинно передбачати вихід сільськогосподарської галузі у відкритий світовий торговельно-економічний простір. Тому українська економіка просування якості повинна розуміти важливість розробки української якості, ґрунтуючись на інтересах стимулювання економічного зростання, збільшення зайнятості і підвищення конкурентоздатності сільськогосподарських підприємств.

Система управління якістю, що створена відповідно до міжнародних стандартів ISO серії 9000, спрямована на забезпечення високої якості продукції, процесів, робіт та послуг.

Мета цієї програми полягає у підвищенні результативності та ефективності діяльності органів виконавчої влади. Програма виконується за таким напрямом, як визначення порядку координації діяльності органів самоврядування щодо запровадження системи управління якістю.

За функціональним призначенням міжнародні стандарти ISO серії 9000 є універсальними. Вони застосовуються на всіх етапах виробництва продукції і надання послуг підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності та виду їх діяльності.

Особливу роль у пропаганді та впровадженні системи якості в регіонах належить територіальним органам Держспоживстандарту України – державним науково-технічним центрам стандартизацій, метрології та сертифікації, що повинні творчо застосовувати принципи керування якістю у своїй діяльності [6]. Саме територіальні органи Держспоживстандарту України першими серед установ суспільного сектору впровадили та сертифікували власні системи якості. Принцип постійного вдосконалення, покладений в основу систем управління якістю на базі міжнародних стандартів ISO серії 9000 версії 2000 р., вимагає безперервного пошуку шляхів поліпшення життя населення.

Питання управління персоналом у системах управлінні якістю розглядалися у працях вітчизняних Ю. П. Адлера, А. В. Глічова, Е. Демінга, П. Я. Калити, Гладуш Н. А., Маматова Т. В та ін. [1, 2; 3; 4, 5]. В окремих публікаціях був проаналізований досвід та проблеми створення систем управління якістю у державних центрах стандартизації. [7; 8].

Але питання вдосконалення управління персоналом у системах якості територіальних органів Держспоживстандарту України розглянуто ще недостатньо. Особливо це стосується елементів систем управління якістю, що пов'язані із забезпеченням відповідного рівня компетентності персоналу та оцінюванням ефективності заходів щодо його підвищення.

Інтеграція України в Європейське співтовариство, успішна конкуренція з іншими країнами можливі тільки після розв'язання питань якості в усіх сферах соціальної, економіки та рівня якості життя сільського населення. Рівень якості -

надійний індикатор загального стану економіки. Постійне поліпшення якості використовується як спосіб подолання кризових ситуацій. Для стабілізації й підйому економіки необхідно виділити проблему якості як задачу першорядного значення.

У процесі інтеграції України до ЄС необхідно запровадити систему управління якістю в органах виконавчої влади відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001-2001.

Відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001-2001 успішне керування організацією може бути завдяки запровадженню і супроводженню системи менеджменту, призначеної для постійного поліпшення показників роботи з урахуванням потреб усіх зацікавлених сторін. За функціональним призначенням міжнародні стандарти універсальні. Вони застосовуються на всіх етапах виробництва продукції і надання послуг підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності та виду їх діяльності.

Системи управління якістю, що створені відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 9001:2000, ефективно функціонують в органах державного управління та місцевого самоврядування більшості держав-членів ЄС, США, Японії тощо.

Переваги від впровадження систем управління якістю відповідно до вимог міжнародних стандартів ISO: більша ефективність витрачання ресурсів; вдовolenість клієнтів (сільських жителів, органи місцевого самоврядування, інвестори); вдовolenість персоналу (внутрішні клієнти/споживачі); сприяння нововведенням; покращення іміджу органів місцевого самоврядування; безперервний процес покращення виконання послуг; можливість проведення аудитів; постійний розвиток сільського регіону; навчання персоналу для збереження та передачі знань.

Впровадження системи управління якістю в орган місцевого самоврядування дає можливість: покращити якість послуг, які надаються споживачам; підвищити ефективність використання бюджетних коштів; збільшити прозорість діяльності та рішень, що приймаються; збільшити мотивацію та задоволеність персоналу за рахунок кращої організації його роботи; підвищити керованість роботи, можливість управління нею та її удосконалення.

Вісім принципів, які покладені міжнародною організацією із стандартизації (ISO) в основу міжнародних стандартів ISO серії 9000 версії 2000 р.:

- орієнтація на споживача;
- лідерство (роль вищого керівництва).;
- залучення персоналу;
- підхід з позицій процесу;
- системний підхід до управління;
- постійне поліпшення/вдосконалення;
- прийняття рішень на підставі фактів;
- взаємовигідні стосунки з постачальниками.

Типові етапи впровадження системи управління якістю в органи місцевого самоврядування це: рішення керівництва щодо розробки СУЯ за результатами економічного прогнозування; початковий (діагностичний) аудит системи управління на відповідність стандарту ISO 9001:2000; створення команди проекту, призначення уповноваженого представника керівництва з якості; визначення політики та цілей в сфері якості життя населення, та надання послуг; визначення вимог споживачів, класифікація послуг та процесів діяльності; розробка та впровадження документації системи якості; внутрішній аудит; аналіз системи якості з боку органів місцевого самоврядування; сертифікація; постійне поліпшення системи.

Основні перешкоди на шляху впровадження системи управління якістю відповідно до вимог міжнародних стандартів ISO серії 9000 версії 2000 р. є:

- сертифікат сприймається як обов'язкова ціль;
- ментальність персоналу;

- традиційні ієрархічні структури та слабка внутрішня комунікація;
- часто відсутня зацікавленість з боку вищого керівництва;
- недостатня сумісність з існуючою системою менеджменту;
- законодавча база, що постійно змінюється.

Для створення системи управління якістю органу місцевого самоврядування серед зазначених документів ISO необхідно відзначити спеціальну «Настанова щодо застосування ISO 9001:2000 в суб'єктах місцевого самоврядування». Щоб забезпечити суб'єктів місцевого самоврядування узгодженим підходом до керування якістю. Оскільки соціально - економічних розвиток в сільських регіонах відрізняється, тому, що нема єдиного встановленого шляху запровадження системи управління якістю. Кожний суб'єкт має сам пристосуватися до своїх власних конкретних ситуацій та обставин.

Основними ознаками ефективності державного управління у сфері надання послуг є: орієнтація на споживача; зацікавленість населення у досягненні кінцевого результату; системний підхід та прийняття обґрунтованих рішень.

В основу організації державного управління у сфері надання послуг покладені принципи верховенства права, підзвітності органів виконавчої влади, прозорості та ефективності прийняття ними рішень. При цьому забезпечується задоволення інтересів усіх учасників прийняття управлінських рішень та протидія проявам корупції.

Отже, виконання Програми дасть змогу: підвищити результативність та ефективність державного управління, зокрема в результаті зменшення необґрунтованих витрат, в тому числі витрат часу; урахувати в діяльності органів самоврядування потреби споживачів у конкретних послугах та забезпечити належну якість їх надання сільському населенню; здійснити чітку регламентацію діяльності посадових осіб, уповноважених на виконання функцій держави; визначити перелік послуг, що надаються органами виконавчої влади; забезпечити прозорість прийняття управлінських рішень та підвищити якість обслуговування; забезпечити формування позитивного міжнародного іміджу України.

Список літератури

1. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції державної політики у сфері управління якістю продукції (товарів, робіт, послуг): Розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.03.2004 р. № 200-р. // <http://www.rada.gov.ua>
2. Адлер Ю. П. Восемь принципов, которые меняют мир // «Стандарты и качество». – 2001. – № 5–6. – С. 49–61.
3. Адлер Ю. П. Щепетова С. Е. Качество: все выше, и выше, и выше // Стандарты и качество. – 2002. – № 8. – С. 64–67.
4. Богданов Ю. И. Мотивация персонала // Методы менеджмента качества. – 2001. – № 11. – С. 14–19.
5. Вакуленко А. В. Концепция управления персоналом в системе менеджмента качества // Персонал. – 2001. – №2. – С. 31–34.
6. Всеобщее управление качеством (TQM): Учеб. для вузов // Под ред. О. П. Глудкина. – М.: Радио и связь, 1999. – 600 с.
7. Гладуш Н. А., Маматова Т. В. Дослідження впливу системи менеджменту на мотивацію персоналу на підприємствах та в організаціях Придніпровського регіону // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2003. – № 3. – С. 54–57.
8. Гличев А. В. Основы управления качеством продукции. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2001. – 424 с.

Л. Фільштейн

Введение системы управления качеством в органы местного управления

Исследуется введение системы управления качества в органы местного управления на удовлетворение потребности сельских жителей та инвесторов.

L. Filshtein

Introduction of control system by quality to the organs of local government

Probed introduction of control system quality to the organs of local government on satisfaction of necessity of villagers that investors.

Одержано 07. 04.10

УДК 331.101.26

Д.С. Насипайко, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Передумови формування ідеї людського капіталу

У статті розглянуто та узагальнено підходи до розуміння сутності людського капіталу. Виокремлено дві сучасні принципово відмінні теоретичні платформи щодо визначення сутності людського капіталу. Надано трактування сутності поняття "людський капітал", яке свідчить про економічний характер та невід'ємність якостей особистісного потенціалу індивіда та дає змогу чітко розмежовувати нематеріальні види капіталу.

людина, людський капітал, розвиток людського капіталу, здібності людини, продуктивні сили

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасні загальносвітові тенденції економічної динаміки змушують визначати стратегічний шлях розвитку України, орієнтуючись на постіндустріальну трансформацію. Ефективність таких постіндустріальних трансформацій, як демонструє досвід розвинених країн, полягає в новому розумінні інноваційних основ соціально-економічного розвитку, який пов'язується саме з людським капіталом, у процесі якого людина повинна стати і головним його фактором, і безпосереднім учасником (останнім часом став використовуватися термін "інклюзивний розвиток"), і головним споживачем результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Увага приділяється даній проблематиці у теоріях Г. Беккера, П. Бурд'є, О. Нордхога, П. Друкера, Дж. Кендрика, Дж. Коулмена, К. Маркса, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, Л. Туроу, Ф. Херцберга, Т. Шульца та інших вчених.

Щодо українських авторів, то в цьому відношенні слід відзначити праці О. Амоші, С. Бандура, В. Близнюк, Д. Богині, О. Бородіної, І. Гнибіденка, Н. Голікової, О. Грішнєвої, Б. Данилишина, М. Долішнього, Т. Заяць, С. Злупка, А. Колота, В. Куценко, О. Левченка, Е. Лібанової, О. Макарової, О. Новикової, М. Семикіної та інших.

Серед російських авторів з даної проблеми зазначимо дослідження Г. Аширової, С. Валентея, Е. Галаєвої, Б. Генкіна, В. Герасенка, А. Добриніна, С. Дятлова, Н. Зверєва, І. Калабихіної, Р. Капелюшнікова, С. Климова, А. Корицького та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на підвищений інтерес знаних науковців до обраної проблематики, дослідження людського капіталу як багатогранного та складного явища не втрачає актуальності. В останні роки активно дискутується тлумачення сутності людського капіталу.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в узагальненні підходів до розуміння сутності людського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людський інтелект, особисті здібності працівника набувають значення безпосередньої і головної продуктивної сили нової інформаційної ери. Результати їх раціонального застосування визначають ефективність економіки, якість життя, культуру населення. Саме людина сьогодні визнається усіма науковими течіями й теоріями в економічній науці головним капіталом країни, що визначає її конкурентоспроможність.

Отже, вступ нашої країни в постіндустріальну добу неможливий на основі пролонгації використання традиційної техніки, застарілих технологій і методів

організації та управління, професійної кваліфікації, якостей, знань працівників, які було сформовано у період індустріального розвитку. Ідея людського капіталу має давні корені в історії економічної думки. Одне з перших його трактувань виявляється у праці першого автору теорії трудової вартості В. Петті "Політична арифметика" [1].

Пізніше вона знайшла відображення у роботах А. Сміта, який писав, що "збільшення продуктивності корисної праці залежить насамперед від підвищення спритності та уміння робітника, а потім від поліпшення машин та інструментів, за допомогою яких він працював ... Набуття таких здібностей, враховуючи також утримання їх власника протягом його виховання, навчання або учнівства, завжди вимагає дійсних витрат, які є основним капіталом, який немов би реалізується в його особистості. Ці здібності, будучи частиною стану певної особи, разом з тим стають частиною багатства суспільства, до якого ця особа належить. Більшу спритність або вміння робітника можна розглядати з тієї ж точки зору, як і машини й знаряддя виробництва, які скорочують або полегшують працю і які, хоча й вимагають відомих витрат, але повертають ці витрати разом із прибутком" [2].

Автор трудової теорії вартості Д. Рікардо довів, що єдиним джерелом вартості товарів, яка складає основу доходів різних класів буржуазного суспільства, є робота працівника [3]. На думку Д. Рікардо, продуктивність праці залежить, в першу чергу, від творчих сил людини, а потім від машин.

Значний внесок у розвиток концепції людського капіталу належить К. Марксу, який вважав, що розмір вартості, яка створюється у процесі праці, залежить від кваліфікації робочої сили. Розвиток фізичних, розумових, творчих сил людини він називав "дійсним багатством", "головною продуктивною силою суспільства", підкреслюючи, що творчі якості людини можуть бути створені тільки в процесі та у результаті специфічного виробництва і вимагають витрат. Маркс розглядав власне людину як основний капітал, підкреслюючи велике значення в її розвитку та накопиченні знань, виробничого досвіду та витрат вільного часу [4].

Отже, у процесі свого функціонування людський капітал створює вартість більшу, ніж та, яка була в нього інвестована.

Саме ця ідея була покладена в основу теорії людського капіталу. Її розвиток наприкінці XIX- початку XX століття пов'язаний з іменами Л. Вальраса, Дж. М. Кларка, Ф. Ліста, Дж. Мак-Куллоха, Г. Маклеода, А. Маршалла, Дж. Мілля, Ф. Сея, І. Тюнена, Т. Вінштейна, Дж. Волша, І. Фішера, В. Фарра та ін. Зокрема Ф. Лист, В. Рошер, Г. Сиджуїн, Дж. Уолш та Дж. Мілль зазначали, що капіталом є не власне людина, а успадковані та набуті нею здібності до праці й такі якості, як освіта та кваліфікація. І навпаки, основна частина економістів наприкінці XIX та початку XX століття вважала капіталом власне людину, а не її здібності (Л. Вальрас, Дж. Мак-Куллох, А. Маршалл, І. Тюнен, Т. Вінштейн, В. Фарр, І. Фішер).

Р. Дорнбуш, К. Шмалензі та С. Фішер [5, с. 24] включали в поняття "людський капітал" не тільки знання та вміння людей, здібності до праці, але й фізичні, психологічні, світоглядні, культурні атрибути людини: фізичну силу, зовнішню привабливість, комунікабельність, вміння ухвалювати рішення, брати на себе відповідальність, організаторські здібності, тобто підприємницькі здібності, стверджуючи, що наявність освіти є тільки передумовою, а не гарантією життєвого успіху .

А. Маршалл [6, с. 124] вважав ідею про людський капітал нереалістичною, однак відносив до складу нематеріального багатства силу, здібності та навички, які безпосередньо сприяють зростанню продуктивності праці людини, що особливо важливо при порівнянні з іншими видами капіталу, увів поняття "персональний капітал".

До XX століття було розроблено лише окремі елементи теорії людського

капіталу, проте вже було закладено її методологічні основи та окреслено головні напрями розвитку.

Формування теорії людського капіталу як самостійної наукової концепції було обумовлено змінами в соціальному та економічному житті суспільства, викликаними науково-технічним прогресом. У 60-ті роки постала насущна потреба у висококваліфікованих працівниках, що обумовило необхідність переосмислення значення освіти, кваліфікації та ролі складної праці.

Заслуга висунення теорії людського капіталу у самостійний розділ економічного аналізу належить відомому американському економісту, лауреату Нобелівської премії Т. Шульцу; базова теоретична модель людського капіталу була розроблена Г. Беккером (також лауреатом Нобелівської премії) у праці "Людський капітал" [7].

У започаткуванні концепції людського капіталу також брали участь американські економісти Ч. Боуен, Б. Вейсброд, М. Блауг, Дж. Мінсер, Е. Денісон, Л. Туроу та ін.

Зупинимося на головних визначеннях людського капіталу. Зокрема, засновник теорії людського капіталу Т. Шульц у своїх працях "Формування капіталу освіти" (1960р.) [8] і "Інвестиції в людський капітал" (1961 р.) [9] відзначав: оскільки "однією з форм капіталу є освіта, людським його називають тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом є внаслідок того, що являє собою джерело майбутніх задовольень або майбутніх заробітків, або того й іншого разом" [8, с. 13]. Т. Шульц визначав людський капітал як усе те, що є джерелом майбутніх задовольень або заробітків, або того й іншого разом; будь-який актив — матеріальний або людський, що володіє здатністю генерувати потік майбутніх доходів.

Широко відомі в наукових колах праці Г. Беккера "Інвестиції в людський капітал" (1962 р.), "Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз" (1964 р.). Г. Беккер розглядає людський капітал ширше, стверджуючи, що "людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію, пошук інформації про ціни й доходи" [10]. Він включив в інвестиції у людину, крім витрат на загальну й професійну освіту, витрати на виховання дітей, охорону здоров'я, пошук інформації, зміну роботи та інші вкладення, так чи інакше сприятливі розвитку продуктивної сили людини, що сприяють її культурному та інтелектуальному зростанню.

Л. Туроу, що узагальнив перші дослідження людського капіталу як вихідного поняття, дає наступне визначення: "Людський капітал людей являє собою їх здібність виробляти предмети й послуги" [11, с.15]. На його думку, людський капітал невіддільний від його носія, він "включає такі властивості людини, як повага до політичної і соціальної стабільності, що здобувається переважно в результаті відповідного виховання й освіти".

С. Фішером, Р. Дорнбушем та Р. Шмалензі дане наступне визначення: "Людський капітал є мірою втіленої в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає вроджені здібності та талант, а також освіту і придбану кваліфікацію" [5, с. 302]. Це визначення можна вважати визначенням людського капіталу у вузькому змісті.

У СРСР теорія людського капіталу стає об'єктом дослідження лише у 90-х роках, оскільки соціалістична економіка заперечувала товарну природу робочої сили та механізму її функціонування. Однак, до наробок радянського часу належать роботи авторів, пов'язані з вивченням праці, продуктивності праці, трудової діяльності людини в усіх формах її прояву. Серед них є фундаментальні. До числа таких робіт відносяться, перш за все, дослідження Г. Єгіазаряна, В. Жаміна, С. Струмиліна, Л. Якобсона та багатьох інших.

Саме С. Г. Струмиліним вперше у дослідженнях радянського часу здійснено спробу розрахунків збільшення національного доходу за рахунок освітнього фактора, що дозволяло говорити про ефективність вкладення засобів у розвиток освіти. Зокрема, він стверджував, що витрати на освіту окупаються з лишком уже в перші півтора року, а протягом "...наступних 35,5 років держава одержує чисті бариші на цей капітал у розмірі 73% річних" [12, с. 81].

Ціла низка радянських економістів, які спеціалізувалися на проблемах економіки освіти [13 – 17], розвивали теорію складної праці, вивчали можливості ефективного використання бюджетних коштів, які виділялись для функціонування соціальної сфери, досліджували процес розподілу їх залежно від рівня освіти і т.д.

Лише у 80-ті роки з'явилися окремі публікації В. Гойло, Р. Капелюшнікова, В. Корчагіна, В. Клочкова, В. Марцинкевича, у яких критично осмислювалися буржуазні концепції людського капіталу та економіки освіти з позиції політичної економії соціалізму. Зокрема, Р. Капелюшников розглядає людський капітал як "наявний у кожного запас знань, здібностей і мотивацій". Вони, на його думку, "становлять капітал, тому що їхнє формування вимагає відволікання засобів на шкоду поточному споживанню, але при цьому вони слугують джерелом підвищення продуктивності й заробітків у майбутньому" [18, с.287].

Розвиток господарської та трудової мотивації дозволить вивільнити людський потенціал, що, у свою чергу, може послужити імпульсом подолання кризи вітчизняної економіки.

Серед вчених вже ринкового періоду України, які відрізняються глибокими розробками теоретичних і прикладних проблем людського капіталу, слід виділити таких фахівців, як: В. Антонюк, С. Бандур, В. Близнюк, Д. Богиня, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Б. Данилишин, В. Данюк, І. Дунаєв, Т. Заяць, Г. Зелінська, А. Колот, В. Куценко О., Левченко, Е. Лібанова, О. Макарова, В. Онікієнко, М. Семикіна та ін. Серед вчених СНД слід відмітити роботи російських вчених Г. Аширової, А. Добриніна, С. Дятлова, Р. Капелюшнікова, М. Критського, Л. Нестерова, В. Смирнова, С. Струмиліна, В. Щетиніна та ін., які намагаються створити власну доктрину, запропонувати новий адекватний категоріальний апарат у роботах.

Можна стверджувати, що у сучасній економічній літературі людський капітал розглядається як фундаментальна категорія.

На сьогодні можна узагальнено виокремити дві теоретичні платформи щодо визначення сутності людського капіталу, на яких у своїх пошуках базуються сучасні науковці.

Так, згідно першого підходу, закладеного ще К. Марксом у процесі досліджень робочої сили, людський капітал є сукупністю сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності.

А. Добринін, С. Дятлов, Н. Ушенко представляють інший, інституційний, методологічний підхід, згідно якого людський капітал розглядається як структурована сукупність економічних інститутів, або як:

- носій системних відносин суспільного відтворювального процесу, в якому відбувається інтеграція індивідуальної форми праці в суспільну;
- форма прояву продуктивних сил людини у ринковій економіці, адекватна формі організації продуктивних сил людини, які включено до системи соціально орієнтованої ринкової економіки у якості провідного, творчого фактору суспільного відтворення.

Відзначаючи вагомість та фундаментальність зазначених досліджень, однак, не можемо погодитись з тлумаченнями А. Добриніна, С. Дятлова, Н. Ушенко, оскільки, хоча воно і торкається того середовища та мереж відносин, в якому відбувається

капіталізація якостей робочої сили людини, на нашу думку, вони більш підпадають під визначення соціального капіталу.

Підсумовуючи різні підходи до визначення категорії людського капіталу та його дослідження, ми вважаємо за необхідне дати таке визначення: людський капітал — це сукупність якісних характеристик, що мають економічний характер, інтегрованих в органічну систему особистісного потенціалу індивіда, які сприяють створенню додаткової вартості та капіталізація яких приносить дохід її власнику.

Таким чином, поняття людського капіталу формувалось поступово. Як основний продуктивний і соціальний фактор розвитку сучасного суспільства, і як економічна категорія людський капітал набув багатфакторного характеру.

За твердженням прихильників концепції людського капіталу, людські ресурси аналогічні, з одного боку, природним ресурсам, а з іншого — речовому капіталу. Люди, подібно природним ресурсам, не приносять ефекту без істотної обробки, тільки після неї, вважають вони, люди набувають якості капіталу. Тому зі збільшенням витрат на відтворення робочої сили праця як первісний фактор поступово перетворюється в людський капітал.

Спільність цих двох видів (фізичного та людського) капіталу у тому, що вони обидва виступають основними факторами суспільного відтворення і в умовах сучасної ринкової економіки здатні створювати особливий дохід; їхня взаємодія один з одним відбувається в складі сукупного продуктивного капіталу, що приносить прибуток; формування того чи іншого вимагає значних витрат і відволікання великої кількості засобів і часу на шкоду поточному споживанню; інвестиції у обидва види капіталу дозволяють забезпечити довгочасний ефект; ці види капіталу можуть накопичуватися і виступати у формі запасу; кожний з них має грошову оцінку, а результат їх використання можна виміряти в натуральному і грошовому виразі; обидва види капіталу піддаються фізичному та моральному зношуванню.

Висновки з даного дослідження. Визначено, що ефективність постіндустріальних трансформацій, як свідчить досвід розвинених країн, полягає у новому розумінні інноваційних основ соціально-економічного розвитку, який пов'язується саме з людським розвитком, у процесі якого людина повинна стати і головним його фактором, і безпосереднім учасником.

Формування теорії людського капіталу як самостійної наукової концепції обумовлено змінами у соціальному і економічному житті суспільства, викликаними науково-технічним прогресом.

Виокремлено дві сучасні принципово відмінні теоретичні платформи щодо визначення сутності людського капіталу, які у подальшому визначають методологічну схему дослідження людського капіталу. Так, згідно першого підходу, закладеного ще К. Марксом у процесі досліджень робочої сили, людський капітал являє собою сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, зокрема: інституційний та особистісний.

Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії людського капіталу визначено, що людський капітал – це сукупність якісних характеристик, що мають економічний характер, інтегрованих в органічну систему особистісного потенціалу індивіду, які сприяють створенню додаткової вартості та капіталізація яких приносить дохід її власнику. Зміна ролі людського капіталу, розширення його структури й функцій, перетворення його з витратного фактору в основний продуктивний і соціальний фактор розвитку й функціонування сучасного суспільства обумовило необхідність формування нової парадигми розвитку.

Список літератури

1. Петти В. Экономические и статистические работы / Вильям Петти. — М.: Директ-Медиа, 2007. — 324 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит : пер. с англ. В. С. Афанасьева. — М.: Эксмо, 2007. — 419 с.
3. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Давид Рикардо ; пер. с англ. — М.: Эксмо, 2007. — 960 с.
4. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / Карл Маркс. — Т. 1. Книга 1. Процесс производства капитала. — М.: ОАО "ЦСЭ", 2001. — 800 с.
5. Фишер С. Экономика / Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. ; пер. с англ. со 2-го изд. — М.: Дело, 1998. — 864 с.
6. Маршалл А. Принципы политической экономии : в 3 книгах / Альфред Маршалл. — М.: Прогресс, 1984. — Кн. 3. — 352 с.
7. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 109—119; № 12. — С. 86—104.
8. Schultz T. Capital Formation by Education / Theodore Schultz // Journal of Political Economy. — 1960. — № 6. — P. 571—583.
9. Schultz T. Investment in human capital / Theodore Schultz // American Economic Review. — 1961. — № 1. — P. 1—17.
10. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Гэри С. Беккер ; [пер. с англ. / сост. и науч. ред. Р. И. Капелюшников]. — М.: ГУ-ВШЭ, 2003. — 672 с.
11. Thurow L. Investment in Human Capital / Lester Thurow. — Belmont, 1970. — 260 p.
12. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / Станислав Густавович Струмилин. — М.: Наука, 1982. — 472 с.
13. Астахов А. А. Капитальные вложения в высшую школу / А. А. Астахов, В.Ф. Семенов. — М.: Высшая школа, 1972. — 292 с.
14. Жамин В. А. Экономика образования (вопросы теории и практики) / Виталий Алексеевич Жамин. — М.: Просвещение, 1969. — 335 с.
15. Жамин В. А. Эффективность квалифицированного труда / В. А. Жамин, Г. А. Егиазарян. — М.: Экономика, 1968. — 231 с.
16. Правдин Д. И. Непроизводственная сфера: эффективность и стимулирование / Д. И. Правдин. — М.: Мысль, 1973. — 302 с.
17. Турченко В. Н. Научно-техническая революция и революция в образовании / В. Н. Турченко. — М.: Политиздат, 1973. — 223 с.
18. Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ / Ростислав Исакович Капелюшников. — М.: Наука, 1981. — 450 с.

Д. Насытайко

Предпосылки формирования идеи человеческого капитала

В статье рассмотрены и обобщены подходы к пониманию сущности человеческого капитала. Выделены две современные принципиально разные теоретические платформы по определению сущности человеческого капитала. Предоставлена трактовка сущности понятия «человеческий капитал», которая свидетельствует об экономическом характере и неотъемлемости качеств личностного потенциала индивида.

D. Nasipayko

Pre-conditions of forming of idea of human capital

In the article considered and generalized going near understanding of essence of human capital. Selected two modern on principle different theoretical platforms on determination of essence of human capital. Interpretation of essence of concept «Human capital», which testifies to economic character and inalienability of qualities of personality potential of individual, is given.

Одержано 09.04.10

УДК [338.48 : 621] : 339.9

А. О. Фатенок-Ткачук

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Аналізування факторів впливу на розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств

Виділено групи найбільш впливових факторів на розвиток зовнішньоекономічної діяльності за допомогою експертного опитування. На основі багатофакторної лінійної регресії побудовано економіко-математичні моделі залежності відібраних факторів та обсягу експорту, що дозволило визначити вплив цих факторів на розвиток середньостатистичного машинобудівного підприємства на зовнішніх ринках і виділити ті чинники, що мають найбільшу силу впливу.

фактори впливу, розвиток, зовнішньоекономічна діяльність, стратегічне планування, багатофакторна лінійна регресія, машинобудівне підприємство

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.

Реалізація інноваційної моделі розвитку України передбачає необхідність ефективного використання різних форм інтеграції у глобальний ринок вітчизняних машинобудівних підприємств. Нагромаджений людський капітал, науково-виробничий потенціал дають підстави стверджувати про доцільність і можливість експорту високотехнологічної промислової продукції, якою є продукція машинобудування.

Зовнішньоекономічна діяльність більшості машинобудівних підприємств носить стихійний характер, не відзначається стабільністю та логічною впорядкованістю, що значно послаблює їх конкурентні переваги на міжнародних ринках. Ключовим напрямом усунення вказаних вище негативів має стати формування стратегії розвитку зовнішньоекономічної діяльності, що дасть змогу машинобудівним підприємствам адекватно реагувати на коливання ринкової кон'юнктури і максимально ефективно використовувати існуючі резерви розширення власної ніші на ринку.

Під час формування стратегії розвитку зовнішньоекономічної діяльності необхідно враховувати рівень впливу окремих факторів. Мінімізація дестабілізаторів і врахування позитивних чинників на перших етапах стратегічного планування дозволять здійснити заходи щодо підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності.

Цілі статті – виявити та оцінити вплив факторів на розвиток зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД) підприємства за допомогою багатофакторних моделей.

Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано вирішення проблеми. Питаннями розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства та особливостям її стратегічного планування займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як І. Багрова, Л. Батченко, В. Власюк, В. Гриньова, А. Градов, М. Дідківський, О. Кіреєв, О. Кириченко, Ю. Козак, В. Козик, А. Кредісов, Л. Ліпич, Ю. Макогон, О. Мельник, А. Мокій, В. Новицький, Л. Стровський, І. Фамінський, Т. Циганкова, О. Чугай, І. Школа тощо.

Більшість авторів фактори зовнішнього середовища, що впливають на розвиток ЗЕД підприємства наводять описово не групуючи їх за певними ознаками. Ґрунтовні дослідження у цьому напрямку були здійснені Ю. Козаком, Н. Логвіною. Ці автори описали зміни та особливості стану економіки України, які, на їхню думку є позитивними і негативними факторами впливу на ЗЕД [3, С. 149-150]. Крім того,

виділяються обставини, які перешкоджають успішній діяльності підприємств за межами країни [1, С. 52-55].

Однак, в літературі та практиці, не достатньо системною є ідентифікація факторів впливу на зовнішньоекономічну активність підприємств, методика аналізування умов зовнішнього середовища не забезпечує належного рівня формалізації експортно-імпортних операцій, відзначається декларативністю пропозицій щодо мінімізації ризиків внаслідок форс-мажорних ситуацій та встановлення взаємозв'язку між результативністю виходу на зовнішній ринок та окремими соціально-економічними й виробничо-технічними факторами. У цих реаліях ідентифікація та оцінка факторів впливу на розвиток ЗЕД є актуальним питанням для дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

На етапі оцінювання зовнішнього середовища у процесі формування стратегії, завдання підприємства полягає у виділенні тих груп факторів, які мають найбільший вплив на розвиток ЗЕД. У результаті аналізування наукових робіт здійснено ідентифікацію та систематизацію факторів впливу на зовнішньоекономічну діяльність, які необхідно врахувати при формуванні стратегії розвитку ЗЕД. Класифікація факторів впливу на розвиток ЗЕД підприємства, отримана шляхом їх систематизації і визначення критеріїв класифікації, що дозволило розмежувати зовнішні фактори впливу країни-виробника та країни-партнера на рівнях “держава” та “ринок”.

Внутрішні фактори мають місце в межах підприємства і спричинені його діяльністю. Зовнішні фактори мікросередовища – це ті чинники, які виникають у результаті державної політики, діяльності конкурентів, середовища в якому працює підприємство, тобто мають вплив на рівні держави, де функціонує підприємство. На макрорівні діють фактори, що мають вплив зі сторони іноземних конкурентів та країни партнера (рис. 1) [4, С.31].

Розглянемо вплив виділених у класифікації факторів на середньостатистичне машинобудівне підприємство, перевівши їх з якісного вигляду у кількісний. Найефективнішим методом виявлення факторів, які мають суттєвий вплив на розвиток зовнішньоекономічну діяльність машинобудівних підприємств України є метод експертних оцінок із застосуванням безпосереднього оцінювання. Використання думок експертів дає значні переваги, оскільки дозволяє оцінити та врахувати різні неформалізовані ситуації в умовах невизначених вихідних даних через труднощі отримання інформації безпосередньо на підприємстві. Але оскільки ця процедура супроводжується суб'єктивними результатами, то для підвищення їх достовірності бажано використовувати думку не окремої особи, а колективу експертів. Виявлення індивідуальних точок зору і формулювання на їх основі загального (колективного) рішення – основна ідея методу експертних оцінок [6].

Суть методу експертних оцінок полягає у проведенні інтуїтивно-логічного аналізу в поєднанні з кількісними методами оцінки і обробки. Особливістю методу експертних оцінок є те, що він проводиться на науковій основі і обробка результатів опитування експертів здійснюється за допомогою методів математичної статистики. Визначення факторів, що найбільше впливають на зовнішньоекономічну діяльність машинобудівних підприємств України, за допомогою експертних оцінок здійснено за такими етапи [2]: формування цілей експертного опитування; підготовка анкети; визначення чисельності та складу експертів; опитування експертів; обробка та аналіз результатів експертного опитування. А саме: визначення факторів, що найбільше впливають на зовнішньоекономічну діяльність машинобудівних підприємств України та аналіз рівня їх впливу за допомогою математичного моделювання.

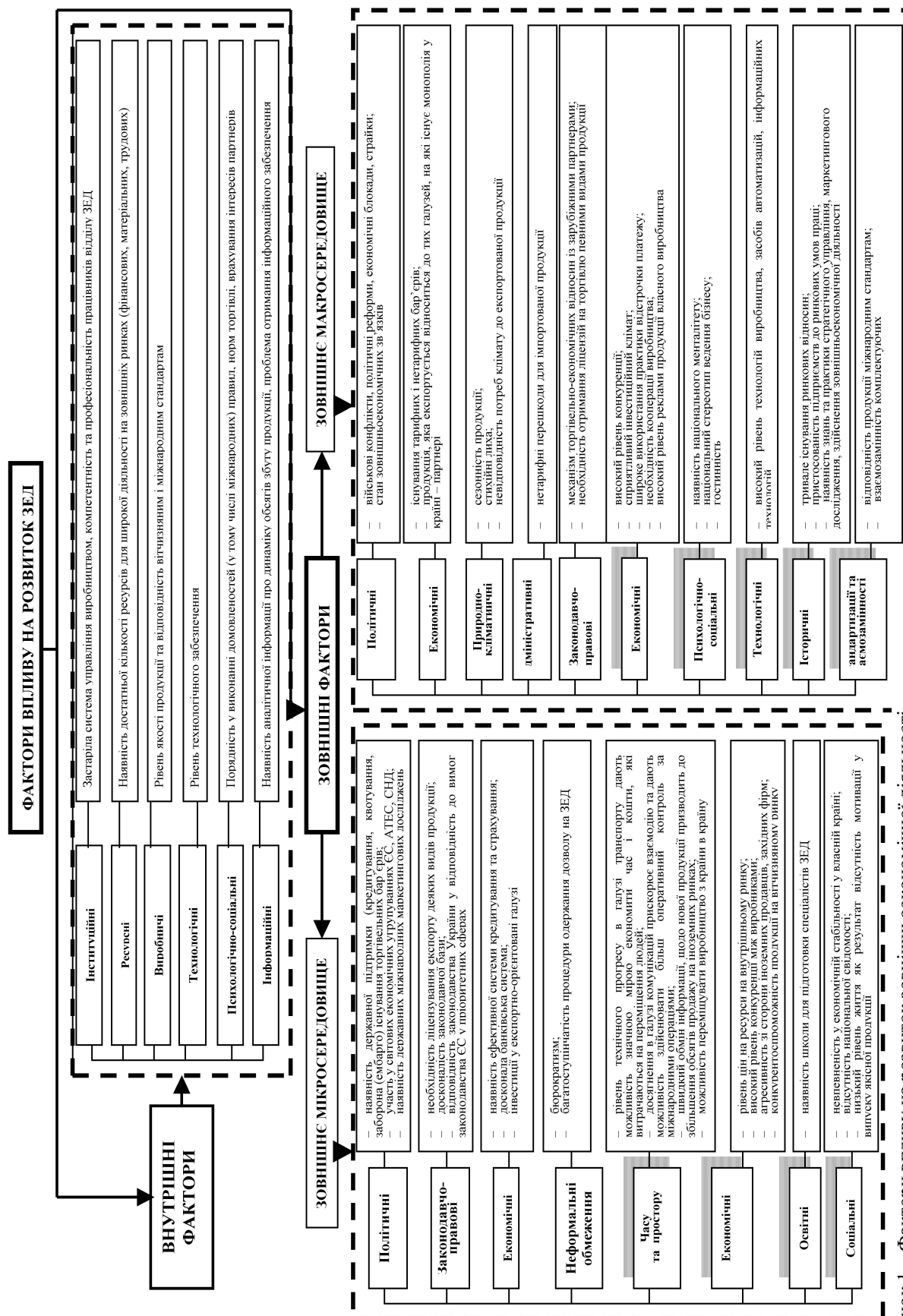


Рисунок 1 – Фактори впливу на розвиток зовнішньоекономічної діяльності

Цілі ініційованого експертного опитування полягали у такому:

- серед великої кількості факторів визначити основні, тобто ті, які на думку експертів найбільш впливають на зовнішньоекономічну діяльність середньостатистичного машинобудівного підприємства України;

- запропонувати метод безпосереднього оцінювання як метод обробки експертної інформації, що базується на індивідуальному опитуванні експертів з використанням анкет, що гарантують анонімність взаємодії експертів.

Для отримання експертних оцінок нами використовувалось анкетне опитування. На нашу думку, застосування анкетного опитування має переваги перед колективним обговоренням, оскільки в останньому випадку істотну роль відіграють думки авторитетів, до яких зазвичай приєднуються інші спеціалісти, що беруть участь у дослідженні, не висловлюючи при цьому власну думку. Метод анкетного опитування полягає в тому, що експерту пропонується для заповнення анкета, яка містить набір запитань, кожне з яких логічно пов'язане з центральною задачею дослідження. Зокрема пропонувалося дати відповіді на запитання щодо оцінки різних видів факторів впливу на розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств України. В анкету було включено всі фактори із класифікації.

Найдоцільнішою моделлю відбору необхідної кількості експертів із генеральної сукупності, на нашу думку, є імовірнісна або випадкова вибірка, в якій суворо дотримується принцип рівності шансів попадання у вибірку для всіх одиниць сукупності, що вивчається, і для будь-яких послідовностей таких одиниць.

В нашому дослідженні ми використали модель простої випадкової вибірки. Її суть полягає в такому.

По-перше, сформувавши повний список досліджуваних об'єктів. У нашому випадку ми скористались переліком підприємств, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність або мають потенціал щодо цього. Цей перелік був складений на основі звітів обласних державних адміністрацій "Про економічний потенціал регіону".

По-друге, визначили об'єм вибірки, тобто прогнозовану кількість опитуваних. В нашому випадку 25 експертів.

По-третє, потрібно вилучити з таблиці випадкових чисел стільки чисел, скільки нам потрібно вибірових одиниць.

По-четверте, потрібно вибрати із списку-основи ті підприємства, номери яких відповідають виписаним випадковим числам.

Таким чином, ми отримали перелік 25 машинобудівних підприємств України, яким було розіслано анкети для участі в експертному опитуванні.

Після цього, проводилась оцінка важливості факторів, тобто визначалось, які фактори найбільше впливають на зовнішньоекономічну діяльність підприємств машинобудівної галузі України. Для цього бальна оцінка кожного з факторів порівнювалась із середнім значенням (0,04). Фактори, в яких бальна оцінка більша середнього значення, визначені нами, як ті, що мають найбільший вплив, а фактори, в яких бальна оцінка менша або рівна середньому значенню – відповідно мають менший вплив на зовнішньоекономічну діяльність підприємств машинобудівної галузі України.

До основних факторів було віднесено:

а) виробничі внутрішні - рівень якості продукції та відповідність вітчизняним та міжнародним стандартам;

б) технологічні внутрішні – рівень технічного забезпечення;

в) зовнішні економічні фактори на рівні держава – наявність ефективної системи кредитування та страхування; досконала банківська система; інвестиції у експортно-орієнтовані галузі;

г) часу та простору – рівень технічного прогресу в галузі транспорту; досягнення в галузі комунікацій; швидкий обмін інформацією, щодо нової продукції; можливість переміщувати виробництво з країни в країну, поділяти виробництво компонентів з метою оптимізації витрат;

д) зовнішні економічні фактори на рівні ринку – рівень цін на ресурси на внутрішньому ринку; високий рівень конкуренції між виробниками; агресивність зі сторони іноземних продавців, західних фірм; конкурентоспроможність продукції на вітчизняному ринку;

е) освітні – наявність школи для підготовки спеціалістів по зовнішньоекономічній діяльності.

На основі методу багатofакторної лінійної регресії автором побудовано економіко-математичні моделі визначення впливу факторів на розвиток зовнішньоекономічної діяльності. Особливість моделей такого типу є реальна можливість врахування значної кількості різноманітних факторів як прямого, так і опосередкованого впливу. Варто наголосити, що обсяг експорту перебуває під впливом окремих факторів, дія яких з часом може стати незначною. Натомість вирішального значення можуть набути фактори, які були відсутні або вплив яких був незначним.

У загальному вигляді багатofакторна лінійна регресійна модель має таку форму:

$$Y = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + \dots + a_p x_p + e, \quad (1)$$

де Y – обсяг експорту продукції машинобудівного підприємства України;

x_1, x_2, \dots, x_p – фактори, впливають на експорт;

$a_0, a_1, a_2, \dots, a_p$ – оцінка сили факторів, що обумовлюють експорт; e – випадкова величина (похибка).

Багатofакторна лінійна регресійна модель має p незалежних змінних, тобто факторів, які впливають на змінну Y , та $(p+1)$ невідомих параметрів, які необхідно оцінити.

Оцінка невідомих параметрів узагальненої моделі багатofакторної лінійної регресії проводиться за допомогою матричного аналізу, в основу якого покладено алгоритм формування оберненої матриці та диференціальний аналіз. Основним завданням у процесі такого аналізу є емпіричне визначення сили впливу факторів, що обумовлюють обсяги експорту $a_0, a_1, a_2, \dots, a_p$. Для цього в практиці економетричного аналізу використовують такий матричний алгоритм:

$$A = (X'X)^{-1} X'y, \quad (2)$$

де a – сила впливу окремого фактора (представлена у вигляді вектора-стовпця);

X – матриця факторів, які ввійшли до складу моделі;

X' – відповідна до X транспонована матриця;

$(X'X)$ – обернена матриця до добутку матриць X та X' ; y – вектор-стовпець показників, які характеризують обсяги експорту.

Формування моделей такого типу передбачає емпіричний підбір таких параметрів $a_0, a_1, a_2, \dots, a_p$, за яких випадкова величина (помилка) набирає мінімального значення. Випадкова величина e виражається у відхиленнях прогнозних значень обсягу експорту (результативного показника) від його фактичних значень.

Для виявлення чинників, які найбільшою мірою впливають на обсяг експорту машинобудівної промисловості, у роботі здійснювався факторний аналіз обсягу експорту машинобудування із застосуванням ЕОМ та прикладного програмного забезпечення STATISTICA.6.0. Отримано ряд лінійних рівнянь залежності між відібраними факторами та обсягом експорту і виділено чинники, що мають найбільшу силу впливу на середньостатистичне машинобудівне підприємство (табл. 1).

Врахування технологічних факторів можливе внаслідок переозброєння виробництва, залучення новітніх технологій, що у свою чергу дозволить випускати більш конкурентоспроможну продукцію.

Таблиця 1 – Результати багатфакторного регресійного аналізу виявлення сили впливу факторів на розвиток ЗЕД машинобудівного підприємства

Назва факторів	Залежність обсягу експорту від оцінюваних параметрів	Чинники, які мають найбільшу силу впливу
1	2	3
Технологічні	$Y = -2,1200X_1 + 2,8700X_2 + 0,0386X_3 + 0,0729X_4 - 0,0206X_5 + 0,3259X_6 + 0,1557X_7,$ <p>де x_1 - залишкова вартість виробничих фондів у промисловості, млн. грн.; x_2 - інвестиції в об'єкти виробничого призначення, млн. грн.; x_3 - введено в дію основних фондів у машинобудівній промисловості, млн. грн.; x_4 - прямі іноземні інвестиції у формі рухомого та нерухомого майна; x_5 - впровадження прогресивних технологічних процесів; x_6 - кількість використаних винаходів, корисних моделей у машинобудуванні; x_7 - кількість підприємств, що впроваджують інновації у процес виробництва; Y – обсяг експорту продукції машинобудування</p>	Інвестиції в об'єкти виробничого призначення кількість використаних раціоналізаторських пропозицій, винаходів, корисних моделей, промислових зразків
Виробничі	$Y = 1,9546X_1 + 0,4630X_2 - 0,7120X_3 - 0,1058X_4 - 0,1083X_5 - 0,7432X_6,$ <p>де x_1 - обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами, млн. грн. ; x_2 - загальний обсяг інноваційних витрат у машинобудування, млн. грн.; x_3 - обсяг інноваційної продукції машинобудівної промисловості, із загального обсягу, поставленого на експорт; x_4 - освоєно виробництво нових видів продукції, найм. прод.; x_5 - кількість освоєних зразків нових типів, найм. техніки; x_6 - середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у машинобудівній промисловості, грн.; Y – обсяг експорту продукції машинобудування</p>	Обсяг наукових і науково-технічних робіт, виконаних власними силами підприємств та обсягу інноваційної продукції підприємства
Зовнішні економічні на рівні держави	$Y = 0,2256X_1 + 0,2503X_2 - 0,2558X_3 - 0,9542X_4 + 0,5368X_5 + 1,0330X_6 + 0,8905X_7,$ <p>де x_1 - індекс офіційного курсу національної валюти; x_2 - офіційний курс національної грошової одиниці, встановлений НБУ; x_3 - короткострокові кредити банків підприємствам; x_4 - довгострокові зобов'язання, млн. грн.; x_5 - інвестиції в основний капітал за рахунок державних централізованих джерел фінансування, млн. грн.; x_6 - прямі іноземні інвестиції в машинобудівну промисловість, млн. дол. США; x_7 - кількість штатних працівників, зайнятих у фінансуванні, кредитуванні та страхуванні; Y – обсяг експорту продукції машинобудування</p>	Обсяг прямих іноземних інвестицій, кількість працівників, зайнятих у фінансуванні, кредитуванні та страхуванні, інвестиції в основний капітал за рахунок державних централізованих джерел фінансування

Продовження таблиці 1

1	2	3
Зовнішні економічні на рівні ринку	$Y = -0,3360X_1 - 0,6810X_2 + 0,6130X_3 + 0,3450X_4 - 0,1500X_5 + 0,8960X_6 - 0,1100X_7 + 0,2530X_8 - 0,1200X_9$ де x_1 - проміжне споживання промислової продукції промисловими підприємствами, млн. грн.; x_2 - рентабельність промислової продукції машинобудівної промисловості, %; x_3 - дебіторська заборгованість промислових підприємств, млн. грн.; x_4 - індекси цін виробників машинобудівної промисловості; x_5 - витрати на одиницю виробленої продукції у машинобудуванні, коп. / грн.; x_6 - інвестиції в основний капітал машинобудівної промисловості; x_7 - кількість спеціалістів, що виконують науково-дослідні роботи, тис. чол.; x_8 - обсяг відвантаженої інноваційної продукції, млн. грн.; x_9 - витрати на маркетинг, млн. грн.; Y - обсяг експорту продукції машинобудування	Інвестиції в основний капітал машинобудівної промисловості та дебіторська заборгованість промислових підприємств
Часу та простору	$Y = 0,9053X_1 + 3,2298X_2 + 1,1344X_3 + 0,1098X_4 - 3,0063X_5 + 0,5618X_6 - 0,5527X_7$ де x_1 - автомобільні дороги загального користування з твердим покриттям, тис. км; x_2 - обсяг перевезення вантажів всіма видами транспорту, млн. тон; x_3 - щільність автомобільних доріг загального користування; x_4 - автоматичні телефонні станції, од.; x_5 - обсяг спожитих платних послуг зв'язку на 1 особу населення, млн. грн.; x_6 - монтована ємність автоматичних телефонних станцій, тис. номерів; x_7 - забезпечення підприємств, установ організацій засобами обчислювальної техніки, тис. од.; Y - обсяг експорту продукції машинобудування	Перевезення вантажів всіма видами транспорту, а також щільність автомобільних доріг загального користування з твердим покриттям
Освітні	$Y = -0,1174X_1 + 0,2818X_2 - 0,4116X_3 + 0,5604X_4 + 0,4389X_5 - 0,2421X_6$ де x_1 - попит на робочу силу в промисловості, тис. роб. Місць; x_2 - кількість штатних працівників із вищою освітою у промисловості, тис. чол.; x_3 - кількість кваліфікованих робітників, підготовлених ПТУ, тис. чол.; x_4 - кількість ПТУ; x_5 - кількість осіб, які закінчили вищі учбові навчальні заклади, тис. чол.; x_6 - конкурс у вищих навчальних закладах на технічні спеціальності; Y - обсяг експорту продукції машинобудування	Кількість професійно-технічних училищ та чисельністю осіб, що закінчили вищі учбові навчальні заклади III-IV рівнів акредитації

У результаті розрахунку сили впливу виробничих факторів на обсяг експорту машинобудівного підприємства з'ясовано, що найбільшою мірою вплив на розмір експорту визначається за рахунок наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами підприємств та обсягу інноваційної продукції машинобудівної промисловості. Врахування факторів можливе за рахунок відновлення науково-технічних відділів наукових розробок та міжнародної наукової кооперації, що дозволить збільшити кількість науковомісткої продукції як у загальному обсязі продукції машинобудування так і у експорті України.

Результат аналізу впливу зовнішніх економічних факторів на рівнях “державна” “ринок” на обсяг експорту машинобудівного підприємства дозволяє зробити висновок, що здійснення ефективної зовнішньоекономічної діяльності можливе лише в умовах позитивного інвестиційного середовища, яке має бути створене, перш за все, всередині підприємства. Крім того необхідно проаналізувати ряд фінансово-кредитних та страхових установ, які можуть стати потенційними партнерами. Для підтримки обсягів збуту на експорт необхідно слідкувати за оборотністю дебіторської заборгованості. Це завдання може бути вирішене за допомогою оптимізації обсягів експорту та імпорту.

Мінімізація найвпливовіших факторів часу і простору необхідно досягати завдяки державним програмам, оскільки стан та щільність доріг залежать від фінансування по утриманню доріг. Зменшення впливу цього фактору на рівні підприємства можлива за рахунок здійснення перевезення посередником або покупцем, який бере на себе певні ризики по забезпеченню якості товарів у дорозі.

Зрозуміло, що зменшення впливу освітніх факторів можливе за рахунок залучення у штат висококваліфікованих спеціалістів і робітників та здійснення заходів щодо підвищення їх кваліфікації. Це дасть змогу підвищити якість продукції та ефективність планування діяльності підприємства.

Правильність відбору чинників, які мають найбільшу силу впливу на розвиток ЗЕД підтверджено адекватністю та надійністю сформованих моделей, оскільки відповідні коефіцієнти кореляції та детермінації наближуються до 1, розрахункові значення критерію Фішера більше критичних, а явище мультиколінеарності відсутнє.

Висновки. Виявлені тенденції внутрішнього та зовнішнього середовища машинобудівного підприємства дозволять керівникам зовнішньоекономічних відділів підприємства обрати першочергові проблеми, вирішення яких підвищить ефективність реалізації стратегії зовнішньоекономічної діяльності.

Список літератури

1. Вітлінський В. А. Аналіз оцінка і моделювання економічного ризику / В. А. Вітлінський. – К.: ДЕМІУРГ, 1996. – 212 с.
2. Долішній М. Підприємництво в Україні: проблеми становлення та розвитку / Долішній М., Козоріз М., Мікловда В. – Ужгород: Карпати, 1997. – 358 с.
3. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. / О.А. Кириченко. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
4. Ліпич Л. Г. Фактори впливу на розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств України / Л. Г. Ліпич, А.О. Фатенок-Ткачук // Економіка та держава. – 2008. – №5 – С. 29-32.
5. Мирзоахмедов Ф. М. Математические модели и методы управления производством с учетом случайных факторов / Ф. М. Мирзоахмедов. – К.: Наук. Думка, 1991. – 224 с.
6. Рябушкин Т. В. Учебные записки по статистики / Т.В. Рябушкин. – М.: Изд. Наука, 1977. Т. 29: Статистические методы экспертных оценок. – 1977. – 384 с.

А. Фатенок-Ткачук

Анализ факторов влияния на развитие внешнеэкономической деятельности машиностроительных предприятий

Выделены группы наиболее влиятельных факторов на развитие внешнеэкономической деятельности с помощью экспертного опроса. На основе многофакторной линейной регрессии построены экономико-математические модели зависимости отобранных факторов и объема экспорта, что дало возможность количественно рассчитать влияние этих факторов на развитие среднестатистического машиностроительного предприятия на внешних рынках и выделить те факторы, которые являются наиболее влиятельными.

А. Phatenok-Tkachuk

Analysis of factors of influence on development of foreign economic activity of machine-building enterprises

The groups of the most influential factors are selected on development of foreign economic activity by the expert questioning. On the basis of multifactor linear regression the mathematical models of dependence of the selected factors and volume of export are built, that allowed to define influence of these factors on development of average machine-building enterprise at the oversea markets and to select those factors which have most force of influencing.

Одержано 01.03.10

УДК 330.322

С.А. Фрунза, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Забезпечення інвестиційного розвитку аграрної сфери національної економіки

Розглянуто необхідність формування ефективного економічного механізму регулювання інвестиційного розвитку аграрної сфери як рушійної сили соціально-економічного прогресу. Проведено аналіз сучасного стану аграрної сфери та визначальних факторів інвестування в аграрні підприємства. Надано пропозиції щодо можливих джерел фінансування інвестиційних проектів аграрних підприємств **аграрна сфера, іноземний капітал, іноземні інвестиції, фінансові важелі, механізм регулювання**

Постановка проблеми. На сучасному етапі ринкового реформування в аграрній сфері зосереджено біля 30% основних виробничих фондів, працює третина загальної чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві, виробляється третина національного доходу, формується 70% роздрібного товарообігу. Продукція аграрної сфери набула статусу однієї з основних у стратегії експорту України. У такій ситуації просування національної економіки країни до світового ринку без відповідних перетворень, які стосуються аграрної сфери, приречене на невдачу. Особливою мірою це стосується наявності джерел фінансування, необхідних для здійснення таких перетворень, та можливості їх ефективного використання.

Більшість проблем прогресивного економічного розвитку в країні в цілому та в окремих сферах (зокрема, в аграрній сфері) взаємозалежні. Так, результативність виробництва залежить від фінансово-кредитного забезпечення, яким визначається можливість формування матеріально-технічної бази сільськогосподарських виробництв; згадане забезпечення, у свою чергу, – від результативності аграрного виробництва. Визначальною серед них є проблема, обумовлена відсутністю чітких стратегічних та тактичних пріоритетів соціально-економічного розвитку країни в цілому, аграрної сфери та її окремих складових.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питань інвестиційного розвитку національної економіки частково висвітлюється в роботах відомих українських та зарубіжних вчених: І.А. Бланка, М.Я. Дем'яненко, О.В. Носова, А.М. Поддєрьогіна, М.І. Савлука, О.Є. Гудзь тощо.

Невирішені частини загальної проблеми. Означена проблема, звісно, надто об'ємна та дискусійна. Вона не може обмежуватись лише науковим аналізом міжнародних стандартів та поглядів, тим паче – копіюванням механізмів розвитку, неадаптованих до сучасної практики національного господарювання. Успішний соціально-економічний розвиток не можливий без науково обґрунтованої соціально-економічної політики, виважених стратегічних і тактичних рішень, які стосуються, зокрема, механізму регулювання інвестиційного розвитку, його ефективного функціонування. Формування ефективного економічного механізму регулювання інвестиційного розвитку аграрної сфери як рушійної сили соціально-економічного прогресу – чи не найважливіша складова загального процесу позитивного вирішення згаданої проблеми.

Метою статті є обґрунтування концептуально-теоретичних засад інвестиційного розвитку аграрної сфери національної економіки, визначити фактори інвестування та пошук можливих джерел інвестиційних проектів аграрної сфери.

Виклад основного матеріалу. Формування та функціонування згаданого механізму в цілому та його частини, відповідальної за інвестування розвитку аграрної сфери, не уявляється можливим без наявності та ефективного використання можливостей джерел фінансування – як зовнішніх, так і внутрішніх.

Відносячи до зовнішніх джерел фінансування інвесторів зарубіжних країн, перш за все, слід зазначити, що в умовах сповільнення інвестиційної активності у світі в цілому, їх увагу все більш приковують Центральні та Східні Європейські країни: щорічні обсяги іноземних інвестицій у цей регіон залишаються стабільними на рівні 27-30 млрд. дол. США, їх вектор набуває чіткого спрямування на Схід. Західноєвропейські інвестори шукають місце для розміщення нового виробництва та базу для експансії на динамічні ринки Східної Європи, підприємці з країн СНД прагнуть виходу на Європейський та світовий ринок. За цих умов Україна, що межує з економічними культурами як Заходу, так і Сходу, виокремлюється привабливим самостійним середовищем для ведення бізнесу, ідеальним плацдармом для виробництва товарів та послуг, орієнтованих на обидва ринки [5].

Причин інвестувати розвиток економіки України в цілому та, зокрема, аграрного сектору, для інших країн декілька, це: динамічна економіка, значні ринки збуту, дешева і якісна робоча сила, стратегічне розміщення, різноманіття ресурсів [4].

За цих обставин експорт товарів та послуг за п'ять років збільшився у 2,2 рази (2001 р. – 18,1 млрд. дол. США, 2007 р. – 40,4 млрд. дол. США), імпорт – у 2,6 рази (2001 р. – 15,1 млрд. дол. США, 2007р. – 39,1 млрд. дол. США). ЄБРР прогнозує зростання ВВП України на 6,5% , Міжнародний валютний фонд – на 5-6%. За паритетом купівельної спроможності Україна на 1.01.08 займала 35-ту позицію з 229-ти країн світу [1].

Спостерігаються позитивні тенденції щодо зростання доходів населення, розширення середнього класу, підвищення попиту, розширення старих та формування нових ринків збуту.

Законодавче встановлена мінімальна заробітна плата в Україні одна з нижчих у Центральній та Східній Європі: у галузі сільського господарства середня зарплата – менше 90 дол. США. При невисокій ціні на людські ресурси, робоча сила є традиційно освіченою: понад 65% населення віком старше 10 років має загальну середню освіту, понад 31% – вищу.

Україна межує, з одного боку, з чинними та майбутніми членами Європейського Союзу. Таке розміщення відкриває для компаній, що працюють в Україні, доступ на ринки із загальним населенням близько 200 млн. осіб. Через Україну проходить більшість наземних транспортних шляхів з Центральної до Східної Європи та Азії, країна має вихід до морів, річкових магістралей, має розгалужену систему аеропортів. Завдяки такому географічному розташуванню та системи двосторонніх економічних домовленостей, вона є ідеальною базою як для підприємств, що орієнтуються на Західно- та Центральноєвропейські ринки збуту, так і для компаній, що планують реалізувати продукцію в інших країнах. Крім того, значна кількість інвесторів використовують таку позицію країни для залучення ресурсів Східної Європи у виробництві продукції для Західної Європи.

Не менш важливо, що Україна є традиційно багатою на ресурси не лише для агропромислового комплексу, але й для промисловості в цілому. Країна має одні з

найкращих в Європі чорноземів, що дозволяють їй бути основним постачальником сільськогосподарської продукції [7].

Завдячуючи зазначеним обставинам, за умов функціонування діючого механізму регулювання інвестиційного розвитку аграрної сфери за роки незалежності залучено для розвитку прямих іноземних інвестицій на суму 1167,7 млн. дол. США, що становить 17,5 % від їхнього загального обсягу в економіці країни. З них 84,6% вкладено у підприємства харчової промисловості та переробних галузей, 15,4% отримали сільськогосподарські підприємства. На кінець 2008 року прямі іноземні інвестиції в сільське господарство України склали 552,7 тис. дол. США по структурі інвестицій в галузі склало 1,9%, що на 123,5% більше ніж на аналогічну дату минулого року, коли цей обсяг становив 399,8 млн. дол. США. Понад 70% інвестицій в АПК України здійснено у вигляді фінансових інвестицій, насамперед внесків до статутного капіталу.

Прямі іноземні інвестиції залучалися у 812 підприємств по виробництву харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів на загальну суму 1655,5 млн. дол. США (4,6% від залучених в економіку України та 67,4 % від залучених в АПК). У сільське господарство та мисливство за цей період було вкладено 799 млн. дол. США прямих іноземних інвестицій (відповідно 2,2 та 32,6 %) у 655 сільськогосподарських підприємств.

Протягом 2008 року приріст іноземного капіталу становив 340,4 млн. дол. США (на 23 % менше, ніж за 2007 рік). Іноземними інвесторами в сільське господарство вкладено 246,1 млн. дол. США (в 1,6 рази більше, ніж у 2007 році), в харчову промисловість – 94,3 млн. дол. США (в 3 рази менше). Основний відтік інвестицій – 186,8 млн. дол. США спостерігався у IV кварталі 2008 року [1].

Основними інвесторами в агропромисловий комплекс України є фірми Нідерландів, Кіпру, Великобританії, Швеції, США, Німеччини, Франції, Росії та Австрії.

У даній ситуації вибір конкретної країни для здійснення інвестицій стає непростим завданням топ-менеджерів транснаціональних корпорацій та інвестиційних фондів, які користуються рейтинговими оцінками авторитетних міжнародних інституцій як основи для обрання тієї чи іншої країни об'єктом для капіталовкладень.

Потреба аграрної сфери України в інвестиціях різних видів неоднакова. Найбільшу цінність мають нові технології устаткування, ноу-хау, вільно конвертована іноземна валюта. З іншого боку, можливості вкладення тих чи інших видів інвестицій часто різні в різних іноземних інвесторів у залежності від країни походження. Виходячи з такого контексту, проблему залучення іноземних капіталів в аграрну сферу національної економіки доцільно розглядати диференційовано – за інвесторами з економічно розвинутих країн, із країн території колишнього СРСР, з інших країн світу.

Підприємці з економічно розвинутих країн Європи й Америки володіють найбільш цінними для аграрної сфери України потенційними інвестиціями. У той же час вони вимагають вищих гарантій для вкладення своїх капіталів. Що стосується залучення інвестицій з країн території колишнього СРСР, то, визнаючи їхню постійну потребу, необхідно відзначити і певну специфіку, обумовлену неоднаковим рівнем розвитку в них ринкових відносин, що слід враховувати при визначенні джерел інвестування.

У процесі інвестування капіталу кожна з причетних до нього сторін має свої пріоритети.

Діючий механізм регулювання інвестиційного розвитку аграрної сфери стосується переважно переробної промисловості з орієнтирами переважно на:

- упровадження передових технологій, що сприяє досягненню високої і стійкої конкурентноздатності продукції агровиробників на вітчизняному і світовому ринках;
- створення нових технологічно оснащених робочих місць, особливо в тих галузях аграрної сфери, де виробляються засоби виробництва для сільського господарства і переробної промисловості;
- досягнення збалансованості державного бюджету, задоволення платоспроможного попиту, рішення соціальних, екологічних проблем.

На потенційних іноземних інвесторів поряд з відзначеними вище факторами діють і інші ринкові регулятори, що примушують їх відшукувати нові сфери вкладення капіталу, це: висока конкуренція на вже освоєних ринках збуту продукції, пошук у довгостроковій перспективі нових ринків; потреба в нових джерелах прибутку, обумовлена складним фінансово-економічним становищем з загальною стратегією її розвитку.

Пріоритетні цілі потенційних іноземних інвесторів (а самих інвесторів, як потенційне джерело інвестування вітчизняної аграрної сфери) потрібно враховувати органам державного і господарського управління, українським підприємцям. З огляду на низький рівень ринкової культури вітчизняних підприємців, їх недостатню поінформованість щодо ситуації на світових ринках товарів, робочої сили, грошей і капіталів, органи державного управління на сучасному етапі повинні взяти на себе левову частку функцій інформаційного забезпечення, організаційної і правової підтримки українських виробників. Відсутність таких дій провокує до ризику значних збитків вітчизняних підприємців, зменшення надходжень фінансових ресурсів (включаючи іноземну валюту) до державного бюджету.

На державному рівні для аграрної сфери України виникає нагальна потреба чіткого визначення пріоритетних галузей виробництва, куди в першу чергу повинні залучатися іноземні інвестиції. Про такі галузі мають бути проінформовані потенційні іноземні інвестори. Одним з базових критеріїв доцільності їх вибору повинна стати можливість досягнення ланцюгової реакції господарської активності й економічного росту у всій аграрній сфері як наслідку первинної ін'єкції капіталів.

З огляду на вітчизняні потреби, а також досвід країн світу (зокрема, країн Східної Європи) для умов аграрної сфери України виокремлюються наступні пріоритетні сфери-адресати іноземних інвестицій:

- виробництво технологічного устаткування;
- виробництво тари й упакування;
- біотехнології в галузях переробної промисловості аграрної сфери;
- створення об'єктів соціальної інфраструктури.

Про доцільність відзначених пріоритетів свідчить хоча б той факт, що в Україні від несвоєчасного збору і вивозу, поганого збереження і переробки цукрового буряка щорічно втрачається до 600-800 тис. т. цукру. Аналогічні приклади можна привести і по інших галузях та виробництвах.

Звичайно, перерахування пріоритетів має попередній характер. У залежності від нагромадження досвіду залучення іноземних інвестицій його потрібно корегувати. Що стосується пілг у відзначених сферах, то вони повинні надаватися тільки тоді, коли вироблена продукція за технічними (технологічними) характеристиками не поступається найбільш розповсюдженим аналогам на ринках країн світу. Доцільність таких дій обумовлена ще і необхідністю стимулювання випуску конкурентноздатної продукції, з яким би вітчизняні виробники могли виходити на світовий ринок.

Що стосується створення підприємств, що цілком належали б іноземним власникам, то для цього останні повинні мати для своїх капіталів в Україні не тільки

сприятливе правове й економічне середовище, але і бути добре обізнаними про ринок, який вони захочуть освоїти. Тому з об'єктивних обставин не слід очікувати створення більш-менш значного прошарку таких аграрних підприємств в Україні раніше, ніж через чотири-п'ять років.

З іншого боку, для економічного росту аграрної сфери України доцільним є не створення на нашій території значної кількості підприємств, що цілком належать іноземним власникам, а імпорт через границю ліцензій і "ноу-хау" на передову техніку і технології й створення на цій основі спільних підприємств. При цьому значний економічний ефект може дати уніфікація засобів виробництва порівняно з тими, що використовуються в розвинутих країнах. Наприклад, у аграрнопереробній промисловості цей прийом дозволив би скоротити капітальні вкладення порівняно із засобами виробництва, створеними за індивідуальними проектами.

Залучення іноземних інвестицій, як свідчить світова практика, є засобом стимулювання конкуренції на внутрішньому ринку. Для одержання вигод і прибутків від іноземних інвестицій українськими підприємцями і державою в цілому необхідно не тільки ліквідувати існуючі в Україні перешкоди, про які згадувалося вище, але і мати на увазі, що процес інвестування в умовах ринкової економіки органічно зв'язаний із усім комплексом вітчизняного маркетингу.

Доцільним для економіки України сценарієм залучення іноземних інвестицій в аграрну сферу є поетапний перехід від імпорту невеликих партій технологічного устаткування чи устаткування інших товарів виробничого призначення з метою вивчення й освоєння ймовірного ринку збуту продукції до створення спільних підприємств із їхньою наступною експансією на ринки за межами України. Можливість такого варіанту дій залежить від послідовності в проведенні радикальних економічних реформ. При цьому необхідно відзначити, що всі рішення щодо контрактів повинні приймати незалежні від держави суб'єкти, що господарюють, підприємці, що будуть розпоряджатися власними чи позиковими ресурсами і відповідати за результати прийнятого рішення своїм майном. Державі повинна належати роль регулятора податкової, митної, та, опосередковано, кредитної політики. Тільки на такій основі залучення іноземних інвестицій буде сприяти підйому агропромислового комплексу й економіки України в цілому.

Зазначене вище, торкаючись привабливості сфери сільськогосподарського виробництва України для зарубіжних інвесторів, показує, що і в цьому аспекті ефективність інвестування аграрної сфери не є питанням однозначно переконливим. Маючи привабливу в цілому для зарубіжного інвестора сферу аграрного виробництва, ще не до кінця зрозуміло, наскільки ефективним може виявитися її інвестування за умов функціонування діючого механізму.

Не менше питань виникає й при аналізі ефективності механізму інвестування аграрної сфери економіки України як умовно закритої для іноземного інвестора системи. У такій системі на перший план мають виступати внутрішні джерела інвестування [2, 3].

Висновки. Виходячи з викладеного, всі можливі джерела фінансування інвестиційного проекту можна згрупувати в чотири блоки (рис.1). Особливо вагомим (по обсягу інвестицій), безумовно, є перший блок – власні фінансові ресурси, що реалізують інвестиційний проект.



Рисунок 1 - Можливі джерела фінансування інвестиційного проекту на рівні аграрних підприємств

В ринкових умовах господарювання для реформованих підприємств аграрного сектора економіки України однією з головних проблем є залучення інвестиційних та інноваційних ресурсів. Крім того, за умов обмеженості внутрішніх ресурсів найбільш привабливим джерелом матеріально-технічного та фінансового забезпечення підприємств є іноземні інвестиції. Проте, на сьогодні їх обсяг та рівень ефективності залишаються вкрай недостатніми через наявність цілої низки чинників: нестабільності законодавчої бази, відсутності належного захисту інвесторів та недостатньої прибутковості інвестицій.

Для інвестиційного забезпечення аграрного сектора економіки необхідна виважена державна підтримка. Держава має виконувати функції гаранта стабільності інвестиційного клімату за рахунок проведення регламентованої та передбачуваної податкової, амортизаційної, митної, цінової та кредитної політики.

Серед фінансових важелів, які суттєвіше впливають на формування ринкового середовища в аграрному секторі, загально визнаними є: кредитне забезпечення; оподаткування; страховий захист; державна підтримка сільських товаровиробників. Саме ці фактори і саме в такій послідовності після цінового паритету забезпечують нормальне функціонування господарських структур у ринкових умовах.

Перспективою подальших досліджень є розробка ефективних заходів забезпечення інвестиційного розвитку аграрної сфери національної економіки, на рівні удосконалення економічного механізму інвестиційного розвитку аграрної сфери економіки.

Список літератури

1. <http://www.minagro.kiev.ua/analytic>
2. Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій: затв. наказом Агентства з питань запобігання банкрутству №22 від 23.11.98 р. //Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 1998. - №7. – С. 18-28.
3. Методика проведення поглибленого аналізу фінансово-господарського стану підприємств та організацій, затверджена Наказом Агентства з питань запобігання банкрутства підприємств та організацій від 27 червня 1997 р. № 81, зареєстрована в Міністерстві юстиції України 5 серпня 1997 р. За № 288/2092.
4. Гудзь О.Є. Джерела формування фінансових ресурсів сільськогосподарських підприємств//Облік і фінанси АПК. – 2007. - №3/5. – С. 100.
5. Дем'яненко М.Я. Стратегія розвитку агропромислового комплексу України. Проект// Економіка України. – 2005. - №7. – С. 112.
6. Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 536 с.
7. Носова О.В. Оцінка інвестиційної привабливості України: основні підходи // Економіка та прогнозування, 2003, №3. – С.119-137.

С. Фрунза

Обеспечение инвестиционного развития аграрной сферы национальной экономики

Рассмотрена необходимость формирования эффективного экономического механизма регулирования инвестиционного развития аграрной сферы национальной экономики, что может влиять на социально-экономический прогресс. Проведен анализ состояния аграрной сферы Украины на сегодняшний день, а также причины инвестирования в аграрные предприятия, охарактеризованы источники финансирования инвестиционных проектов аграрных предприятий

S. Frunza

Maintenance of investment development of agrarian sphere of national economy

Necessity of formation of the effective economic mechanism of regulation of investment development of agrarian sphere of national economy that can influence social and economic progress is considered. The analysis a condition of agrarian sphere of Ukraine for today, and also the investment reasons in the agrarian enterprises is carried out, sources of financing of investment projects of the agrarian enterprises are characterized.

Одержано 16.04.10

УДК 658.1:330.131.5

В.Г. Гринчук, доц., канд. екон. наук, В.Г. Чернишев, доц., канд. фіз.-мат. наук
Одеський державний економічний університет

Г.К. Рябая, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Підвищення ефективності функціонування підприємств на принципах сучасного менеджменту

У статті розглядаються новітні тенденції промислового виробництва на мікрорівні і у зв'язку з цим – проблеми підвищення ефективності роботи підприємств. Обґрунтовується теза про те, що головним інструментом цього підвищення є реорганізація управління на принципах сучасного менеджменту.

реорганізація управління, сучасний менеджмент, витрати виробництва, ефективність підприємства, мотивація праці

Постановка проблеми. Нажаль, сьогодні ані з урядових і альтернативних програм, ані з пропозицій академічної науки не видно, яким чином на основній масі вітчизняних підприємств буде налагоджений випуск конкурентноздатної продукції у необхідній кількості, за рахунок яких рушійних сил це відбудеться, якою теорією управління при цьому користуватимуться менеджери підприємств. Адже тільки після отримання відповіді на зазначені питання вітчизняне виробництво може рухатись вперед із надією досягти світового рівня.

Не є таємницею, що вихід на світову арену можна здійснити тільки за рахунок виробництва конкурентноздатної продукції та послуг. Це означає, що потрібен якийсь потужний механізм, що охоплює всю сферу виробництва для забезпечення конкурентоспроможності продукції на українських підприємствах. Зрозуміло, що цей механізм не може працювати без відповідних зовнішніх умов, і саме його пошуки, на наш погляд, стають найважливішою проблемою на сучасному етапі економічного розвитку. Необхідно знайти механізм, здатний забезпечити післякризовий розвиток.

Як відомо, в минулому провідні позиції країни в світовій економіці залежали головним чином від першості в техніці та технологіях. Але в останні десятиліття минулого сторіччя Японія довела, що не маючи ніяких суттєвих техніко-технологічних переваг у жодній галузі виробництва, можна створити економічне "диво". Як зазначають дослідники цієї проблеми: "своїми досягненнями Японія зобов'язана виключно першості у сфері управління" [1, с.70]. Однак в Україні політична і господарча еліта, як уявляється, не звертає увагу на цю обставину, а займається головним чином пошуками джерел інвестицій, які повинні стати матеріальною основою техніко-технологічної модернізації вітчизняної економіки. З цього приводу ми лише зазначимо, що на початку 90-х років минулого сторіччя Західна Німеччина інвестувала в модернізацію економіки Східної Німеччини (втричі меншої за українську) більш як 100 млрд. дол., але остання ще не досягла рівня свого донора. Звідси - риторичне питання: чи реально залучити при нашому несприятливому інвестиційному кліматі необхідний об'єм коштів для модернізації української економіки?

Аналіз публікацій. Піонерами дослідження проблеми, що розглядається, були американські теоретики менеджменту Дуглас Мак-Грегор і Ренсіс Лікерт. Вона знайшла відображення у творчості авторитетного американського вченого

Пітера Ф. Друкера [2], російського економіста В. Хруцького. Цікаві пропозиції з її вирішення були запропоновані вітчизняним економістом Г.Дмитренком [3]. Наразі можна констатувати наступне: методи, за допомогою яких намагалися вирішити нагальні економічні проблеми уряду України приречені на невдачу. Усі програми економічних реформ в Україні мають суттєвий дефект: в них не знайшлося місця реорганізації управління на сучасних принципах. Їх автори, напевно, ще й досі вважають, що за справи на підприємствах відповідають менеджери, які й повинні оволодівати сучасним менеджментом. Думати так – значить відкладати ренесанс української економіки на довгі роки.

Цілі статті. Необхідно знайти нетрадиційні підходи до підвищення ефективності функціонування вітчизняних підприємств, які б не обмежувалися макроекономічними стереотипами, а акцентували б увагу на вирішенні багатьох складних проблем на мікрорівні, бо саме тут починається економіка. Такий підхід спрямовує нас на пошуки механізму, здатного забезпечити ефективний післякризовий розвиток підприємства.

Виклад основного матеріалу. Та обставина, що праця і тільки праця лежить в основі всіх економічних явищ, робить достатньо очевидним той факт, що адміністративно-командна економіка прогала ринковій кінцем кінцем тому, що не зуміла знайти власний мотиваційний механізм високоефективної праці, який би вивів її на більш високий рівень продуктивності в різних сферах людської діяльності.

На наш погляд, коріння вирішення проблеми мотивації високоефективної праці на вітчизняних підприємствах слід шукати не на шляху масової зміни форм власності на засоби виробництва, а швидше в теорії системного управління підприємством. Суттєвими важелями можуть бути використання колективних форм організації праці і виділення особистого внеску кожного, посилення нормативної бази і стимулювання самоуправлінських засад в найвідчутнішій зоні людських відносин – розподільчій. І все це потрібно розглядати в рамках соціального менеджменту, тобто з позиції дії на поведінку особи в колективі.

Багато проблем функціонування вітчизняних підприємств полягають у тому, що наш бізнес не привів систему і методи управління у відповідність з тими вимогами, які сьогодні пред'являються виробництву. У загальному вигляді вони зводяться до наступного. Життєвий цикл багатьох видів продукції став як ніколи коротким, асортимент – ширшим, а серійність, обсяг партій і разовий випуск – меншими. Виробництво, що виготовляє масову продукцію, орієнтовану лише на сувору відповідність стандартам, специфікаціям, технічним умовам, а не на запити реального споживача, приречене на вимирання. Необхідна значно більша гнучкість і здатність швидко міняти асортимент виробів.

Наразі, технологія виробництва ускладнилася настільки, що потрібні абсолютно нові форми контролю, організації і розподілу праці. Мислення категоріями складальних ліній, прагнення поглибити технологічний поділ праці, розбити роботи на окремі часткові операції абсолютно неприйнятні.

Вимоги до якості не просто зросли: сьогодні мало випускати доброякісну продукцію, необхідно думати і про організацію післяпродажного обслуговування, про задоволення зростаючих вимог споживачів.

Різко змінилася структура витрат виробництва. Нині на передових підприємствах заробітна плата робітників складає від 2 до 10% загальної вартості продукції. І зниження прямих витрат праці через підвищення норм виробітку або заміщення живої праці засобами виробництва мало підвищує ефективність промислового виробництва.

В останні десятиліття зазначені обставини викликали до життя на Заході нові підходи до управління. Вони дозволили успішно вирішувати, здавалося б, взаємовиключні завдання: підвищувати гнучкість виробництва, оперативно міняти асортимент продукції відповідно до попиту споживачів, швидко впроваджувати нову техніку і технологію, гнучкі виробничі системи і одночасно – мати мінімум запасів комплектуючих і готової продукції, підвищувати якість при постійному зниженні витрат виробництва.

Нове управлінське мислення, що сформувалося акцентує увагу на постійній боротьбі з усіма видами витрат. Ставка робиться не на крупні технологічні прориви і масовані інвестиційні ін'єкції, а на незначні, на перший погляд, але щоденні поліпшення. Тут не може бути дилеми: якість або зниження витрат, рівень обслуговування споживачів або гнучкість виробництва. Всі показники ефективності виробництва і управління повинні підвищуватися одночасно. Для цього потрібно лише постійно шукати і знаходити джерела зниження витрат.

Реалізувати цей курс можна лише через залучення працівників усіх рівнів до управління, а зробити це не просто: більшість українських робітників не бажають брати участь у прийнятті і ухваленні управлінських рішень, брати на себе пов'язані з цим ризик і відповідальність. Все, що є природнім для підприємця і новатора з їх невтомним пошуком нового, простому робітникові (особливо в зрілому віці) здається непотрібним і нецікавим. Проте, як показує досвід передових підприємств світу, від 5 до 10% фонду заробітної плати спрямовується саме на подібні цілі. Постійний пошук поліпшень у виробництві і управлінні через залучення до цього працівників – життєве кредо ведучих японських промислових фірм. Недаремно, завдяки саме японським фірмам найважливішим індикатором господарського життя стала раціоналізаторська активність робітників і службовців. Саме вона призвела до розуміння того факту, що звичайно від 20 до 40% витрат, пов'язаних з низькою якістю продукції, викликані тим, що щось із самого початку було зроблено не так. Споживачу взагалі важко висловлюватись мовою специфікацій, інструкцій або нормативних документів. А вже відчуття споживача взагалі неможливо описати кількісно.

В Японії і на передових підприємствах Заходу споживачем, до речі, вважається не тільки покупець готової продукції, але й будь-який учасник виробництва на будь-якій стадії технологічного циклу. Ним може бути і працівник іншого цеху. І всі, включаючи служби маркетингу, постачання та збуту, інженерно-конструкторські підрозділи, мають надавати допомогу тим, хто безпосередньо обслуговує споживача всередині компанії або за її межами.

На передових підприємствах новим став і підхід до виробничого планування, розміщення промислового устаткування, створення робочих місць тощо. Керівники зазвичай зводять до мінімуму число переналадок на своїх виробничих ділянках: адже будь-яка з них веде до зупинки виробництва на тривалий термін. На провідних же підприємствах це займає не більше 10 хвилин. Справа в тому, що керівники з новим мисленням постійно шукають шляхи зниження строків впровадження нових технологій і переналадки устаткування. Фахівці стверджують, що компанії, які займалися таким пошуком, можуть за 3-6 місяців скоротити втрати часу на переналадку щонайменше на 75-90%, причому при незначних капіталовкладеннях, а то і взагалі без них.

Ще одна важлива новація виробничого планування полягає в скасуванні того, що керівники звичайно прагнуть виготовляти продукцію з розрахунку потреби від тижня до 3-6 місяців. Після цього вона осідає на складі і звідти поступає на зборку або технологічну обробку. Лише складні автоматизовані системи здатні встановити чіткий контроль того, що є на складі, оптимізувати подачу заготовок, налагодити матеріальні

потоки. При новому підході на підприємстві щодня має виготовлятися лише те, що потрібно для випуску готової продукції у встановлені терміни. Це можливо лише при швидкій переналадці виробництва. Результати практичного використання нових методів виробничого планування вражаючі: запаси і незавершене виробництво знижуються на 50-100%, потреба в площах – на 40-70%, час підготовки виробництва – на 70-90%, а збільшення потужностей на 30-50%. При цьому накладні витрати скорочуються на 50%, загальні витрати виробництва – на 30-50%, брак падає з 2 до 0,001%.

На передових підприємствах інакше організовується і постачання. Якщо раніше основні зусилля спрямовувались на пошук дешевих джерел сировини, матеріалів або напівфабрикатів, то зараз фірми світового рівня прагнуть зниження витрат тільки не за рахунок якості продукції. Налагоджуються довгострокові відносини з кількома постачальниками, вони створюють для них немов гарантований ринок, аналог системи довгострокових контрактів. Конкуренція при цьому стає одним із інструментів стратегічного планування, тобто відбувається перерозподіл ресурсів або частки замовлень на користь найбільш ефективних субпідрядників, що забезпечують одночасно високу якість, ритмічність постачань, гнучкість виробництва і низькі витрати. Тільки при такому підході можна розраховувати на ефективність організації постачання за принципами "точно в строк" і "канбан", направленим на зниження всіх видів запасів як у постачальників, так і у виробників. Провідні фірми розглядають постачальників і субпідрядників як продовження своїх виробничих підрозділів і вимагають від них такої якості виробів, щоб комплектуючі могли постачатись безпосередньо до місця збірки або подальшої технологічної обробки, минаючи складські приміщення і технічний контроль. Хоча для "виховання" постачальників в такому дусі потрібно немало часу, але воно того варте.

Не можна не відзначити і того факту, що на передових підприємствах багато сталих постулатів мікроекономіки не використовуються. Так, наприклад, не аналізуються тепер такі показники, як індивідуальні норми виробітку, нормативи витрат робочого часу на одиницю продукції. Праця може призвести до незбалансованості роботи різних дільниць, а отже – до зростання запасів, розмірів незавершеного виробництва, зниження якості і раціоналізаторської активності.

Нові управлінські методи все більш помітну роль відводять узагальнюючим показникам ефективності виробництва. Останні враховують рівень використання всіх видів виробничих ресурсів і їх взаємозамінюваність. В цілому практикуються системи взаємопов'язаних часткових показників продуктивності, але ніяк не окремі показники. Дотепер деякі керівники, що працюють по-старому, витрачають три чверті своїх зусиль на поліпшення показників, від яких залежить не більше 15% загальних витрат виробництва.

Сьогодні однієї з новацій на підприємствах світового рівня є використання показників вартості якісної та бракованої продукції. Сюди включаються витрати по усуненню дефектів і браку, вартість інспекцій і контролю, гарантійного обслуговування і повернення продукції споживачами тощо. Виявляється, що вартість неякісної продукції може складати від 20 до 30% загальних витрат виробництва, тобто це в 3-10 разів перевищує витрати на заробітну плату. При чому від індивідуальної оплати праці, як і від погодинної, на таких підприємствах все частіше відмовляються. Вони замінюються оплатою на принципах колективного підряду з максимально жорсткою ув'язкою праці кожного працівника з результатами діяльності підприємства. Працівники одержують фіксовану винагороду залежно від кваліфікації і рівня відповідальності, а зв'язок з кінцевими результатами праці здійснюється виплатами значних групових або індивідуальних премій (близько 50% загального доходу працівника), а також за допомогою різноманітних форм участі у прибутку.

Індивідуальний розмір премій залежить від величини фіксованої заробітної плати. За формою і за суттю заробітна плата наближується до підприємницького доходу. Відрядної і погодинної оплати праці немає, так наприклад, на спільному підприємстві "Дженерал моторс" і "Тойота", де всі працівники одержують фіксовану плату за свою кваліфікацію, а не за кількість людино-годин, що проведені на робочому місці. За підсумками півріччя їм виплачують премії, що становлять 40-50% загального доходу.

Не можна не відзначити і тієї обставини, що українські політики і менеджери проявляють незвичайну і, на наш погляд, перебільшену турботу про залучення інвестицій. Тим часом, як показує світовий досвід, чисто управлінськими засобами можна добитися вражаючих успіхів і на старому устаткуванні. Так, на початку 80-х років минулого століття маленький завод "Тойота", що випускав двигуни, був оснащений американськими верстатами зразка 60-х років. У технічному відношенні він був безнадійно відсталим порівняно з сучасними підприємствами "Форд" або "Крайслер". Але у розрахунку на одного зайнятого цей завод виготовляв двигунів у 4,5 рази більше і якість двигунів "Тойота" була вищою у порівнянні з продукцією американських автогігантів. Таким чином, значне підвищення ефективності функціонування підприємств можливе лише чисто управлінськими методами.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Виходячи з вищенаведеного, можна зробити певні висновки щодо підвищення ефективності функціонування підприємств шляхом оптимізації прийняття управлінських рішень на вітчизняних підприємствах. Як показує досвід провідних підприємств світу, навіть, не маючи сучасного обладнання, тільки за допомогою ефективного менеджменту, можна суттєво знизити витрати виробництва і підвищити ефективність функціонування підприємства. Важливим поштовхом до цього є використання мотиваційного механізму залучення працівників підприємств до участі в його управлінні, посилення стимулів до створення і впровадження раціоналізаторських пропозицій.

Список літератури

1. Хруцький В. Реферат статті Питера Друкера "Труд и управление в современном мире" и послесловие к нему / В. Хруцький // Российский экономический журнал. – 1993. - №5. – С. 67-75.
2. Drucker Peter. Management and the World's Work // The Craft of General Management, 1991.
3. Дмитренко Г. Возможно ли экономическое чудо в Украине/ Г.Дмитренко // Экономика Украины. – 1993. - №12. – С. 38-45.

В. Гринчук, В. Чернышев, Г. Рябая

Повышение эффективности функционирования предприятий на принципах современного менеджмента

В статье рассматриваются новые тенденции промышленного производства на микроуровне и в связи с ними – проблемы повышения эффективности работы предприятий. Обосновывается тезис о том, что главным инструментом этого повышения является реорганизация управления на принципах современного менеджмента.

V. Grynychuk, V. Chernyshev, G. Ryabaya

Raising of Enterprises' Functioning Efficiency Based on Modern Management Principles

The new trends of industrial production at microlevel and consequently the problems of enterprises' work efficiency increasing are considered in the article. The management reorganization based on modern principles being the main instrument of this increasing is proved.

Одержано 21.01.10

УДК 331.102.344

В.І. Гунько, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Резерви ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення

В статті описано та встановлено взаємозалежність людського розвитку и економічного зростання. Названі чинники які впливають на формування резервів ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

інтелектуальний потенціал, інноваційна діяльність, ефективність, резерви, людський розвиток, зайняті, економічне зростання

У становленні сучасних економічних відносин, які базуються на використанні знань, нових високих мікро- та нано- технологій, розвитку освіти, науки і техніки головну роль відіграє ефективне використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення. Від рівня використання інтелектуального потенціалу залежить конкурентоспроможність економіки країни в цілому. Сьогодні в Україні недостатньо ефективно використовується інтелектуальний потенціал працівників. Визначення взаємозалежності розвитку працівників, інноваційної діяльності підприємств, економічного зростання, а також пошук резервів ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення є головними завданнями сучасності.

Вивченню проблем ефективного використання інтелектуального потенціалу працівників приділяють увагу як зарубіжні так і вітчизняні вчені. Серед зарубіжних дослідників цих питань найбільш відомими є такі автори, як Г. Беккер, Б. Твісс, Т. Шульц, П. Друкер, Б. Генкін, В. Іноземцев та ін. В Україні необхідність ефективного використання інтелектуального потенціалу людини обґрунтовують у своїх працях О. Амоша, В. Геєць, О. Грішнова, Б. Данилишин, О. Кендюхов, А. Колот, Е. Лібанова, О. Підопригора, Ю. Полунев, В. Онікієнко, М. Семикіна, І. Терон, В. Черненко, А.Чухно та інші. Між тим критичний аналіз наукових джерел доводить, що наукові уявлення в цьому напрямі все формуються.

До недостатньо вивчених слід віднести низку питань, що стосуються визначення резервів ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, визначення наявності взаємозв'язку між станом ефективного використання інтелектуального потенціалу та станом людського й економічного розвитку регіону.

Метою статті є визначення резервів ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

Узагальнюючи різноманітні підходи [1, с. 174; 3, с. 72; 5, с. 109; 6, с. 70], вважаємо, що інтелектуальний потенціал зайнятого населення охоплює нематеріальні цінності, інформацію і знання (накопичені і нові), об'єкти інтелектуальної власності, а також накопичені і розвинуті інтелектуальні здібності до розробки і впровадження інновацій в різних сферах трудової діяльності і життя.

Визначено взаємозалежність розвитку працівників, інноваційної діяльності підприємств, економічного зростання. Покращення добробуту зайнятого населення перш за все сприяє виникненню потреб нового рівня та бажання працівником не лише у задоволенні себе благами на фізіологічному рівні, а й отримання відповідного рівня інформаційного забезпечення та спілкування, прагнення до визнання у колективі та

визнання результатів його роботи. Такий працівник завжди буде прагнути до самореалізації.

Нами було проведено анкетування, за допомогою якого ми розглядали працівника з позиції трьох вимірів: людина на роботі, людина вдома, людина в суспільстві. Результати анкетування показали, що, чим більші доходи отримує людина і чим кращим є добробут та умови проживання, тим сприятливіші вона має умови для саморозвитку та кар'єрного зростання.

За допомогою методу кореляції ми встановили залежність між рівнем добробуту людини, інтелектуальним розвитком працівника, інноваційною діяльністю підприємства, економічним зростанням і розміром валового регіонального продукту та валовим регіональним продуктом на душу населення.

Аналіз засвідчив прямий кореляційний взаємозв'язок між розміром регіонального валового продукту (РВП) та РВП на одну особу ($r=0,99$), середньомісячною заробітною платою ($r=1,00$), розміром прожиткового мінімуму на одну особу ($r=0,98$), та обернений зв'язок з чисельністю населення із середньодушовими загальними доходами у місяць нижчими прожиткового мінімуму ($r=-0,98$). Останній показник дозволяє зробити висновок, що із зростанням обсягів РВП на душу населення зменшується частка населення з доходами нижчими за прожитковий мінімум.

Так, прагнучи самореалізації та визнання працівник піклується про вдосконалення своїх професійних здібностей, підвищення рівня кваліфікації, отримання більш комфортних умов праці. Саме на цьому етапі сучасний керівник, який прагне до підвищення рівня економічних показників та ефективності діяльності підприємства в довготерміновому періоді, повинен відпрацювати чітку політику раціонального використання виробничого (інтелектуального) потенціалу підприємства. Сьогодні лише ті керівники, які роблять наголос на інвестиціях в працівників та здійснюють інноваційний розвиток підприємства, виробляють кількісні та якісні товари та мають конкурентоспроможні переваги. Результати анкетування працівників підприємств Черкаської області показали, що працівники з вищим рівнем доходів та кращими житловими умовами, як правило, мають вищу освіту, більший досвід роботи, прагнуть до самореалізації та саморозвитку, прагнуть до постійного професійного навчання та мають високу кваліфікацію. Проведені нами розрахунки підтвердили взаємозалежність між показниками покращення добробуту та кількістю науковців, які мають ступень кандидата або доктора наук ($r=0,99$), чисельністю аспірантів та докторантів (відповідно $r=0,98$ та $r=0,99$), чисельністю випускників ВНЗ, а отже і працівників з вищою освітою та кваліфікацією ($r=0,75$) тощо.

Наступним кроком нашого дослідження є виявлення взаємозалежності між інтелектуальним розвитком працівників, отриманням нових знань та інноваційною діяльністю підприємств. При розрахунках встановлено взаємозв'язок між інтелектуальним розвитком зайнятого населення та кількістю промислових підприємств, які впроваджували інноваційну діяльність ($r=0,75$), обсягом виконаних наукових та науково-технічних робіт ($r=0,98$), парком обчислювальної техніки ($r=0,93$), між освоєнням виробництва нових видів продукції та кількістю підприємств, які впроваджували інноваційну діяльність ($r=0,73$), зайнятими в економіці регіону з науковими ступенями та освоєнням виробництва нових видів техніки ($r=0,89$).

Отже, чим більш розвинутий інтелектуальний потенціал підприємства, тим результативнішою є інноваційна діяльність підприємства. В свою чергу впровадження інновацій на підприємстві сприяє кількісному та якісному зростанню, виробництву нової, сучасної, якісної продукції, підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Екстенсивне та інтенсивне зростання економіки підприємства сприяє підвищенню віддачі від ресурсів, збільшенню обсягів виробництва, а отже і зростанню валового регіонального продукту в цілому та на душу населення.

Головними проблемами ефективного використання інтелектуального потенціалу є недостатнє фінансування науки та освіти, низький рівень інноваційної діяльності підприємств та впровадження у виробництво нових видів продукції та техніки, низька частка висококваліфікованих робітників у складі зайнятого населення, низький рівень оплати праці та прожиткового мінімуму.



Рисунок 1 – Резерви ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення

Одним із шляхів вирішення даних проблем є пошук чинників та резервів підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення (рис. 1).

Аналіз на прикладі Черкаської області показав, що кількість працівників та спеціалістів, які виконують науково-дослідні роботи, за останнє десятиріччя в регіоні зменшилося на 65% (з 6531 осіб у 1995 р. до 2293 осіб у 2006 р.) [4, с. 30]. Сьогодні їх частка становить 0,2% всього населення, що проживає на території області. На низькому рівні за останнє десятиріччя на рівні 5-10% залишається частка підприємств, що займаються інноваційною діяльністю та впроваджують інноваційну діяльність у виробництво.

Чинники, які впливають на ефективність використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення поділимо на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх чинників відносять ті, які не перебувають під контролем підприємства і дію яких передбачити складно. Вони охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення; урядові

рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини [2, с. 151].

Внутрішні чинники – це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства:

- стійкі (які важко змінити) – структурний інтелектуальний потенціал - підприємство і обладнання, технологія, матеріали та енергія, якість виробу;

- нестійкі (які легко змінити) – інформація, знання і кваліфікація працівника, управлінський талант, стилі і методи управління, методи праці, динамічність і гнучкість структури підприємства тощо.

Резерви підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення – це невикористані можливості економії затрат інтелектуального потенціалу в процесі виробництва (людського, структурного та потреб суспільства), які виникають унаслідок дії зовнішніх та внутрішніх чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо).

Пошук резервів ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення є не лише завданням, яке вирішується на окремому підприємстві, а має стати одним із завдань державної політики. Уряд держави в тісній взаємодії зі суб'єктами господарювання повинні створити сприятливе політичне, законодавче, соціально-економічне середовище. Така політика повинна ґрунтуватися на таких засадах:

- підтримка з боку держави у вигляді пільгового оподаткування виробників, які створюють, впроваджують та використовують нові технології, нові зразки продукції, залучають молодих спеціалістів та сприяють їх професійній кваліфікації;

- антикорупційні заходи, прозорість економічних відносин, подолання невизначеності, адміністративних бар'єрів та розширення доступу до фінансування;

- створення відповідних економічних умов для адаптації економічно активного населення до вимог економіки знань;

- впровадження на фінансовому ринку гнучких, сприятливих та реальних відсоткових ставок, що розширить фінансові можливості підприємств та збільшить інвестування в економіку. Наприклад, у високо розвинутих країнах рівень відсоткових ставок у декілька країн менший ніж в Україні;

- забезпечення високих стандартів навчання доступного для працівників протягом усього періоду їх виробничої діяльності, поліпшення якості освіти шляхом створення систем управління якістю освітніх послуг відповідно до національних та міжнародних стандартів, активізація співпраці у сфері науки і освіти, участь наукових кадрів у міжнародному співробітництві, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників, отримання другої освіти окремими категоріями населення;

- підтримувати на державному та регіональному рівнях винахідництво, творчість, уведення статусу інноватор, що передбачало б проведення доплат до основної заробітної плати авторам оригінальних ідей і проектів;

- здійснити заходи, спрямовані на збереження інтелектуального потенціалу науково-дослідних, освітніх, медичних, держаних установ, підприємств та організацій на основі активізації інвестицій та реформування оплати праці і доходів висококваліфікованим працівникам;

- перегляд та вдосконалення державної політики фінансування потреб науки та освіти, захисту інтелектуальної власності;

- формування у кожного громадянина потреби постійно підвищувати свій освітній рівень тощо.

Перспективи подальших наукових досліджень мають бути пов'язані з обґрунтуванням концепції вдосконалення механізмів формування та використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

Список літератури

1. Амоша О. Проблеми та шляхи забезпечення соціальної орієнтації економіки України / О. Амоша, О. Новікова // Журнал європейської економіки. – 2005. – червень. – Т. 4 (№22). – С. 173-184.
2. Качан Є. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Кендюхов О. Інституціональне середовище інтелектуального капіталу: вплив сучасних маркетингових тенденцій // Научные труды ДонНТУ. – Серия: экономическая. – Вып. 69. – 2004. – С. 72-77.
4. Наукова та інноваційна діяльність в Черкаській області. Статистичний збірник / [Відповідальна за випуск О. А. Дегтяр]; За ред. М. Г. Литвина. – Черкаси: Головне управління статистики у Черкаській області, 2006. – 162 с.
5. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І. В.; за ред. В.В. Онікієнка. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
6. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. Збірник наукових праць. – Маріуполь: ПДТУ, 2008. – С. 70-73.

В. Гунько

Резервы эффективного использования интеллектуального потенциала занятого населения

В статье описана и установлена взаимозависимость человеческого развития и экономического роста. Названные факторы, которые влияют на формирование резервов эффективного использования интеллектуального потенциала занятого населения.

V. Gunko

Reserves of the effective use of intellectual potential of employees

In the article described and set connection of human development and economy growing. Adopted factors which influence on forming of backlogs of the effective use of intellectual potential of employees.

Одержано 16.04.10

УДК 331.102.312

О.О. Наумова, асп.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Аналіз зовнішніх чинників інноваційної діяльності персоналу вітчизняних підприємств

В статті досліджено зовнішні чинники інноваційної діяльності персоналу вітчизняних підприємств. Проаналізовано такі групи чинників, як організаційно-управлінські, фінансово-економічні та кадрові. **інноваційна діяльність персоналу, стимулювання інноваційної діяльності, інтелектуальна власність, кадрове забезпечення**

Історична межа між ХХІ і минулим століттям позначилась формуванням нового етапу розвитку суспільства – переходу від індустріальної економіки до економіки знань, глобалізації суспільного розвитку, стрімкого зростання ролі людського капіталу у створенні національного доходу. Збереження та якісний розвиток науково-технічного та кадрового потенціалів в цьому контексті відіграють ключову роль для України на шляху до становлення інноваційної моделі економічного зростання. Важливим є розуміння причин системних проблем у вітчизняній економіці, які зосереджені довкола формування постіндустріальних економіко-правових відносин, якісно нової системи мотивації людей до праці.

Значний внесок у розробку проблем забезпечення розвитку інноваційної діяльності зробили такі зарубіжні вчені як П. Друкер, І. Нонака, Р. Саймонс, В. Іноземцев та інші. Серед вітчизняних науковців, які досліджують інноваційний менеджмент, можна виділити І. Галицю, В. Семикіну, Л. Федулову, А. Чухна та інших. Разом з тим, досі не достатньо дослідженими залишаються багато складових аспектів управління інноваційною діяльністю персоналу підприємства.

Виходячи з вищезазначеного, метою даної статті є: аналіз зовнішніх чинників інноваційної діяльності персоналу на вітчизняних підприємствах.

Для системного аналізу зовнішніх чинників, ми розмежуємо їх на такі групи:

– фінансово-економічні – податкове стимулювання інноваційної діяльності, структура джерел фінансування технологічних інновацій, темпи оновлення основних засобів, рівень матеріального заохочення інноваторів;

– кадрові – рівень підготовки кваліфікованих кадрів, чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-дослідні роботи;

– організаційно-управлінські чинники – методи управління інноваційною діяльністю, стан захисту інтелектуальної власності, інформаційне забезпечення інноваційної діяльності.

Державне стимулювання інноваційної діяльності підприємств спрямоване на створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку та використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження новітніх екологічно чистих, безпечних і ресурсозберігаючих технологій, виробництва та реалізації нових видів конкурентоспроможної продукції, високоякісних послуг [3]. Разом з тим, декларативна політика держави в сфері інноваційного розвитку, яка полягає в неналежних обсягах фінансування науки та освіти, низькому рівні науково-дослідних розробок, стрімкому погіршенні матеріально-технічного забезпечення виробництва, зменшенні частки висококваліфікованих наукових

кадрів, спричинила подальше відставання промислових підприємств у напрямі техніко-технологічного оновлення виробництва, скорочення частки розробки та виробництва нових видів конкурентоспроможної продукції.

Нині в Україні існують досить високі ризики (політичний, економічний, законодавчий) у високотехнологічному секторі промисловості. На рівні держави відсутня належна правова регламентація страхування інвестиційних кредитів. Система оподаткування в сфері інноваційної діяльності промислових підприємств не забезпечує привабливість податкових пільг для капіталу в тому числі іноземного, який спрямовується у наукомісткі галузі економіки України. Це негативно позначилося на темпах фінансування технологічних інновацій інвесторами. Так у 2000 р. обсяг фінансування технологічних інновацій іноземними інвесторами складає 7,57% до загальної суми витрат, а у 2008 р. – лише 0,96% [16].

Натомість, іноземні інвестори активно фінансують галузі посередницького спрямування – торгівля, сектор фінансових послуг та операцій з нерухомістю, у яких рівень прибутковості в середньому перевищує 200%. Ці галузі зосереджують близько 36,5% усіх прямих іноземних інвестицій. Отже, залучений іноземний капітал в Україні не сприяє структурним зрушенням в економіці.

Серед джерел фінансування технологічних інновацій на промислових підприємствах України протягом 2000-2008 рр. переважали власні кошти, які склали 60-87% від загальної суми витрат підприємств на ці цілі. Найменшу частку в джерелах фінансування технологічних інновацій займало фінансування за рахунок коштів іноземних інвесторів.

Таблиця 1 - Обсяги та структура джерел фінансування технологічних інновацій на вітчизняних підприємствах протягом 2000-2008 рр.

Рік	Загальна сума витрат, млн. грн.	У тому числі за рахунок коштів							
		власних		державного бюджету		іноземних інвесторів		інші джерела	
		млн. грн.	% до загальної суми витрат	млн. грн.	% до загальної суми витрат	млн. грн.	% до загальної суми витрат	млн. грн.	% до загальної суми витрат
2000	1757,1	1399,3	79,64	7,7	0,44	133,1	7,57	217	12,35
2001	1971,4	1654	83,90	55,8	2,83	58,5	2,97	203,1	10,30
2002	3013,8	2141,8	71,07	45,5	1,51	264,1	8,76	562,4	18,66
2003	3059,8	2148,4	70,21	93	3,04	130	4,25	688,4	22,50
2004	4534,6	3501,5	77,22	63,4	1,40	112,4	2,48	857,3	18,91
2005	5751,6	5045,4	87,72	28,1	0,49	157,9	2,75	520,2	9,04
2006	6160	5211,4	84,60	114,4	1,86	176,2	2,86	658	10,68
2007	10850,9	7999,6	73,72	144,8	1,33	321,8	2,97	2384,7	21,98
2008	11994,2	7264	60,56	336,9	2,81	115,4	0,96	4277,9	35,67

Складено за даними: [16].

У 2007 р. понад 90% підприємств здійснювали інновації за рахунок власних коштів. Отримали кредити 145 підприємств на суму 2,0 млрд. грн., кошти іноземних інвесторів отримали 23 підприємства в обсязі 0,3 млрд. грн. З 1472 підприємств, які займалися інноваційною діяльністю в 2007 р. лише 44 отримали підтримку державного бюджету та 13 – місцевих бюджетів, сукупний обсяг яких склав 152,1 млн. грн. або 1,4% [8].

Однією зі складових елементів державного стимулювання інноваційної діяльності підприємств є фіскальне стимулювання. Так, відповідно до закону України “Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків” [4] технологічні парки, їх учасники, дочірні і спільні підприємства при

виконанні інвестиційних та інноваційних проектів не відраховують до бюджету суми податку на додану вартість та на прибуток підприємств, нараховані відповідно до законів України “Про податок на додану вартість” та “Про оподаткування прибутку підприємств”. Натомість, ці кошти інноваційні підприємства зараховують на спеціальні рахунки і використовують виключно на наукову й науково-технічну діяльність, розвиток власних науково-технологічних та дослідно-експериментальних баз. Цим законом передбачено, що технологічні парки, їх учасники та спільні підприємства при реалізації проектів технологічних парків можуть застосовувати прискорену амортизацію задіяних у проекті технологічного парку основних фондів, а також щорічну 20% норму прискореної амортизації основних фондів груп 3 та 4. При цьому амортизація задіяних у проекті технологічного парку основних фондів групи 3 проводиться до досягнення балансовою вартістю групи нульового значення [4].

Відзначимо, що сучасні темпи оновлення основних засобів у промисловості на рівні 4–5 % за рік при ступені зношеності близько 60 % не здатні забезпечити їх швидку модернізацію. В 2007 р. 83,0 % усіх інвестицій у переробну промисловість надійшли у низько– та середньо-низькотехнологічні галузі, у високотехнологічні – 2,6% (у 2005 р. – 3,2). Разом з тим, на придбання технологій, машин, обладнання й інструментів, які пов’язані з технологічною модернізацією виробництва підприємств в 2007 р. було спрямовано лише 47,7 % усіх капітальних коштів [14, с. 339].

У 2007 р. порівняно з попереднім роком відбулося підвищення частки машинобудівної галузі у структурі промислового виробництва до 15,6% (на 0,8%). Але досягнення високих темпів зростання галузі пов’язане переважно з суттєвим зростанням виробництва транспортних засобів та устаткування внаслідок динамічного розширення попиту з боку як вітчизняних підприємств, які активізували інвестиційну діяльність та збільшили витрати на оновлення основних фондів, так і населення (в споживчому сегменті машинобудування) [10].

Динаміка промислового зростання протягом 2000-2008 рр. знаходилась на високому рівні – в середньому приблизно 9,9%. Разом з тим, ці результати були досягнуті підприємствами в цілому не за допомогою оновлення підприємствами технологій та впровадження інновацій.

Обмежуючим чинником інноваційної діяльності персоналу є низький рівень ефективності використовуваних технологій, що становить близько 30 % від рівня ефективності передових світових технологій [14, с. 337]. Зауважимо, що процес оновлення технологічної бази промислових підприємств не має стійкої зростаючої динаміки. Хоча в 2007 р. було впроваджено 1419 нових технологічних процесів, що на 23,9 % більше, ніж у попередньому році, проте значно нижче рівня 2003–2004 рр. – 1727 та 1808 нових технологічних процесів відповідно. Така ситуація характерна і для впроваджених підприємствами інноваційних видів продукції. В 2007 р. кількість впроваджених інноваційних видів продукції промисловими підприємствами збільшилась у порівнянні з 2006 р. майже на 5% (до 2526) найменувань, в той час як у 2004 р. цей показник становив 3978 найменувань [16]. Отже, результативність інноваційної діяльності в 2007 р. за низкою напрямів виявилася нижчою у порівнянні з минулими роками.

Керуючись метою отримання прибутку (доходів) у короткостроковій перспективі, власники підприємств більш зацікавлені використовувати дешеву робочу силу, навіть за умови експлуатації енерговитратного устаткування, аніж впроваджувати у виробничий процес дорогі нововведення. Поєднання трьох факторів – високої ризиковості розробки та реалізації інноваційних ідей, сприятливих умов для використання дешевої робочої сили, застарілих виробничих технологій і техніки, створюють умови для відхилення на вітчизняних підприємствах 80-90% всіх

запропонованих персоналом інноваційних ідей. Тоді як, наприклад, у Польщі частка прийнятих до виробництва інноваційних ідей у їхній загальній структурі становить 30 %, Швеції – 45 %, США – 52 %, Японії – 63 % [6, с.1].

В Україні в нинішніх економічних умовах статистичні дані свідчать про незадовільний стан оплати праці в промисловості, що є результатом дії моделі соціально-економічного розвитку, орієнтованої на дешеві технології, техніку, сировину та робочу силу. Так, у 2008 р. середньомісячна заробітна плата у промисловості становила - 2017 грн. (у 2006 р. – 1212 грн.), у будівництві – 1832 грн. (у 2006 р. – 1140 грн.), у сфері фінансової діяльності – 3747 грн. (у 2006 р. – 2050 грн.), у сфері державного управління – 2581 грн. (у 2006 р. – 1578 грн.) [16].

Працівники найбільш наукомістких галузей промисловості, наприклад машинобудування, виробництва електричного устаткування, енергозберігаючого обладнання, які мають створювати і забезпечувати усі інші сфери економіки новітніми технологіями і технікою, наразі отримують заробітну плату нижчу, аніж користувачі цих нововведень. Натомість найвищі заробітки концентруються в паливно-енергетичному комплексі, металургії, вугільній промисловості, сфері фінансів, кредитування й страхування, роздрібній торгівлі, сфері операцій з нерухомістю, заробітна плата в яких перевищила середній рівень по країні в 2,5 разу в 2007 році.[11, с. 108].

Отже, заробітна плата для інноваторів не виконує в достатній мірі відтворювальну і стимулюючу функції. Підкреслимо, що для підвищення продуктивності інноваційної діяльності працівників необхідно є нематеріальна мотивація за умови достатнього рівня матеріального забезпечення.

Невисокі обсяги авторських винагород працівників-інноваторів негативно позначаються на матеріальній зацікавленості у активізації раціоналізаторської і винахідницької діяльності. Адже, мінімальні ставки винагороди, % доходу, одержаного від реалізації продукції становлять за:

- продукцію масового виробництва – 0,5%;
- продукцію індивідуального виробництва (спеціального призначення для обмеженого кола споживачів) – 1%;
- продукцію з унікальними ознаками та властивостями – 3% [5].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №520 від 04.06.2008 р. [5], авторів технології або її складових, що створені в результаті виконання ним творчої (інтелектуальної) роботи, який є власником майнових прав на неї, та особам, які здійснюють трансфер технології і є власниками майнових прав на неї, виплачується по 50% мінімальної ставки винагороди. Проте, у договорі про трансфер технології сторони можуть встановити інший розмір винагороди з визначенням порядку її розподілу.

Відзначимо, що на сьогодні закони України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі», «Про охорону прав на промислові зразки» [1, 2] не забезпечують надійного захисту прав працівників-інноваторів, процедури та розміри винагороди за створення та використання винаходу та інших результатів інноваційної діяльності працівника. Зокрема, ці закони містять положення, згідно яких лише за наявності оформленого винаходу працівника, роботодавець зобов'язаний укласти з ним договір про розмір та умови виплати йому винагороди у відповідності з рівнем економічної цінності винаходу. Ці норми носять демотивуючий характер, оскільки працівник-інноватор наперед не знає про розмір та умови отримання винагороди, які в майбутньому можуть бути юридично оформлені договором.

У промисловості нині спостерігається низький рівень показників підготовки та перепідготовки кадрів. Так, у 1999 р. підготовку та підвищення кваліфікації пройшло 7,9%, то у 2007 р. цей показник збільшився лише на 4,2%. Лише близько 6% штатних

працівників навчаються за рік новим професіям, 13,5% підвищують кваліфікацію. Кожен працівник промислового підприємства має змогу підвищувати рівень своєї кваліфікації один раз на 14 років, враховуючи те, що сьогодні знання застарівають за 3 роки, збереження такої тенденції призведе до повного старіння знань [13].

Не менш тривожним негативним чинником кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Україні є невідповідність масштабів і якості підготовки кваліфікованих кадрів вищими навчальними закладами рівню економічного розвитку України, що в першу чергу викликано недосконалістю освітньої сфери та пострадянською ментальністю. В рейтингу конкурентоспроможності країн за оцінкою якості освітньої системи Україна майже вдвічі відстає від лідера рейтингу – Фінляндії. За показником рівня сприйнятливості до інновацій науковців та інженерів Україна отримала 4,6 бали порівняно з 6,1 – у Сінгапурі, 6,0 – у Фінляндії та 5,8 – у США. У рейтингу конкурентоспроможності Україна отримала майже вдвічі меншу від країн-лідерів (Сінгапуру, Фінляндії, США, Німеччини) бальну оцінку за розвиненість систем навчання персоналу. Держава та підприємства не здійснюють необхідного належного імперативного впливу на освітні заклади, послаблюють для них стимули для інвестування в якість освіти, що негативно позначається на універсальності підготовки та відповідності рівня кваліфікації молодих спеціалістів сучасним потребам обслуговування технологічних процесів на підприємствах. Зокрема, підвищення рівня конкурентоспроможності України обумовлює необхідність удосконалення системи підготовки інженерно-технічних спеціалістів з урахуванням сучасних потреб інформаційних технологій. В той же час, у чисельності випускників ВНЗ відбулося істотне зменшення частки спеціалістів, підготовлених за інженерними спеціальностями, – з 31,8% у 1990 р. до 22,7% у 2006 р. [7, с.146; 16].

Керівники промислових підприємств, акцентуючи увагу на тому, що теоретико-практична підготовка фахівців вищими навчальними закладами 3-4 рівнів акредитації лише частково відповідає вимогам кваліфікаційно-професійного рівня працівника сучасного інноваційного промислового підприємства, не схильні фінансувати заходи з навчання, організації практики та стажування студентів, брати участь у обговоренні та вдосконаленні навчальних програм. Питома вага у надходженні позабюджетних коштів вищих навчальних закладів від промислових підприємств в Україні не перевищує 1-2%, основна частка витрат фінансується за рахунок коштів державного бюджету та коштів фізичних осіб (у західних країнах підприємства фінансують 20-60% витрат на підготовку кадрів у вищих навчальних закладах) [13; 16].

Розмір державних стипендій для талановитої молоді залишається на невисокому рівні (від 800 до 2000 грн.) навіть у порівнянні з теж невисоким показником середньомісячного розміру заробітної плати працівників у переробній промисловості, що відповідно негативно позначається на їх стимулюючій функції.

Спостерігається негативна динаміка і стосовно чисельності фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи. За період 1991-2005 рр. відбулося катастрофічне скорочення цих кадрів - у 2,8 рази, в тому числі докторів наук в галузевому секторі науки у 1,95 рази, а кандидатів наук в галузевому і заводському секторах економіки – у 3 і 1,8 разів відповідно. Але динаміка загальної чисельності докторів наук має тенденцію до зростання (за період 1991 – I півріччя 2008 р. у 1,3 рази), що відбувається головним чином за рахунок збільшення даної категорії працівників у академічному і вузівському секторах науки [8, с.40; 9].

Стримує інноваційну діяльність персоналу і нинішній стан захисту інтелектуальної власності в Україні. Хоча кількість придбаних технологій за період 2005-2007 рр. зросла у 4,8 рази, але ці результати були досягнуті переважно за рахунок

придбаного устаткування, а не завдяки купівлі ліцензій на використання винаходів, промислових зразків, укладанню угод на придбання технологій. З метою здійснення нововведень у 2007 р. 268 інноваційних підприємств придбали 1438 нових технологій, з яких лише 297 – за межами України. Із загальної кількості технологій 555 було придбано з цілеспрямованим прийомом на роботу кваліфікованих фахівців, 528 – з устаткуванням, 138 – як результат досліджень і розробок, 96 – за договорами на придбання прав на патенти, за ліцензіями на використання винаходів, промислових зразків, корисних моделей, 40 – за угодами на придбання технологій та ноу-хау [8, с. 193]. Аналіз структури ліцензійних договорів свідчить, що більше 60% договорів припадають на виключні майнові права, 30% – ліцензії з використання об'єктів промислової власності і лише 10% – відкриті ліцензії [11, с. 381].

З 1996 р. по 2008 р. обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт в Україні зріс у 7,68 разів, але, якщо провести порівняння з використанням показника питомої ваги обсягу виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП, то за цей період даний показник погіршився у 1,51 рази.

Статистичні дані свідчать про скорочення, яке торкнулося і кількості впроваджених у виробництво раціоналізаторських пропозицій: у 2007 р. їх використано на 5,2% менше, ніж у 2006 р., у 2005 р. – на 4,8% менше, ніж у 2004 р. Такі показники спричиненні низьким рівнем матеріального заохочення працівників, невисокими обсягами фінансування НДДКР на промислових підприємствах, недосконалою системою реєстрації раціоналізаторських пропозицій, низькими темпами оновлення матеріально-технічної бази підприємств. Раціоналізаторство здебільшого підтримується на великих підприємствах, які мають достатні фінансові, матеріально-технічні ресурси для інноваційної діяльності та патентні відділи. Разом з тим, кількість великих інноваційних підприємств за період 2000-2006 рр. зменшилась у 1,7 рази, а кількість малих інноваційних підприємств, навпаки, зросла у 7,5 рази [16].

Проведений нами аналіз інноваційної діяльності промислових підприємств засвідчив про панування на більшості великих підприємствах жорстких адміністративних методів в управлінні науковими та науково-дослідними роботами, відсутністю розвиненої інноваційної інфраструктури на підприємствах.

Україна обіймає слабкі позиції в світовій торгівлі наукомісткою продукцією – лише 0,1%. В Україні в середньому закуповується не більше ніж 50 іноземних ліцензій на рік, а щорічна сума вартості продукції, виробленої за придбаними ліцензіями не перевищує обсягу 25 млн. дол. США. Близько третини українських ліцензій передаються російським підприємствам. Розвинені країни, на жаль, купують не більше 10 вітчизняних ліцензій на рік. Непокоїть і той факт, що лише шість з тисячі зареєстрованих в Україні патентів доходять до стадії виробництва [11, с. 377].

Негативно впливають на інноваційну діяльність персоналу обмежені інформаційні можливості підприємств. Зокрема, особливо відчутною для працівників-інноваторів є відсутність або закритий доступ до інформації про нові технології та техніку, а також інформації про ринки збуту.

Гострою є проблема забезпечення патентною інформацією. З 1992 року в регіонах України припинено отримання сучасної патентної інформації, зокрема видання «Винаходи країн світу», яке було основним джерелом інформації для працівників-інноваторів. Подібне призводить до складності здійснення на необхідному рівні патентних досліджень, проведення пошуку на патентну чистоту, а також вкрай ускладнює експорт наукоємної продукції [15, с. 45].

Аналіз зовнішніх чинників інноваційної діяльності персоналу вітчизняних підприємств дозволив дійти висновку про їх негативну тенденцію впливу, яка характеризується:

- невідповідністю між нагромадженим та збереженим науково-технічним потенціалом і продуктивністю вітчизняних промислових підприємств і науково-дослідних установ;

- неефективним управлінням в сфері фінансування науки та освіти;
- нестимулюючою фіскальною політикою в сфері інноваційної діяльності;
- несприятливим законодавчим регулюванням діяльності працівників-інноваторів.

Для розвитку та ефективності інноваційної діяльності персоналу необхідне поєднання цілеспрямованих зусиль держави, вищої школи, науково-технічного співтовариства країни, капіталу приватних інвесторів, керівників підприємств з використанням всіх організаційно-управлінських, фінансово-економічних та кадрових важелів впливу.

Список літератури

1. Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15.12.1993 № 3687-ХІІ.
2. Закони України «Про охорону прав на промислові зразки» від 15.12.1993 № 3688-ХІІ.
3. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.02 р. N 40-IV.
4. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.07.1999 р. N 991-ХІV.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження мінімальних ставок винагороди авторам технологій і особам, які здійснюють їх трансфер» від 04.06.2008р. №520.
6. Зянько В.В. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України. – http://www.niss.gov.ua/Table/Jalilo_m/030.htm.
7. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальної досліджень НАН України, 2008. – 316 с.
8. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. зб. / Державний комітет статистики України — К.: ДП "Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України", 2008. – 362 с.
9. Науково-технічна діяльність. – http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/ni/ntd/ntd_u/ntd2008_u.htm.
10. Покришка Д. Основні чинники та ризики розвитку промисловості на сучасному етапі // <http://www.niss.gov.ua/Monitor/juni08/12.htm>
11. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку / [Кіндзерський Ю.В., Якубовський М.М., Галиця І.О. та ін.]; за ред. к.е.н. Ю.В. Кіндзерського; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2009. – 928 с.
12. Праця в Україні у 2008 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 2009.
13. Семікіна М.В. Удосконалення підготовки професійних кадрів промисловості на засадах соціального партнерства // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору України: Доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28-29 листопада 2007 р.: У 2 томах. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т.2. – С.76–88.
14. Україна в 2008 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: Монографія / За заг. ред. Ю.Г. Рубана. – К.: НІСД, 2008. – 744 с.
15. Шидловский А. К. Опыт и проблемы изобретательства и поддержки творческой деятельности в науке // Наука та інновації, 2007. – Т 3, № 4. – С. 43–52.
16. <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

О. Наумова

Анализ внешних факторов инновационной деятельности персонала отечественных предприятий

В статье исследованы внешние факторы инновационной деятельности персонала отечественных предприятий. Проанализированы такие группы факторов, как организационно-управленческие, финансово-экономические и кадровые.

О. Naumova

Analysis of external factors of staff innovative activity of domestic enterprises

In the article the external factors of staff innovative activity of domestic enterprises are researched. Such groups of factors as the organizing and managerial, financial and economic, human resources are analyzed.

Одержано 20.04.10

УДК 330.341.

Н.Ю. Волосковець, асп.

Херсонський державний університет

Корпоративна соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки

В статті визначено соціально-економічну сутність корпоративної соціальної відповідальності, наведено ознаки інноваційно-економічного розвитку держави, запропоновано шляхи виведення української економіки на шлях створення реальних умов для її стійкого розвитку та успішної діяльності великих корпоративних структур як провідників промислової, інноваційної, науково-технологічної та соціально відповідальної політики.

корпоративна соціальна відповідальність підприємництва, соціальна відповідальність підприємства, інноваційний розвиток економіки, конкурентний ринок, сучасна економіка

Постановка проблеми у загальному вигляді. Інтереси України на національному та державному рівні вимагають вирішення стратегічних проблем розвитку нашої країни через різноманітні задачі та питання, які пов'язані з жорсткою конкурентною боротьбою, котра вже сьогодні відбувається на внутрішньому та зовнішньому ринках між вітчизняними та іноземними виробниками товарів і послуг, які стали помітними в конкуренції великих та малих підприємств, компаній, організацій в економічних, технічних, соціальних сферах, які виборюють своє місце в сучасній інноваційній економіці шляхом сталого розвитку та соціально відповідального підприємництва.

На сьогоднішній день сталий економічний розвиток визначається не фактором наявності сировини або ринків збуту, а можливістю для підприємств долучитися до ринку висококваліфікованих трудових ресурсів, наукових винаходів та новітніх технологій, який неможливий без становлення інноваційної моделі розвитку та принципів корпоративної соціальної відповідальності, які працюють в такому кругообігу «освіта-наукові дослідження та розробки-виробництво товарів та послуг-етика бізнесу-сучасний ринок» [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішення питань та проблем з інноваційного розвитку та соціально відповідального підприємництва розглядаються в працях багатьма зарубіжними і вітчизняними дослідниками та науковцями, наприклад такими як Брун М., Девіс К., Карнегі Е., Котлер Ф., Фрідмен М., Гордина В., Ілляшенко С., Стародубська М. [1, 8].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Недостатньо дослідженим в українському науковому середовищі все ж таки залишається питання поєднання двох радикально важливих складових: інноваційного розвитку економіки та корпоративної соціальної відповідальності підприємництва, в умовах глибокого, докорінного реформування економіки, мета якого не лише прибутковість бізнесу та економічне зростання підприємств, а в першу чергу, набуття ним соціальної відповідальності перед суспільством, що становить основу стабільного економічного розвитку держави.

Метою статті є визначення впливу корпоративної соціальної відповідальності підприємств на інноваційний розвиток сучасної економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Покращення справ в економіці, підвищення рівня життя населення неможливі без активної господарської діяльності, без розвитку світогляду та системи цінностей, які спонукали б людину виявляти ініціативу, відповідальність та самостійність. Важливе місце в системі базових цінностей інноваційного ринкового світогляду належить саме соціально відповідальному підприємництву. Адже, саме усвідомлення своєї місії підприємця в ринковій трансформації економіки, дозволяє посилити потенціал підприємницького сектора, довести його суспільну значущість.

Самостійність господарювання, ініціативний, творчий, морально-відповідальний підхід до справи викликає необхідність вирішення цілої низки проблем. Вони пов'язані з інноваційним пошуком ринкових можливостей, дослідженнями з маркетингу, управління фінансами, використання ресурсів, залучення інвестицій та ведення соціально-відповідального бізнесу.

Орієнтація України на інноваційний розвиток економіки, без якого є неможливою успішна інтеграція України у світову економічну систему, ставить перед вітчизняними компаніями нові завдання, важливість яких пов'язана саме із соціальною відповідальністю, тобто, на державному рівні – відповідальність перед суспільством і, окремо перед кожним громадянином, та на підприємницькому рівні – відповідальність перед, самою державою, своїм колективом та споживчим сектором економіки.

Підприємницька діяльність виступає елементом загальнокультурного й економічного розвитку країни. Цей вид діяльності має вирішувати конкретні соціальні проблеми на підґрунті морально-етичних уявлень про цінність підприємництва. Інакше кажучи, підприємець несе соціальну відповідальність за розпочату справу та її розвиток не тільки перед собою, а й перед людьми, з якими він веде свій бізнес, та перед суспільством у цілому.

Аналізуючи історичний розвиток соціальної відповідальності підприємств, слід зазначити факт впливу міжнародних організацій на процес формування її основних засад: Організації Об'єднаних Націй (ООН) та її агенції [11], Європейського Співтовариства з його складовими частинами [10], Міжнародної Організації Праці [12], провідних світових бізнес структур та громадських організацій.

Виділяючи ООН як одну з головних організацій у процесі формування практичних засад соціальної відповідальності, треба наголосити на Глобальному Договорі, який є добровільною міжнародною ініціативою, що об'єднала компанії з агенціями ООН, робочою силою та громадськістю для підтримки універсальних соціальних принципів. На сьогодні, в Глобальному Договорі задіяні сотні компаній з усіх регіонів світу, які працюють над розширенням десяти універсальних принципів, які в свою чергу розмежовуються у сферах захисту прав людини, навколишнього середовища, охорони праці та антикорупційних заходів [6].

З погляду відомого економіста М. Фрідмена, соціальна відповідальність підприємства полягає у зростанні і максимізації прибутку [8].

За іншим визначенням, соціальна відповідальність підприємства – це спосіб управління бізнес-процесами з метою забезпечення позитивного впливу на суспільство [1].

Згідно з підходом Світової Ради Компаній зі Сталого Розвитку, соціальна відповідальність підприємства – це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та оточуючого суспільства.

Організація «Бізнес за соціальну відповідальність» визначає корпоративну соціальну відповідальність як «таке ведення бізнесу, що задовольняє чи перевищує

етичні, юридичні, комерційні та публічні очікування, які суспільство пов'язує з бізнесом». Це визначення дещо ширше, оскільки охоплює прийняття ділових рішень, які б відображали «етичні цінності, юридичні вимоги, а також повагу до людей, громад та довкілля» [4].

Тож можна сказати, що корпоративна соціальна відповідальність – це вільний вибір на користь зобов'язання підвищувати добробут громади через відповідні підходи до ведення бізнесу, а також надання корпоративних ресурсів.

Але разом з цим, соціально-економічні фактори є не менш важливими для інноваційного розвитку. Так, за даними дослідження українського бізнесу ООН, в середньому 49,1% підприємств взагалі не відслідковують соціальні наслідки інноваційного розвитку, іноді це роблять 29,4% підприємств і лише 5,3% використовують для оцінки чіткі показники [7]. Як свідчить зарубіжний досвід, питанням корпоративної соціальної відповідальності підприємства приділяється значна увага у Франції, де діє закон, згідно з яким кожна публічна компанія, що займається підприємницькою діяльністю, зобов'язана раз на рік звітуватися по проведених соціальних програмах та соціальних перспективах інноваційної діяльності. Що ж до України, то наша держава поки що стоїть на порозі впровадження корпоративної соціальної відповідальності в сучасну економіку, при цьому ефективність інноваційного розвитку набуває все більшої актуальності на конкурентному ринку.

Донедавна витрати, пов'язані з корпоративною соціальною відповідальністю, могли собі дозволити лише великі, транснаціональні компанії, але у зв'язку з підвищенням вимог до підприємства – до непрямой відповідальності за своїх постачальників та використовуваними ними ресурси, як з боку законодавства, так і з позицій стандартизації та сертифікації, малі підприємства також змушені інтегрувати в свою систему менеджменту принципи КСВ, аби втриматися на конкурентному ринку.

Також присутній фактор, котрий змушує малі та середні підприємства впроваджувати принципи корпоративної соціальної відповідальності, тому, що ці підприємства значно менш мобільні порівняно з транснаціональними компаніями (ТНК). Їхній підхід до інвестування та експлуатації обладнання відповідальніший, і в більшій мірі враховує особливості місцевого споживача. Деякі малі, сімейні, індивідуальні підприємства є носіями релігійних чи філантропічних цінностей їх керівників, то саме в таких підприємствах більше зв'язків з місцевим, громадським, відповідальним та культурним середовищем, саме вони в порівнянні з великими ТНК враховують місцеві ризики.

На сьогодні, головна проблема, яка заважає ефективному становленню умов для інноваційного розвитку, полягає у слабкості політики нашої держави щодо підтримки відтворення промислового капіталу. Сектор малих та середніх підприємств не в змозі на сьогоднішній день вийти на позиції, порівняні з ТНК високо розвинутих країн, і не слугує базою для створення ефективних господарських структур. Проблема ефективного соціального підприємництва не може бути розв'язана лише в площині надання державою значних свобод приватному капіталу.

Для забезпечення швидкого зростання соціально-орієнтованого корпоративного сектора, держава повинна дотримуватись досить складної стратегії, вибираючи кожного разу політику, адекватну тій чи іншій стадії модернізації, і своєчасно змінюючи її при переході від однієї стадії до іншої. Тут можна згадати, що теорія стадій зростання – одна з перших концепцій теорії економічного зростання, була запропонована У.Ростом у 1960 році [9]. Згідно з цією теорією, стадії характеризуються певним рівнем технологічного розвитку, перехід від однієї до другої стадії, – це

природній, спонтанний процес, який спирається на мобілізацію заощаджень та вдосконалення новітніх технологій та «ноу-хау».

Для тих підприємств, які планують упроваджувати політику у сфері КСВ, існує ряд загальноновизнаних стратегій, які умовно, ми можемо поділити на три групи:

- окремі проекти, пов'язані із КСВ;
- програми КСВ, що поєднують декілька проектів та ініціатив;
- упровадження стратегії КСВ у всі основні, як внутрішні так і зовнішні, процеси діяльності підприємства [13].

Розглядаючи переваги чи недоліки однієї із вище наведених стратегій, нам необхідно зрозуміти, що кожна окреме підприємство є унікальним, особливим, самостійним, і його керівництво, проаналізувавши ситуацію на внутрішньому ринку, повинно прийняти рішення на користь того чи іншого варіанту.

Для досягнення високих темпів соціально-економічного зростання українській економіці необхідна система інститутів, що забезпечує зусилля держави і приватного бізнесу. Ми говоримо не лише про участь у окремих спільних проектах, створення фондів розвитку, а й про масштабні за розмірами програми, переозброєння старих і створення нових галузей. Необхідна система широкомасштабної державної програми розвитку, тобто сучасна система індикативного планування, що започатковується при взаємодії уряду з окремими галузевими асоціаціями бізнесу та соціально відповідальними підприємствами, а також зближення процедур макроекономічного прогнозування і програмування, суб'єктами яких виступають органи влади, і стратегічного корпоративного планування, яке здійснюється провідними компаніями, що функціонують в стратегічно значимій та відповідальній сфері.

В Україні ключовою проблемою регулювання КСВ є впровадження та виконання вимог чинного законодавства, пов'язаного із КСВ. Якщо закони не працюють на практиці (незадовільне фінансування, нерівномірність розподілу витрат, тощо), увесь процес законодавчого регулювання не досягне поставлених цілей та стратегій розвитку. Справедливим є твердження, що в Україні деякі вимоги навіть жорсткіші за такі ж вимоги, як і в ЄС та зафіксовані в законодавстві, але на жаль, вони не діють на практиці [6].

Україні потрібно було б зробити розробки основних законодавчих положень формування українських інтегрованих корпоративних структур та порядку застосування їхнього інноваційно-інвестиційного потенціалу.

Передбачається, що найближчим часом такі структури в країні будуть створюватися в авіабудуванні, галузях засобів масової інформації та телекомунікаціях, біотехнології та інших високотехнологічних сферах сучасної економіки. Варто зазначити, що які б підходи не використовувались, завжди є місце таким процесам як злиття та поглинання, і для збільшення ефективності, вони повинні підлягати державному регулюванню. Тому, держава повинна приділяти велику увагу розвитку корпоративного законодавства, адже в Україні воно потребує термінового, докорінного реформування, і основна робота повинна бути спрямована на удосконалення законодавства, котре забезпечує: підвищення ефективності антимонопольного регулювання, управління державною власністю, активізація інноваційної та інвестиційної діяльності, створення сприятливих умов для ринкової конкуренції тощо. На прикладі зарубіжного досвіду, можна зазначити, що корпоративні структури регулюються значною кількістю законодавчих актів. Слід відзначити, що на розвиток інноваційної діяльності при цьому не впливають ні тип держави, ні політичні режими. Так, інноваційна соціально-орієнтована діяльність успішно розвивається у США, тій же Німеччині, Франції, Великобританії, Нідерландах, Іспанії а також Китаї. Насправді, ми

бачимо, що кожна з цих держав змогла побудувати свою національну інноваційну систему, встановила межі цієї діяльності, розробила ефективну стратегію та цілі, фінансує наукові і фундаментальні дослідження.

Нам відомо, що інноваційна модель розвитку потребує витрат на фінансування науки в обсязі не менше 2% ВВП. Цій вимозі відповідають такі країни, як: Японія, США, Великобританія, Німеччина, Франція, крім того, в цих країнах спостерігається високий рівень життя населення. В них існує тісний зв'язок між рівнем інноваційної економіки та рівнем корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Саме тому, інноваційний шлях України має проводитися в морально-політичному та соціально-економічному полі.

На наш погляд, з соціальною відповідальністю підприємства пов'язане поняття соціалізації економіки. Ми вважаємо, що одним із головних шляхів виходу з кризового становища підприємств є впровадження у виробництво інноваційних технологій, але проблеми, які торкаються виробників щодо ефективності інноваційних процесів, характерні не тільки для сфери виробництва, але й для сфери споживання, тому що споживач «диктує» вимоги до товаровиробників [5].

Аналізуючи сучасну практику впровадження принципів КСВ на підприємствах в Україні, було виявлено значну різноманітність методик щодо розроблення та застосування програм, що включають соціальну відповідальність. На українському ринку діє приблизно 63 підприємства, котрі називають себе соціально відповідальними, і їх кількість постійно збільшується [3].

На нашу думку, виведення української економіки на шлях створення реальних умов для її стійкого розвитку вирішальною мірою також залежить від формування та успішної діяльності великих корпоративних структур як провідників промислової, науково-технологічної та соціальної політики в умовах постійного дефіциту державних фінансових ресурсів, які направляються на підтримку та забезпечення інноваційної діяльності. Для успішної реалізації такої перспективи необхідно було б розробити системний механізм взаємодії держави з корпоративним сектором економіки та споживачем, який включав би фінансово-економічні, інституційні та соціально-відповідальні важелі, спрямовані на забезпечення стимулюючого середовища розвитку всіх етапів інноваційного процесу. Розробка такого механізму повинна базуватись на методологічних підходах, які перевірені практикою [1].

Наприклад, одна із таких моделей – модель оператора – по-суті, державне замовлення приватному підприємству, за яким закріплюються функції правління і фінансування при використанні державної, приватної чи акціонерної власності. Ця модель характеризується чітким поділом відповідальності між партнерами і контролем з боку держави, вона є різновидом контрактної системи, що широко використовується в переробці відходів (Великобританія).

Отже, в цілому, виростання партнерства держави та КСВ підприємства можна розглядати як інструмент економічного зростання, що сприятиме впровадженню ринкових, соціально-етичних принципів в управлінні підприємствами інфраструктурних галузей. Одним із шляхів розв'язання цілої низки стратегічних завдань може бути прогнозування можливостей взаємовідносин між такими системами «наука – інновація – соціально відповідальне підприємство – держава».

Висновки і перспективи подальших розробок. Майбутнє соціальної відповідальності бізнесу в Україні залежить від важливості соціальних питань для компаній. Посилення ролі держави в інноваційній сфері української економіки повинне бути націлене на підвищення ефективності державної інвестиційної політики при стимулюванні корпоративних інвестицій. Тільки за рахунок використання

потужностей, що сьогодні простоюють, можна забезпечити зростання промислово-технічного виробництва. Нам потрібно брати до уваги досвід від іноземних компаній, проте не забувати й про власні історичні традиції з метою підвищення ефективності програм і процесів всередині підприємства, саме тоді, коли корпоративна соціальна відповідальність знайде позитивний відгук серед великих підприємств, можна буде говорити про поступовий розвиток концепції соціальної відповідальності у вітчизняних реаліях і розглядати цей процес механізмів, як становлення національної інноваційної моделі економіки, яка б забезпечувала врахування та реалізацію інтересів великих корпоративно-відповідальних структур, держави та споживачів.

Список літератури

1. Воробей В. Корпоративна соціальна відповідальність чи вигода? / В. Воробей // Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2005. – №10.
2. Гриджук І. Інноваційна складова стійкого розвитку економіки регіонів / І. Гриджук // Теорії мікро-макроекономіки: Збірник наукових праць. – Випуск 29. – К.: Академія муніципального управління, 2008. – С.239-240
3. Довідник соціально-відповідальних компаній України. – К.: К.І.С., 2007. – 170с
4. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність / Ф. Котлер, Н. Лі // Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства. Пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005 – С.4.
5. Матвієнко П. Економіці України – інноваційно-інвестиційну модель / П.Матвієнко // Обрій-ПІБ. – №41 (252). – 20-26 жовтня 2005.
6. Публікація ООН в Україні «Соціальна відповідальність бізнесу, розуміння та впровадження». – К.: 2005.
7. Стародубська М. Ефективність соціальних проектів потрібно виміряти / М. Стародубська // Новий маркетинг. – 2006. – №8. – С.36-42.
8. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to increase its Profit // New York Times Magazine. – September, 13, 1970.– p.122-126.
9. Rostou. Y. The Stages of Economic Growth: A Non-Communist.– N.Y., 1981.
10. [http:// europa.eu.int/](http://europa.eu.int/) – Інтернет-сторінка ЄС, присвячена регулюванню СББ на рівні ЄС та в державах-членах ЄС.
11. <http://www.unglobalcompact.org/> – Інтернет-сторінка, присвячена Глобальному Договору ООН.
12. www.ilo.org – Офіційний сайт міжнародної організації праці.
13. www.management.com.ua – Інтернетпортал для українців.

Н. Волосковец

Корпоративная социальная ответственность предприятий как основа инновационного развития современной экономики

В статье определена социально экономическая сущность корпоративной социальной ответственности, наведены признаки инновационно-экономического развития государства, предложено пути выведения украинской экономики на путь создания реальных условий для ее стойкого развития и успешной деятельности больших корпоративных структур как проводников промышленной, инновационной, научно-технической и социально ответственной политики.

N. Voloskovets

Corporate Social Responsibility of Enterprises as the Basis of the Innovative Development of the Contemporary Economy

The social and economic essence of the corporate social responsibility is determined in the article; the features of the country's innovative economic development are pointed out; there are proposed the ways of the creation of real conditions for the steady development of the Ukrainian economics and especially for the activity of big corporate structures as the guides of the industrial, innovative, scientific and technological, social responsible policy.

Одержано 19.04.10

УДК 331.5

Т.Ф. Рябоволик, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Генезис трансформації змісту категорії зайнятості в умовах розвитку сучасних ринкових відносин

В статті розглянуто генезис трансформації змісту категорій зайнятості в умовах розвитку сучасних ринкових відносин. Висвітлено окремі результати досліджень наукових праці провідних вчених та зроблено оцінку сучасному ринку праці та зайнятості населення у період складної економічної ситуації в Україні.

зайнятість, безробіття, ринок праці, система ринку праці, трудовий потенціал, трудові ресурси, робоча сила

Зміни у суспільному устрої України у зв'язку з розпадом СРСР та заснуванням України як незалежної держави з розбудовою економічної моделі ринкового спрямування, а також зміни у відносинах власності та працевикористання змінили концептуальні основи зайнятості. Зайнятість перейшла в реальну систему категорій ринку і як її складова відбивала особливості ринкових процесів. Якщо початок ринкових перетворень збігся з кризовими економічними явищами, то зайнятість віддзеркалила саме цей кризовий стан. Саме на цей період припадає увага наукових установ та управлінських структур питанням падіння зайнятості та зростанню безробіття. З'явилося багато наукових розробок з питань зайнятості населення в умовах переходу до ринку.

Теоретичні основи трудового потенціалу та зайнятості в регіональному аспекті висвітлені в роки перехідного періоду в працях багатьох вчених, зокрема зайнятість і ринок праці досліджувались в працях Р.Дж.Еренберга, Р.С.Сміта, В.В.Онкієнка, Л.Г.Ткаченко, Л.М.Ємельяненко, М.І.Долішнього, П.Ю.Буряка, У.Я.Садової, Л.К.Семів, В.С.Васильченко, А.І.Рофе, О.В.Волкової, З.П.Бараник, А.М.Колота [1,2,3,4,5,6,7,8,9,10].

Оскільки дослідженню зайнятості в сучасних умовах розвитку ринку праці приділяється увага, але недостатня, дана проблема є актуальною і в теперішній час.

Метою написання статті є дослідження даної проблеми, зокрема генезису трансформації змісту категорії зайнятості в умовах розвитку сучасних ринкових відносин.

Розвиваючи національний ринок праці за законами соціально орієнтованої ринкової економіки й сприяючи збалансованому та ефективному його функціонуванню, а також формуванню умов для повної продуктивної зайнятості, важливим є глибоке висвітлення його проблем. Для повнішої систематизації проблем ринку праці, з'ясування причин їх появи та повнішого наукового знання його функціонування необхідно висвітлити поняття «ринку праці». Так, основоположники класичної політичної економії – А. Сміт та Д. Рікардо – вважали, що товаром на ринку праці є праця, що «праця має свою природну і свою ринкову ціну» [11, С.9]. В даний час підтримують твердження основоположників класичної політичної економії представники неокласичного напрямку економічної думки. Основоположники політичної економії - К. Маркс і Ф. Енгельс - переконливо довели, що об'єктом купівлі продажу виступає робоча сила [11, С.9].

На думку М.І.Долішнього, ринок праці визначається пропозицією, яка в Україні зростає не тільки внаслідок падіння виробництва, але й в результаті свободи вибору

робочого місця [1, С.143]. Р.Дж.Еренбергом та Р.С.Смітом ринок праці трактується як сегмент національної економіки, який забезпечує людей роботою і кординує відносини у сфері праці [2, С.33]. П.Ю.Буряк, Б.А.Карпінський та М.І.Григор'єва відзначають, що ринок праці є невід'ємним елементом ринкової економіки, який складається з ринку робочої сили та ринку робочих місць [3, С.17]. У.Я.Садова та Л.К.Семів, ринок праці, трактують як: форму взаємозв'язку між найманими робітниками і власниками капіталу та засобів виробництва; систему економічних відносин, які виникають у процесі відтворення робочої сили; сферу формування попиту і пропозиції на робочу силу; систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом та пропозицією праці, тобто з його купівлею та продажем, механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між працедавцями і найманими робітниками, механізм чи «інститут взаємодії споживачів праці і її постачальників, тобто юридичних або фізичних, з одного боку, і конкретних фізичних осіб, які мають фізичні і розумові здібності, професійні знання та навички – з іншого» [4, С.19]. Отже, аналіз економічної літератури показує, що деякі дослідники визначають «ринок праці» як сферу обміну, місце, «де відбувається купівля-продаж робочої сили». На думку інших економістів, ринок праці являє собою «суспільно-економічну форму руху трудового потенціалу».

Сучасне функціонування вітчизняного ринку праці, елементами якого є: суб'єкти ринку; економічні і юридичні рішення; кон'юнктура, соціальні виплати, інфраструктура, характеризується наявністю суперечностей, яким в Україні та світі приділяють значну увагу тому, що вони стосуються головного суб'єкта ринку праці - людини. З допомогою ринку праці суспільство вибирає з усього спектру здібностей людини ті, які необхідні для виконання певної роботи. До проблем національного ринку праці слід віднести: низький середній рівень заробітків; неконтрольовану міграцію робочої сили; необхідність легалізації українських заробітчан; низьку тенденцію створення робочих місць. Гострою проблемою ринку праці є несприятливі демографічні зміни в нашій країні. Так, згідно з дослідженнями МЦПД, населення України стрімко скорочується: з 1993 до 2007 року – більш як на 10%. До 2050 року прогнозна чисельність населення України скоротиться більш як на третину: з 46 до 29 мільйонів осіб. 2025 року близько чверті населення України буде старше 60 років, тоді як 2050 року – вже майже третина. Причинами такої тенденції, є: низька середня тривалість життя в Україні – 66 років, що на 11 років менше, аніж у країнах Західної Європи; значний рівень дитячої смертності - вдвічі вищий за середній в Європі, один з найнижчих рівнів народжуваності у світі [5]. Боєм вітчизняного ринку праці є значне погіршення якості робочої сили та її невідповідності сучасним вимогам щодо професійної підготовки поряд з низькою трудовою та виконавчою дисципліною. Отже, проблеми ринку праці необхідно глибше досліджувати та вивчати як прояв, з одного боку, загальних закономірностей, властивих ринковим відносинам, а з іншого – української специфіки формування ринкового середовища. Досліджуючи еволюцію наукових поглядів функціонування ринку праці України, нами було розглянуто кілька підходів їх формування вітчизняними та зарубіжними вченими, з метою глибшого розуміння причин утворення проблем його розвитку та прискорення їх вирішення. Так, У.Я.Садова, Л.К.Семів вважають, що формування і розвиток ринку праці в Україні має правові історичні корені, де криється значний і генетичний, і психологічний потенціал розвитку національного, регіональних ринків праці нашої держави [4, С.18]. В.С.Васильченко теж стверджує, що особливості та етапи формування ринку праці в Україні і стан зайнятості й безробіття є наслідком історичних, соціальних та економічних умов у державі, які склалися не лише в останнє десятиріччя, а й значно раніше [6, С.200]. На думку А.І.Рофе та О.В.Волкової, перший період розвитку

вітчизняного ринку праці – його утворення – почався ще за часів розвитку капіталістичних відносин в дореволюційній Росії, факторами формування якого були: природно-ресурсний; національно-етнічний; економіко-географічний; історичний та демографічний [7, С.305]. Другий період в формуванні ринку праці припадає на перші роки радянської влади. В даному випадку, О.В.Волкова виділяє наступні три періоди розвитку ринку праці. Початок другого періоду розвитку ринку праці відноситься до грудня 1918 року, коли був прийнятий перший радянський кодекс законів про працю. Третій період розвитку ринку праці пов'язаний з переходом в 1921 році до НЕПу, провалом воєнного комунізму та появою радянських бірж праці. Четвертий період розвитку ринку праці пов'язаний із централізованим плануванням та всезагальністю праці як суспільного зобов'язання, закриттям установ праці [7, С.310]. Вченими В.В.Онікієнко, Л.Г.Ткаченко, Л.М.Ємельяненко досліджено, що більшість авторів використовує в роботах поняття «система ринку праці», вживаючи їх у змістовному плані, без відповідного методологічного обґрунтування. У зв'язку з цим, за методологічну основу для пізнання закономірностей розвитку «системи ринку праці», на думку вчених В.В.Онікієнка, Л.Г.Ткаченка, Л.М.Ємельяненко, пропонується використати розроблену сучасними західними вченими «теорію еволюції економіки», яка припускає, що в ході еволюції система набуває нових властивостей, таких як “поєднання єдності і різноманіття”, “адаптації і ідентифікації”, що дозволяє виявити в ній два види закономірностей: регулюючі, тобто закономірності функціонування, які сприяють стабілізації нинішньої якості системи, та формуючі, тобто закономірності розвитку, що призводять до переходу системи в іншу якість [9, С.66]. В.В.Онікієнко, Л.Г.Ткаченко, Л.М.Ємельяненко, відзначають, що принципи системності слід доповнити еволюційними принципами: самоорганізації; біфуркації; багатовимірної детермінації, без яких неможливо розкрити і пояснити ті глибинні якісні зміни, що відбуваються в економіці та ринку праці [9, С.67]. На думку А.М.Колота, інституційні рамки, форми, механізми, в яких і за допомогою яких функціонує ринок праці, у ході історичного розвитку значно змінилися [10, С.184]. З.П.Бараник наголошує, що в останні роки швидкість змін зовнішнього середовища випереджає швидкість змін внутрішнього середовища, що спричиняє появі питань: адаптації ринку праці до змін зовнішнього середовища та внутрішнього середовища; подолання кризових явищ у його розвитку; підготовка ринку праці до тих змін, що мають відбутися [8, С.18]. Отже, виникла необхідність, по-новому розглянути ринок праці як багатогранне, динамічне і суперечливе явище, щоб більше уваги приділити для його підготовки до змін, що мають відбутися. Тому, «необхідна зовсім інша точка зору на функціонування ринку праці, точка зору, яка б урахувала вплив зовнішнього та внутрішнього середовища, враховувала вплив цих об'єктивних чинників на функціонування ринку праці та відповідну йому інформаційну базу» [8, С.18].

Сучасний стан ринку праці України характеризується порівняно низьким рівнем безробіття населення, визначеним за методологією МОП (за 2007р. – 6,4% економічно активного населення), тоді як у Європі він сягав 7,1%, а у таких розвинутих країнах як Німеччина, Іспанія, Франція, Словаччина та ін. – відповідно 8,4; 8,3 та 11,3% [12].

Переважає більшість зайнятих українців працювала за наймом в 2007 – 2009 роках, це приблизно 80,7 - 81,4%, а решта – у секторі самостійної зайнятості, дані наведені в таблиці 1 [13].

Неформальний сектор економіки залишається переважаючим місцем прикладання праці для кожної другої особи з числа зайнятих сільських жителів. Проте серед міських жителів зазначена зайнятість не набула суттєвого розповсюдження завдяки більш широким можливостям знайти роботу [13].

Разом із тим структура зайнятості населення не відповідає пропорціям економічно розвинутих країн, оскільки значна частина працюючих зайнята ще у сільському господарстві та промисловості. Зростання ризиків, пов'язаних зі вступом України в СОТ, поглибленням глобалізаційних процесів, демографічною кризою, несприятливими міграційними процесами, ускладнює ситуацією на вітчизняному ринку праці, загострює існуючі проблеми і породжує нові.

Таблиця 1 - Кількість зайнятого населення за статусами зайнятості у 2007-2009р.

	У середньому за період								
	2007р.			2008р.			2009р.		
	усього	міські поселення	сільська місцевість	усього	міські поселення	сільська місцевість	усього	міські поселення	сільська місцевість
Усього	20904,7	14309,7	6595,0	20972,3	14416,8	6555,5	20176,8	13703,8	6473,0
у тому числі:									
працюючі за наймом	80,7	92,9	54,1	82,0	92,8	58,4	81,4	92,2	58,5
самозайняті (включаючи роботодавців та безкоштовно працюючих членів сім'ї)	19,3	7,1	45,9	18,0	7,2	41,6	18,6	7,8	41,5

Джерело: [13]

Вступ України в СОТ і світова фінансово-економічна криза, яка розпочалася в 2007-2008 роках, створюють нові умови для розвитку сфери застосування праці. Без активного втручання держави негативні наслідки можуть призвести до зростання масштабів безробіття, погіршення структури системи робочих місць за рівнем оплати та умовами праці, зниження професійно-кваліфікаційного рівня вітчизняних працівників. У цих умовах особливого значення набуває державне регулювання зайнятості населення оскільки цей показник є одним із провідних, який впливає на розвиток економіки країни та в свою чергу, на вихід зі світової фінансової кризи [14].

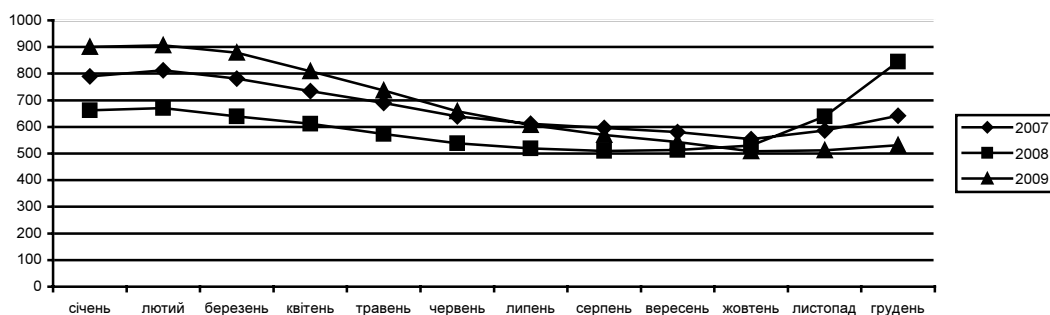
На сучасному етапі дослідження проблеми зайнятості залишається досить актуальною, про це свідчать численні праці та статті таких науковців як: Е.Лібанова, Н.Павловська, І.Бондар, І.Петрова, В.Близнюк, Ю.Маршавін, М.Махсма, М.Корчун, І.Моторна, О.Павловська, Ю.Краснов, О.Терещенко, Н.Гаркавенко.

В своїх працях Е.Лібанова піднімає питання про незареєстровану зайнятість в Україні, про її формування та можливості державного регулювання, а також сегментацію зайнятості в державі [15, С.3]. Удосконалення політики зайнятості населення на основі реальної оцінки вартості робочої сили вивчали Н.Павловська, О.Павловська [16, С.9]. Ю.Маршавін та І.Бондар приділяли увагу нормативно-правовому регулюванню зайнятості населення [18, С.7], а також організаційно-методичним аспектам розробки програми створення додаткових робочих місць [17, С.16]. В.Близнюк висвітлює проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті соціальної політики [19, С.3], а І.Петрова економіко-правові засади її забезпечення [20, С.8]. М.Махсма в своїй праці відображає світові тенденції зайнятості населення в умовах глобалізації економіки [21, С.3], а М.Корчун пропонує шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України [22, С.35]. І.Моторна пропонує дистанційну зайнятість та вигоди від її використання [23, С.6], також розглядаються О.Павловською та Ю.Красновим вплив доходів та заробітної плати на зайнятість та методологічні основи відтворювального механізму зайнятості населення [24, С.3]. Привертає увагу багатьох дослідників зокрема О.Терещенко і

питання перспективи розвитку зайнятості в Україні за адаптації структури економіки до членства в СОТ [25, С.20]. Н.Гаркавенко пропонує напрямки вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах [26, С.26]

В теперішні часи Закон України “Про зайнятість населення” принципово повному законодавчо закріплює принципові положення про зайнятість населення. В умовах ринкової економіки і рівноправності різних форм власності цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю. Згідно цього закону “Зайнятість - це діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і таке, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі” [27].

Законодавством можуть бути передбачені й інші категорії зайнятого населення. Законом визначено таку категорію як “безробітні”. До такої категорії відносяться працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку (інших доходів) у зв’язку з відсутністю підходящої роботи. Обов’язковою умовою визнання таких громадян безробітними є реєстрація в державній службі зайнятості і здатність приступити до праці [27]. У той же час не можуть бути визнані безробітними громадяни віком до 16 років (крім тих, що були вивільнені), які вперше шукають роботу і не мають професії (включаючи випускників загальноосвітніх шкіл), які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи, чи мають право на пенсію. Динаміку кількості зареєстрованих безробітних у 2007-2009 р.р. показано на рис. 1.



Джерело: [13]

Рисунок 1 - Динаміка кількості зареєстрованих безробітних у 2007-2009 р.р.

Таким чином, законодавчо визнані дві категорії населення, на яких розповсюджуються норми Закону України “Про зайнятість населення” - це “зайняті” та “безробітні”. Категорія “трудові ресурси” не входить до таких, які підпадають під норми законодавчого регулювання, а є статистичним поняттям. Це пояснюється конституційно-концептуальними положеннями про добровільність праці та вибір виду діяльності. Тобто на відміну від минулих часів у ринкових умовах праця не є обов’язковою, примусовою.

Вченим Левченко О.М. досліджено, що у статистиці зарубіжних країн поняття “трудові ресурси” не використовують, а використовується поняття “робоча сила”. Під терміном “робоча сила” розуміється сукупність осіб не молодших 16 років, працюючих чи зареєстрованих безробітних, крім громадян, які утримуються у виправних установах та психіатричних лікарнях [28, С.10]. У зв’язку з цим Е.Лібанова, спираючись на світовий досвід обліку робочої сили, визначає три принципові відмінності порівняно з існуючим у нас обліком трудових ресурсів:

По-перше, у зв’язку зі старшим контингентом (всі бажаючі працювати чи тільки

працюючі).

По-друге, з визначенням можливості участі у трудовому процесі (дієздатність чи працездатність).

По-третє, у зв'язку з фіксацією самого волевиявлення до трудової діяльності (у випадку з трудовими ресурсами – це працездатне населення, а у випадку з робочою силою чи працездатним населенням – це готовність, потяг до оплачуваної трудової діяльності) [29, С.11].

На думку Левченко О.М., доцільно було б також розмежувати реальну робочу силу, тобто зайняту суспільно-корисною діяльністю, та потенційну, як таку, що займається пошуком робочого місця на ринку праці [28, С.11].

Розглядаючи сутність категорій “трудові ресурси” та “робоча сила”, Н.Лукашевич слушно, на думку Левченко О.М. зауважує, що за умов становлення та подальшого розвитку ринкових умов перша виявляється малоперспективною, тому що передусім відбиває потреби народногосподарського комплексу в забезпеченні робочою силою. Тоді як категорія “робоча сила” відбиває соціальний бік зайнятості та підхід, в якому пріоритет надається задоволенню потреб людей у трудовій діяльності. Тому можна підсумувати, що подальший розвиток ринкової економіки буде вимагати і відповідного категорійного апарату, за допомогою якого можна було б адекватно відображати ті процеси та основні принципи, за якими вона має функціонувати [28, С.11], [30, С.36]. За цих обставин, дане питання поки що ще не повністю себе вичерпало, а тому є широким полем для подальших досліджень науковців.

Отже, формування ринкових умов на основі заснування різних форм власності визначили новий зміст відносин між зайнятістю населення і таким притаманним ринковим відносинам інституту як ринок праці. Все це свідчить, що зайнятість в сучасній економічній моделі наповнена новим більш повним змістом взаємовідносин людини і суспільства, людини в ринкових умовах. Безумовно це не означає, що законодавча норма повністю вичерпує всю сукупність соціально-економічного змісту цієї категорії. Вона внесла багато чого нового, але поглиблене розкриття сутності категорії зайнятості стає особливо актуальним з приводу як нових умов її формування та забезпечення, так і у зв'язку з відсутністю достатнього висвітлення її теоретико-методологічних положень стосовно ринкових особливостей дослідження еволюції наукових поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених на проблеми розвитку українського ринку праці у системі еволюційного та інтеграційного розвитку в сучасній науковій літературі з цих питань.

Список літератури

1. Регіональна політика: методологія, методи, практика / Долішній М.І., Злупко С.М., Вовканич С.Й. та ін.; Під ред. М.І.Долішнього. – Львів: Наукова думка, 2001. – 700 с.
2. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда: Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
3. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
4. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / Під ред. М.І.Долішнього. – Львів: ДПА Друк, 2000. – 264 с.
5. Як ефективно використовувати потенціал України // Вісник центру. – 2008.- № 403. – С.2. – <http://icps.com.ua/publications/nl.html>
6. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
7. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
8. Бараник З.П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка: Монографія. – К.: КНЕУ, 2007.–392 с.
9. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В.В.Онікієнко. / К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.

10. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
11. Тумаков С.В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика: Монография; НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти. – Донецк: КИНИ ИЭП НАН Украины, 2005. – 436 с.
12. Інтернет-сторінка Євростату// www.eurostat.int/comm/evrostat
13. Інтернет-сторінка // www.ukrstat.gov.ua
14. Анішина Н., Тимошек Т., Верба Д. Регулювання створення робочих місць у контексті економічної політики України в сучасних умовах. // Україна: аспекти праці. – 2009. - №4. – С. 9-15.
15. Лібанова Е., Баланда А. Незареєстрована зайнятість в Україні: формування й можливості державного регулювання. // Україна: аспекти праці. – 2000. - №4. – С. 3-8.
16. Павловська Н., Павловська О. Удосконалення політики зайнятості населення на основі реальної оцінки вартості робочої сили. // Україна: аспекти праці. – 2000. - №4. – С. 9-12.
17. Бондар І., Рудченко О. Організаційно-методичні аспекти розробки програми створення додаткових робочих місць м. Славутича. // Україна: аспекти праці. – 2002. - №4. – С. 16-22.
18. Маршавін Ю. Удосконалення нормативно-правового регулювання зайнятості населення. // Україна: аспекти праці. – 2002. - №7. – С. 7-10.
19. Близнюк В., Покришук В. Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті соціальної політики Європейського Союзу. // Україна: аспекти праці. – 2002. - №7. – С. 3-6.
20. Петрова І. Економіко-правові засади забезпечення зайнятості населення України. // Україна: аспекти праці. – 2002. - №6. – С. 8-11.
21. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки. // Україна: аспекти праці. – 2007. - №4. – С. 10-15.
22. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України. // Україна: аспекти праці. – 2008. - №1. – С. 35-39.
23. Моторна І. Дистанційна зайнятість в Умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. // Україна: аспекти праці. – 2008. - №3. – С. 6-12.
24. Краснов Ю. Методологічні основи відтворювального механізму зайнятості населення. // Україна: аспекти праці. – 2008. - №4. – С. 37-40.
25. Терещенко О. Перспективи розвитку зайнятості в Україні за адаптації структури економіки до членства в СОТ. // Україна: аспекти праці. – 2008. - №5. – С. 20-24.
26. Гаркавенко Н. Напрямки вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах. // Україна: аспекти праці. – 2008. - №6. – С. 26-32.
27. Закон України “Про зайнятість населення”. <http://zakon.rada.gov.ua>
28. Левченко О.М. Управління якістю трудового потенціалу регіону. Монографія. – Кіровоград: "КОД", 2002р. – 136 с.
29. Либанова Э.М. Рынок рабочей силы (Методы анализа й возможности регулирования. Учебное пособие.)/ Киев, 1993. – 94 с.
30. Лукашевич Н. Занятость: социально-экономическая сущность, структура, функции. // Персонал. – 1995. - №3. – С. 29-49.

Т. Рябоволик

Генезис трансформации содержания категорий занятости в условиях развития современных рыночных отношений

В статье рассмотрен генезис трансформации содержания категорий занятости в условиях развития современных рыночных отношений. Отражены отдельные результаты исследований научных трудов ведущих ученых и сделана оценка современному рынку труда и занятости населения в период сложной экономической ситуации в Украине.

T. Ryabovolik

Genesis of transformation of maintenance of categories of employment is in the conditions of development of modern market relations

In the article genesis of transformation of maintenance of categories of employment is considered in the conditions of development of modern market relations. The separate results of researches scientific of labour of leading scientists are reflected and an estimation is done to the modern labour-market and employment of population in a period a difficult economic situation in Ukraine.

Одержано 07.04.10

УДК 338

О.Ю. Кареліна, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Концесія як один зі шляхів інвестування житлово-комунального господарства

У статті розглянуто особливості залучення приватних інвесторів у житлово-комунальну сферу через реалізацію концесійних відносин, досліджено проблеми розвитку концесійних відносин в житлово-комунальному господарстві України та окреслено шляхи їх вирішення. Автором обґрунтовані переваги застосування концесії як нетрадиційної форми залучення приватних інвестицій.

житлово-комунальне господарство, концесія, інвестування, концесійний договір, приватний інвестор

Постановка проблеми. Житлово-комунальне господарство (ЖКГ) – це важлива соціальна галузь, яка забезпечує населення, підприємства та організації необхідними житлово-комунальними послугами та суттєво впливає на розвиток економіки країни. Тому одним із пріоритетних напрямків трансформаційних перетворень в економіці України є реформування ЖКГ, головним завданням якого на сучасному етапі є технічне переоснащення об'єктів житлово-комунальної сфери. Проведення технічного переоснащення вимагає залучення значного обсягу інвестицій, що стає все більш проблематичним з огляду на те, що класичними джерелами фінансування житлово-комунального господарства є кошти державного та місцевих бюджетів та платежі населення. А в умовах розгортання в Україні фінансової кризи бюджетна підтримка житлово-комунальної сфери, як і будь-яких інших галузей економіки, матиме досить обмежений характер, що потребує пошуку інших фінансових джерел для модернізації та переоснащення об'єктів житлово-комунального господарства та вирішення питань оптимізації механізмів надання державної підтримки із забезпеченням її спрямування на реалізацію загальнодержавних пріоритетів та подолання кризових явищ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання реформування, розвитку та функціонування житлово-комунального господарства останнім часом набули активного дослідження та висвітлення в наукових працях вітчизняних учених-економістів, зокрема: Журби І.М., Матвеевої Н.М., Калугіна В.В., Княжеченко В.В., Мельник Л.В., Ковалевського Г.В., Усенко Ю.Ю., Торкатюк В.І. У той же час недостатньо висвітленими залишаються питання залучення приватних інвестицій у нетрадиційних їх формах, серед яких однією з основних може стати концесія.

Метою даної статті є визначення особливостей залучення приватних інвестицій у житлово-комунальну сферу через реалізацію концесійних схем інвестування.

Виклад основного матеріалу. У світовій практиці під концесією розуміється форма залучення інвестицій приватного сектору, коли приватним компаніям передаються права володіння і користування об'єктами на період будівництва і експлуатації.

Проте слід зауважити, що сьогодні серед науковців єдиної думки щодо сутності та змісту поняття «концесія» немає. Його зміст економісти розглядають як в широкому, так і у вузькому значеннях. Так, у широкому розумінні концесія визначається як система відносин між державою (концедентом) та юридичною або фізичною особою

(концесіонером), що виникають у результаті надання концесіонеріві прав на володіння, користування, а за певних умов і на розпорядження державною власністю на договірній, строковій та платній основі, а також прав на здійснення певних видів діяльності. У вузькому трактуванні під концесією слід розуміти передачу концесіонеріві об'єкту державної (муніципальної, комунальної) власності для будівництва, модернізації, реконструкції, експлуатації, управління, обслуговування на визначених у договорі умовах та відповідно до концесійного законодавства [3].

Існує також підхід, відповідно до якого концесію необхідно розглядати через поняття концесійного договору, як особливу форму надання приватній особі на тимчасовій основі права на господарське використання державного або муніципального (комунального) майна. [4, с. 75].

У Законі України «Про концесії» (ст. 1) наведено наступне визначення: «Концесія – це надання з метою задоволення громадських потреб уповноваженим органом виконавчої влади чи органом місцевого самоврядування на підставі концесійного договору на платній та строковій основі юридичній або фізичній особі (суб'єкту підприємницької діяльності) права на створення (будівництво) та (або) управління (експлуатацію) об'єкта концесії (строкове платне володіння), за умови взяття суб'єктом підприємницької діяльності (концесіонером) на себе зобов'язань по створенню (будівництву) та (або) управлінню (експлуатації) об'єктом концесії, майнової відповідальності та можливого підприємницького ризику [1].

Фундаментальним у всіх зазначених визначеннях є те, що в концесію передається лише державна та муніципальна (комунальна) власність. Досить важливим видається також цільовий характер концесій, з огляду на недостатність фінансових ресурсів як у держави, так і у органів місцевого самоврядування. Це особливо актуально для капіталомістких, з достатньо тривалими термінами окупності проектів, що мають суспільно та соціально важливе значення. Звичайно, іноді в концесію приватним компаніям передаються вже готові об'єкти для експлуатації і управління, але економічний ефект і користь для держави та суспільства від здійснення крупних інвестиційних проектів на концесійній основі значно вищий.

Концесійні схеми інвестування на об'єктах ЖКГ діють в 37 країнах, включаючи 18 країн з низьким рівнем доходів. Позитивний досвід реалізації концесійних схем є і в Російській Федерації, де дана форма угод з інвесторами на комунальних підприємствах міста діє з 1995 року. Даний фактор є також вельми вагомим для України, оскільки житлово-комунальні комплекси обох країн формувалися в однакових умовах, і в теперішній час їхній стан не має суттєвих відмінностей [2, с. 4].

На сьогодні фінансування житлово-комунальної сфери в Україні здійснюється в основному із двох джерел – платежів населення та бюджетних коштів. Зменшення бюджетного навантаження можливе насамперед через розвиток різних форм приватного інвестування. Передумови для залучення приватних інвестицій в житлово-комунальну сферу полягають в наступному:

- комунальні підприємства є природними монополіями і мають гарантовані ринки збуту наданих ними послуг, а також значні обсяги реалізації, що є певною перевагою стосовно інших об'єктів інвестування;
- у підприємств ЖКГ є вагомий потенціал зниження витрат на виробництво комунальних послуг за рахунок впровадження ресурсозберігаючих технологій та скорочення витрат ресурсів.

Останній фактор слід виділити окремо, оскільки для інвестиційної привабливості житлово-комунальної сфери він є вирішальним.

Також серед переваг використання концесії в житлово-комунальному господарстві слід виділити такі:

для інвестора:

- отримання пільг від державної фінансової установи для реконструкції і модернізації об'єкту концесії;
- можливість отримання прибутку від управління об'єктом концесії;
- можлива приватизація об'єкту концесії після закінчення терміну контракту;
- покращення іміджу підприємства-концесіонера, що в свою чергу призведе до підвищення рівня його конкурентоспроможності.

для органів місцевого самоврядування:

- концесія дає змогу повернути інвестиції в малорентабельний сектор. Її використання створює для інвестора умови, що дозволяють йому вкладати власний капітал в об'єкти комунальної власності, тим самим послаблюючи для місцевого бюджету важкий тягар фінансування підприємств житлово-комунальної сфери;
- об'єкти, створені концесіонером у виконання умов концесійного договору, автоматично стають комунальною власністю і за органами місцевого самоврядування зберігається право власності на майно вдосконалене, реконструйоване і технічно переоснащене за рахунок засобів концесіонера;
- концесія є ефективним механізмом управління і організації. Перевагою концесії є і те, що вона дозволяє залучити до управління державною і муніципальною власністю «ефективного» керівника. Приватний керівник-концесіонер, що працює за винагороду, яка прямо пов'язана з результатами його роботи, буде ефективнішим порівняно з державним чиновником, що працює за бюджетні кошти;
- концесія дає можливість використовувати новітні науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки, за допомогою яких з'являється можливість знизити собівартість житлово-комунальних послуг, а, відповідно, і тарифів, що, в свою чергу, створить передумови для суттєвого зменшення компенсаційних платежів із бюджету шляхом скорочення чисельності населення, яке претендує на житлові субсидії;
- із застосуванням концесії забезпечується комплексне використання майна підприємств житлово-комунальної сфери;
- згідно умов використання концесії підприємство залишається у комунальній власності, і його діяльність контролюється органами місцевого самоврядування.

Враховуючи увесь спектр вищезазначених переваг, можемо стверджувати, що є необхідність у всебічному та цілеспрямованому розвитку концесійних відносин як одному із найважливіших інструментів залучення інвестицій.

Проте необхідно відзначити, що в умовах, які склалися в більшості міст України, реалізація концесійних схем інвестування на підприємствах житлово-комунального комплексу має декілька суттєвих перешкод, які зменшують гарантії захисту інтересів потенційного концесіонера. Серед факторів, які перешкоджають розвитку концесійних відносин у сфері ЖКГ, слід виділити наступні:

а) низький рівень оплати житлово-комунальних послуг населенням. Особливістю діяльності житлово-комунальних підприємств в сьогоdnішніх умовах є та обставина, що послуги населенню фактично надаються в кредит, незалежно від стану оплати за них окремими споживачами. Це і зумовило наявність значних обсягів дебіторської та кредиторської заборгованостей підприємств ЖКХ.

Вважається, що головною причиною заборгованості населення з оплати житлово-комунальних послуг є низький рівень життя. Але, як свідчить аналіз ситуації з

оплатою житлово-комунальних послуг, значна частина населення України з низьким рівнем доходів, що користуються житловими субсидіями, сплачують спожиті послуги практично вчасно та в повному обсязі. Висока питома вага в дебіторській заборгованості населення належить заборгованості споживачів з рівнем доходів, достатнім для оплати житлово-комунальних послуг, але частина таких споживачів не сплачує комунальні послуги внаслідок їх низької якості;

б) надання державою пільг з оплати житлово-комунальних послуг певним категоріям населення. По-перше, серед населення таких категорій практично відсутні стимули для встановлення засобів обліку споживання комунальних послуг. По-друге, держава фактично заохочує марнотратне використання ресурсів пільговими категоріями населення. По-третє, на державний бюджет лягає величезне навантаження з фінансування прямих втрат енергоресурсів у побутовому секторі, що допускаються абонентами пільгових категорій. У результаті компенсація пільгових тарифів державою здійснюється з великим запізненням та не в повному обсязі, що, в свою чергу, суттєво скорочує оборотні кошти комунальних підприємств, необхідні для технічного розвитку та ресурсозбереження. Тобто пільги з оплати житлово-комунальних послуг в Україні, надані державою окремим категоріям населення, фактично компенсуються підприємством, що виробляє ці послуги.

Альтернативою пільгам з оплати житлово-комунальних послуг може стати адресна персоналізована допомога держави. Заміна на адресну допомогу дасть пільговим категоріям населення реальні стимули для налагодження кінцевого обліку енергоресурсів, а також для їх економії та усунення втрат;

в) недостатня забезпеченість інформаційної бази, що необхідна для процесу інвестування.

Для підвищення інвестиційної привабливості житлово-комунального комплексу необхідним є формування відповідної інформаційної інфраструктури на регіональному рівні господарювання. Її створення дасть змогу концентрувати, обробляти та систематизувати всю інформацію, що дозволить потенційному інвестору визначитись як із загальними умовами реалізації його інтересів, так і з конкретними особливостями, притаманними певному об'єкту чи території;

г) відсутність для інвестора твердих гарантій стабільності свого бізнесу та повернення інвестованих коштів через можливі суперечки з місцевими органами влади;

д) можливість для місцевих органів влади втратити контроль за зростанням тарифів, що може бути спричинена намаганням підприємства-концесіонера максимізувати прибуток.

Для подолання вищезазначених перешкод видається необхідним обґрунтувати оптимальну концесійну схему інвестування ЖКГ.

Закордонний досвід показує, що в концесію можуть передаватись як підприємства в цілому, так і окремі об'єкти комунальної інфраструктури. В Україні в умовах, що склалися, найоптимальнішою є схема передачі комунального підприємства в концесію як цілісного майнового комплексу.

У рамках реалізації такої концесійної схеми органи місцевого самоврядування передають на визначений термін (від 10 до 50 років) концесіонеру право експлуатації комунального підприємства із зобов'язанням суттєвого поліпшення його основних фондів. Концесіонер фінансує ресурсозберігаючі технології, визначені в концесійному договорі, знижуючи тим самим собівартість комунальних послуг, та сплачує концесійні платежі у міський бюджет. Граничний розмір річного концесійного платежу в Україні не може перевищувати 10% вартості майна, переданого в концесію.

При цьому концесіонер отримує прибуток від управління комунальним підприємством, який формується за рахунок реалізації населенню вироблених комунальних послуг за тарифами, встановленими в концесійній угоді. Повернення капітальних вкладень концесіонера здійснюється з прибутку від управління об'єктом концесії. В результаті бюджетні витрати відповідного міського господарства на утримання об'єкта ЖКГ суттєво скорочуються.

В цілях залучення інвесторів та з урахуванням соціальної значимості житлово-комунальної сфери місцеві ради можуть брати дольову участь у фінансуванні капітальних вкладень по відповідному проекту.

Схема реалізації концесійних відносин у сфері ЖКГ може бути побудована в такій послідовності:

а) укладання інвестиційного проекту на передачу комунального об'єкту в концесію;

б) надання згоди міської влади про передачу комунального об'єкту в концесію і гарантування з боку міської ради перерахування бюджетних коштів для фінансування проекту (пайова участь);

в) укладання договору міської ради з державною фінансовою установою на надання пільг концесіонеру;

г) надання позики державною фінансовою установою на пільгових умовах концесіонеру;

д) надання кредитів і позик концесіонеру комерційним банком;

е) страхування концесіонером підприємницьких ризиків;

є) управління об'єктом, переданим у концесію, фінансування капітальних вкладень;

ж) перерахування міською радою бюджетних коштів для фінансування обумовленої в проекті частини капітальних вкладень;

з) надання звіту концесіонера про використання бюджетних коштів;

и) затвердження тарифів на житлово-комунальні послуги, контроль їх виконання;

і) надання послуг споживачам;

й) споживання послуг та їх оплата;

к) отримання концесіонером прибутку від управління об'єктом;

л) здійснення концесійних платежів і повернення кредиту.

Укладанню договору про передачу комунального підприємства в концесію передують велика підготовча робота, в ході якої мають бути врегульовані основні питання економічного та правового характеру. Концесійний договір, як підсумковий документ, має містити всю необхідну інформацію про досягнуті домовленості.

Важливо підкреслити, що при укладанні концесійних договорів у сфері ЖКГ в першу чергу необхідно забезпечити пріоритет соціальних аспектів.

Специфіка житлово-комунальної сфери як об'єкта управління потребує при укладанні концесійних договорів чіткого визначення таких моментів, як: обсяг фінансування проекту з міського бюджету; розмір податкових пільг; форми та періодичність звітності, що буде надаватись концесіонером; показники оцінки діяльності концесіонера; параметри регулювання відносин зі споживачами комунальних послуг.

Закон України «Про концесії» передбачає, що передача об'єкта в концесію має здійснюватися за результатами концесійного конкурсу. Порядок проведення концесійних конкурсів, а також порядок укладання на їх основі концесійних договорів встановлений Кабінетом Міністрів України. З метою обліку укладений договір концесії має бути зареєстрований виконавчим комітетом міської ради та протягом п'яти днів внесений в спеціальний реєстр, який веде Фонд державного майна України.

Укладання концесійного договору у сфері ЖКГ дозволить органу місцевого самоврядування вибрати концесіонера, що пропонує найкраще співвідношення наступних показників:

- обсяг інвестування;
- розмір концесійних платежів;
- розмір тарифів на комунальні послуги;
- якісні параметри виробництва комунальних послуг.

У той же час необхідно відзначити, що Закон України «Про концесії» допускає можливість укладання концесійного договору і в тому випадку, якщо на участь в конкурсі заявку подав лише один претендент. Тобто, фактично в Україні об'єкт може бути переданий в концесію без проведення концесійного конкурсу.

На нашу думку, в сфері ЖКГ концесійний конкурс має отримати статус обов'язкової умови реалізації концесійних відносин. Комунальні підприємства забезпечують життєдіяльність будь-якої території, являючись при цьому природними монополіями. Тому передача їх в концесію за відсутності конкурсу може не тільки не забезпечити ефекту ресурсозбереження, а й викликати в регіоні незворотні економічні та соціальні наслідки.

Використання у сфері ЖКГ вище зазначеної концесійної схеми інвестування забезпечить наступні результати:

– пайова участь, хоч і в невеликому обсязі, місцевих органів влади надасть приватному інвестору гарантії того, що органи місцевого самоврядування будуть зацікавлені в успішній реалізації інвестиційних проектів та не будуть штучно створювати перепони для його діяльності;

– можливість вкладення вивільнених за рахунок концесії бюджетних коштів в інші невідкладні та соціально значущі проекти, за якими органи місцевого самоврядування можуть розраховувати лише на власні сили;

– створення конкурентного середовища в сфері ЖКГ. Конкуренція виникає до підпису договору концесії в результаті розгляду заявок претендентів, а також після закінчення строку дії договору, коли виникає потреба в його поновленні. Таким чином, конкуренція має місце в певні періоди, незважаючи на те, що в кожний визначений момент часу функціонує лише один постачальник комунальних послуг – концесіонер;

– створення за рахунок концесії нових об'єктів виробничого та інфраструктурного призначення забезпечить регіон додатковими робочими місцями.

Таким чином, можна зробити висновок, що вище перераховані результати впровадження концесійних відносин у сфері ЖКГ дозволять значно покращити її економічне становище.

Висновок

Концесія є одним із найоптимальніших шляхів залучення інвестицій у житлово-комунальну сферу, через який можна забезпечити вирішення багатьох соціальних проблем міста, змінюючи схему фінансування розвитку соціальної інфраструктури і модернізації основних фондів комунальних об'єктів. Але активізація розвитку

концесійних відносин в Україні можлива лише за умови взаємодії представників приватного бізнесу і місцевих органів влади шляхом належного дотримання принципів концесійної діяльності та умов контракту.

Список літератури

1. Закон України «Про концесії» від 16 липня 1999 року № 997-XIV//www.rada.gov.ua.
2. Онищук Г., Потапова Н. Концессия как механизм инвестирования ресурсосбережения в жилищно-коммунальном хозяйстве Украины// Коммунальное хозяйство городов. – 2007. – № 77. – С. 3-11.
3. Пілігрим Г.С. Правове регулювання розвитку концесійних відносин в Україні і за кордоном (порівняльно-правове дослідження) //www.hozpravo.com.ua.
4. Свистунов Н. Концессии – инструмент активизации международных инвестиционных проектов в России // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 3. – С. 75-79.
5. Стасюк Г.А., Чижова Т.В. Шляхи і варіанти застосування інноваційних заходів розвитку житлово-комунального господарства // Таврійський науковий вісник:Зб. наук. праць ХДАУ. – Вип. 68. – Херсон, 2008. – С. 85-89.
6. Торкатиюк В.И. Концессионные схемы реализации инвестиционных проектов в жилищно-коммунальном хозяйстве// Коммунальное хозяйство городов. – 2006. – № 73. – С. 98-103.

О. Карелина

Концессия как один из путей инвестирования жилищно-коммунального хозяйства

В статье рассмотрены особенности привлечения частных инвесторов в жилищно-коммунальную сферу путем реализации концессионных отношений, исследовано проблемы развития концессионных отношений в жилищно-коммунальном хозяйстве Украины и намечено пути их решения. Автором обоснованы преимущества использования концессии как нетрадиционной формы привлечения частных инвестиций.

О. Karelina

Concession as a one investment' way of the dwelling-communal sphere

The special feature about attraction private investors' for dwelling-communal sphere through realization of concession relations are considered in the article. The problems and dicision ways' of development concession relations' in dwelling-communal economy of Ukraine are explored by the author. The advantages of using concession' as untraditial form of attraction private investments' are grounded by the author.

Одержано 02.04.10

УДК 658

О.В. Ярошевська, асп.

Запорізький національний університет

Резерви поліпшення основних техніко–економічних показників діяльності підприємства

У статті розглянуто особливості функціонування підприємства в умовах постійного обміну інформацією з зовнішнім середовищем, за яких існує імовірність недоотримання зовнішніх ресурсів. Завдання стратегічного управління полягає в забезпеченні такої взаємодії організації із зовнішнім середовищем, що дозволяє підтримувати її потенціал на рівні, що необхідний для досягнення цілей діяльності, забезпечувати можливість виживати в довгостроковій перспективі.

виробниче підприємство, техніко–економічні показники діяльності, резерви нарощування обсягів виробництва, функціонально–вартісний аналіз

Постановка проблеми. Будь-яке підприємство перебуває і функціонує у оточуючому середовищі. Аналіз середовища є початковим етапом формування стратегії діяльності підприємства, оскільки забезпечує відповідну базу для визначені місії і цілей його функціонування. Аналіз середовища передбачає дослідження трьох його складових: макросередовища, мікросередовища і внутрішнього середовища.

Організація перебуває в стані постійного обміну з зовнішнім середовищем, забезпечуючи тим самим собі можливість виживання. Але ресурси зовнішнього середовища не безмежні. На них претендують багато інших організацій, що перебувають у цьому ж середовищі. Тому завжди існує імовірність того, що організація не зможе одержати потрібні ресурси зовнішнього середовища. Це може послабити її потенціал і привести до багатьох негативних для організації наслідків. Задача стратегічного управління полягає в забезпеченні такої взаємодії організації із зовнішнім середовищем, що дозволяло б їй підтримувати її потенціал на рівні, що необхідний для досягнення її цілей, і тим самим давало б їй можливість виживати в довгостроковій перспективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для того, щоб визначити стратегію поведінки організації і провести і стратегію в життя, менеджери повинні мати детальну уяву про зовнішнє середовище, тенденції його розвитку і місця, що займає в ній організація. При цьому зовнішнє оточення вивчається стратегічним управлінням, у першу чергу для того, щоб розкрити ті загрози та імовірності, які організація повинна враховувати при визначенні своїх цілей і шляхів їх досягнення.

Одним із важливих етапів попередження банкрутства є етап впровадження “стискування підприємства”. Як раз тут і відбувається такий важливий процес стабілізації фінансового стану підприємства, як вишукування і впровадження резервів поліпшення показників підприємства. Важливим завданням аналізу техніко–економічних показників підприємства є виявлення резервів їх поліпшення, а також визначення резервів збільшення прибутку та розробка заходів щодо їх мобілізації.

З розвитком НТП з'являються все нові можливості зростання продуктивності праці, економного використання сировини, матеріалів і інших ресурсів, тобто джерела резервів невичерпні. Як не можна зупинити НТП, так не можна використовувати всі резерви. Таким чином, економічна суть резервів підвищення ефективності виробництва полягає в якнайповнішому і раціональнішому використанні все зростаючого потенціалу

ради здобуття більшої кількості високоякісної продукції при найменших витратах живої і упредметненої праці на одиницю продукції [1–4].

Мета статті. Метою є дослідження резервів підвищення результативності функціонування підприємства в умовах ринкової невизначеності, поліпшення основних техніко–економічних показників його діяльності.

Виклад основного матеріалу. Для стабілізації стану підприємства важливими є внутрішньогосподарські резерви. До внутрішньогосподарських належать ті резерви, які виявляються і можуть бути використані лише на досліджуваному підприємстві. Вони пов'язані, в першу чергу, з ліквідацією втрат і непродуктивних витрат ресурсів. До них відносяться втрати робочого часу і матеріальних ресурсів із-за низького рівня організації і технології виробництва, безгосподарності і так далі.

Також всі ресурси доцільно поділити за фактором часу на:

а) поточні, тобто можливості поліпшення результатів господарської діяльності, які можуть бути реалізовані впродовж найближчого часу (місяця, кварталу, року).

б) перспективні, що розраховані, зазвичай, на тривалий час; їх використання пов'язане із значними інвестиціями, впровадженням новітніх досягнень НТП, структурною перебудовою виробництва, зміною технології виробництва, спеціалізації тощо.

Для досліджуваного підприємства найоптимальнішим варіантом є виявлення резервів на виробничій стадії. По-перше, технологія виробництва є відпрацьованою, сталою; розроблені норми трудомісткості, матеріалів тощо; і, до того ж, підприємство не має коштів, щоб проводити і впроваджувати інновації у галузі виробів для вентиляційних систем. По-друге експлуатаційна стадія у даному виробництві є нетривалою, а післягарантійний період взагалі відсутній.

Також доцільним є розділення всіх резервів на даному підприємстві на такі категорії:

– безумовні резерви: сюди відносяться резерви, що пов'язані з недопущенням безумовних втрат сировини і робочого часу і відбиті в звітності. Це недостача і псування продукції і матеріалів на складах, виробничий брак, втрати від списання боргів, виплачені штрафи тощо;

– до умовних втрат відносяться перевитрати всіх видів ресурсів в порівнянні з нормами, що діють на підприємстві. Умовними вони вважаються тому, що норми, які служать базою порівняння, не завжди оптимальні. Якщо норми витрат ресурсів на одиницю продукції збільшити, то перевитрата ресурсів зменшиться або замість перевитрати може бути економія і, навпаки, якщо норму знизити, то зросте перевитрата засобів.

Якщо допустити, що норми є оптимальними, то умовні втрати, які відбиваються у звітності, свідчать про те, що фактичний організаційно-технічний рівень підприємства не досяг запланованого рівня. Такі втрати викликаються незадовільним станом устаткування, недостатньою кваліфікацією робітників, низьким рівнем організації виробництва, порушенням технологічних процесів, невиконанням плану організаційно-технічних заходів і так далі. В результаті цього можливі надпланові втрати робочого часу, недостатньо повне використання устаткування, перевитрата сировини і матеріалів. Для ліквідації таких перевитрат слід провести ті заходи щодо удосконалення техніки, технології і організації виробництва, які були заплановані.

Здійснюючи пошук резервів, слід керуватися наступними принципами:

– пошук резервів повинен носити науковий характер: ґрунтуватися на положеннях діалектичної теорії пізнання, знаннях економічних законів, досягненнях науки і передової практики. Необхідно при цьому добре знати економічну суть і природу господарських резервів, джерела і основні напрями їх пошуку, а також методику і техніку їх підрахунку і узагальнення;

– пошук резервів має бути комплексним і системним. Комплексний підхід вимагає всебічного виявлення резервів по всіх напрямках господарській діяльності з подальшим їх узагальненням. Системний підхід до пошуку резервів означає уміння виявляти і узагальнювати резерви з врахуванням взаємозв'язку явищ, що вивчаються. Це дозволяє, з одного боку, більш повно виявляти резерви, а з іншого - уникнути їх повторного рахунку;

– принцип запобігання повторному рахунку резервів витікає безпосередньо з попереднього. Повторний рахунок резервів виникає при їх узагальненні, коли не враховується взаємодія і супідрядність різних чинників, від яких залежать результати господарської діяльності. Так, при підрахунку резервів зниження собівартості продукції допускається їх повторний рахунок, якщо окремо визначають резерви за рахунок збільшення обсягів виробництва продукції і за рахунок недопущення перевитрати засобів по кожній статті витрат без врахування дії першого чинника на другий. Відомо, що із збільшенням обсягу виробництва продукції пропорційно збільшуються лише суми умовно-перемінних витрат, величина ж умовно-постійних не міняється. В результаті збільшення обсягу виробництва продукції перевитрата коштів на виробництво продукції зменшиться по багатьом статтям витрат, а по деяких замість перевитрати може бути економія. Якщо це не враховувати, то величина резервів зниження собівартості продукції буде завищена. В деяких випадках повторний рахунок резервів допускається, якщо вони визначені за суміжними джерелами. Наприклад, не можна підсумовувати резерви збільшення виробництва продукції за рахунок повнішого використання трудових ресурсів, засобів праці і предметів праці, оскільки всі ці чинники діють одночасно і взаємопов'язано. Отже, щоб уникнути повторного рахунку резервів, необхідно добре представити взаємозв'язок, взаємодію і супідрядність всіх досліджуваних показників, на яких ґрунтується виявлення резервів;

– однією з вимог до пошуку резервів є забезпечення їх комплектності, тобто збалансованості по трьох основних моментах процесу праці (засобів праці, предметів праці і трудових ресурсів). Найбільший резерв, виявлений по одному з ресурсів, не може бути реалізований, якщо бракує резервів по інших ресурсах. Тому виникає необхідність перевірки комплектності резервів. Резерв буде комплектним тоді, коли він забезпечений всіма необхідними ресурсами і не лише у вартісній оцінці, але і за натурально-речовим складом. Лише після досягнення необхідних співвідношень ресурсів по натурально-речовій формі виявлені резерви можна вважати комплектними і реальними;

– резерви мають бути економічно обґрунтованими, тобто при їх підрахунку необхідно враховувати реальні можливості підприємства, а розрахункова величина цих резервів має бути підкріплена відповідними заходами;

– пошук резервів має бути оперативним. Чим більш оперативно проводиться пошук резервів, тим більше ефективним є цей процес. Особливо важливе значення має скорочення часу між виявленням і освоєнням резервів;

– пошук резервів не має бути дискретним. Його необхідно здійснювати планомірно, систематично, щодня;

– резерви виявляються тим повніше, чим більша кількість працівників різних професій і спеціальностей бере участь в їх пошуку. Звідси виникає принцип масовості пошуку резервів, тобто залучення до цього процесу всіх працівників, розвиток і удосконалення суспільних форм економічного аналізу;

– при попередньому визначенні напрямів пошуку резервів слід виділяти “провідні ланки” або “вузькі місця” в підвищенні ефективності виробництва. За цим принципом виділяють ділянки виробництва, де систематично не виконуються плани, або спостерігаються великі втрати сировини, допускається виробничий брак, простої

техніки і так далі. Таким чином, визначаються основні напрями, по яких пошук резервів йде в першу чергу. Визначення резервомістких напрямів значно підвищує ефективність пошуку резервів [2].

При проведенні пошуків резервів широко застосовують функціонально-вартісний аналіз. Функціонально-вартісний аналіз є ефективним способом виявлення резервів скорочення витрат, який ґрунтується на пошуку невисоковитратних способів виконання головних функцій (шляхом організаційних, технічних, технологічних і інших змін виробництва) при одночасному виключенні зайвих функцій. Кінцевою метою функціонально-вартісного аналізу є пошук найбільш економічних з точки зору споживача і виробника варіантів того або іншого практичного рішення [2].

Етапи функціонально-вартісного аналізу є наступними:

а) підготовчий етап. Одним із завдань, яке повинне вирішуватися на цьому етапі, є популяризація методу, внаслідок чого створюються сприятливі умови для виконання певних аналітичних досліджень. Протягом часу його виконання вибирається об'єкт майбутнього дослідження, створюється тимчасова дослідницька група з фахівців різного напрямку діяльності для повнішого осягнення всіх інженерно-економічних і технологічних особливостей об'єкту. За відсутності у цих фахівців знань з функціонально-вартісного аналізу їх направляють на курси по вивченню методики. На цьому етапі розробляється детальний календарний план дослідження. Крім того, на підготовчому етапі оформляються всі нормативні документи, які пов'язані з проведенням функціонально-вартісного аналізу (наказ керівника про проведення аналізу певного об'єкту, залучення певних працівників до виконання цієї роботи, матеріальній зацікавленості працівників за результатами аналізу і так далі);

б) інформаційний етап. Головне завдання, яке вирішується на цьому етапі - збирання, вивчення і узагальнення множини даних про досліджуваний об'єкт. Вони повинні відображати умови виробництва, реалізації і вжитку виробу, новітні досягнення в галузях науки і техніки, що пов'язані з цим об'єктом, включати всю економічну інформацію, що має відношення до аналізованого об'єкту. Етап іноді називають фундаментом функціонально-вартісного аналізу, тому що від повноти і достовірності зібраної інформації багато в чому залежить успіх здійснення подальших етапів функціонально-вартісного аналізу;

в) аналітичний етап. На даному етапі, перш за все, проводяться деталізація об'єкту, вивчаються функції, їх класифікація, визначення вартості кожної з них. Практично це означає створення функціонально-вартісної моделі об'єкту. В результаті проведених досліджень мають бути виявлені зони найбільшої концентрації витрат (у тому числі і непотрібних), тобто, найбільш перспективні зони з точки зору формування завдань функціонально-вартісного аналізу. На підставі цього формулюються завдання по удосконаленню об'єкту з метою скорочення витрат на його виробництво, вибираються напрями подальшого дослідження;

г) творчий етап. На цьому етапі здійснюється розробка варіантів спрощення і здешевлення конструкції виробу або технології. Тут вирішуються завдання по поєднанню функцій, можливості ліквідації непотрібних функцій, здешевлення елементів конструкції, встановлюються різні варіанти виконання основних функцій, виробляється обговорення і відбір найбільш реальних варіантів з точки зору їх реалізації. У розробці пропозицій приймає участь весь творчий колектив. Внесені пропозиції реєструються в спеціальному журналі, доступному для всіх бажаючих. Після скорочення або припинення надання пропозицій починається їх обговорення і обґрунтування всіма учасниками творчого колективу. У якості експертів можуть залучатись також інші фахівці. Обговорення ведеться зазвичай у формі круглого столу.

Для обґрунтування ефективності кожної пропозиції використовуються методи “мізкової атаки”, “мізкового штурму”, синектичний, морфологічний, “Дельфи”, П.А.Т.Е.Р.Н. тощо [3]:

1) метод “мізкової атаки” або конференції ідей передбачає генерування ідей членами експертної групи в творчій суперечці при особистому контакті фахівців. Тривалість кожного засідання не більше 45 хвилин, тривалість генерування 1-2 хвилини, не допускається на першому етапі критика пропозицій, що вносяться;

2) різновидом попереднього методу є “мізковий штурм”, коли одна група експертів висуває ідеї, а інша їх аналізує;

3) синектичний метод передбачає при генеруванні ідей використання аналогій з інших галузей знань;

4) метод “Дельфи” передбачає анонімний досвід спеціально підібраної групи експертів по заздалегідь підготовлених анкетах з подальшою статистичною обробкою матеріалу. Після узагальнення результатів опиту запрошується думка експертів із спірних питань. В результаті забезпечується перехід від інтуїтивних форм мислення до дискусійних. Для цього методу характерна ізольованість в роботі і незалежність думок кожного члена експертної групи. Тут повністю виключається вплив психологічних чинників, таких, як навіювання, думка більшості або авторитетних осіб і тому подібне;

5) назва методу П.А.Т.Е.Р.Н. складається з перших букв англійських слів, що означають допомогу плануванню методом кількісної оцінки технічних даних. Суть його полягає в тому, що проблема, що вивчається, розчленовується на ряд підпроблем, окремих завдань і елементів, які вишиковуються в “дерево рішень”. Визначаються коефіцієнти важливості кожного елемента, що підлягають експертній оцінці. Оцінки окремих експертів піддаються відкритому обговоренню. Даний метод отримує користь від ділового взаємовпливу експертів, не виключаючи негативних наслідків конформізму;

6) морфологічний метод заснований на використанні морфологічних матриць, за допомогою яких забезпечується системний пошук взаємозв'язків між всіма її елементами в рамках проблеми, що вивчається. У лівій її частині приводяться всі функції об'єкту, що вивчається, а в правій – всі можливі способи їх здійснення. На завершальному етапі із загальної кількості пропозицій повинно залишитися 2-3 найпривабливіших і перспективніших, на думку фахівців, варіантів удосконалення об'єкту. До того ж ці пропозиції вимагають детальнішого дослідження, а інший раз і експериментальної перевірки.

Творчий етап є вирішальним, оскільки саме в ході його починається зародження нового, вдосконаленого об'єкту, обкреслюються його контури;

д) дослідницький етап. Експериментальна перевірка висунутих пропозицій - головне завдання дослідницького етапу. Для її вирішення зазвичай проводяться всі необхідні технічні, технологічні і економічні розрахунки, перевіряється відповідність нового варіанту продукції умовам його використання споживачами. Інший раз розрахунків недостатньо. Тоді створюються досліджувані зразки об'єкту і проводиться їх випробування як з точки зору пристосованості до існуючого виробничого устаткування, так і з точки зору умов доставки до споживача і експлуатації;

е) рекомендаційний етап. На цьому етапі має бути здійснено остаточний вибір варіантів змін досліджуваного об'єкту, який би не знижував його споживчих якостей. При цьому оформляється вся необхідна документація по вибраному варіанту вдосконаленого об'єкту. Узгоджуються всі зміни, що вносяться до нього, із споживачами і постачальниками. Для того, щоб організувати виробництво нового виду продукції або хоча б нової моделі того ж самого вигляду продукції, слід погоджувати багато різних питань з органами Держстандарту, пожежними, санітарними,

екологічними і іншими службами. Тут же розробляються плани-графіки впровадження результатів аналізу у виробництво. Необхідна документація виробничого характеру передається технологічним, економічним і іншим зацікавленим службам;

є) етап впровадження - останній етап по всьому циклу функціонально-вартісного аналізу. Після його закінчення мають бути вирішені всі питання, пов'язані з організацією виробництва нового варіанту аналізованого виробу. Для фахівців, зайнятих безпосередньо у виробництві, мають бути проведені консультації, а за необхідності - курси підвищення їх кваліфікації. Впродовж всього терміну освоєння нового варіанту повинен здійснюватися контроль з боку фахівців тимчасового творчого колективу. На цьому ж етапі підводяться результати проведеної роботи, визначається економічний ефект від її проведення, оформляється звіт про результати аналізу, вирішуються питання матеріальної зацікавленості учасників розробки і впровадження результатів функціонально-вартісного аналізу. Залежно від особливостей конкретного об'єкту, технології його виробництва і інших причин методика виконання функціонально-вартісного аналізу може істотно відрізнятись. Але у будь-якому випадку загальні принципи методології повинні зберігатися і виконуватися.

Під резервами збільшення прибутку розуміють кількісно вимірювані можливості його збільшення шляхом задіяння низки чинників, а саме: збільшення обсягу реалізації продукції, зниження собівартості товарної продукції, поліпшення якості продукції і на цій підставі підвищення цін, оптимізації структури продукції, пошуку найвигідніших ринків збуту, реалізації в більш оптимальні строки, недопущення позареалізаційних збитків.

Найпростіший спосіб знизити витрати підприємства – це ввести скорочений робочий тиждень (4 дні замість 5 днів). Таким чином, економиться фонд заробітної плати і зменшуються відрахування на соціальні заходи. Далі розраховано економічний ефект від зменшення ФЗП на період 6 місяців.

Загальна кількість робочих днів за 6 місяців 2009 року становить 120 днів, із них 24 п'ятниці. ФЗП за 2008 рік, згідно даних статистичного звіту № 1-ПВ), становив 502,7 тис. грн., а кількість робочих днів дорівнювала 252 дням. Таким чином, отримуємо середньоденну зарплату у розмірі 1,9 тис. грн. (502,7 : 252). Якщо рівень зарплати збережеться на такому ж рівні, то ФЗП за перше півріччя становитиме 228 тис. грн. (1,9 × 120). Тепер можна знайти суму економії, вона становитиме 45,6 тис. грн. (228 - (1,9 × 96)). До того ж, виникає економія суми відрахувань на соціальні потреби. Для аналізованого підприємства відсоток відрахувань становить 38 %, тобто сума економії становить 17,3 тис. грн.

Разом від введення скорочення робочого тижня економиться ФЗП у розмірі 62,9 тис. грн.

Для підрахунку резерву збільшення прибутку за рахунок зростання обсягу реалізованої продукції ($P_{пв}$) можна використати формулу (прибуток обчислено на 1 гривню продукції):

$$P_{пв} = O_m \times \frac{P_p}{O_p}, \quad (1)$$

де O_m - можливе збільшення обсягу реалізованої продукції;

P_p - фактичний прибуток від реалізації продукції;

O_p - фактичний обсяг реалізованої продукції.

На жаль, для даного підприємства така формула не підходить, і не стільки із-за того, що на кінець аналізованого періоду у підприємства був збиток, а тому, що у підприємства немає виробничої програми.

Для виявлення резервів збільшення прибутку завдяки зниженню собівартості продукції використовують порівняльний метод кількісного виміру резервів. За цим

методом спочатку визначають резерв зниження собівартості продукції за рахунок i -го виду ресурсів, а потім дається узагальнююча кількісна оцінка загальної суми резервів зниження собівартості продукції шляхом підсумовування їх величини за окремими видами ресурсів.

Досить суттєвим резервом збільшення прибутку є підвищення якості товарної продукції. При організації раціональної й ефективної роботи з якості, незалежно від її масштабів, форм і методів здійснення, завжди діють приблизно за такою схемою [4]:

- визначення потреби і формулювання вимог до якості продукції (план, програма якості);
- надання початковому матеріалу необхідних властивостей (виконання плану, програми якості);
- перевірка відповідності отриманої якості пред'явленим вимогам (виявлення відхилень) або констатація відповідностей;
- вплив для усунення відхилень отриманої якості від заданого рівня (зворотний зв'язок).

Аналізоване підприємство користується частиною основних засобів, які взято в оренду. Сума орендної плати становить 2 тис. грн. на місяць, тобто 24 тис. грн. на рік. Зношеність даного обладнання складає 48,3 %, а залишкова вартість 88,4 тис. грн., ремонти підприємство здійснює за власний кошт. У даному випадку підприємству краще всього укласти договір не просто оренди, а саме лізингу (із правом викупу обладнання по закінченні строку оренди). Це доцільно, оскільки обладнання зношене лише наполовину, тобто прослужить ще досить довгий термін. До того ж, викупити обладнання можна за 3,7 років ($88,4 : 24$) і підприємство буде ремонтувати власне, а не запозичене, обладнання.

У процесі обстеження підприємства було виявлено, що у розпорядженні підприємства є незайняті складські приміщення у розмірі 289,6 кв. м і офісні приміщення, площею 365,0 кв. м. Із них в оренді перебувають 78,4 кв. м складів (орендна плата складає 30,00 грн. за кв. м на місяць) і 93,2 кв. м офісів (орендна плата складає 50,00 грн. за кв. м на місяць). Загальна сума оренди становить 7,1 тис. грн. При цьому саме підприємство орендує адміністративний корпус і приміщення цеху, а вже потім здає вільні приміщення у суборенду. Сума орендної плати самого підприємства складає 36,0 тис. грн. на рік. Тобто, за рахунок суборенди покривається лише 19,7 % загальної орендної плати, а останні 80,3 % перекладаються на собівартість продукції.

За умови кризового стану самого підприємства і економічної кризи взагалі подібне співвідношення є неприпустимим, оскільки підвищує собівартість продукції, на яку і без того попит є незначним.

Підприємству потрібно здати в оренду вільні площі. Це принесе йому додатковий дохід у сумі 19,9 тис. грн. Тоді воно зможе покрити свою орендну плату на 75 % за рахунок додаткового доходу, і лише 25 % відноситиме на собівартість продукції.

Висновки.

1. На підприємстві за аналізований період відбулося зниження майнового потенціалу підприємства. Про недостатню ефективність цього потенціалу свідчить аналіз даного підприємства на ліквідність і платоспроможність, а також розрахунки, які показують, чи зможе підприємство погасити усі свої короткострокові зобов'язання без порушень термінів сплати, та чи має підприємство достатню кількість коштів і їх еквівалентів, що необхідні для розрахунків за кредиторською заборгованістю, що потребує негайного погашення. Розраховані показники ліквідності, платоспроможності, фінансового стану показують, що підприємство не має достатнього запасу фінансової стійкості і перебуває на межі банкрутства.

2. Аналіз техніко-економічних показників підприємства ТОВ “Запорізький завод вентиляційних систем” і його фінансового стану свідчить, що підприємство в даний момент перебуває на другій стадії банкрутства. Глибокий аналіз діяльності підприємства (бажано більше разу на рік, приміром щоквартальний), раннє виявлення ознак кризової ситуації, її передбачення є досить важливим на будь-якій стадії банкрутства. Керівництву підприємства в цих умовах необхідно орієнтуватись на стабільне підвищення якості управління в умовах кризи. Причини кризи і банкрутства підприємств обумовлені непродуманістю менеджменту або його помилками. У цих умовах підвищується значущість діагностики з метою виявленні і розпізнаванні кризи, що наближається.

3. У аналізованого підприємства відсутня виробнича програма. Це є неприпустимим: якщо підприємство планує і надалі працювати і, головне, бути конкурентоспроможним, то керівництву потрібно розробити виробничу програму, оскільки зараз підприємство працює “від замовлення до замовлення”, тобто наосліп.

4. Для виявлення резервів збільшення прибутку, підприємству пропонується переглянути схему розрахунку собівартості продукції, а також пропонується переглянути стандарти якості продукції і можливості її підвищення.

5. У процесі обстеження підприємства було виявлено, що у розпорядженні підприємства є незайняті складські приміщення. За умови кризового стану самого підприємства і економічної кризи взагалі подібний стан речей недопустимий. Підприємству потрібно здати в оренду вільні площі.

6. Підприємству пропонується укласти договір лізингу обладнання.

Список літератури

1. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие для студентов вузов.- М.: ИНФРА-М, 2005. - 224 с.
2. Просветов Г.И. Прогнозирование и планирование: Задачи и решения: Учебно-методическое пособие - М.: РДЛ, 2005. - 288 с.
3. Діагностика стану підприємства: теорія і практика: Монографія/ За заг. ред. проф. А.Е. Воронкової. - Х.: ВД “Інжек”, 2006. - 448 с.
4. Семенов А.Г. Стратегічні методи підвищення ефективності виробництва на підприємствах: Монографія - Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2006. -376 с.

О.Ярошевская

Резервы улучшения основных технико-экономических показателей деятельности предприятия

В статье рассмотрены особенности функционирования предприятия в условиях постоянного обмена информацией с внешней средой, при которых существует вероятность недополучения внешних ресурсов. Задача стратегического управления заключается в обеспечении такого взаимодействия организации с внешней средой, которое позволяет поддерживать потенциал на уровне, необходимом для достижения целей деятельности, обеспечивать возможность выживания в долгосрочной перспективе.

О Varoshevskava

Backlogs of improvement of basic performance of enterprise indicators

In the article the features of functioning of enterprise are considered in the conditions of permanent exchange by information with an external environment, which probability of receiving less of external resources is at. The task of strategic management consists in providing of such co-operation of organization with an external environment, which allows to support potential at level, necessary for achievement of aims of activity, to provide possibility of survival in a long-term prospect.

Одержано 07.04.10

УДК 336.025

О.В. Ридзевська, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Вплив фінансово-економічної кризи на інвестиційний розвиток Кіровоградської області

В статті проведено аналіз статистичних показників інвестиційної діяльності Кіровоградської області за 2007-2009 роки в контексті світової економічної кризи; окреслено круг проблем, які заважають зростанню інвестиційної активності регіону; описано регіональні переваги, які можуть стати факторами перспективного економічного зростання; висунуто основні пропозиції з приводу покращення інвестиційної привабливості Кіровоградської області.

інвестиційний розвиток, інвестиційна привабливість, фактори впливу, світова економічна криза

Основним фактором, який за останній час вплинув на інвестиційний розвиток регіонів України, стала світова фінансово-економічна криза. Внаслідок дії об'єктивних факторів за останні три роки значним чином змінились структура та обсяг капіталовкладень в економіку країни, рівень та об'єми виробництва, погіршився стан соціальних процесів. Тому актуальним на сьогодні є дослідження наслідків (зокрема, кількісних) цього впливу на інвестиційну діяльність регіонів, зокрема, Кіровоградської області. Це необхідно, насамперед, для вироблення тактики розв'язання кризових проблем, а також з метою створення реальної перспективної стратегії зростання економічного розвитку регіону та покращення його інвестиційного середовища.

Дослідженням теоретичних засад, поточних результатів, перспектив та проблематики інвестиційної діяльності регіонів та питаннями впливу глобалізації на інвестиційні процеси займались вітчизняні науковці Маркевич К.Л., Носова О., вчені Національного інституту стратегічних досліджень [2], зокрема, А. Сундук. В своїх працях вони досліджували різні підходи до вивчення принципів оцінки інвестиційної привабливості регіонів, висували пропозиції стосовно покращення керування інвестиційними процесами на державному та місцевому рівнях. Гришина Л.О., Клименко Н.Г. досліджували питання державного регулювання та перспектив інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів України. Проте в дослідженнях недостатньо уваги приділяють аналізу кількісних показників інвестиційної активності регіонів, а також не зосереджується увага на вивченні регіональних переваг як чинника інвестиційної привабливості.

Тому метою даної статті є дослідження кількісних результатів інвестиційної діяльності суб'єктів господарювання Кіровоградської області за 2007-2009 роки, окреслення кола проблем, які стосуються існуючого рівня інвестиційної привабливості Кіровоградського регіону, та визначення перспективних переваг регіону, завдяки яким можливе поліпшення інвестиційного клімату регіонального ринку.

Як вже говорилося, за останній час світова криза стала вирішальним чинником впливу на інвестиційний розвиток України. Одночасно, світова криза виявилася каталізатором тих тривалих процесів, які мали місце в Україні ще до настання фінансових катаклізмів 2008 року, та які стоять на заваді гармонійному розвитку регіонів. Це, насамперед, забюрократизованість місцевого управління і системи дозволів; відсутність чіткої регіональної стратегії розвитку (яка була б частиною цілеспрямованої державної інвестиційної політики); низький рівень інформаційного

міжрегіонального і міжнаціонального співробітництва з питань розвитку регіонів; недостатній розвиток фінансової системи, як-то ринку фінансових інструментів тощо. Слід було б іменувати жовтень-листопад 2008 року (початок кризи банківської ліквідності в Україні) початком "активної фази кризових процесів", тому що світова фінансово-економічна криза з відбиттям її на українських реаліях не є єдиним і вирішальним фактором в питаннях порушення поступального розвитку регіонів України, зокрема Кіровоградської області.

Інвестиційний розвиток регіону включає усі складові інвестиційного процесу на місцевому рівні, характеризується кількісними та якісними показниками виробництва та збуту, матеріальних і нематеріальних вкладень в регіональний господарський комплекс, та визначається комплексним показником інвестиційної привабливості. Інвестиційну привабливість регіону при цьому розуміємо як сукупність систематизованих та ранжованих даних, які характеризують степінь ризикованості та прибутковості інвестиційних проектів конкретного регіону чи їх групи.

За даними оцінки інвестиційної привабливості регіонів за 2000-2008 роки Маркевича К.Л., Кіровоградська область відноситься до категорії «непривабливих» вже сьомий рік поспіль. При цьому Маркевич визначає інвестиційну привабливість як «якісну та кількісну характеристику внутрішнього та зовнішнього середовища об'єкта можливого інвестування» [3].

Результат рейтингу оцінки інвестиційного потенціалу регіонів України (проведений CAIB Securities) [5] продемонстрував наявність значної диференціації інвестиційного потенціалу в окремих регіонах України. Інвестиційний потенціал визначався такою групою факторів: трудові ресурси, виробництво, інституціональний потенціал, рівень розвитку інфраструктури і фінансовий потенціал. Показники, що характеризували рівень ризику інвестування в регіони, були підрозділені на такі групи: фінансові, політичні, законодавчі й економічні ризики. За результатами – максимальний показник у м. Києві перевершив мінімальний у Кіровоградській області в 6,2 рази. На думку Носової О., інвестиційна привабливість «розглядається як узагальнена характеристики переваг і недоліків об'єкта інвестування та визначається досягненням компромісу інтересів інвестора і реципієнта інвестицій» [5].

За 9 місяців 2009 року на Кіровоградщині освоєно 1567,0 млн. грн. капітальних інвестицій, що на 21,2% менше, ніж за відповідний період попереднього року. За джерелами фінансування розподіл відбувався наступним чином: головним чином інвестиції фінансувалися за рахунок власних коштів підприємств 67,8% (у 2007 р. – 53,1%; у 2008 р. – 63,7%); за рахунок Державного бюджету – 16,5% (у 2007 р. – 13,4%, у 2008 р. – 7,1%), місцевого бюджету – 1,3% (2007 р. – 3,5%, 2008 р. – 4,3%), коштів іноземних інвесторів – 1,5% (у 2007 р. – 6,3%, 2008 р. – 1,2%), кредитів комерційних банків – 4,5% (2007 р. – 18,5%, 2008 р. – 12,4%) [1].

Було освоєно 1525,8 грн. капітальних інвестицій на одну особу за 9 міс. 2009-го, що на 386 грн. менше, ніж за 9 міс. 2008-го. В перерахунку на душу населення місце регіону з-посеред інших по Україні покращилось: з 21-го у 2008 місяця Кіровоградщина піднялась до 14-го у 2009-му [1].

Вагомі обсяги інвестицій освоєні на будівництві об'єктів Новокосянтинівського родовища, ЗАТ «Завод модифікованих жирів», ПП «Віктор і К», ліній зв'язку, торговельних підприємств; реконструкції об'єктів електроенергетики, залізничного транспорту, ДП «Східний гірничо-збагачувальний комбінат»; придбання обладнання ЗАТ «Радій» та сільськогосподарськими підприємствами.

Обсяги інвестицій в основний капітал у I кварталі 2009 року порівняно з I кварталом 2008 року зросли у Знам'янці, Бобринецькому, Вільшанському, Знам'янському та Олександрійському районах [6].

Водночас у Олександрії та 12 районах області обсяги інвестицій в основний капітал зменшились більше ніж наполовину [6].

Промисловими підприємствами було освоєно 46% (127,7 млн. грн.) усіх інвестицій в основний капітал за 2009 рік. При цьому 53,8% цих вкладень здійснено підприємствами переробної промисловості, серед яких найбільш інвестиційно привабливими залишилися підприємства з виробництва харчових продуктів, напоїв (57,4% усіх вкладень у переробну промисловість) [6].

Обсяг інвестицій у сільське господарство зменшився за I квартал 2009 року на 30,5%, його частка у загальному обсязі склала 19,4% [6].

Збільшився обсяг інвестицій у 2009 році в об'єкти охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, зменшився – в установи освіти, культури та спорту, відпочинку та розваг.

Інвестиції у житлове будівництво у I кварталі 2009-го склали 26,5 млн. грн., що на 53,1% менше порівняно з I кварталом 2008 року [6].

Залишкова вартість основних засобів та інвестиційної нерухомості за 2008 рік складала: по с/г – 1579,9 млн. грн., промисловості – 4165,4 млн. грн., будівництву – 447,8 млн. грн., державному управлінню – 312,5 млн. грн., охороні здоров'я – 290,1 млн. грн. При цьому ступінь зносу ОЗ згідно даних статистичних спостережень становив від 40% (с/г) до 64% (будівництво) [1].

За 2009-й рік значним чином зменшилась кількість житла, введеного в експлуатацію на Кіровоградщині: 66,5 тис. кв. м в порівнянні з 128,5 у 2008-му році, тобто 51,8%. Індекси обсягу виконання будівельних робіт постійно зменшувались: у 2007-му вони становили 88,2%, у 2008 – 89,2%, у 2009 – вже 49,0% до попереднього. Це найнижчий показник за всю історію незалежності (у 1995, для порівняння, – 54,2% приросту) [1]. Такі дані можна пов'язати насамперед з припиненням безперервних кредитних вливань комерційних банків в збільшення попиту на ринку нерухомості, а також може свідчити про "охолодження" невинувато перегрітого спекулятивними операціями ринку нерухомості.

Темп приросту капітальних вкладень в розвиток Кіровоградської області за період 9 міс. 2007 року до відповідного періоду 2006-го року складав 116,8%, тобто на 16,8% збільшились капітальні вкладення протягом указанного періоду. Протягом 9-ти місяців 2008-го року (активна фаза кризи ще не розпочалась) збільшення капітальних вкладень в регіон становило 20,1%. При цьому в сукупності за 2008 рік (в порівнянні з 2007-м) вже мало місце зменшення капітальних вкладень майже на 3%. За наступний звітний період (9 міс. 2009) спад становив 30,3%. Для порівняння – загалом по Україні спад обсягу капітальних інвестицій становив 43,7% [1].

За показником капітальних інвестицій загалом Кіровоградщина станом на початок жовтня 2009 року займала 18-те місце по Україні, піднявшись від 24-го в кінці 2008-го року і 20-го в 2007-му році [1].

Питома вага інвестицій в основний капітал Кіровоградської області у складі обсягу загальнодержавних інвестицій за період 2007-2009 рр. збільшилась, але залишилась незначною: якщо у 2007 цей показник становив 1,0-1,3%, то за період 9 міс. 2009 – 1,8%, це приблизно один рівень з Вінницькою (1,7), Волинською (1,9), Житомирською (1,5), Рівненською (1,7), Сумською (1,5), Чернівецькою (1,9) областями. Зрозуміло, що за вкладом регіональних капітальних інвестицій в загальнодержавному розвитку усі названі регіони займають останні місця. Першість, традиційно, мають м.

Київ (який втратив позиції з 19,3% у 2007-му до 16,5% у 2009-му), Донецька область (близько 10% кожного року), Дніпропетровська область (з 8,7% у 2007 до 8,4% у 2009) [1].

Бюджетне фінансування інвестицій в основний капітал в Кіровоградському регіоні змінювалось наступним чином. За 9 міс. 2007 р. в порівнянні з 9 міс. 2006-го збільшилось на 78,03%, і в цілому за рік – на 51,07%. У 2008-му році відбулось значне зниження фінансування бюджетом регіональних інвестицій Кіровоградської області: за січень-вересень 2008-го в порівнянні з аналогічним періодом 2007-го року спостерігалось зниження у 31,1%. По абсолютним показникам: у 2009-му фінансування державним бюджетом інвестицій становило 259,3 млн. грн. (для порівняння, у Донецькій області – 369 млн. грн.) [1].

Обсяг прямого іноземного інвестування в Кіровоградську область становив 65,6 млн. дол. США на 01.10.2009 р., це складає 0,2% від загальнодержавного показника, і таким чином, ставить Кіровоградщину на останнє, 26-те місце за прямим іноземним інвестуванням по Україні. У 2005-му році вона посідала 15-те-16-те місця. За обсягом іноземних вкладень на душу населення – це також 26-те місце вже 5-й рік поспіль [1].

Найбільшим попитом у іноземних інвесторів традиційно користуються торгівля і громадське харчування. В сільське господарство іноземні інвестори вклали 5,86 млн. дол. США станом на 01.10.09 (станом на 01.10.08 ця сума становила 6,78 млн. дол.). В промисловість – 18,57 млн. дол. (12,27 млн. дол. на 01.10.08). В добувну галузь було вкладень 5,5 млн. дол. станом на 01.10.09, цей показник з 01.10.08 майже не змінився. В транспорт Кіровоградщини вкладено 3,72 млн. дол., з них в авіаційний – 2,48 млн. дол. В операції з нерухомим майном (оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям) вкладено 30,56 млн. дол. США (це значний показник, адже 15 з 26-ти регіонів України мають отриманих іноземних інвестицій за цим напрямком менше 20-ти млн. дол.). В державне управління, освіту, охорону здоров'я Кіровоградської області іноземні інвестори взагалі нічого не вкладали [1].

Що стосується інноваційної діяльності, то серед джерел абсолютну першість посідають власні кошти підприємств. Для порівняння – у 2008-му році сума витрат на інноваційну діяльність становила 107,3 млн. грн., з них за рахунок власних джерел – 56,8 млн., за рахунок іноземних інвесторів – 21,1 млн. грн.. У 2007-му загальна величина – 40,6 млн. грн., з них за рахунок власних джерел – 33,0 млн. грн. і 5,5 млн. грн. з Державного бюджету [1].

Окрім регіональних факторів, слід відмітити макроекономічні причини, що зумовлюють, на нашу думку, невисоку інвестиційну привабливість України. Серед них такі: вузькість внутрішнього ринку; надмірний податковий і адміністративний тиск на бізнес; слабка розвиненість ринкових інститутів - корпоративного сектора, ринку цінних паперів, ринку землі, ринку нерухомості; низька конкурентноздатність багатьох українських товарів, що робить не вигідними вкладення в їх випуск; недостатня інтегрованість у світову економіку; відсутність чіткої інвестиційної політики з відповідними механізмами реалізації на державному та місцевому рівнях; нестача оперативної інформації і внаслідок цього зменшення ефективності співпраці між суб'єктами ринку; інертність місцевої влади при залученні інвестицій, відсутність стимулів і механізмів для залучення інвестицій; суб'єктивність державної влади у підходах до розподілів бюджетних капіталовкладень, зумовлена традиціями господарювання радянських часів, відсутність обґрунтованих підходів до вирівнювання регіонального інвестиційного процесу.

До переваг, якими володіє Кіровоградська область і які могли б стати рушієм позитивних змін в економічному розвитку регіону та підґрунтям активізації інвестиційних процесів області, можна віднести такі моменти.

По-перше, область є географічним центром України, крізь неї пролягають багато транспортних маршрутів, отже є всі передумови для розвитку транспорту і галузей-супутників: готельного будівництва, складського господарства, громадського харчування. Транспортна система включає 884,2 км залізниць, 10 автомагістралей, які пов'язують Україну з державами СНД, Центральної і Південної Європи. При цьому інвестиції в основний капітал транспорту та зв'язку за 9 місяців 2009-го року становили 276,7 млн. грн., це 56,3% по відношенню до відповідних 9-ти місяців 2008-го року [1].

По-друге, регіон характеризується наявністю великої кількості родовищ корисних копалин. На території їх налічується понад 300. Запаси урану становлять 83% від загальноукраїнських, нікелю і кобальту – понад 50%, кристалічного графіту – 60%, хрому і горючих сланців – близько 100% [4]. Область має унікальні запаси надміцного облицювального каменю. Що стосується статистичних результатів, то інвестиції в добувну промисловість Кіровоградської області склали за січень-вересень 2009 р. 262,3 млн. грн., що на 26,7% менше, ніж у відповідному періоді минулого року [1].

По-третє, за ступенем природної родючості чорноземних ґрунтів область перебуває на четвертій позиції загалом по Україні. Інвестиції в сільське господарство при цьому становили за 9 місяців 2009-го року 214,4 млн. грн., що склало всього 47% по відношенню до 2008-го року [1].

По-четверте, значним є природно-рекреаційний та історико-культурний потенціал регіону. На території області розташовано 179 природно-заповідних зон, у тому числі 26 – державного значення [4]. Природним багатством краю є радонові мінеральні води. У місті Знам'янка працює обласна бальнеологічна лікарня, що пропонує повний спектр методів курортного лікування. Досить перспективною є організація відпочинку в м. Світловодську, який розташований на березі Кременчуцького водосховища і має для цього всі необхідні сприятливі умови: водні ресурси, привабливий ландшафт, багатий історико-культурний потенціал. У місті розташовано дванадцять баз відпочинку. Варто згадати також природоохоронні об'єкти – дендропарк «Веселі Боковеньки», Чорноліський і Войнівський заказники. На жаль, в Кіровоградській області за період з 2000 року зменшилась кількість санаторіїв та пансіонатів з лікуванням (з 5-ти до 3-х), санаторіїв-профілакторіїв (з 5-ти до 3-х), будинків відпочинку (з 1-го до нуля), баз відпочинку (з 43 в 2005 до 32 в 2009), дитячих оздоровчих закладів (з 566 у 2008-му до 541 у 2009-му) [1].

По-п'яте, Кіровоградщина – унікальний історичний центр української культури. В регіоні багато унікальних пам'яток архітектури, храмів, музейних садиб та родинних хуторів. За даними статистики, інвестиції в діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг в Кіровоградській області становили за 2009-й рік 3,9 млн. грн., що становить 32,1% до 2008 року [1].

Перспективними напрямками розвитку господарства області вважаємо розвиток добувної промисловості, виробництва будівельних матеріалів, зеленого туризму, сільського господарства, кінного тваринництва. На сьогоднішній день занепали, хоча мали значний внесок в розвиток господарства не лише регіону, але і країни в цілому: завод радіодеталей (м. Кіровоград), підприємство по виробництву електронних пристроїв (Знамянський район), підйомно-транспортного обладнання. В радянські часи Кіровоградська область давала більш як 50% всесоюзного видобутку графіту.

Для покращення інвестиційного клімату Кіровоградської області та активізації процесів інвестування за необхідне вважаємо:

– розробити чітку стратегію регіонального розвитку з визначенням пріоритетів стратегічних інвестиційних і інноваційних вкладень, за рахунок яких можна підняти економіку області;

– розвивати інститут місцевих облігацій внутрішньої державної позики, просувати серед населення культуру фінансових інструментів та фондового ринку, сприяти зростанню довіри до надійності фінансових стосунків з місцевою владою;

– розширювати регіональне співробітництво області, сприяти поширенню інтернет-торгівлі товарами місцевого виробництва та іншим методам поширення інформації про місцевих виробників та місцеві ресурси;

– розвивати туристичну привабливість регіону, розширювати презентацію Кіровоградського регіону. Абсолютно необхідним є покращити транспортну інфраструктуру, особливо в світлі майбутнього «Євро-2012».

Насамкінець зазначимо, що значний сировинний і виробничий потенціал, наявність високоосвічених кваліфікованих кадрів, транспортне положення країни та підприємницька активність населення, - усі ці фактори є потужним стимулом розвитку інвестиційних процесів усю країну незалежно від регіону. Зміни ставлення місцевої влади до питань інвестиційної діяльності та вироблення новітньої державної стратегії регіонального розвитку могли б стати вирішальними чинниками зміни географії інвестиційної привабливості країни. В світлі цього доцільно спрямувати подальші наукові пошуки в напрямку удосконалення методики оцінки інвестиційної привабливості регіонів та дослідження методів покращення регіонального інвестиційного клімату.

Список літератури

1. Електронна версія Статистичного щорічника України за 2009 рік.
2. Інвестиційна привабливість регіонів України // Аналітичні записки 18.05.2006 р. Відділу регіональної політики НІСД / Електронне джерело: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/Monitor14/index.htm>.
3. Маркевич К.Л. Оцінка інвестиційної привабливості регіонів України // ДНІ ім. О. Гончара / Електронне джерело: http://www.confcontact.com/2009_03_05/2_markevich.htm.
4. Національні досягнення // Інформаційно-видавничий центр "Діловий партнер" / Електронний ресурс www.bpart.kiev.ua.
5. Носова О. Інвестиційна привабливість регіонів // Видання інституту Кеннана в Україні / Електронне джерело: <http://www.kennan.kiev.ua/kkr/content/conf06/papers/Nosova.html>.
6. Сайт Головного управління статистики в Кіровоградській області <http://www.kirstat.kr.ua>.

О. Рыдзевская

Влияние финансово-экономического кризиса на инвестиционное развитие Кировоградской области

В статье проведен анализ статистических показателей инвестиционной деятельности Кировоградской области за 2007-2009 гг. в контексте мирового экономического кризиса; очерчен круг проблем, мешающих возрастанию инвестиционной активности региона; описаны региональные преимущества, которые могут стать факторами перспективного экономического развития; выдвинуты основные propositions по поводу улучшения инвестиционной привлекательности Кировоградской области.

O. Rydzevska

The influence of financial and economic crisis to the investment development of Kirovograd area

There is the analysis of statistics of investment activity of the Kirovograd area for 2007-2009 in a context of a world economic crisis is carried out in article; the circle of the problems, disturbing to increase of investment activity of region is outlined; regional advantages which can become factors of perspective economic development are described; the basic propositions concerning improvement of investment appeal of the Kirovograd area are put forward.

Одержано 30.04.10

УДК 331.108

П.Л. Штутман

Голова Спостережних Рад ЗАТ „Гідросила Груп” та ЗАТ «Ельворті Груп»

Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств

У статті розглянуто вплив професійного розвитку персоналу на забезпечення і підвищення ефективності діяльності підприємств. Висвітлено сучасні концепції оцінки ефективності трудової діяльності та відзначено відмінності у підходах до оцінки ефективності в умовах гуманізації суспільного розвитку. Розроблено основні напрями вдосконалення професійного розвитку персоналу з метою подальшого зростання ефективності діяльності, а також підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на національному та міжнародному рівнях.

професійний розвиток, людський розвиток, економічна ефективність, соціальна ефективність, конкурентоспроможність

Основними цілями функціонування підприємств виступають підвищення рівня доходу (прибутку), розширення сфер діяльності, збільшення частки власної продукції на ринку, налагодження взаємовигідних відносин з усіма зацікавленими сторонами – партнерами, постачальниками, споживачами й персоналом. Отже, діяльність підприємств у сучасних умовах має бути ефективною як з економічної, так і з соціальної точки зору.

Одним з найбільш вагомих чинників підвищення ефективності діяльності підприємств є формування та активне функціонування відповідної системи безперервного професійного розвитку кадрів. Вищевикладене обумовлює актуальність теми дослідження та його основну мету.

Питання професійного розвитку персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених: Д. Богині, О. Грішнєвої, Г. Дмитренка, А. Єгоршина, В. Колесова, О. Кузнєцової, О. Левченка, Е. Лібанової, В. Лича, В. Савченка, Л. Фільштейна та ін. Однак більш детального розгляду потребують підходи до оцінювання впливу професійного розвитку персоналу на ефективність і конкурентоспроможність діяльності підприємств.

Метою даної статті є розробка методичних засад оцінювання впливу професійного розвитку персоналу на ефективність і конкурентоспроможність діяльності підприємств, а також обґрунтування напрямів поліпшення організації зазначеного процесу.

Для досягнення поставленої мети дослідження доцільно звернути увагу перш за все на змістовне навантаження таких категорій як „ефективність” та „конкурентоспроможність”.

Традиційне тлумачення категорії ефективності з економічної точки зору полягає у тому, що вона відображає не результат як такий, а його співвідношення з витратами на його досягнення. При цьому прийнято розрізняти ефективність трудової діяльності, ефективність відтворення трудового потенціалу та ефективність діяльності підприємства в цілому.

У сучасних наукових дослідженнях виділяють декілька основних концепцій оцінки ефективності трудової діяльності (табл. 1).

Останнім часом спостерігається суттєва трансформація наукових підходів до оцінки ефективності, що обумовлюється передусім загальною тенденцією до

гуманізації суспільного розвитку. Так, з точки зору концепції людського розвитку економічне зростання виступає не як кінцева мета розвитку людини, а як умова або фактор досягнення основних цілей.

Таблиця 1 – Підходи до оцінки ефективності трудової діяльності

Концепція оцінки	Загальна характеристика
Економічна ефективність праці	Дозволяє шляхом співставлення економії (прибутку) та витрат (вкладень) економічно обґрунтувати результати трудової діяльності за завершеними проектами (планами, заходами)
Соціальна ефективність праці	Створює можливість оцінки суспільного характеру праці за допомогою кількісних і якісних показників
Оцінка за кінцевими результатами	Дозволяє кількісно визначити результати і динаміку трудової діяльності організації в цілому та її підрозділів на основі укрупнених економічних показників
Управління продуктивністю праці	Створює основи для планування та аналізу трудових ресурсів за головним критерієм – продуктивністю (виробітком) і пов'язаними з ними іншими показниками
Якість трудового життя	Виступає сучасним інтегральним показником оцінки трудової діяльності, що визначається на основі сукупності економічних і соціальних показників
Бальна оцінка ефективності праці	Дозволяє за допомогою інтегрального показника оцінити підсумкові результати діяльності організації за визначений період (рік, квартал)

Джерело: складено за [2, с. 260]

Не менш важливе значення має ефективність відтворення трудового потенціалу підприємства, галузі, регіону, країни. Оцінювання такої ефективності враховує умови збереження якісних параметрів трудового потенціалу, які характеризують стан та охорону здоров'я населення; організацію професійного навчання та перепідготовки зайнятого та безробітного населення відповідно до потреб ринку праці; умови для реалізації трудового і творчого потенціалу кожної людини шляхом розвитку системи професійної орієнтації, забезпечення продуктивної зайнятості і добробуту населення [3, с. 40].

Економічне зростання є результатом трудової діяльності людини і водночас створює основи для розширення можливостей зайнятості або у вигляді створення додаткових робочих місць, або у вигляді принципово нових видів робіт. Тому ефективна і продуктивна зайнятість з гідними умовами й оплатою праці може слугувати не лише джерелом доходу, але й однією з найважливіших форм реалізації творчих можливостей людини, засобом її соціалізації, самовираження, сферою визнання і комунікації, тобто людського розвитку у широкому значенні [7, с. 110-112].

У свою чергу, однією з важливих компонент людського розвитку виступає освіта, яка розширює можливості людини у сфері набуття знань і професійних навичок, формує людський капітал, підвищує якість життя та слугує джерелом економічного зростання. У рамках теорії людського капіталу освіта є об'єктом інвестицій з метою

підвищення продуктивності праці для збільшення виробництва товарів та послуг, а також доходу, який отримують працівники [7, с. 311].

Результати діяльності підприємств можливо оцінювати за допомогою фінансових та нефінансових показників. Для вирішення цього завдання існують системи оцінки ефективності діяльності, що базуються на співставленні різноманітних показників. Один з таких підходів – збалансована система показників – передбачає розподіл системи оцінки результатів на чотири категорії: фінансову, рівень задоволеності споживачів, операційну та ріст і навчання [1, с. 88].

Одним з критеріїв ефективності економічного суб'єкта є рівень його конкурентоспроможності.

Розглядаючи поняття конкурентоспроможності, необхідно відзначити наявність трьох основних її об'єктів, які підлягають оцінюванню. Саме тому виокремлюють, як правило, конкурентоспроможність персоналу, конкурентоспроможність товару і конкурентоспроможність підприємства.

Поняття конкурентоспроможності організації, за визначенням Р.А. Фатхутдінова, включає її здатність випускати конкурентноздатну на певному ринку продукцію, її переваги по відношенню до інших фірм даної галузі всередині країни чи за її межами [6, с. 9].

У загальному вигляді процес оцінювання конкурентоспроможності будь-якого об'єкта включає такі етапи (рис. 1).



Джерело: складено за [6, с. 277]

Рисунок 1 – Етапи оцінки конкурентоспроможності об'єкта

Основними ознаками конкурентоспроможності є:

- відносний (порівняльний) характер – конкурентоспроможність проявляється тільки через порівняння характеристик економічного суб'єкта з характеристиками інших суб'єктів даного ринку;

- релевантний характер критерію конкурентоспроможності, який означає, що траєкторія руху даного економічного суб'єкта (його конкурентна позиція) відносно інших суб'єктів може бути визначена тільки в межах релевантного зовнішнього середовища;

- часовий характер (динамічність) критерію конкурентоспроможності характеризує положення суб'єкта у конкурентному полі в координатах часу як результат його конкурентної діяльності [5, с. 36].

Необхідно підкреслити відносність поняття конкурентоспроможності: конкурентоспроможне підприємство у масштабах регіону може бути неконкурентоспроможним у світовому масштабі. Наступною важливою рисою конкурентоспроможності є її часова детермінованість. Вона залежить від стану та динаміки ринку, змін ринкової кон'юнктури.

Для оцінки конкурентоспроможності підприємств застосовуються матричні методи, метод бальної оцінки, метод рівноваги фірм і галузі, метод „профілів” і якості.

Оцінку конкурентоспроможності персоналу необхідно здійснювати, виходячи з його конкурентних переваг, які можуть бути внутрішніми і зовнішніми по відношенню до персоналу. Зовнішні конкурентні переваги персоналу визначаються конкурентоспроможністю організації, в якій працює конкретний співробітник. Підприємства з високим рівнем конкурентоспроможності, як правило, забезпечують гідні зовнішні умови для досягнення високого рівня конкурентоспроможності персоналом [6, с. 277-278].

Як відзначають вітчизняні дослідники, сучасна парадигма суспільного прогресу базується, насамперед, на використанні нематеріальних ресурсів (знань, інформації, інновацій), що стали найважливішими чинниками конкурентоспроможності [4, с. 764].

Крім того, доцільно підкреслити, що конкурентний потенціал підприємства – це сукупність реалізованих ним ключових факторів успіху ринкового та ресурсного походження (ключові компетенції). Ключові компетенції являють собою сукупність навичок і технологій, яка базується на явних та прихованих знаннях, забезпечує формування цінностей у системі клієнта, є оригінальною по відношенню до конкурентів і відкриває доступ до нових ринків [5, с. 123-125].

Проведений аналіз наукових праць дозволяє стверджувати, що у даний час саме професійний розвиток персоналу виступає одним із найвагоміших чинників підвищення ефективності діяльності й конкурентоспроможності вітчизняних господарюючих суб'єктів.

Основними напрямками вдосконалення організації професійного розвитку персоналу в умовах формування економіки знань та переходу до інноваційної моделі економічного розвитку мають стати:

- стимулювання персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечити конкурентні переваги для підприємства;
- формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва;
- застосування прогресивних форм організації навчання (кайзен-бліц, навчання у групах та ін.);
- створення умов для кар'єрного росту працівників;
- заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів;
- забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення;
- проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу;

- впровадження сучасних систем обробки, розповсюдження і зберігання інформації та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу.

Зважаючи на вищевикладене, перспективи подальших досліджень у даному напрямі пов'язані перш за все з необхідністю розробки дієвих методик кількісного оцінювання впливу професійного розвитку кадрів на рівень ефективності діяльності підприємств, забезпечення й підвищення їх конкурентоспроможності.

Список літератури

1. Бримсон Джеймс. Процессно-ориентированное бюджетирование. Внедрение нового инструмента управления стоимостью компании / Джеймс Бримсон, Джон Антос при участии Джея Коллинза; пер. с англ. В.Д. Горюновой; под общ. ред. В.В. Неудачина. – Москва: Вершина, 2007. – 336 с.: ил., табл.
2. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320 с. – (Высшее образование).
3. Ільч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: [Монографія] / Л.М. Ільч. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.
4. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку / [Кіндзерський Ю.В., Якубовський М.М., Галиця І.О. та ін.]; за ред. канд. екон. наук Ю.В. Кіндзерського; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 928 с.: табл., рис.
5. Управління конкурентоспроможністю підприємства: Навчальний посібник / [С.М. Клименко, О.С. Дуброва, Д.О. Барабась та ін.]. – К.: КНЕУ, 2006. – 527 с.
6. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник. – 2-е изд., искр. и доп. / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.
7. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие под общей редакцией проф. В.П. Колесова (экономический факультет МГУ), 2-е издание, дополненное и переработанное. – М.: Права человека, 2008. – 636 с.

П. Штутман

Профессиональное развитие персонала как фактор повышения эффективности деятельности предприятий

В статье рассмотрено влияние профессионального развития персонала на обеспечение и повышение эффективности деятельности предприятий. Отражены современные концепции оценки эффективности трудовой деятельности и отмечены отличия в подходах к оценке эффективности в условиях гуманизации общественного развития. Разработаны основные направления совершенствования профессионального развития персонала с целью последующего роста эффективности деятельности, а также повышения конкурентоспособности отечественных предприятий на национальном и международном уровнях.

P. Shtutman

Personnel Professional Development as a Factor of Enterprises' Activity Efficiency Increasing

In the article influence of personnel professional development on providing and increase of enterprises' activity efficiency is considered. Modern conceptions of the labor activity efficiency estimation are reflected. The differences in approaches to the efficiency estimation under conditions of community development humanizing are marked. Basic directions of personnel professional development improving are proposed with the purpose of subsequent growth of activity efficiency, and also increase of national enterprises competitiveness at national and international levels.

Одержано 19.03.10

УДК 338.5 663.1.332

Ю.В. Кернасюк, зав. сектору аграрної економіки та супроводження інноваційних проектів

Кіровоградський інститут АПВ УААН

Науково-методологічні підходи до визначення собівартості виробництва та економічної ефективності продукції біоенергетичної утилізації гною

В статті наведено результати наукових досліджень пошуку методичних підходів до визначення собівартості та оцінки економічної ефективності виробництва біогазу і біодобрив. Розроблено модель раціонального використання органічних відходів (гною) у тваринництві на основі комплексної його переробки та виробництва електроенергії, тепла, газоподібного палива, органічних біодобрив. Визначено економічну ефективність та окупність біогазової установки за двома методиками.

собівартість, ефективність, утилізація, біогаз, біодобрива, гній, когенерація

В Україні тривалий час гній сільськогосподарських тварин використовувався переважно в якості органічного добрива. Лише впродовж останніх років почалося широке впровадження сучасних технологій ефективної його утилізації в спеціальних промислових установках для виробництва біогазу та органічних біодобрив.

У той же час в економічній науці не розроблено чіткої методики обліку і калькулювання витрат та визначення економічної ефективності біоенергетичної утилізації гною, що не дозволяє об'єктивно оцінити результативність використання даних технологій, дослідити їх можливий вплив на розвиток галузі тваринництва.

Аналіз останніх досліджень показав, що в більшості робіт науковці частково висвітлюють дане питання, звертаючи основну увагу на технологічні аспекти використання біогазу та шляхи удосконалення обладнання для його виробництва [1-2], або ж розглядають проблему з позиції оцінювання потенціалу розвитку даного виду поновлювальної енергії на загальнодержавному або регіональному рівні [3-4].

Проте певні спроби вивчення окремих економічних аспектів виробництва біогазу все ж таки можна знайти в публікаціях [5-6]. Однак пропонувані в даних роботах підходи не вирішують в цілому зазначену проблему, що є свідченням актуальності вибраного напрямку досліджень.

Ціль нашої наукової роботи полягає в розробці методичних підходів обліку і калькуляції витрат, що виникають в процесі біоенергетичної утилізації органічних відходів в тваринництві, визначенні економічної ефективності і оцінці впливу його на розвиток галузі скотарства.

Біогазові технології отримали значне розповсюдження в світі. Найбільша кількість біогазових установок розміщена в Китаї і Індії. У Європі зосереджено майже 44 % від їх загальної кількості у світі. У Данії, крім фермерських установок, що обслуговують виробничі потреби тваринництва, широке розповсюдження отримали централізовані біогазові установки, які приймають біомасу від декількох фермерських господарств, а також муніципальних і промислових підприємств. На такому підприємстві передбачено централізоване зберігання гною і переробленої органічної продукції, яка на весні і восени використовується фермерами, як добриво. У Німеччині

працюють близько 400 сільськогосподарських біогазових установок, будуються централізовані біогазові заводи [7].

Незважаючи на наявність вагомих економічних і екологічних аргументів на користь впровадження сучасних технологій біоенергетичної утилізації гною та значної сировинної бази в аграрному секторі, у нашій країні даний напрям не отримав належного розвитку.

Станом на 2008 рік в Україні функціонувало лише чотири біогазових установки промислового типу. Одна на свинофермі „Агро Овен” в с. Єленівка Магдалинівського району Дніпропетровської області, де утримується 20 тис. голів свиней. Ця установка має два реактори загальним об’ємом 2000 м^3 і дає змогу отримати $3300 \text{ м}^3/\text{добу}$ біогазу. Два когенераційні блоки установки виробляють 30 кВт теплової і 150 кВт електричної енергії. ТОВ „Зорг Україна” у 2007-2008 роках споруджено три біогазові установки у Харківській, Київській і Херсонській областях. Установки мають потужність близько 0,4-1,0 МВт електричної і теплової енергії. Німецькою компанією EnviTec Biogas AG в Україні на сьогодні ведуться перемови по спорудженню та облаштуванню „під ключ” 3-4 біогазових установок у Харківській, Київській, Полтавській та Кіровоградській областях, призначених для отримання електричної і теплової енергії, а також високоякісних біологічно чистих добрив після переробки біовідходів. Компанія виготовляє та встановлює „під ключ” біогазові установки різної потужності від 500 кВт·год і більше [3].

На перспективу, завдяки використанню сучасних технологій переробки гною та когенераційного обладнання для комбінованого виробництва електроенергії і тепла, тваринництво із найбільш збиткової галузі сільського господарства повинно перетворитися у високоефективний сектор вітчизняної економіки. Адже дана галузь крім основної продукції спроможна давати і побічну. І ця продукція в процесі промислової переробки забезпечує надходження додаткового доходу.

У цілому загальна модель раціонального використання органічних відходів у тваринництві, в основу якої покладено комплексний підхід до організації переробки гною, виробництва електроенергії і тепла та газоподібного палива, може бути представлена наступним чином (рис. 1).

Основними біоенергетичними продуктами першого циклу переробки гною є біогаз та органічні добрива, другого – електроенергія і тепло. За умов відповідного очищення біогаз – це сировина для отримання високооктанового газоподібного палива. Останнє в перспективі може замінити природний газ, а за умов створення великих промислових біогазових станцій – використовуватися навіть в трубопроводах.

З економічної точки зору, біогаз слід вважати продукцією промислової переробки органічних відходів тваринництва, яка може дати додатковий дохід товаровиробнику та сприяти підвищенню економічної ефективності галузі. Це особливо важливо в скотарстві, де проблема збитковості виробництва яловичини є однією із причин її занепаду.

До останнього часу в науковій літературі питання визначення собівартості виробництва біогазу залишалося теоретично та методологічно не розкритим, оскільки сама технологія його отримання протягом тривалого періоду не мала значного промислового значення і широко не використовувалася в Україні.

В останні роки у зв’язку із підвищенням цін на викопні паливно-енергетичні ресурси суттєво зріс інтерес до використання нетрадиційних джерел енергії. Одним із їх різновидів є біогаз. Останній, за умов призупинення скорочення та нарощування поголів’я тварин, реально може стати відносно недорогою альтернативою природному газу, ціни на який мають тенденцію до значного коливання і в найближчій перспективі за прогнозами лише зростатимуть.

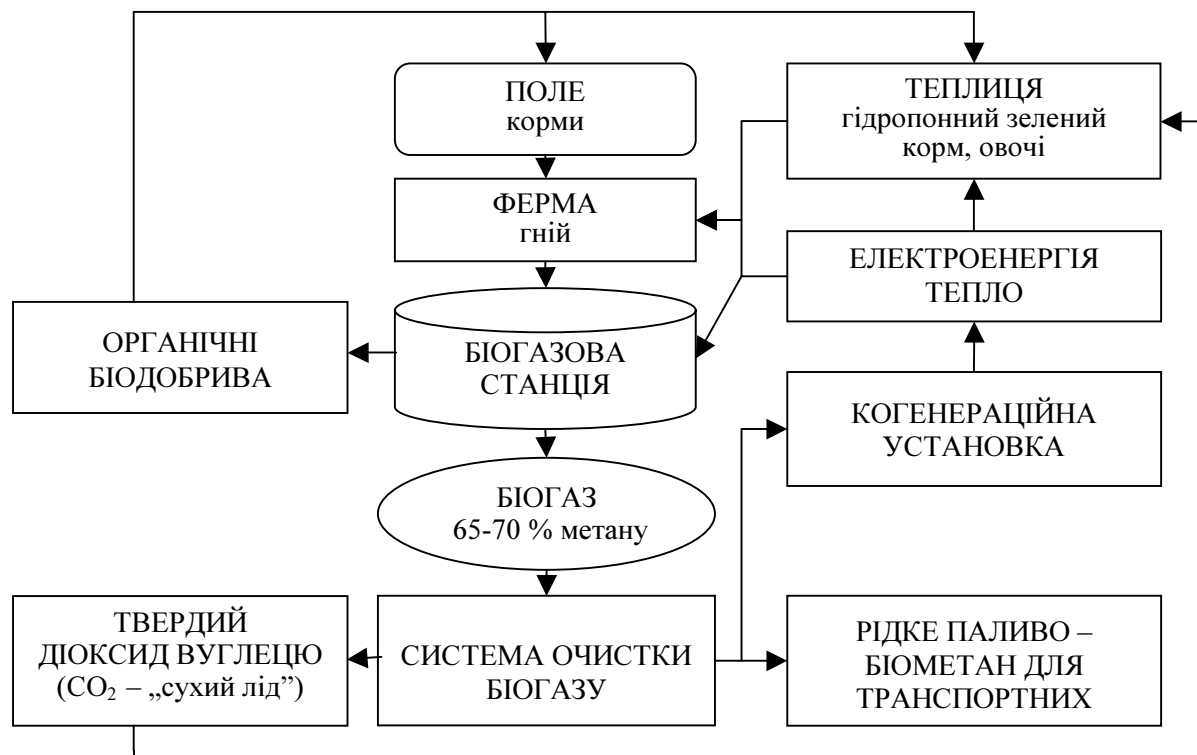


Рисунок 1 - Модель раціонального використання органічних відходів (гною) у тваринництві

У сільському господарстві визначення витрат регламентується відповідними нормативно-правовими актами з бухгалтерського обліку, зокрема П(С)БО 16 „Витрати”, а також Методичними рекомендаціями з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств № 132 від 18.05.2001 р.

При калькулюванні витрат на виробництво біогазу та біодобрив вихідною сировиною є гній. Відповідно пункту 9.2 та Додатку 2 Методичних рекомендацій з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств вартість гною, одержаного від групи тварин, визначається виходячи з нормативно-розрахункових витрат, витрат на його прибирання та доставки до місця зберігання вартості підстилки. У їх склад входять затрати на підстилку та нормативно-розрахункові витрати на видалення гною, які включають: амортизацію та поточний ремонт пристроїв для видалення гною з тваринницьких приміщень, транспортування та витрати на зберігання гною і сечі в гноесховищах. При визначенні собівартості тваринницької продукції вартість її побічної частини (гною), віднімається.

Аналогічний підхід можливо було б використати і при визначенні витрат на виробництво біогазу та органічних біодобрив, однак при цьому необхідно врахувати специфічний характер самого технологічного процесу біоенергетичної утилізації гною. У тваринництві біогаз безпосередньо отримуються із гною у процесі його анаеробного зброджування в спеціальних установках – метантенках (біореакторах), а біодобрива – як залишкову продукцію після їх знезараження в твердому і рідкому виді.

Однак, якщо при виробництві молока, яловичини та гною витрати на ці види продукції можна чітко розмежувати, то у випадку із оцінкою продукції біоенергетичної переробки гною виникають певні проблеми.

По-перше, оскільки гній є побічною продукцією тваринництва за визначенням, то

одержувана в процесі його анаеробного зброджування продукція відноситься до такої, що пройшла промислово переробку. Логічно припустити, що оцінка даної продукції має відбуватися із урахуванням усіх витрат, що були понесені на її отримання.

Основною методологічною проблемою при визначенні собівартості виробництва біогазу та біодобрив, що до цього часу є невирішеною, залишається питання розподілу витрат між цими видами продукції. Від того, яким чином ці витрати будуть розраховані та розділені, залежить не лише собівартість виробництва продукції, але й економічна ефективність і конкурентоспроможність самої біоенергетичної технології утилізації гною. Адже виробництво біогазу (у перерахунку на еквівалент природного газу) буде економічно доцільним лише за умов, якщо його собівартість буде значно меншою порівняно із ринковою ціною природного газу.

З іншої сторони утилізація гною у біогазовій установці може проходити два цикли переробки. Перший – це безпосередньо виробництво біогазу та органічних біодобрив, другий – використання біогазу для виробництва тепла і електроенергії, або його очищення та отримання в подальшому біометану і діоксиду вуглецю. Відтак собівартість продукції потрібно рахувати, виходячи із технологічних умов та з врахуванням видів продукції, що можуть бути одержані в процесі біоенергетичної переробки гною.

Оскільки в економічній науці зазначена проблема досліджується чи не вперше, то виникає необхідність уточнення певних її аспектів.

Біогаз і біодобрива – це продукти, отримані в процесі промислової переробки гною в біогазовій установці. Після отримання біогазу він може бути використаний для виробництва електричної та теплової енергії в когенераційній установці, або ж після відповідного очищення в якості газоподібного палива – біометану. При очищенні біогазу крім метану також одержують ще один цінний продукт – діоксид вуглецю CO_2 .

Як вже зазначалося, визначення собівартості виробництва біогазу і біодобрив слід проводити із врахуванням того факту, що отримана продукція вже не є побічною, оскільки пройшла цикл переробки. Тому її слід віднести до 10 пункту зазначених вище рекомендацій, що має назву: „Калькулювання собівартості продукції підсобних (промислових) виробництв”. Однак в даному пункті жодним чином не згадується про біогаз чи біодобрива.

Вважаємо за доцільне рекомендувати внести зміни і доповнити даний пункт наступним підпунктом, де дати визначення видам продукції, що можуть бути отримані в процесі промислової переробки гною в біогазовій установці, або ж після його очищення чи когенерації. Його слід викласти наступним чином:

10.14. У процесі переробки гною в біогазовій установці калькуляція собівартості одержуваних видів продукції здійснюється в два етапи: спочатку усі витрати, що понесені впродовж року на утримання та експлуатацію обладнання, в т. ч. вартість гною, затрати на оплату праці, амортизацію і ремонт, та інші витрати розподіляються рівними частками на основні види продукції – біогаз та тверді і рідкі біодобрива (коефіцієнт 0,33). Після цього усі витрати ділять на кількість продукції окремого виду, і таким чином визначають собівартість виробництва 1000 м^3 біогазу, 1 тонни твердих біодобрив та 1 м^3 рідких біодобрив.

На другому етапі при спалюванні біогазу в когенераційній установці і виробництві електроенергії та тепла собівартість $1 \text{ кВт}\cdot\text{год}$, 1 ГКал визначається шляхом ділення усіх витрат на утримання обладнання і вартості біогазу за собівартістю на кількість отриманої відповідно продукції. Розподіл витрат на електроенергію і тепло доцільно проводити за коефіцієнтом питомої ваги кожного із видів продукції у загальному випуску енергії (з переведенням різних її видів в показник $\text{кВт}\cdot\text{год}$).

За умов використання біогазу для виробництва метану або газоподібного палива та діоксиду вуглецю CO_2 , собівартість визначають шляхом поділу усіх витрат на

кількість одержуваної продукції. При цьому усі витрати розподіляються пропорційно ринковій вартості метану (газоподібного палива) і діоксиду вуглецю CO₂ із подальшим їх поділом на кількість метану в м³ або кг (якщо це стиснений газ).

Для прикладу розраховано собівартість виробництва біогазу і біодобрив, що отримують на установках із різною потужністю на основі розробленої нами моделі утилізації гною, яка передбачає один цикл його переробки (рис. 2).

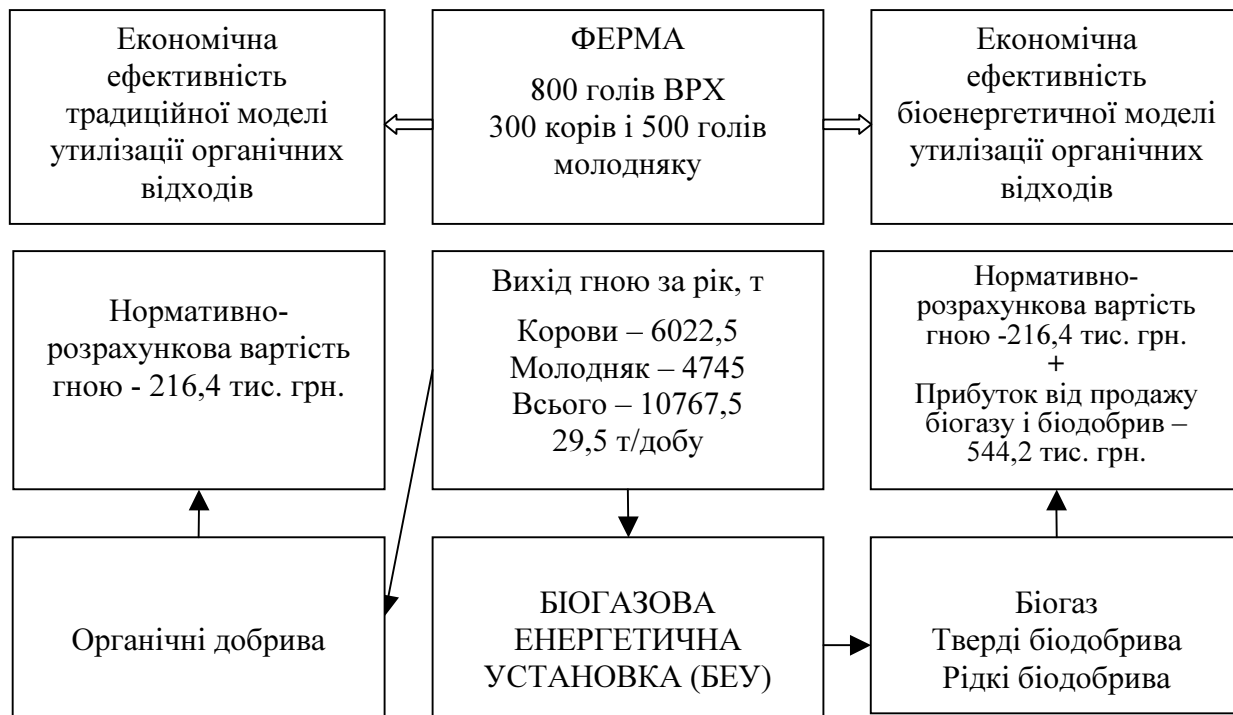


Рисунок 2 – Порівняльна економічна ефективність традиційного використання гною та його біоенергетичної утилізації в скотарстві

Додатковий дохід від утилізації в середньому 20 тонн гною/добу складає 544,2 тис. грн., що у 2,5 рази більше порівняно із традиційною технологією його використання. При визначенні нормативної собівартості виробництва біогазу і біодобрив вартість гною було взято із розрахунку 20,1 грн. за 1 тонну. В загальній частці витрат на утилізацію його вартість становить 14,0-22,8 % в залежності від обсягу переробки.

У розрахунках використано обладнання компанії ТОВ „Зорг Україна” для переробки гною обсягом від 20 до 100 тонн за добу та виробництва біогазу, твердих і рідких органічних біодобрив.

За нашими даними на установці потужністю від 20 до 100 тонн/добу собівартість біогазу зменшується на 38,7 %, твердих біодобрив – на 22,1%.

При визначенні ціни та розрахунку економічної ефективності виробництва біогазу і біодобрив можна використати два методологічні підходи. Перший – враховувати нормативне значення норми прибутку на рівні 10 %, що на наш погляд, має забезпечити отримання доходу, достатнього для розширеного відтворення капіталу, або ж оцінювати вартість біогазу за ринковою ціною звичайного природного газу, а ціну твердих і рідких біодобрив за формулою: нормативна собівартість + 50 % прибутку. Норматив прибутку на рівні 50 % встановлено з метою прискорення окупності обладнання і він може корегуватися.

У табл. 1 наведено показники роботи типової біогазової установки виробництва ТОВ „Зорг Україна” та собівартість продуктів біоенергетичної переробки гною.

Таблиця 1 – Розрахунок нормативної собівартості виробництва біогазу та біодобрив

№ з/п	Показники	Одиниця виміру	Обсяг завантаження гною на БЕУ, тонн/добу					
			20	40	60	80	100	100
1	Займана площа	га	0,20	0,25	0,30	0,45	0,50	0,50
2	Вихід біогазу за добу	м ³	1200	2400	3600	4800	6000	6000
3	Вихід біогазу на 1 тонну гною	м ³	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
4	Виробництво біогазу за рік	тис. м ³	438	876	1314	1752	2190	2190
5	Вихід твердих біодобрив за добу	тонн	10	20	30	40	51	51
6	Виробництво твердих біодобрив за рік	тис. тонн	3,65	7,30	10,95	14,60	18,62	18,62
7	Вихід рідких біодобрив за добу	м ³	8	16	24	32	43	43
8	Виробництво рідких біодобрив за рік	тис. м ³	2,92	5,84	8,76	11,68	15,70	15,70
9	Обслуговуючий персонал	чол.	1	1	1	1	1	1
10	Оплата праці разом із нарахуваннями	тис. грн.	22,3	22,3	23,3	25,3	25,3	25,3
11	Обсяг надходження гною за добу	тонн	20,0	40,0	60,0	80,0	100,0	100,0
12	Обсяг надходження гною за рік	тис. тонн	7,3	14,6	21,9	29,2	36,5	36,5
13	Собівартість 1 тонни гною	грн.	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1
14	Разом витрат на видалення гною	тис. грн.	146,7	293,5	440,2	586,9	733,7	733,7
15	Амортизація, всього	тис. грн.	387,8	487,7	551,0	611,0	689,3	689,3
16	Поточний ремонт, всього	тис. грн.	119,4	147,7	168,6	187,8	212,5	212,5
17	Електрична потужність	кВт-год	10	15	20	25	30	30
18	Споживання електроенергії за рік	тис. кВт-год	87,6	131,4	175,2	219,0	262,8	262,8
19	Вартість 1 кВт-год.	грн.	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77
20	Разом витрат на електроенергію	тис. грн.	67,5	101,2	134,9	168,6	202,4	202,4
21	Теплова потужність	кВт-год	35	70	105	140	175	175
22	Споживання теплової енергії за рік	тис. кВт-год	306,6	613,2	919,8	1226,4	1533,0	1533,0
23	Вартість 1 кВт-год.	грн.	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77
24	Разом витрат на теплову енергію	тис. грн.	236,1	472,2	708,2	944,3	1180,4	1180,4
25	Інші витрати	тис. грн.	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
26	Всього витрат на виробництво	тис. грн.	999,8	1544,5	2046,3	2544,1	3063,6	3063,6
27	Разом усіх витрат	тис. грн.	50,0	77,2	102,3	127,2	153,2	153,2
28	Загальноновиробничі витрати	тис. грн.	1049,8	1621,7	2148,6	2671,3	3216,7	3216,7
29	Витрати на збут	тис. грн.	52,5	81,1	107,4	133,6	160,8	160,8
30	Повна собівартість продукції	тис. грн.	1102,3	1702,8	2256,0	2804,8	3377,6	3377,6
28	В тому числі 1000 м ³ біогазу	грн.	838,8	647,9	572,2	533,6	514,0	514,0
29	1 тонни твердих біодобрив	грн.	100,7	77,7	68,7	64,0	60,5	60,5
30	1 м ³ рідких біодобрив	грн.	125,8	97,2	85,8	80,0	71,7	71,7

При утилізації гною обсягом від 20 до 100 тонн за добу собівартість виробництва 1000 м³ біогазу зменшується із 838,8 до 514,0 грн., 1 тонни твердих органічних біодобрив, відповідно із 100,7 до 60,5 грн., 1 м³ рідких – із 125,8 до 71,7 грн.

У результаті проведених розрахунків встановлено, що на установках із потужністю переробки гною від 20 до 100 тонн/добу загальний річний прибуток від продажу біогазу та органічних біодобрив за першим методом оцінки збільшується із 544,2 тис. грн. до 1,1 млн. грн., тоді як окупність обладнання залишається на сталому рівні – 10 років (табл. 2).

Таблиця 2 – Економічна ефективність біоенергетичної утилізації гною

Метод оцінки	Показники	Од. виміру	Обсяг завантаження гною на БЕУ, тонн/добу				
			20	40	60	80	100
1	Загальний прибуток	тис. грн.	544,2	699,9	835,3	962,1	1111,2
	Окупність обладнання	років	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
2	Загальний прибуток	тис. грн.	441,5	883,0	1324,5	1766,0	2207,5
	Окупність обладнання	років	12,3	7,9	6,3	5,4	5,0

За другим методом при переробці 20 тонн гною/добу загальний прибуток від продажу біогазу та біодобрив складе близько 441,5 тис. грн. (період окупності 12,3 роки), а при потужності установки 100 тонн/добу – 2207,5 тис. грн. (5 років).

Висновки і перспективи подальших досліджень. За результатами проведених розрахунків встановлено, що при біоенергетичній переробці гною обсягом від 20 до 100 тонн за добу собівартість виробництва 1000 м³ біогазу зменшується із 838,8 до 514,0 грн., 1 тонни твердих органічних біодобрив, відповідно із 100,7 до 60,5 грн., 1 м³ рідких – із 125,8 до 71,7 грн.

При визначенні економічної ефективності виробництва біогазу і біодобрив нами використано два методологічні підходи. За першим варіантом враховувалося нормативне значення норми прибутку на рівні 10 %, що на наш погляд, має забезпечити отримання доходу, достатнього для розширеного відтворення капіталу, а за другим – вартість біогазу оцінювалась за ринковою ціною звичайного природного газу, а ціна твердих і рідких біодобрив за формулою: нормативна собівартість + 50 % прибутку. Окупність обладнання за першим варіантом при встановленні рівномірної норми прибутку склала сталу величину – 10 років, за другим варіювала від 12,3 до 5 років.

Раціональна біоенергетична утилізація органічних відходів тваринництва вирішує ряд складних проблем аграрного виробництва. Передусім, це зменшення забруднення навколишнього середовища небезпечними речовинами, в т. ч. рідкими та твердими відходами діяльності тваринницьких ферм, обмеження емісії метану в атмосферу.

Економічна складова полягає в можливості одержання додаткових грошових доходів, що сприятиме загальному підвищенню ефективності тваринництва, зменшення рівня збитковості виробництва яловичини та інших видів продукції.

Перспективним напрямком подальших досліджень є удосконалення даної методики калькулювання витрат та визначення економічної ефективності біоенергетичної утилізації гною з урахуванням оцінки усіх циклів його переробки на основі розробленої нами комплексної моделі.

Список літератури

1. Матвеев Ю., Гелетуха Г. Биогазовая станция. Украинский досвід / Ю. Матвеев, Г. Гелетуха // Зелена енергетика. - 2004. - № 1. - С. 4-6.
2. Хажмурадов М.А. Установа та технологія по утилізації біогазу / М.А. Хажмурадов // Наука та інновації. - 2006. - № 4. - С. 19.
3. Лісничий В.М., Цаплін Ю.О. Сучасний стан та перспективи розвитку отримання біогазу в Україні: матеріали Четвертої міжнародної конференції [„Енергія із біомаси”], (Київ, 22-24 вересня 2008 р.) / ІТТФ НАНУ. - К.: 2008, С. 299-300.
4. Визначення біогазового потенціалу Одеської області / С.Є. Романчук // Вісн. Одес. держ. екол. ун-ту. - 2006. - Вип. 3. - С.47-51.
5. Кучерук П., Матвеев Ю., Плугатар О. Экономические аспекты развития биогазовых технологий в Украине / П. Кучерук, Ю. Матвеев, О. Плугатар // Коммунальное хозяйство. - 2007. - № 5. - С. 30-31.
6. Козин С. Перспективы использования биотоплива в экономике АПК / С. Козин // АПК: экономика, управление. - 2007. - № 12. - С. 69.
7. Смирнов О.П. Перспективы развития производства биогаза в Украине: матеріали Четвертої міжнародної конференції [„Енергія із біомаси”], (Київ, 22-24 вересня 2008 р.) / ІТТФ НАНУ. - К.: 2008, С. 259-262.

Ю. Кернасюк

Научно-методологические подходы к определению себестоимости производства и экономической эффективности продукции биоэнергетической утилизации навоза

В статье приведены результаты научных исследований поиска методических подходов к определению себестоимости и оценки экономической эффективности производства биогаза и биоудобрений. Разработана модель рационального использования органических отходов (навоза) в животноводстве на основе комплексной его переработки и производства электроэнергии, тепла, газообразного топлива, органических биоудобрений. Определена экономическая эффективность и окупаемость биогазовой установки за двумя методиками.

Y. Kernasyuk

Scientifically-methodological going near determination of production and economic efficiency of products of biopower utilization of manure cost

In the article results over of scientific researches of search of the methodical going are brought near determination of prime price and estimation of economic efficiency of production of biogas and biofertilizers. The model of rational utilization of organic wastes (manure) is worked out in a stock-raising on the basis of his complex processing and production of electric power, heat, gaseous fuel, organic biofertilizers. Economic efficiency and recoupment of the biogas setting is certain after two methods.

Одержано 23.03.10

УДК 631.372

В.Є. Мороз, проф., канд. техн. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Вивчення затрат часу методом “моментних спостережень”

У статті обґрунтована роль нормування затрат робочого часу при виконанні ремонтних робіт сільськогосподарської техніки методом “моментних спостережень”.

метод “Моментних спостережень”, затрати часу, кількість спостережень, гарантійний коефіцієнт, закон нормального розподілення, точність спостережень, обхід, число обходів, допустима похибка, питома вага досліджуємого елемента

Сучасний процес формування ринкової економіки незалежної України обумовив нове економічне мислення, відкрив дорогу, не зважаючи на певну нестійкість економічних концепцій і моделей, для нових теоретичних методичних і практичних підходів до вирішення проблеми регулювання затрат праці і виробництва, яка стала сукупністю і важливістю завдань, що вирішуються одним із центральних блоків у сучасній економіці.

Проблемам нормування затрат робочого часу, визначення норм і нормативів часу присвячено немало наукових праць видатних науковців України в області нормування праці: Л.М. Фільштейна, І.В. Багрової, В.М. Данюка, В.А. Плаксова та ін.

Проте актуальність подальшого дослідження затрат робочого часу, визначення норм та нормативів при виконанні ремонтних робіт на рівні держави не зменшується.

Метою даної статті є: показати на реальному прикладі як застосовуючи метод “моментних спостережень”, визначають затрати робочого часу слюсарів-складальників при виконанні складальних робіт під час ремонту тракторів.

Сутність методу “Моментних (раптових) спостережень” заключається у систематичній фіксації подій на різних робочих місцях з наступною математичною обробкою матеріалів спостережень.

Припустимо, необхідно вивчити, як використовують робочий час робітники майстерні на дільниці складання тракторів, яка має декілька робочих місць. З метою вивчення здійснюють обхід усіх робочих місць. Спостерігач при обході, зупинившись біля робочого місця, фіксує у відповідному бланку не час, а подію, чим в даний момент займається робітник: працює, не працює, відсутній на робочому місці, веде сторонні розмови, курить і ін. Таким чином фіксують зайнятість усіх робітників дільниці. При повторних обходах проводять аналогічне фіксування затрат часу. Обхід та фіксацію зайнятості робітників проводять на протязі частини зміни або всієї зміни, а при необхідності мати велику кількість спостережень, декілька змін.

В результаті багаторазових спостережень будуть одержані статистичні дані зайнятості робітників на кожному робочому місці. Оскільки події, що вивчаються носять випадковий характер, то обробка даних досліджень методами математичної статистики дає можливість встановити закон їх появи і визначити затрати часу на наявність тієї або іншої події та їх питому вагу у фонді робочого часу.

Метод дозволяє провести масові спостереження при вивченні використання робочого часу робітника або обладнання і інших затрат часу на окремі дільниці і у майстерні. Вивчення затрат робочого часу методом “моментних спостережень” складається із трьох етапів:

- підготовка до спостереження;
- процес проведення спостережень;
- обробка спостережень, аналіз та висновок.

Спершу ніж приступити до спостереження, встановлюють цілі спостереження. Спостереження можуть проводитися для визначення складу затрат робочого часу кожного робітника або складу загальних затрат на дільниці або майстерні в цілому, для визначення ступеню використання робочого часу робітника або обладнання та для інших цілей. Встановлюють класифікацію елементів затрат робочого часу у відповідності з цілями спостереження.

Встановлюють індекси (шифри) по кожному елементу затрат. Індксація може бути цифрова або буквена. Встановлюють фіксажні пункти, тобто постійні місця, досягнувши котрих спостерігач фіксує стан об'єкту спостереження. Визначають необхідну кількість спостережень за формулою:

$$n = \frac{t^2 \cdot (1 - P_o)}{P_o \cdot \alpha^2}, \quad (1)$$

де n – кількість спостережень;

t – гарантійний коефіцієнт, який визначається прийнятою довіреною імовірністю події (β);

P_o – найменша питома вага одного із досліджуваних елементів у балансі часу робочого дня за попередніми даними (в сотих долях);

α – допустима похибка остаточних результатів (в сотих долях).

Гарантійний коефіцієнт за законом нормального розподілення може мати наступні значення:

t	0,68	1,00	1,30	1,65	2,00	2,60
β – прийнята імовірність подій	0,50	0,68	0,80	0,90	0,95	0,99

При виборі гарантійного коефіцієнту необхідно керуватись бажаною довіреною імовірністю події (β), яка характеризує достовірність відносної точності спостереження (α), наприклад, при довіреній імовірності 0,95 та відносній точності 0,15, можна стверджувати, що не менше, ніж у 95 випадках із 100 відносна точність буде дотримана.

На практиці нормування часу найбільш розповсюдженим гарантійним коефіцієнтом є $t=2$, тоді формула (1) прийме вигляд:

$$n = \frac{4 \cdot (1 - P_o)}{P_o \cdot \alpha^2}. \quad (2)$$

Найменша питома вага досліджує мого елемента у балансі робочого дня (P_o) задається за попередніми даними. Звичайно затратами часу, питома вага котрих у балансі робочого дня менше, ніж 0,04, нехтують і P_o приймають у межах 0,04–0,10.

Допустима похибка (α) одержаного значення вивчаємого явища залежить від характеру виробництва. Так для крупносерійного виробництва її приймають 5–10%, для серійного виробництва – 10–15%, для дрібносерійного – 15–20%.

Якщо при проведенні моментних спостережень ставлять задачу дослідження одночасно усіх категорій затрат часу з різною питоною вагою або різним ступенем точності, то число спостережень визначається за трьома затратами з меншою питоною вагою або вимагаючих більш високої точності.

Після визначення числа спостережень складають схему маршруту обходу робочих місць. Схема може мати два варіанти: а) постійний кільцевий маршрут; б) декілька різних по довготривалості і розположенню маршрутів. Визначають довго тривалість одного

обходу (по кожному маршруту) методом хронометражу дослідних обходів.

Визначають число обходів за зміну:

$$M = \frac{K \cdot T_{зм}}{T_{обх}}, \quad (3)$$

де $T_{зм}$ – довго тривалість зміни, год/хв;

$T_{обх}$ – час одного обходу усіх ділянок, год/хв;

K – коефіцієнт, який враховує розмір часу проведення спостереження, якщо вони виконуються не повну зміну.

При проведенні спостережень повної зміни $k=1$. На практиці для забезпечення надійних виводів коефіцієнт K приймають в межах 0,5–0,7. Якщо спостереження проводять декілька днів, то число днів (діб) визначають з виразу:

$$D = \frac{n}{m \cdot M \cdot C}, \quad (4)$$

де n – необхідне число спостережень;

m – число об'єктів спостережень;

M – число обходів;

c – число змін спостережень за добу.

Приклад: Визначити число необхідних спостережень, число обходів та період спостереження при проведенні фотографії робочого дня методом “Моментних спостережень” за роботою складальної дільниці майстерні. Спостереження проводять по замкнутому маршруту, на котрому розташовано 16 робочих місць. Час на один обхід – 6 хв.

Приймаємо: допустима похибка $\alpha=20\%$. Найменша питома вага досліджуемого елемента $P_o=5\%$. Гарантійний коефіцієнт $t=2$.

Рішення:

а) визначаємо число необхідних спостережень:

$$n = \frac{4(1 - P_o)}{P_o \cdot \alpha^2} = \frac{4(1 - 0,05)}{0,05 \cdot 0,2^2} = 1900;$$

б) приймаємо $K=0,6$, визначаємо число обходів:

$$M = \frac{K \cdot T_{зм}}{T_{обх}} = \frac{0,6 \cdot 420}{6} = 42 \text{ обходи};$$

в) визначаємо число днів при кількості змін $C=1$:

$$D = \frac{n}{T \cdot M \cdot C} = \frac{1900}{16 \cdot 42 \cdot 1} \approx 3 \text{ дні};$$

Оскільки в основі методу “Моментних спостережень” лежить теорія ймовірності, то у випадку, якщо обходи проводяться не повну зміну, вимагається забезпечення випадкового характеру вибірки подій, тобто вибір початку обходу не повинен залежати від волі спостерігача. Для цієї цілі початок обходів робочих місць визначають лотерейним способом. Лотерейна вибірка виконується наступним чином: час зміни розбивають на інтервали, рівні часу обходу та складають касу чисел, виключаючи час перерви на обід.

Наприклад, якщо час обходу $T_{обх}=10$ хв, то каса чисел може бути виражена наступною таблицею:

Таблиця 1 – Каса чисел

Години та хвилини робочої зміни						
8.00	9.00	10.00	11.00	13.00	14.00	15.00
8.10	9.10	10.10	11.10	13.10	14.10	15.10
8.20	9.20	10.20	11.20	13.20	14.20	15.20
8.30	9.30	10.30	11.30	13.30	14.30	15.30
8.40	9.40	10.40	11.40	13.40	14.40	15.40
8.50	9.50	10.50	11.50	13.50	14.50	15.50

Числа таблиці записують на картки (типу гральних карт) та перетасовують цю картотеку, виймаючи із неї стільки карток, скільки намічено виконати обходів у зміну. Час на випадково вийнятих картках і буде часом початку обходів.

Припустимо, що загальний час обходів за зміну прийнято 50% часу зміни ($K=0,5$), тоді кількість обходів складе:

$$M = \frac{K \cdot T_{зм}}{T_{обх}} = \frac{420 \cdot 0,5}{10} = 21 \text{ обхід.}$$

Отже, з 42-х карток потрібно вибрати 21. За часом вказаному на вибраних картках, складають графік початку обходів (таблиця 2).

Таблиця 2 – Графік початку обходів

Час початку обходів						
8.10	9.00	10.20	11.00	13.10	14.30	15.20
8.30	9.10	10.30	11.20	13.20	14.40	15.40
	9.50	10.50	11.40	13.40	14.50	15.50
				13.50		

Для наступних змін час початку обходів визначається аналогічно.

Процес спостереження та запису результатів “на ходу” вимагає простих і зручних форм для заповнення і подальшої обробки спостережних документів, котрі повинні бути заготовлені раніше перед початком спостережень.

Якщо при спостереженні вивчаються затрати часу кожного робочого місця, то рекомендуємо наступну форму запису:

Форма 1

Денна карта спостереження №1

Майстерня		Дільниця		Спостерігав		Дата
Номери робочих місць	П.І.Б. робітників	час початку обходу, год-хв.				
		8.00	8.10	8.20	8.40	14.50
		індекси затрат робочого часу				
1	Москаленко В.П.	1	3	1	4...	1
2	Хоменко Л.М.	2	1	1	3...	2

Підпис спостерігача _____

Якщо спостереження ведуться не окремо по кожному робочому місцю, а сумарно по окремим затратам робочого часу на дільниці, зручніше користуватись формою 2.

Лист спостережень №___ фотографії робочого дня методом “Моментних спостережень”

Майстерня		Дільниця	Спостерігав	Дата
Число об'єктів спостереження		Найменування об'єкту	Загальний час спостережень, год-хв.	Число обходів
Індекси затрат	Затрати робочого часу	Результат спостережень (число подій)		Сума подій
1	Робота			
2	Втрати робочого часу, які не залежать від робітника			
3	Втрати робочого часу за провинною робітника			

Можливі і інші форми запису спостережень у залежності від цілей та складності їх проведення.

Для зручності фіксування спостережень рекомендується форма умовного запису кількості подій (таблиці 3).

Таблиця 3

число	форма умовного запису	число	форма умовного запису
1	•	7	<input type="checkbox"/>
2	• •	8	<input type="checkbox"/>
3	• • •	9	<input checked="" type="checkbox"/>
4	• • • •	10	<input checked="" type="checkbox"/>
5	• •	11	<input checked="" type="checkbox"/> •
6	L •	12	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

Задача спостерігача у процесі проведення спостережень зводиться до обходу дільниці та до реєстрації явищ на кожному робочому місці.

Виконуючи обхід по заданому маршруту, спостерігач, порівнявшись з фіксажним пунктом, не зупиняючись, фіксує стан об'єкта спостережень.

При проведенні спостережень необхідно суворо дотримуватись наступних правил:

а) кожний обхід повинен починатися у точні вказаний час, передбачений графіком початку спостережень;

б) обхід не можна переривати та не доводити до кінця, не можна затримуватися біля окремих робочих місць довше, ніж виникають затримки у всіх останніх пунктах спостережень, тому що зайва затримка приведе до спотворення виводів.

При необхідності одержати інформацію від любого робочого місця, щоб уникнути затримки, необхідно одержувати її не у процесі обходу, а після його завершення;

в) стан об'єкту спостережень потрібно фіксувати тільки досягнувши фіксажного пункту і не піддаватись спокусі зафіксувати, наприклад, простій об'єкта, який спостерігач помітив здалеку, ще до підходу до фіксажного пункту.

Таким чином, застосування методики “моментних спостережень” при виконанні складальних робіт при ремонті тракторів та автомобілів дасть змогу більш точно визначити втрати часу та зменшити собівартість проведення складальних робіт.

Вважаємо, що робота не закінчена та вимагає проведення досліджень у напрямку обробки спостережень, аналізу і прийняття відповідних висновків.

Список літератури

1. Л. Фільштейн. Праця. Техніко-економічне та соціальне нормування. – Кіровоград: РВЛ КНТУ, 2007.– 88 с.
2. Багрова І.В. Нормування праці. – ДУЕП. “Центр навчальної літератури” – К.: 2003. – 212 с.
3. Мороз В.Є. Складання нормативних таблиць затрат часу при ремонті обладнання. Наукові праці: КНТУ: економічні науки. Збірник наукових праць. Випуск 15. Кіровоград: 2009.– С. 330–337.
4. Мороз В.Є. Складання нормативних таблиць затрат часу при степеневій залежності. Наукові праці: КНТУ: Економічні науки. Збірник наукових праць. Випуск 16. Частина 1. Кіровоград: 2009.– С. 121–126.

В. Е. Мороз

Изучение затрат рабочего времени методом “моментных наблюдений”

В статье обоснована роль нормирования затрат рабочего времени при выполнении ремонтных работ сельскохозяйственной техники методом “моментных наблюдений”.

V. Moroz

Study of expenses of working hours by the method of “moment supervisions”

In the article the role of setting of norms of expenses of working hours is grounded at implementation of repair works of agricultural technique by the method of “moment supervisions”.

Одержано 14.04.10

УДК 331.2

В.В. Баранов, канд. екон. наук, ст. викл.

Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми організації ефективного преміювання на промисловому підприємстві

Розглядається сучасна організація преміювання на промислових підприємствах. Проведене дослідження виявило багато гострих та невирішених питань щодо стимулювання персоналу та організації ефективної системи преміювання в промисловості. Пропонується система заходів, яка передбачає комплексний підхід до побудови, впровадження та супроводження системи преміювання на підприємстві.

премії, системи преміювання, оцінка ефективності преміювання, преміювання за поточні результати виробничої діяльності, разові премії

Використання преміювання з метою додаткового стимулювання персоналу є поширеною практикою для багатьох промислових підприємств. Премії сплачуються якщо не регулярно, то у вигляді разових винагород. Системи преміювання, що використовуються в господарській практиці, часто успадковані з часів планової економіки і не завжди відповідають ринковим умовам господарювання. Нові системи стимулювання часто впроваджуються без жодного обґрунтування таких заходів та виконання оцінки їх економічної ефективності.

Питання оплати та стимулювання праці знайшли відображення в роботах таких вітчизняних науковців: Андрієнко В.Ф., Богиня Д.П., Калина А.В., Карлін М.І., Колот А.М., Лагутін В.Д., Павловська Н.О., Фільштейн Л.М. та ін.

Між тим, все ще існує широкий комплекс проблем стосовно розробки, використання та оцінки систем преміювання, які не знайшли відповідного вирішення. В існуючих методичних розробках і рекомендаціях недостатньо розкриті питання організації додаткового стимулювання праці працівників промислових підприємств в системі заходів щодо підвищення загальної ефективності виробництва.

Завданням даної статті є розробка та надання рекомендацій щодо поліпшення організації преміювання персоналу промислових підприємств, які могли б бути використані в сучасних економічних умовах.

Преміювання за поточні результати діяльності є поширеною формою заохочення працівників в сучасних умовах. Частка премій в загальному фонді оплати праці може складати більше 10-15% і для підприємств з чисельністю промислово-виробничого персоналу 2000-5000 осіб це становить значні суми коштів перевірка ефективності яких майже не здійснюється.

В результаті проведеного дослідження практики організації преміювання на промислових підприємствах Кіровоградської області виявлено значні недоліки. Матеріальне стимулювання на більшості підприємств, не відповідає вимогам ринкової економіки. Системи преміювання як правило застарілі, вони формувалися в період швидкого росту обсягів виробництва за рахунок екстенсивних факторів при відсутності конкуренції, як наслідок, вони слабо стимулюють поліпшення якості продукції, ощадливе використання ресурсів, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу і допускають збільшення заробітної плати темпами, що можуть перевищувати темпи росту продуктивності праці й ефективності виробництва. Такі

недоліки властиві багатьом системам преміювання які діють на вітчизняних підприємствах, не суттєво змінившись із часів планової економіки. На наш погляд при побудові системи преміювання та при організації преміювання на підприємстві часто припускається загальна помилка — персонал не залучається до процесу розробки та впровадження. Відсутність пояснювальної та організаційної роботи з персоналом підприємства приводить до низької ефективності як основних так і додаткових систем преміювання навіть при дотриманні інших вимог щодо розробки та використання подібних видів стимулювання.

Особливу увагу, на наш погляд, слід звернути на ту обставину, що в акціонерних товариствах не здійснюється контроль за ефективністю преміювання ні на рівні підприємства ні на рівні окремо взятих підрозділів.

Політика в галузі оплати праці, як відомо, є складовою частиною управління підприємством. Від неї у значній мірі залежить ефективність будь-якого виробництва. Тому система всебічного стимулювання праці стає в ринкових умовах одним із найважливіших аспектів раціонального використання робочої сили та виробничих ресурсів. Стимулювання праці включає матеріальне, організаційне і моральне. Проведені автором соціологічні дослідження на промислових підприємствах (ВАТ “Гідросила”, ВАТ “Червона зірка”, ВАТ “Дозуючі автомати”, ВАТ КРМЗ ім. Таратути, ЗАТ “Радій”) показали що матеріальні стимули, заробітна плата включаючи премії, є найбільш впливовими та найбільш діючими в системі стимулювання виробництва і праці (84,3-86,4% - питома вага серед усіх стимулів).

З використанням кореляційного аналізу і соціологічних методів було проведено економічну оцінку ефективності системи преміювання на підприємстві машинобудівного комплексу ВАТ “Гідросила”. Метою оцінки було з’ясувати наскільки вдало на підприємстві організовано преміювання. Вибір підприємства пояснюється найкращими показниками діяльності серед промислових підприємств Кіровоградської області.

Не дивлячись на те що система преміювання досить ефективна на підприємстві існують значні резерви резерви підвищення продуктивності праці і роботи понад нормовану частину, які можуть бути приведені в дію за рахунок доопрацювання діючої системи преміювання.

В сучасних умовах функціонування виробництва вкрай необхідним є певний механізм який би охоплював всі фази формування, використання та супроводження систем преміювання промислових підприємств.

Формування системи преміювання повинно складатись з: якісної оцінки та розробки (або доопрацювання) нової (попередньої) системи преміювання, кількісної оцінки цієї ж системи, формування положення про преміювання.

Етап якісної оцінки та розробки системи преміювання включає перегляд попереднього положення про преміювання. У випадку, якщо преміювання раніше не застосовувалось, відбувається розробка у загальному вигляді проекту положення про преміювання. Далі перевіряється узгодженість показників, умов, розмірів заохочення та інших складових системи преміювання з напрямками виробничої діяльності, які потрібно стимулювати. На цьому ж етапі вивчається можливість використання нових систем заохочення, або їх окремих елементів. У випадку впровадження на підприємстві нових чи додаткових преміальних систем формується проект положення про преміювання, який на наступному етапі доопрацьовується. В рамках якісної оцінки та розробки системи преміювання проводиться дослідження думки тих працівників, для яких формується конкретна система преміювання. Таке дослідження може відбуватись у формі опитування, анкетування і т.ін. Вважаємо, що проведення подібного

дослідження є важливим та обов'язковим елементом, на етапі формування будь-якої системи преміювання.

Кількісна оцінка системи преміювання, що формується, має виконуватись у такій послідовності: проводиться оцінка економічної ефективності стимулювання окремо за кожним показником преміювання, які відібрані на етапі якісної оцінки; показники ранжують на основі величини абсолютної ефективності преміювання за кожним показником; відбираються три показники, які мають найбільшу економічну ефективність, наступна трійка показників може бути використана в якості умов преміювання (основних або додаткових).

Після проведення якісної та кількісної оцінки системи преміювання формується та затверджується положення про преміювання. Стимулювання здійснюється за трьома основними показниками, які були визначені на етапі кількісної оцінки. Умови, розміри, джерела, періодичність преміювання та коло працівників, на яких буде поширюватись положення про преміювання визначаються на основі якісної та кількісної оцінки нової системи преміювання. В положенні обов'язково повинні бути враховані результати дослідження думки працівників.

Окрім розробки та впровадження систем преміювання важливим є їх супроводження, мова йде не лише про ведення документації та проведення пояснювальної роботи серед кола працівників, на яких поширюються конкретні види преміювання. Жодна преміальна система не буде дієвою та ефективною, якщо вона не зможе швидко реагувати на зміну, як економічної ситуації взагалі так і виробничої на підприємстві зокрема. Гнучкість та динамічність систем стимулювання можлива лише у випадку їх періодичної кваліфікованої оцінки. На нашу думку, проведення оцінки ефективності всіх видів премій, за виключенням разових заохочень заслуг працівника, має бути обов'язковим та ефективним для підприємств, що використовують преміювання.

Відомо, що система преміювання не виконує стимулюючої функції, якщо премії надто низькі (менше 10 відсотків від основної заробітної плати). Слід зазначити, що для різних країн ця цифра суттєво коливається: так, за даними досліджень на Заході премія у розмірі 5% від окладу вважається нормальною і цілком виконує покладені на неї завдання, 20-30% сплачуються у разі значних досягнень; для України, Росії мінімальною вважається премія у розмірі 20%. Пояснення цьому полягає у значній динаміці зміни компенсаційних виплат та, як правило, низькою заробітною платою. Проблема "порогу відчутності", яка полягає в існуванні певної межі розміру заохочення, при якому не виконується стимулююча функція, є досить поширеною при організації систем матеріального заохочення і поки що не знайшла ефективного вирішення. В науковій літературі багато авторів звертають увагу на цю проблему, вказується що граничним є співвідношення премії та основної заробітної плати 1:2, нижня мінімальна межа приблизно на рівні 10%. Однак, як було з'ясовано автором і підтверджено проведеними дослідженнями ця цифра є досить умовною. Вона коливається в залежності від багатьох факторів: розміру основної заробітної плати, категорії працівника, видів робіт і т.ін.. Тому в кожному окремому випадку потрібен індивідуальний підхід з врахуванням всього вище переліченого. З іншого боку вкрай необхідним є механізм нарахування додаткового матеріального заохочення (премії), який б містив в собі вирішення цього питання.

Враховуючи вище викладене премія повинна бути у межах 10-50 % від основної заробітної плати. Щодо поточного преміювання, то таке співвідношення цілком виправдане.

Розглянемо випадок коли розмір премії не перевищує 10 %. Таке можливо коли: преміювання здійснюється за одним показником, частину премії було утримано у зв'язку з невиконанням умов преміювання, незначне підвищення ефективності праці обумовлено виробничими умовами і т.ін. Як приклад можна розглянути преміювання за підвищення продуктивності праці. Більшість систем стимулювання орієнтовані на рівень 120 %. Верхня межа росту продуктивності праці знаходиться приблизно на рівні 135%, який може бути досягнутий лише окремими досвідченими працівниками. Якщо більшість працівників перевиконують норми більше ніж на 25 % то можна стверджувати що діючи норми, потребують перегляду. Дієвим при стимулюванні продуктивності праці буде діапазон премій в межах 10 - 30 %, разом із тим проміжок 0 – 10 % не буде ефективним (при умові прямої залежності розміру премії від зростання продуктивності праці). Однак більшість робітників (близько 90 %) можуть досягти саме такого рівня підвищення продуктивності праці. Подолання “порогу відчутності” можна досягти за рахунок виплати премій за іншими показниками преміювання, але не завжди. Окрім того з працівника може бути утримана частина премії за різні види порушень.

Для підвищення ефективності преміювання та усунення проблеми “порогу відчутності” нами пропонується організація преміювання у такий спосіб: працівник отримує премію у розмірі 10-50% від основної заробітної плати, у випадку поточного преміювання, а залишок переноситься і сплачується у наступному місяці. У наступному місяці преміювання здійснюється за таким же принципом з врахуванням перенесеної частини премії, тобто спочатку нараховується залишок, а потім здійснюється преміювання за поточний місяць із врахуванням нижньої та верхньої межі. Нами пропонується два варіанти: 1) переноситься частина премії у відсотках ; 2) перенесення премії здійснюється у грошовому вимірі. Такий підхід дозволяє: підвищити загальну ефективність системи преміювання; вирішити проблему “порогу відчутності”; більш точно враховувати поліпшення показників роботи працівників; за рахунок чіткого обмеження прогнозувати преміальні виплати на майбутні періоди; розширити коло додаткових показників преміювання без погіршення ефективності за основними напрямками.

Враховуючи економічну ситуацію широкого використання, потребують такі системи преміювання: за раціоналізаторство; опанування нової техніки та технологій; за економію матеріальних та енергетичних ресурсів; за виконання особливо важливих завдань та інші. Використання таких систем заохочення рекомендується для всіх промислових підприємств.

Ефективним може бути використання річного та разового преміювання. Доцільно залучати персонал до участі в прибутках. Даний вид преміювання має поширюватись на висококваліфікованих працівників та на працівників, які мають певний стаж роботи на даному підприємстві. Для організації річного преміювання пропонується створення фонду матеріального заохочення окремо для кожного структурного підрозділу. Розподіл такого фонду здійснюється автоматично виходячи з питомої ваги заробітної плати окремого працівника в загальному фонді оплати праці підрозділу, без утручання керівництва підприємства та підрозділу.

Вивчення зарубіжної практики оплати та стимулювання праці дозволило виокремити деякі елементи, які можна застосувати при організації системи матеріального заохочення працівників вітчизняних підприємств. Серед них: орієнтація систем стимулювання праці на покращення до якості продукції (робіт); індивідуалізація в організації оплати праці; використання систем колективного заохочення, зокрема, систем участі у прибутках, капіталі. Зрозуміло що впровадження та використання

досвіду зарубіжних країн в господарській практиці вітчизняних підприємств можливе лише з врахуванням власних надбань у цій сфері.

Розвиток вітчизняної економіки не можливий без вирішення проблеми побудови ефективної системи стимулювання трудової діяльності. Дослідження та приведення в систему механізмів стимулювання праці дозволить сформувати ефективну політику в поліпшенні стимулювання праці та трудових відносин. Відродження вітчизняної економіки, ефективного промислового виробництва можливе лише з відновленням відповідної ролі стимулювання праці та систем додаткового заохочення, що й підтверджується в теперішньої господарською практикою. Виконанні розрахунки економічної ефективності систем преміювання промислових підприємств Кіровоградської області виявили значні резерви щодо їх поліпшення.

Премія — найбільш динамічний елемент системи матеріального заохочення, який дозволяє максимально точно врахувати трудовий внесок кожного працівника. Застосування преміювання дозволяє стимулювати різні напрями виробничо-господарської діяльності: підвищення продуктивності праці; якості продукції (робіт); ощадливе використання різних видів енергії та матеріалів; розробка, впровадження та використання енерго- та матеріалозберігаючих технологій; активізація винахідницької діяльності та раціоналізаторських пропозицій та багатьох інших. Окреслені вище питання є актуальними для всієї промисловості нашої країни, а також інших країн світу.

Список літератури

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. – Одеса: ОКФА, 1995. – 95с.
2. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
3. Хлынов В.Н. Японские “секреты” управления персоналом. – М.: Изд. фирма “Восточная литература” РАН, 1995. – 110 с.
4. Фільштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці. – 1999. – №4.-С. 44-54.

В. Баранов

Проблемы организации эффективного премирования на промышленных предприятиях

Рассматривается современная организация премирования на промышленных предприятиях. Проведенное исследование выявило множество острых и не решенных вопросов касательно стимулирования персонала и организации эффективной системы премирования в промышленности. Предлагается система мероприятий, которая предусматривает комплексный подход к созданию, внедрению и сопровождению системы премирования на предприятии.

V. Baranov

Problems of organisation of the effective prise awarding at the enterprise

The modern architecture of awarding at the industrial plants is esteemed. The held study has detected many acute and unsolved problems concerning urging staff and entitiess of an effective system awarding in an industry. The system of measures is offered, which one envisions a comprehensive approach to constructing, intrusion and system management of awarding at the plant.

Одержано 13.04.10

УДК 351.522.4:330.131.7(477)

Н.М. Глевацька, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

В.А. Михайлович, канд. екон. наук

Міністерство освіти і науки України

Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації: основні проблеми і напрями їх вирішення

Визначено поняття зайнятості. Проведена оцінка рівня зайнятості населення в Україні за період кризи. Узагальнено напрями державної політики в сфері зайнятості та запропоновано шляхи її удосконалення.

зайнятість, безробіття, державна політика зайнятості

Трансформаційні процеси в економічній системі, складний кризовий період в Україні сприяли загостренню низки проблем, зокрема проблеми зайнятості, напруги на ринку праці, недосконалості регулювання попиту і пропозиції робочої сили з боку держави й механізмів соціального захисту звільнених працівників. Таким чином, проблема зайнятості та соціальної захищеності населення на сьогодні є вельми актуальною і болючою як для суспільства, так і для держави загалом.

Державна політика України у сфері зайнятості не відповідає умовам нестабільної економічної ситуації. Різке скорочення обсягів виробництва, зменшення кількості робочих місць, зростання рівня цін призводять до збільшення чисельності безробітних, зменшення реальних доходів громадян, зубожіння населення. У кризових умовах необхідно звернути увагу на оптимізацію зайнятості, розвиток малого та середнього бізнесу, забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Держава повинна активно реалізовувати програми політики покращення зайнятості. Саме окреслене вище визначило актуальність обраної теми.

Проблеми зайнятості, можливості удосконалення державного регулювання та державної політики зайнятості розглядалися багатьма зарубіжними вченими, починаючи ще від Дж. Кейнса та К. Маркса [1]. Проблеми ефективної зайнятості досліджували М. Алле, Р. Еренберг, М. Портер, Р. Сміт, Дж. Ріфкін, Й. Шумпетер. Загальнотеоретичні основи розвитку ринку праці та зайнятості в Україні розглядалися в працях В. Близнюк, Д. Богині, В. Будкіна, Т. Коропчук, Т. Мірошніченко, Л. Шевченко, Т. Засць, М. Корецького [2]. Зайнятість в умовах трансформаційної економіки досліджувалася в працях В. Секретарюка, В. Герасимчука, А. Колота, В. Лєтєха, Л. Чиждова [3].

У науковій літературі проблема зайнятості розглядається переважно з економічного боку, а питання удосконалення державної політики в сфері зайнятості та безробіття є фрагментарними і потребують подальшого дослідження.

Метою написання статті є обґрунтування напрямів удосконалення державної політики зайнятості в сучасних умовах нестабільної економічної ситуації. Для реалізації поставленої мети нами визначено такі завдання: встановити основні причини безробіття; проаналізувати рівень зайнятості населення України за останні кризові роки; узагальнити напрями державної політики в сфері зайнятості та запропонувати шляхи її удосконалення.

Зайнятість – це головна характеристика ринку праці, саме вона визначає соціально-економічний розвиток країни. У законодавстві України дається таке визначення зайнятості: зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [4]. У ринковій економіці зайнятість – це сукупність соціально-економічних відносин із приводу включення суб'єкта праці в сферу матеріального і нематеріального виробництва за допомогою купівлі-продажу робочої сили з метою задоволення ним потреби в праці й одержання доходу.

В економічній ситуації, що склалася в 2008 – 2010 рр. у світі та в Україні зокрема, безробіття стало однією із основних соціально-економічних проблем, зумовивши поглиблення бідності, соціальної нестабільності, зростання злочинності, недовикористання суспільних ресурсів.

Світова економічна криза, за оцінками експертів є набагато масштабнішою порівняно з кризою 1929-1933 рр. Оптимістичні прогнози щодо її розвитку, які були зроблені на початку появи кризових явищ, не підтверджуються. Сьогодні не відчувається покращання ситуації в жодній з країн: поглиблюється криза банківської системи, скорочується виробництво, зменшується споживання товарів і послуг, зростає безробіття.

Глобальна фінансова криза може призвести до зростання на 20 мільйонів світової чисельності безробітних чоловіків і жінок. Беручи за основу переглянуті прогнози глобального економічного росту, зроблені Міжнародним валютним фондом, ООН, а також недавні доповіді, де для більшості країн, по яким є дані, прогнозується зростання безробіття: попередні оцінки Міжнародної організації праці вказують на можливе збільшення чисельності безробітних з 190 млн. у 2007 році до 210 млн. наприкінці 2009 року. Поточна криза найбільш серйозно вплине на такі сектори економіки, як будівництво, автомобільна галузь, туризм, фінанси, сфера послуг і ринок нерухомості.

За даними експертів Міжнародної організації праці (МОП), в 2009 році глобальне безробіття може становити від 6,3% до 7,1%, серед жінок - від 6,5% до 7,4%, серед чоловіків - від 6,1% до 7%. Кількість безробітних може зрости на 24-52 млн. осіб, серед них жінки становитимуть 10-22 млн. [5]. Серйозні диспропорції між попитом та пропозицією на ринку праці спостерігаються в усіх країнах.

Падіння промисловості України в січні 2009 року було найглибшим, починаючи з повоєнних років, а будівництво різко знижує обсяги виробництва вже другий рік поспіль. Враховуючи, що промисловість та будівництво формують 1/3 ВВП, економіка України на 1/3 вже перебуває в кризі, а інші 2/3 економіки знаходяться "на підході" до кризи. "Дно" кризи поки що не спостерігається, є перспектива різкого обвалу та тривалої депресії промисловості. Спад валового внутрішнього продукту в січні 2009 року відносно до аналогічного місяця 2008 року становив близько 15 % [6].

Рівень безробіття в ЄС у січні 2009 року становив 7,6% порівняно з 6,8% минулого року. За 9 місяців 2009 року становив 8,8%. За прогнозами в 2010 році рівень безробіття в Європі може сягнути 10% [7;8].

Рівень зареєстрованого безробіття загалом по Україні на 1 лютого 2009 р. становив 3,2% населення працездатного віку. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався у Черкаській області (5,4%), а найнижчий - у м. Києві (0,7%) [9]. Для порівняння, на 1 листопада 2008р рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні становив 1,9% населення працездатного віку і був у 2008 р. меншим на 0,1 відсоткового пункту порівняно з відповідним періодом 2007 року. Зазначений показник у сільській місцевості залишився на рівні попереднього місяця і становив 3,1% сільського населення працездатного віку. Рівень зареєстрованого безробіття серед міського населення зріс на 0,1 відсоткового пункту і становив 1,4% але, як і раніше, був

значно нижчим порівняно з відповідним показником серед сільського населення [10].

За даними державної служби зайнятості, у січні–жовтні 2008 р. її послугами скористалися 2,0 млн. незайнятих трудовою діяльністю громадян проти 2,1 млн. у січні–жовтні 2007 р. [9;10]. На обліку цієї установи на 1 листопада 2008 р. перебувало 560,5 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, з них близько двох третин (62,9%) становили жінки, майже половину – мешканці сільської місцевості, понад третину – молодь у віці до 35 років. На 1 лютого 2009 р. на обліку перебувало 930,0 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, з них понад половину становили жінки та понад третину - молодь у віці до 35 років [10;11]. На кінець лютого 2010 року даний показник знизився на 58,5% і складав 530 тис. осіб. З безробітням зіткнулися 13,9% українських сімей (кожна сьома сім'я) [12].

У 2008 р. серед безробітних майже кожний другий раніше займав місце робітника, майже третій – посаду службовця, а кожний четвертий не мав професійної підготовки. У 2009 році дані показники відповідно склали: кожний другий – робітник, кожний четвертий – службовець та кожний п'ятий без професійної підготовки.

Кількість зареєстрованих безробітних за 10 місяців 2008 р. порівняно з відповідним періодом минулого року скоротилася на 4,3% і на 1 листопада 2008 р. становила 530,1 тис. осіб, або понад третину безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП, що враховує також незайнятих осіб, які самостійно шукають роботу. Разом з тим порівняно з 1 жовтня 2008 р. зазначена кількість безробітних зросла на 3,2%.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття. Так у 2008 р. найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався у Рівненській області (3,3%), а найнижчий – у м. Києві (0,3%).

Слід зазначити, що у січні–вересні 2008 р. середня тривалість зареєстрованого безробіття порівняно з аналогічним періодом 2007 р. зменшилась на 1 місяць і на кінець вересня становила 6 місяців. При цьому кількість безробітних, які перебували на обліку державної служби зайнятості більше одного року, за останні 12 місяців зменшилась на 21,7% і на кінець вересня 2008р. становила 52,4 тис. осіб, або 10,2% від загальної чисельності зареєстрованих безробітних.

За повідомленнями підприємств, установ та організацій, кількість вільних робочих місць і вакантних посад упродовж жовтня 2008 р. зменшилась на 21,1 тис. і на кінець місяця становила 177,5 тис., що на 14,4% менше, ніж на цю ж дату 2007 р. Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) більше половини призначалось для робітників, близько третини – для службовців і кожне сьоме вільне робоче місце – для осіб, які не мають професії.

У загальній кількості вільних робочих місць (198,6 тис.) на кінець вересня 2008р. кожне четверте було в переробній промисловості, восьме – в торгівлі та ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, одинадцять – в державному управлінні та будівництві. Кількість вільних робочих місць і вакантних посад упродовж січня 2009 р. зменшилась на 4,6 тис., або на 5,1%, і на кінець місяця становила 86,5 тис. Майже половина вільних робочих місць (вакансій) передбачалась для робітників, більше третини - для службовців та кожне сьоме вільне робоче місце - для осіб, які не мають професії. За останніми даними, у загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад) кожне шосте було в переробній промисловості, сьоме -

у державному управлінні, десяте - в торгівлі та ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, п'ятнадцяте - в будівництві.

Навантаження незайнятого населення, яке звернулося за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості, на кінець жовтня 2008 р. становило 32 особи на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) проти 27 на кінець попереднього місяця. Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) збільшилось з 96 осіб на початок січня до 108 осіб на початок лютого 2009 р. За регіонами зазначений показник коливався від 2 осіб у м. Києві до 150 осіб у Івано-Франківській області (2008 рік), та від 6 осіб у м. Києві до 584 осіб у Черкаській області (2009 рік).

У січні 2009 р. за сприяння державної служби зайнятості працевлаштовано 39,3 тис. осіб, що на 23,9% менше, ніж у грудні 2008 р. Серед працевлаштованих майже половину становили жінки та молодь у віці до 35 років.

У січні–вересні 2008 р. майже кожен четвертий незайнятий громадянин отримав роботу в переробній промисловості, кожен п'ятий – у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві або у торгівлі та ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку. Найбільше зростання обсягів працевлаштування незайнятого населення порівняно з січнем–вереснем 2007 р. спостерігалось у торгівлі та ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку (на 9,1 тис. осіб), сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві (на 1,6 тис. осіб), діяльності транспорту та зв'язку (на 1,4 тис. осіб). У 2009 році серед працевлаштованих незайнятих осіб більше половини зайняли місця робітників, 23,2% – посади службовців, 21,6% – місця, які не потребують спеціальної підготовки.

Рівень працевлаштування незайнятих громадян у січні–жовтні 2008 р. порівняно з відповідним періодом минулого року зріс на 2,9 відсоткового пункту і становив 48,9%. За регіонами зазначений показник знаходився в межах від 42,4% у Чернівецькій області до 74,8% у м. Києві. У січні 2009 р. порівняно з груднем 2008 р. рівень працевлаштування незайнятих громадян скоротився на 1,5 відсоткового пункту і становив 3,8%. Найбільше скорочення зазначеного показника за вказаний період спостерігалось у Дніпропетровській, Івано-Франківській областях та м. Києві. Найвищий рівень працевлаштування незайнятих громадян спостерігався у м. Києві (9,2%), а найнижчий - у Запорізькій області (2,3%).

Із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у жовтні 2008 р. на допомогу по безробіттю витрачено 214,3 млн.грн. Середньооблікова кількість безробітних, які її отримували впродовж зазначеного місяця, становила 406,6 тис. осіб, або 76,7% від загальної кількості тих, що мали статус безробітного. Середній розмір допомоги у жовтні 2008 р. порівняно з відповідним місяцем минулого року зріс на 68,0% і становив 526,97 грн., що дорівнює 96,7% законодавчо встановленого мінімального рівня заробітної плати (545 грн.). У січні 2009 р. на допомогу з безробіття витрачено 306,3 млн. грн. Середньооблікова кількість безробітних, які її отримували впродовж зазначеного місяця, становила 506,7 тис. осіб, або 56,3% від загальної кількості тих, що мали статус безробітного [10;11].

Без вирішення питання працевлаштування з обліку державної служби зайнятості у січні–жовтні 2008 р. знято 447,6 тис. осіб, у тому числі у жовтні – 40,1 тис. осіб. В аналогічному періоді 2007 р. зазначені показники відповідно становили 557,2 тис. осіб та 55,5 тис. осіб.

Експерти також прогнозують відтік людей у регіони. Адже чимало з них зайняті у промисловості та будівництві. До того ж вони орендують житло.

Також важливою є проблема міграції робочої сили. Експертні оцінки дають підставу стверджувати, що реальна кількість працівників-мігрантів у десятки разів більша за офіційну. Згідно із результатами загальнонаціонального соціологічного моніторингу, досвід тимчасової трудової міграції за кордон мають члени 10,2% українських сімей. За інформацією дипломатичних представництв України, в Польщі перебувають 300 тис. громадян України, в Італії та Чехії – по 200 тис, у Португалії - 150 тис, Іспанії – 100 тис, Туреччині - 35 тис, у США – 20 тис. Водночас існують й інші оціночні дані щодо кількості українських працівників-мігрантів. Деякі економісти називають цифру до 5 млн. осіб [13].

Дослідження ринку праці підтверджує невідповідність вимог професійно-кваліфікаційної структури до попиту на робочу силу. Не менш важливою є якісна невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці. За даними соціологічного моніторингу, який щорічно проводить Інститут соціології НАН України, частка респондентів, які зазначили, що характер їх роботи не відповідає їх професійно-освітньому рівню зросли з 30% у 2002 році до 37,8% у 2003 році. Причому тільки 15,3% у 2003 році були згодні з тим, що вони мають можливість реалізувати себе як фахівці [14].

Що стосується питання стану зайнятості населення в галузях, то в даний момент страждають експортно-орієнтовані галузі економіки: виробництво мінеральних добрив, сільське господарство (у зв'язку із зниженням цін на зернові із-за хорошого урожаю цього року у всьому світі), металургійна галузь. Навіть в умовах кризи продовжує розвиватися вітчизняний транзитний бізнес. Через Україну йде велика кількість вантажів, і це саме та галузь, в якій зараз варто шукати роботу. Робота в Україні - свого роду чинник ризику: якщо ви працюєте на вітчизняну компанію, ви одними з перших підпадаєте під ризик звільнення. Тому що все взаємозв'язано в економіці, відбувається ланцюгова реакція кризи: банки мають борги, але не мають грошей і довіри кредитувати підприємства, підприємства-експортери не дають достатньої кількості валюти для забезпечення внутрішнього ринку країни. Перше веде до зупинки виробництва на підприємствах з поганим управлінським апаратом. Друге – до штучного напруження інфляції усередині країни, що впливає на решту всіх компаній, примушуючи їх підвищувати ціни на свою продукцію. Завищені ціни зменшує кількість споживачів, здатних купити товар.

Перші ознаки кризи у вітчизняних компаніях можна спостерігати вже сьогодні. Деякі організації скорочують 40% – 60% чисельності свого персоналу. В першу чергу, скорочують свої штати девелоперські компанії, фінансові інститути, банківські установи, холдинги. Так само є компанії, які використовують економічну кризу з метою позбавитися від “роздутого” кадрового штату.

Наступними кого торкнулась криза були будівельні і ріелторські контори. У будівельній галузі персонал залишився без роботи із-за застою на ринку нерухомості і заморожених проектів нових будівництв. Багато будівельних фірм відправили свої бригади, а разом з ними і технічних будівельних спеців (інженерів, проектувальників), в безкоштовні відпустки до лютого 2009 року. Потім хвиля звільнень почалася в масовому масштабі. Починаючи від хатніх робітниць і до банківських службовців. Так зниження об'ємів споживчого кредитування привело до падіння продажів в магазинах електроніки і побутової техніки. Найбільші торгові мережі буде звільнено не менше 20 - 30% співробітників. “Під роздачу кризи”, перш за все, потрапили продавці-консультанти і касири. Більш менш на ринку праці ситуація залишалась стабільною для IT-спеціалістів, програмістів, системних адміністраторів, менеджерів з продажу. Їм

повезло більше, на противагу від маркетологів і піарників. Але, на сьогоднішній день ринок ІТ фахівців вже насичений.

Кількість резюме в області “Страхування” виросло на 84%, “Юристи” – майже на 48%, “Будівництво і нерухомість” – 60%. Сьогодні в галузі будівництва вже налічують 100 тис. безробітних тільки в Києві.

Попри фінансову кризу, яка призвела до скорочень з робочих місць працездатного населення, попит на низку спеціальностей в Україні залишається. Адже кризові менеджери чи то менеджери з продажів зараз, як ніколи затребувані.

Однак здебільшого нині власники підприємств вимушені через різке падіння доходів відправляти частину працівників у неоплачувані відпустки, переводити їх на неповний робочий день або ж і звільнити. Згідно з даними останнього моніторингу Міністерства праці та соціальної політики, з 12 мільйонів зайнятого населення у режимі неповного робочого дня працюють 82 тисячі осіб, а ще близько 22 тисячі – змушені були піти у відпустку. Що ж до рівня безробіття, то він, за прогнозами відомства, може зрости до 8% [14].

Експерти кажуть, що у даній ситуації найбільш уразливими є працівники металургійної, будівельної, фінансової галузей, а також сфери сервісу. А от забезпеченими є бюджетники. Через подорожчання паперу та зменшення надходжень від реклами, деякі друковані видання скорочують персонал, відмовляються від позаштатників. Така ж ситуація спостерігається на радіостанціях та телевізійних ЗМІ.

Втім сьогодні на ринку праці через фінансову кризу з'явилися й етичні проблеми, які лежать в площині роботодавця-найманий працівник. Зараз роботодавець почуває себе дуже впевнено стосовно своїх працівників. Тому може використовувати кризу у своїх інтересах. Наприклад, щоб не виконувати раніше взяті на себе зобов'язання.

Зараз криза ще десь "в головах", на папері. Вона дуже сильно піариться роботодавцями. Є випадки, коли роботодавці без реальних на те причин відіграються на працівниках, які раніше диктували свої умови. Це випереджає ситуацію на ринку праці. Можливо, ситуація цього не вимагає, але це відбувається. Про що свідчать ті ж скорочення працівників, коли компанії намагаються зекономити гроші, не думаючи про стратегічний розвиток. Криза закінчиться і треба буде шукати нових працівників. А колишніх повертати буде важко, якщо підприємство неетично з ними повелося. Про етику говорити складно, якщо звільнення працівників – єдиний метод збереження підприємства. Менеджер повинен шукати інші способи вирішення проблеми. Якщо компанія презентує себе як соціально орієнтована, не потрібно йти на такі кроки скорочення персоналу.

Олімпійський спокій зберігають деякі українські підприємці. З іншого боку, бізнес - це бізнес, він повинен приносити гроші, тому це (звільнення) може стати вимушеним кроком за певних обставин. Зараз головне – не панікувати та не робити різких рухів.

В умовах фінансової кризи на ринок праці виходять професіонали, які, образно кажучи, триматимуть компанію чи підприємство на собі. Зараз потрібні топ-менеджери, управлінці вищої ланки, які виведуть компанію з кризи з мінімальними затратами. Це люди з твердою рукою, здоровим розумом, ті, які можуть приймати непопулярні рішення, володіти харизмою, щоб надихнути команду на результат.

Кризові явища, що намітились наприкінці 2008 р., спричинили загострення ситуації у сфері розрахунків із працівниками. Заборгованість із виплати заробітної плати упродовж січня–вересня 2008 р. збільшилась на 27,0%, або 180,7 млн.грн., і на 1 жовтня становила 849,4 млн.грн. У цілому на зазначену дату обсяг несплаченої заробітної плати дорівнював 3,8% фонду оплати праці, нарахованого за вересень[15].

Борг економічно активних підприємств у січні–вересні 2008 р. збільшився на 85,6%, або 210,4 млн.грн., і на початок жовтня становив 456,2 млн.грн., або 53,7% загальної суми заборгованості.

З кожних 100 гривень, не виплачених економічно активними підприємствами на 1 жовтня 2008 р., 63 заборгували своїм працівникам підприємства промисловості, 13 – будівельні організації, ще 11 – організації, що здійснюють операції з нерухомим майном, оренду, інжиніринг та надання послуг підприємцям.

Найбільше зростання суми невиплаченої заробітної плати на економічно активних підприємствах упродовж 9 місяців зафіксовано у промисловості (на 150,4 млн.грн.), здебільшого за рахунок підприємств з добування вугілля, лігніту і торфу (на 61,8 млн.грн.), виробництва транспортних засобів та устаткування (на 34,4 млн.грн.), виробництва та розподілення електроенергії, газу та води (на 23,8 млн.грн.) і виробництва електричного, електронного та оптичного устаткування (на 14,4 млн.грн.), а також у будівництві (на 29,9 млн.грн.), сфері операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу і надання послуг підприємцям (на 20,8 млн.грн.), діяльності транспорту та зв'язку (на 11,3 млн.грн.).

Зростання суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось у 22 регіонах, при цьому найбільше – у Донецькій (на 59,5 млн.грн.), Харківській (на 42,1 млн.грн.), Львівській (на 33,6 млн.грн.), Луганській (на 26,2 млн.грн.) областях та в м. Києві (на 17,1 млн.грн.).

Кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, на 1 жовтня становила 263,4 тис. осіб, або 2,3% загальної кількості працівників, зайнятих в економіці. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 1557 грн., що на 18,8% менше середнього розміру заробітної плати за вересень 2008 р.

Зменшення суми заборгованості з виплати заробітної плати протягом січня–вересня 2008 р. спостерігалось на підприємствах, які призупинили виробничо-господарську діяльність (економічно неактивні) – на 11,5% та на підприємствах-банкрутах – на 6,0%.

Заборгованість із виплати заробітної плати на 1 січня 2009 р. досягла 1188,7 млн. грн., порівняно із 668,7 млн. грн. на цю ж дату у 2008 р. Таке стрімке зростання порушило тенденцію постійного щорічного зменшення показника, яке спостерігалось впродовж останніх десяти років. Динаміка показника впродовж 2008 р. була неоднозначною: починаючи з жовтня сума боргу зростала значно швидшими темпами, ніж у січні – вересні, а станом на 1 грудня 2008 р. у 2,6 рази перевищила рівень на початок року.

Протягом 2008 р. сума невиплаченої заробітної плати збільшилася в усіх регіонах України, за винятком Тернопільської області, за цього найсуттєвіше – у Донецькій (на 94,6 млн. грн.), Харківській (на 56,2 млн. грн.) областях та у м. Київ (на 90,8 млн. грн.).

Протягом 2008 р. заборгованість працівникам економічно активних підприємств збільшилася в 3,1 рази (на 514,8 млн. грн.) і на 1 січня 2009 р. становила 760,6 млн. грн.

Високі темпи зростання суми невиплаченої заробітної плати у 2008 р. спостерігалися в усіх видах економічної діяльності. Найбільший приріст заборгованості зафіксовано на економічно активних підприємствах промисловості (279,2 млн. грн.) та будівництва (120,7 млн. грн.).

У регіональному розрізі збільшення суми боргу економічно активних підприємств спостерігалось у 26 регіонах, де темпи зростання становили від 9,3% в Одеській області до 48,9 % у м. Київ. Виняток становила Автономна Республіка Крим, де заборгованість зменшилася на 0,7%.

На 1 січня 2009 р. вчасно не отримали заробітну плату 371,7 тис. осіб, що становить 3,4% від загальної кількості штатних працівників, охоплених спостереженням. Рік тому ці показники становили, відповідно, 119,4 тис. осіб та 1,1%. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 1820 грн., що майже на рівні середньомісячної заробітної плати за 2008 р.

Серед регіонів найбільша питома вага працівників, яким не виплачено заробітну плату, зафіксована у Житомирській (11,3% від загальної кількості штатних працівників регіону), Луганській (7,2%) та Донецькій (5,6%) областях [15;16].

В умовах такого масштабного безробіття виникає необхідність як розроблення державних програм щодо захисту працездатного населення, так і пошук самими працівниками та працедавцями шляхів зниження рівня безробіття. Так Верховною Радою України був прийнятий Закон "Про внесення змін в деякі закони України відносно зменшення впливу світової економічної кризи на сферу зайнятості населення"[17]. Відповідно до цього закону в умовах виникнення страхового ризику Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України (далі – Фонд) на випадок безробіття може здійснювати заходи, направлені на попередження настання страхових випадків, у межах засобів, передбачених бюджетом Фонду. До цих заходів належать:

- фінансування витрат роботодавця на оплату праці працівників, які з метою запобігання вивільненню тимчасово переводяться за їх згодою на іншу роботу (до 6 місяців протягом року);

- фінансування витрат працедавця на професійну перепідготовку чи підвищення кваліфікації працівників, відносно яких є загроза вивільнення через реорганізацію чи перепрофілювання підприємства, тимчасову зупинку виробництва, за умови збереження за працівниками робочого місця;

- інші профілактичні заходи, визначені правлінням Фонду.

Порядок здійснення профілактичних заходів, направлених на попередження настання страхових випадків, затверджується правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування, при узгодженні з центральним органом виконавчої влади в сфері праці та соціальної політики. Стосовно осіб, які отримують допомогу з часткового безробіття, профілактичні заходи не використовуються.

На основі проведеного дослідження ми зробили такі висновки:

- зайнятість населення є найважливішою характеристикою ринку праці;
- питання ефективної зайнятості населення є особливо актуальним в умовах нестабільної економіки;

- до основних причини безробіття в Україні можна віднести: міграцію робочої сили, спад економіки і відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу;

- важкі умови праці; нерегулярну чи взагалі відсутню виплату заробітної плати.

На нашу думку, необхідним є: якісно змінити діючий соціально-економічний курс, переглянути пріоритети соціально-економічної політики, щоб основою зробити людину з її інтересами. Тільки така політика може стати основою для консолідації суспільства, для виходу з кризової ситуації з якомога меншими втратами. Вирішення короткотривалих проблем повинно враховувати можливості досягнення стратегічних цілей.

В умовах кризи та посткризової ситуації головна ціль державної політики повинна полягати в забезпеченні гарантованого прожиткового мінімуму.

Основні напрями політики боротьби з безробіттям: оптимізація зайнятості, розвиток підприємництва, сприяння посиленню здатності працівників до адаптації,

забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Держава повинна активно висувати та реалізовувати програми політики покращення зайнятості. Зокрема, здійснювати якісну професійну підготовку, надавати дотації підприємцям, які беруть на себе зобов'язання підтримувати обумовлений рівень зайнятості, надавати консультаційну допомогу безробітним, створити сприятливі умови для бажаючих

Список літератури

1. Карл Маркс [Електронний ресурс] // Режим доступу http://ukr.wikipedia.org/wiki/Карл_Маркс.
2. Про зайнятість населення. Богиня Д. П. Основи економіки праці [Текст] : навч. посіб. / Д. П. Богиня. — 3-тє вид. — К.: Знання-Прес, 2002. — С. 270.
3. Історія економічних вчень [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://ukrilib.net/history-ekonomichnix-vchen/95-kriza>.
4. Історія економічних вчень [Електронний ресурс] // Режим доступу : Про зайнятість населення... <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>.
5. Остапчук Ю. Безработица: есть ли свет в конце тоннеля? (5.03.2009) // BIZ.liga.net.
6. Економічна криза в Україні: виміри, ризики, перспективи (інформаційний огляд) // <http://www.nis.gov.ua>.
7. В Евросоюзе ожидают существенного увеличения числа безработных (6.03.2009) // BIZ.liga.net.
8. Безработица в США побилла 26-летний рекорд (6.02.2009) // BIZ.liga.net.
9. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] // Режим// ukrstat.gov.ua.
10. Соціально-економічне становище України за січень 2009 року. Повідомлення Державного комітету статистики України // ukrstat.gov.ua.
11. Соціально-економічне становище України за січень 2010 року. Повідомлення Державного комітету статистики України // ukrstat.gov.ua.
12. Каждая седьмая украинская семья столкнулась с потерей работы (5.03.2009) // BIZ.liga.net.
13. Число безработных может вырасти после возвращения заробітчан (9.03.2009) // <http://kp.ua>.
14. Українське суспільство — 2002. Соціологічний моніторинг / За ред. д. е. н. В. Ворони, д. е. н. В. Шульги. — К.: Ін-т соціології НАН України, 2003. — 648 с.
15. Експрес – випуск від 25.02.2009, №208. Повідомлення Державного комітету статистики України // ukrstat.gov.ua.
16. Соціально-економічний розвиток України за січень – лютий 2010 року // Державний комітет статистики// ukrstat.gov.ua.
17. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>

Н. Глевацька, В. Михайлович

Занятость населения Украины в условиях нестабильной экономической ситуации: основные проблемы и направления их решения

Определено понятие занятость. Произведена оценка уровня занятости в Украине в период кризиса.

N. Glevatskay, V. Mikhaylovich

Employment of populated Ukraine in conditions instability economic situation: problems and decision on a matter

The article is devoted the problems of employment. Did estimate of level employment in Ukraine.

Одержано 27.04.10

УДК 364.048

О.В. Заярнюк, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Методи оцінки регіональних відмінностей стимулювання зайнятості інвалідів

Стаття присвячена дослідженню особливостей стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на регіональному рівні. Автором запропоновані методичні підходи до оцінювання регіональних відмінностей стимулювання зайнятості інвалідів.

методичні підходи, оцінювання, регіональні відмінності, зайнятість інвалідів

Постановка проблеми. Побудова в Україні соціально орієнтованої держави, забезпечення конституційного права на працю вимагає створення умов для повноцінного суспільного життя осіб з обмеженими фізичними можливостями. Попри наявність гарантованих прав, законодавче забезпечення працевлаштування інвалідів, залучення їх до продуктивної праці залишається слабким місцем у нашій державі. Частка зайнятих дорослих інвалідів коливається в межах 13,7-16,0%. Водночас, за результатами соціологічних опитувань, проведених НДІ праці і зайнятості населення України, працювати бажає більшість дорослих інвалідів – 79,6% [1, с. 8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти дослідження зайнятості населення висвітлено в роботах таких вітчизняних дослідників: С. Бандура, А. Колот, І. Кравченко, Е. Лібанової, В. Мандибури, І. Петрової, В. Петюха, В. Онікієнка, М. Семикіної, Л. Фільштейна.

Відаючи належне наявному науково-практичному доробку з даної проблематики, потрібно відзначити, що багато проблем, особливо пов'язаних з працевлаштуванням осіб з обмеженою конкурентоспроможністю, в тому числі інвалідів, все ще потребують уваги науковців.

Розгортання фінансово-економічної кризи негативно впливає на стан ринку праці нашої країни, особливо загострюючи проблему працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями. У цьому зв'язку великого значення і актуальності набуває питання дослідження особливостей стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями в розрізі регіонів.

Метою даної статті є висвітлення авторських методичних підходів до оцінювання регіональних відмінностей стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Виклад основного матеріалу. Для виявлення особливостей стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями нами проведено аналіз показників, які, на наш погляд, найбільше відображають стан стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями в регіонах України.

Для виконання аналізу ми ввели до розгляду відносні показники, до яких включили наступні:

$K1 = \frac{\text{„Кількість незайнятих інвалідів III групи”, осіб}}{\text{„Кількість вільних робочих місць для інвалідів”}}, \text{ од.} - \text{навантаження на одне вільне робоче місце з боку інвалідів III групи};$

$K2 = \frac{\text{„Кількість працевлаштованих інвалідів за рік”, осіб}}{\text{„Кількість вільних робочих місць”}}, \text{ од.} - \text{співвідношення кількості працевлаштованих протягом року}$

інвалідів до кількості наявних вільних робочих місць;

$K3 = \text{„Кількість працюючих інвалідів”}, \text{ осіб} / \text{„Загальна кількість інвалідів у регіоні”}^1$, осіб – рівень зайнятості інвалідів усіх груп у регіоні;

$K4 = \text{„Кількість осіб, вперше визнаних інвалідами”} / \text{„Загальна кількість населення в регіоні”}^2$, осіб – питома вага осіб, визнаних інвалідами протягом року в загальній кількості населення регіону;

$K5 = \text{„Кількість інвалідів III групи”}, \text{ осіб} / \text{„Загальна кількість інвалідів в регіоні”}$, осіб – співвідношення найбільш потенційно працездатних інвалідів і загальної кількості інвалідів у регіоні;

$K6 = \text{„Кількість працюючих інвалідів III групи”}, \text{ осіб} / \text{„Загальна кількість інвалідів III групи в регіоні”}$, осіб – рівень зайнятості серед інвалідів III групи в регіоні;

$K7 = \text{„Кількість працюючих інвалідів I і II груп”}, \text{ осіб} / \text{„Загальна кількість інвалідів I і II груп в регіоні”}$, осіб – рівень зайнятості серед інвалідів I і II груп у регіоні;

$K8 = \text{„Кількість осіб, вперше визнаних інвалідами, які знаходяться у працездатному віці”} / \text{„Загальна кількість осіб, вперше визнаних інвалідами протягом року”}$ – співвідношення інвалідів працездатного віку і загальної кількості інвалідів;

$K9 = \text{„Кількість вперше визнаних інвалідами, для яких складені індивідуальні програми реабілітації”}, \text{ осіб} / \text{„Загальна кількість осіб, вперше визнаних інвалідами протягом року”}$, осіб.

Мінімальне значення кожного з показників (крім $K1$ і $K4$) відповідає найбільшому порядковому номеру місця в рейтингу регіонів, максимальне – найнижчому.

$PP = K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9$ – рейтинг регіонів України (сума значень показників): мінімальне значення PP відповідає найвищому рейтингу, максимальне – найнижчому.

Як свідчать дослідження (табл. 1), за рейтингом стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями у регіональному аспекті перше місце посідає Дніпропетровська область – 45 балів.

Отримані дані дозволяють виявити певні особливості, які стосуються ефективності стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями за регіональною диференціацією.

Так, Дніпропетровська область за показником $K1$ і $K2$ займає 1 місце, за показниками $K5$ і $K9$ – 2-ге, $K3$ – 4-те, $K7$ – 5-ту позицію серед 25 регіонів, за показником $K4$ – 7-ме місце, $K6$ – 9-те і $K8$ – 14 позицію (табл. 2).

Останнє означає, що стан стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями даного регіону характеризується:

- найнижчим серед регіонів України показником навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян з інвалідністю III групи на одне вільне робоче місце для інвалідів (з розрахунку на одну особу з інвалідністю III групи, яка проживає в даному регіоні);

- найвищим показником співвідношення кількості працевлаштованих протягом року інвалідів до кількості наявних вільних робочих місць;

- високим рівнем зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями серед регіонів України (за цим показником область поступилася лише Донецькій, Запорізькій і Полтавській областям);

- середнім рівнем інвалідизації населення регіону (серед дорослого населення);

¹ Без урахування дітей-інвалідів віком до 18 років

² Доросле населення регіону у працездатному віці та віці, старшому за працездатний

- другим в Україні (після Донецької області) показником питомої ваги інвалідів III групи (тобто осіб з числа інвалідів з найменшою втратою працездатності і найбільшим трудовим потенціалом);

- середнім рівнем зайнятості серед інвалідів III групи (за цим показником область входить до першого десятка регіонів);

- високим рівнем зайнятості серед інвалідів I та II груп (попереду за цим показником лише Одеська, Київська, Харківська і Полтавська області);

- середнім рівнем співвідношення інвалідів працездатного віку і загальної чисельності осіб, вперше визнаних інвалідами протягом року (14 місце серед регіонів);

- високим рівнем охоплення інвалідів регіону індивідуальними програмами реабілітації серед осіб, вперше визнаних інвалідами протягом року (2 місце в рейтингу).

Таблиця 1 – Показники стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями за регіонами

№ п/п	Область	К1	К2	К3	К4	К5	К6	К7	К8	К9
1	Автономна Республіка Крим	185,5	2,023	0,11402	0,00388	0,07224	0,321	0,065	0,766	0,758
2	Вінницька	229,9	2,944	0,14103	0,00464	0,10074	0,299	0,076	0,664	0,476
3	Волинська	117,8	1,348	0,14002	0,00386	0,09740	0,328	0,074	0,901	0,927
4	Дніпропетровська	17,5	0,311	0,17945	0,00373	0,12896	0,371	0,098	0,811	0,978
5	Донецька	101,4	1,127	0,19736	0,00454	0,15583	0,384	0,085	0,866	0,934
6	Житомирська	525,1	8,255	0,15157	0,00429	0,09142	0,390	0,098	0,814	0,886
7	Закарпатська	61,9	0,480	0,11815	0,00346	0,07813	0,255	0,075	0,931	1,000
8	Запорізька	88,3	1,116	0,18366	0,00392	0,12797	0,424	0,098	0,784	1,000
9	Івано-Франківська	2479,7	27,818	0,13690	0,00344	0,10368	0,294	0,062	0,925	1,000
10	Київська	31,7	0,351	0,14426	0,00387	0,07546	0,433	0,103	0,725	0,739
11	Кіровоградська	112,0	1,846	0,12792	0,00379	0,08666	0,286	0,075	0,816	1,000
12	Луганська	88,2	2,063	0,13820	0,00384	0,10534	0,313	0,059	0,833	0,882
13	Львівська	216,7	1,401	0,14939	0,00425	0,12438	0,280	0,054	0,841	0,846
14	Миколаївська	115,3	1,742	0,13180	0,00436	0,10291	0,274	0,056	0,837	0,875
15	Одеська	95,1	0,842	0,14737	0,00420	0,06160	0,468	0,125	0,776	0,559
16	Полтавська	250,1	4,967	0,18229	0,00401	0,12465	0,428	0,100	0,808	1,000
17	Рівненська	308,5	5,562	0,14215	0,00387	0,11268	0,283	0,059	0,864	0,646
18	Сумська	92,4	1,607	0,15561	0,00322	0,11037	0,381	0,076	0,804	0,726
19	Тернопільська	53,2	0,806	0,13083	0,00378	0,08856	0,289	0,077	0,836	1,000
20	Харківська	80,5	1,159	0,16536	0,00340	0,10400	0,407	0,103	0,751	0,898
21	Херсонська	365,9	4,255	0,13591	0,00352	0,09803	0,282	0,073	0,866	0,874
22	Хмельницька	1553,7	21,391	0,12726	0,00504	0,09061	0,280	0,067	0,755	0,632
23	Черкаська	1761,3	20,125	0,13463	0,00376	0,09185	0,302	0,077	0,740	0,561
24	Чернівецька	6977,5	48,500	0,12446	0,00359	0,08557	0,278	0,070	0,885	1,000
25	Чернігівська	91,4	1,762	0,12483	0,00460	0,08234	0,330	0,068	0,764	0,928

Примітка: розраховано автором [2, с. 65, 70, 72, 83, 84, 94, 95] та [3]

Таблиця 2 - Рейтинг регіонів України за показниками стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями

№ п/п	Область	К1	К2	К3	К4	К5	К6	К7	К8	К9	РР
1	Автономна Республіка Крим	15	15	25	15	24	12	20	19	12	157
2	Вінницька	17	17	12	24	12	15	11	25	19	152
3	Волинська	14	9	13	12	14	11	15	3	5	96
4	Дніпропетровська	1	1	4	7	2	9	5	14	2	45
5	Донецька	11	7	1	22	1	7	8	5	3	65
6	Житомирська	21	21	7	20	16	6	6	13	7	117
7	Закарпатська	4	3	24	4	22	25	13	1	1	97
8	Запорізька	7	6	2	16	3	4	7	17	1	63
9	Івано-Франківська	24	24	15	3	10	16	21	2	1	116
10	Київська	2	2	10	13	23	2	2	24	13	91
11	Кіровоградська	12	14	20	10	19	18	14	12	1	120
12	Луганська	6	16	14	11	8	13	22	11	8	109
13	Львівська	16	10	8	19	5	21	25	8	11	123
14	Миколаївська	13	12	18	21	11	24	24	9	9	141
15	Одеська	10	5	9	18	25	1	1	18	18	105
16	Полтавська	18	19	3	17	4	3	4	15	1	84
17	Рівненська	19	20	11	14	6	19	23	7	15	134
18	Сумська	9	11	6	1	7	8	12	16	14	84
19	Тернопільська	3	4	19	9	18	17	9	10	1	90
20	Харківська	5	8	5	2	9	5	3	22	6	65
21	Херсонська	20	18	16	5	13	20	16	6	10	124
22	Хмельницька	22	23	21	25	17	22	19	21	16	186
23	Черкаська	23	22	17	8	15	14	10	23	17	149
24	Чернівецька	25	25	23	6	20	23	17	4	1	144
25	Чернігівська	8	13	22	23	21	10	18	20	4	139

Примітка: розраховано автором

Таким чином, заходи щодо підвищення ефективності стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями для Дніпропетровської області з урахуванням показника питомої ваги інвалідів III групи і того факту, що серед інвалідів III групи працює лише кожен третій, тобто 37,1% (для порівняння: в Одеській області – 46,8%; Київській – 43,3%; Полтавській – 42,8%; Запорізькій – 42,4%) мають бути спрямовані переважно на активізацію діяльності органів влади та стимулювання роботодавців щодо створення для осіб з інвалідністю нових робочих місць.

Аналогічно, для Кіровоградської області стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, передусім, повинно бути спрямоване на підвищення зайнятості інвалідів у регіоні в цілому та рівня зайнятості серед інвалідів III групи. За цими показниками Кіровоградська область займає відповідно 20-ту та 18-ту позиції серед регіонів України.

При цьому, очевидно, проблема полягає не у відсутності вільних робочих місць (за показником навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян з інвалідністю III групи на одне вільне робоче місце для інвалідів Кіровоградська область займає 12-те місце в рейтингу, тобто далеку від найгіршої позицію). З нашої точки зору, однією з найголовніших причин, які позбавляють осіб з інвалідністю стимулів до працевлаштування в даному регіоні є низький рівень заробітної плати. При цьому, безумовно позитивним явищем є високий рівень ефективності соціальних заходів стосовно стимулювання зайнятості інвалідів у даному регіоні. Так, у 2008 році рівень охоплення інвалідів регіону індивідуальними програмами реабілітації серед осіб, вперше визнаних такими протягом року склав 100,0%, що відповідає 1-шому місцю в рейтингу серед регіонів України.

Зроблене нами за результатами аналізу групування по регіонах України показало, що всі їх можна розбити на 4 групи.

Перша група регіонів характеризується задовільним стимулюванням зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями (45-80 балів), друга – середнім (81-115 балів), третя – складним (116-150 балів), четверта – критичним (151-186 балів) (табл. 3).

Таблиця 3 – Групування регіонів України за показниками стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями

Місце в рейтингу	Область	Сума балів рейтингу	Група
1	2	3	4
1	Дніпропетровська	45	I
2	Запорізька	63	I
3	Донецька	65	I
3	Харківська	65	I
4	Полтавська	84	II
4	Сумська	84	II
5	Тернопільська	90	II
6	Київська	91	II
7	Волинська	96	II
8	Закарпатська	97	II
9	Одеська	105	II
10	Луганська	109	II
11	Івано-Франківська	116	III
12	Житомирська	117	III

1	2	3	4
13	<i>Кіровоградська</i>	120	III
14	Львівська	123	III
15	Херсонська	124	III
16	Рівненська	134	III
17	Чернігівська	139	III
18	Миколаївська	141	III
19	Чернівецька	144	III
20	Черкаська	149	III
21	Вінницька	152	IV
22	Автономна Республіка Крим	157	IV
23	Хмельницька	186	IV

Примітка: розраховано автором

Стосовно останніх у рейтингу Вінницької, Хмельницької областей та Автономної Республіки Крим, то за показниками рівня зайнятості серед інвалідів вони займають останні позиції в рейтингу – відповідно 12-те, 21-ше та 25-те місця. Такий стан, на наш погляд, в АР Крим великою мірою пояснюється низькими показниками питомої ваги осіб з III групою інвалідності в загальній чисельності осіб з функціональними обмеженнями (24 місце серед регіонів). У Вінницькій області спостерігається високий рівень інвалідизації населення, високе навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян з інвалідністю III групи на одне вільне робоче місце для інвалідів.

Таким чином, заходи по стимулюванню зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями в першу чергу повинні бути спрямовані на створення спеціалізованих робочих місць для осіб з I та II групами інвалідності, особливо в Хмельницькій області і АР Крим. Водночас у Хмельницькій області необхідно активізувати зусилля стосовно залучення в економіку області трудового потенціалу осіб з III групою інвалідності, оскільки на сьогодні серед громадян цієї категорії трудовою діяльністю охоплені лише 28,0%. Для порівняння: в Одеській, Київській, Полтавській, Запорізькій, Харківській областях – більше 40%.

Крім того, слід звернути увагу на те, що області, які увійшли до IV групи рейтингу характеризуються високою питомою вагою інвалідів працездатного віку серед вперше визнаних інвалідами протягом року. У Вінницькій області серед вперше визнаних інвалідами в 2008 р. 66,4% осіб працездатного віку, в Хмельницькій – 75,5%, в АР Крим – 76,6%. Разом із тим, рівень охоплення інвалідів регіону індивідуальними програмами реабілітації серед осіб, вперше визнаних такими протягом року є низьким. Так, у Вінницькій області цей показник становить 47,6%, у Хмельницькій - 63,2%, в Автономній республіці Крим – 75,8%. Для порівняння: в Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Кіровоградській, Полтавській, Тернопільській, Чернівецькій – 100,0%

Таким чином, регіональна стратегія сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями в регіонах, де ситуація з працевлаштуванням інвалідів є найбільш складною, повинна передбачати заходи, спрямовані на активізацію зусиль

органів соціального захисту, місцевої влади стосовно сприяння зайнятості та самозайнятості цієї категорії громадян, стимулювання роботодавців щодо створення нових та збереження існуючих робочих місць для інвалідів.

Висновки. У цілому, розробка системи стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями як на державному, так і на регіональному рівнях має враховувати особливості кожного регіону, ситуацію на регіональному ринку праці та містити певний набір форм і методів, дієвих у даному конкретному регіоні.

Список літератури

1. Маршавін Ю. Робоче місце для інваліда / Юрій Маршавін // Праця і зарплата. – 2009. – № 26 (654). – С. 8.
2. Соціальний захист населення України у 2008 році // Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат, 2009. – 68 с.
3. Чисельність населення України за регіонами на 1 січня 2009 року [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukstat.gov.ua>

О. Заярнюк

Методические подходы к оцениванию региональных отличий стимулирования занятости инвалидов

Статья посвящена исследованию особенностей стимулирования занятости лиц с ограниченными физическими возможностями на региональном уровне. Автором предложены методические подходы к оцениванию региональных отличий стимулирования занятости инвалидов.

O. Zajarnuk

Methodical approaches to estimation of regional differences stimulate employment of persons with disabilities

The article is devoted to stimulating employment characteristics of persons with disabilities at the regional level. The author suggested methodical approaches to the estimation of regional differences in stimulation of disabled persons.

Одержано 23.11.09

УДК 331.101

О.В. Кондрацька, асп.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Застосування методу організаційного розвитку для побудови еволюційної моделі формування довгострокового попиту на працю

В статті описано особливості застосування методу організаційного розвитку для побудови еволюційної моделі формування довгострокового попиту на працю. Проаналізовано головні характеристики методу організаційного розвитку та подано етапи процесу формування довгострокового попиту на працю.

Розглянуто основні важелі державного управління, що сприяють трансформації існуючого інтелектуального потенціалу відповідно до майбутніх запитів економіки. Вказано на ефективність використання моделі формування довгострокового попиту на працю залежно від масштабу впливу.

метод організаційного розвитку, ринок праці, довгостроковий попит на працю, еволюційна модель формування довгострокового попиту на працю

Сучасний кризовий соціально-економічний стан України є переконливим свідченням необхідності докорінних суспільних трансформацій, спрямованих на якнайшвидший перехід до інноваційних орієнтирів суспільного розвитку. Вказаний варіант розвитку загострює необхідність прогнозування соціального розвитку, в тому числі і прогнозування довгострокового попиту на працю. Однак, внаслідок нерівномірності розвитку економічних процесів перехідного періоду значна кількість прогнозних оцінок виявилися значно завищеними. Наприклад, в умовах економічної нестабільності малоефективними є балансовий метод та метод трендової екстраполяції, які є максимально точними для більш-менш стабільної економіки. На думку експертів, у ситуації значної економічної нестабільності найбільш ефективним є експертний метод, заснований на суб'єктивних судженнях спеціалістів. Перевага цього методу полягає у тому, що він дозволяє передбачити майбутнє, навіть у випадку, коли закономірності розвитку окремих факторів довгострокового попиту на працю не піддаються однозначній формалізації.

Одним із таких методів є побудова еволюційної моделі розвитку довгострокового попиту на працю в основі якої лежить метод визначення складних поведінкових моделей, що дозволяють імітувати функціонування економічної моделі в залежності від запропонованих сценаріїв розвитку. При цьому, цінність вказаного підходу полягає в тому, що він може передбачити виникнення критичних ситуацій на ринку праці і вказати на такі шляхи розвитку, які не допускають деструктивних змін.

Метою статті є аналіз особливостей застосування методу організаційного розвитку для побудови еволюційної моделі формування довгострокового попиту на працю

Згідно синергетичної методології, формування довгострокового попиту на працю здійснюється виходячи із спектра можливостей для еволюційного розвитку національної економіки, що стає можливим в даний біфуркаційний момент. Включення України до постіндустріальних країн світу є можливим виключно у випадку розвитку такого сценарію, який передбачає: активізацію інноваційної діяльності; зростання

інтелектуального потенціалу нації; перехід до інтенсивного використання кадрового потенціалу трудових ресурсів та «людського капіталу»; розвиток ринку освітніх послуг; підвищення статусу вищої школи у суспільстві. Тобто, зазначені процеси свідчать про перехід в таку фазу суспільного розвитку, коли в структурі сукупного працівника суттєву роль відіграють працівники інтелектуальної праці. Одним із таких сценаріїв, що акцентує увагу на комплексному вирішенні окреслених проблем є Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» розроблена Інститутом економічного прогнозування НАН України під проводом академіка НАН України В.М. Гейця [2].

З іншого боку, синергетичній методології відповідає метод Організаційного Розвитку (метод ОР) [1], розроблений сучасним менеджментом для управління складними змінами, до яких належать і зміни у формуванні довгострокового попиту на працю в контексті інноватизації економіки. Головними характеристиками методу ОР є наступні:

- метод розрахований на тривалий термін, а тому не акцентує увагу на швидкому одержанні результатів, внаслідок чого його радше можна вважати специфічною філософською концепцією, аніж набором конкретних рекомендацій;
- пріоритетним для методу ОР є процес, а не ціль, оскільки тільки в результаті правильно організованого процесу інноватизації економіки можливо досягти позитивних результатів у формуванні довгострокового попиту на працю;
- метод передбачає участь допоміжного елементу – фасилітатора (від англ. facilitate – допомагати, полегшувати), що сприяє організації, координації та контролю над процесом змін. На сучасному етапі розвитку України, таким фасилітатором слід вважати державне управління;
- метод враховує участь у змінах безпосередніх суб'єктів змін, тобто працівники інноваційних сфер економіки беруть участь у прийнятті рішень, налагодженні інформаційних потоків між ринком праці, суспільним виробництвом та ринком освітніх послуг.

Схематично метод ОР для довгострокового попиту на працю можна зобразити наступним чином (рисунок 1).

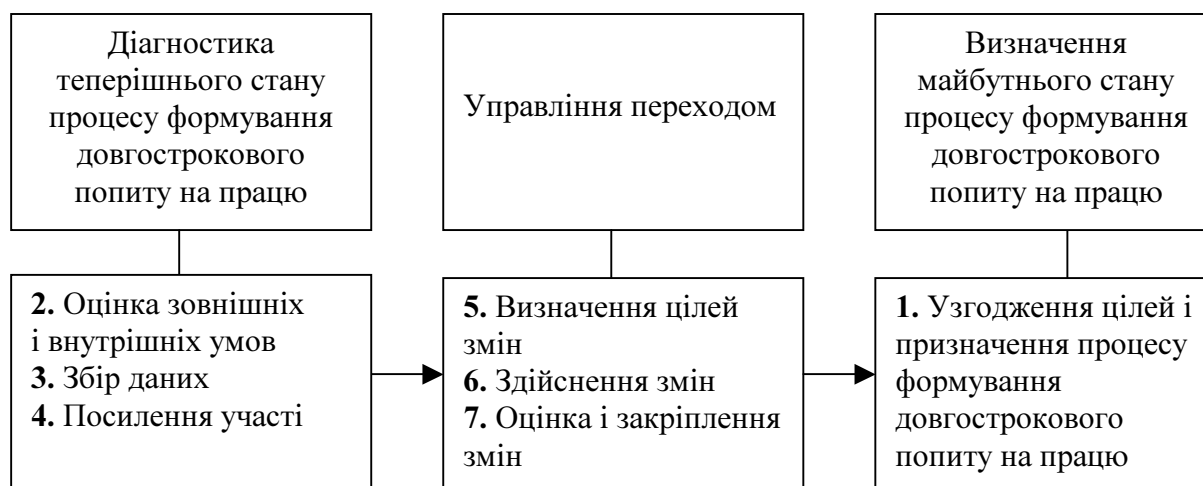


Рисунок 1 – Процес Організаційного Розвитку для довгострокового попиту на працю.
Цифрами (від 1 до 7) позначена послідовність дій.

На нашу думку, розвиток процесу формування довгострокового попиту на працю складається з чотирьох етапів, які слід розглянути детальніше.

I. Вибір сценарію майбутнього розвитку країни.

Вказане завдання виконує держава відповідно до обраних пріоритетів розвитку (на рисунку 1 відповідає п.1).

II. «Інвентаризація» інтелектуальних ресурсів.

Загальновідомо, що «технологічний прорив» національної економіки потребує інвестиційного забезпечення та мобілізації інтелектуальних ресурсів. При цьому, важливу роль відіграє вища школа, яка має оперативно реагувати на зміни ринку праці. Нинішній стан якісного розвитку системи освіти характеризується наявністю кризових моментів щодо кількісної та якісної підготовки кадрів. На нашу думку, з метою гармонізації зв'язків ринку праці та ринку освітніх послуг слід запровадити маркетинг вищої освіти, спрямований на збір значної кількості інформації, постійний моніторинг змін на ринку праці через створення аналітичних центрів, комп'ютерних банків даних тощо (на рисунку 1 відповідає п. 2-4).

III. Розробка стратегічного плану розвитку країни.

Вибір стратегії майбутнього розвитку країни не повинен бути прямолінійною екстраполяцією ні минулого, ні майбутнього стану. Окрім того, стратегії не слід у повній мірі копіювати досвід розвитку інших країн, оскільки природа складних нелінійних систем така, що вдалі управлінські рішення для однієї країни можуть призвести до цілком протилежних результатів у іншій. Інша особливість полягає у тому, що розробка стратегічного плану, заснована на довгострокових стратегічних інтересах (у нашому випадку довгострокового попиту на працю) потребує детального визначення пріоритетів для теперішніх та майбутніх ринків. При цьому, за точку відліку слід приймати майбутній попит на працю, який визначається відповідно до обраного сценарію майбутнього розвитку країни (п. 5 рисунку 1).

IV. Трансформація існуючого інтелектуального потенціалу відповідно до майбутніх запитів економіки.

На основі зібраної інформації, аналізу реального потенціалу ринку праці та співставлення зі стратегічним планом розвитку країни слід розробити шляхи реалізації цього плану (рисунок 2).

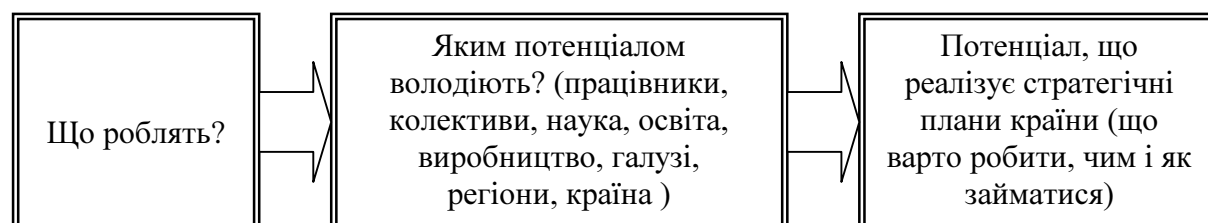


Рисунок 2 – Трансформація інтелектуального потенціалу країни

Варто відмітити, що розробка методів трансформації існуючого інтелектуального потенціалу відповідно до майбутніх запитів економіки – головне завдання науки. Щодо реалізації обраних шляхів, то її слід здійснювати виключно за провідної ролі держави, яка є головним фасилітатором таких змін та підтримує процеси самоорганізації, застосовуючи такі важелі державного управління як законодавство, податкову політику, політику на ринку праці тощо. Роль держави полягає у тому, щоб

трансформувати стихійну самоорганізацію довгострокового попиту на працю в конструктивну, яка дозволить суспільству досягти високого рівня розвитку серед інших постіндустріальних країн.

Розглянемо детальніше основні важелі державного управління, що сприяють трансформації існуючого інтелектуального потенціалу відповідно до майбутніх запитів економіки. Перш за все, до найважливіших важелів належить політика зайнятості на ринку праці. Важливим пріоритетом при переході до моделі економічного зростання інноваційного типу є перебудова економіки із імпортоорієнтованої до експортоорієнтованої. За такої умови, ринок праці має забезпечити умови для зростання пріоритетних та ключових галузей, технологій, комплексів, підприємств, колективів, котрі відіграють провідну роль у стратегічному розвитку країни. Однак, ринок праці має бути достатньо гнучким, що дозволить йому відбирати найперспективніші напрями діяльності серед низки інших пріоритетних сфер.

По-друге, до переліку зазначених важелів слід віднести систему освіти – від дошкільної до післядипломної. Якщо державна політика на ринку праці має орієнтувати на те «чим» краще займатися, то освіта і наука відповідають на питання «як це здійснити?» та «де можна здобути необхідну освіту?». Окрім безпосередньо професійно-кваліфікаційної підготовки, ринок освітніх послуг разом із ринком праці мають налагодити механізм зворотного зв'язку, що сприятиме формуванню кадрового потенціалу населення шляхом посилення гнучкості та адаптаційних можливостей працівників відповідно до змін зовнішніх та внутрішніх умов здійснення трудової діяльності. До ефективних інструментів самоорганізації на ринку праці можна зарахувати маркетинг спеціалістів, який володіючи потужним арсеналом кількісних та якісних методів вивчення будь-яких ринків здатний зробити ринок праці чутливим до інновацій.

По-третє, одним із найважливіших системоутворюючих факторів є інвестиційна діяльність, спрямована на організацію робочих місць, адекватних потребам людини та суспільства. Збереження, підтримка та створення робочих місць сприяє розкриттю незатребуваного потенціалу вищої школи; стимулює зайнятість всередині країни.

По-четверте, активне посередництво служб зайнятості має сприяти розвитку нових нетрадиційних форм співпраці з державними структурами, підприємництвом, дослідними центрами. За умов нестабільності ринку конкурентні переваги отримує той суб'єкт господарювання, котрий найшвидше адаптується до нової непередбаченої ситуації. В цьому випадку, перевага спільної адаптації може бути більш значною, ніж у випадку традиційної конкуренції. Це проявляється у тому, що єдність двох протилежних процесів, один із яких пов'язаний із стабілізацією (кооперацією), а інший – з нестійкістю (конкуренція), сприяє визначенню порогу стійкості всієї системи вцілому. Іншими словами, ця єдність буде задавати імпульс для безперервного розвитку та не допускати деструктивних змін. Загальновідомо, що найбільш продуктивний стан системи – це стан на грані хаосу, що характеризується здоровим балансом між порядком безпорядком, постійністю та новизною, гармонією та дисгармонією.

По-п'яте, на сучасному етапі розвитку, існуюча політика доходів та регулювання оплати праці перешкоджає впровадженню проектів загальнодержавного рівня. Здійснення «технологічного прориву» без достатнього фінансування та грамотної політики оплати праці є практично неможливим.

Завершуючи IV етап, слід оцінити зміни у формуванні довгострокового попиту на працю та закріпити позитивні тенденції цих змін (п. 6-7 рисунок 2).

Побудова еволюційної моделі формування довгострокового попиту є складним процесом та пов'язана зі змінами соціального середовища. Суть таких змін полягає у тому, що запропонована нами модель є спробою реформування «згори», а відтак її успіх залежить від підтримки різних соціальних сил. Синергетика наголошує, що змінити поле шляхів розвитку складної структури можна лише в тому випадку, коли відбудеться перебудова самого соціального середовища. В свою чергу, перебудова середовища – це зміна поведінки елементів чи підсистем цього середовища в кожній локальній області, зміна поведінки кожної окремої людини, колективу, суспільства в цілому. Подальше збереження нинішнього соціального та економічного статусу інженера, винахідника, раціоналізатора, вченого, викладача буде суттєво гальмувати здійснення подібної реформи. Таким чином, вкрай необхідним є підвищення іміджу працівників інтелектуальної та інноваційної діяльності.

Окрім того, потребує уваги процес управління на основі еволюційної моделі, яке слід здійснювати згідно принципів направленої розвитку. Держава, виступаючи в ролі помічника (фасилітатора), має не управляти розвитком, а направляти його в таке русло, яке не призведе до безвихідної (тупикової) ситуації. Йдеться не про жорстке управління з точно поставленими цілями, а про «направлення природних процесів самоорганізації в бажане русло розвитку, яке забезпечує більшу стабільність суспільного життя та його розвиток. І не в далекій перспективі, а на тому часовому проміжку, де ми ще здатні оцінити його горизонти» [3].

Необхідними умовами успішної реалізації вказаних реформ є наступні:

- реформа має спільну ціль для всіх (чи переважної більшості) її учасників. Для України прийнятні цілі обґрунтовані та розроблені у Стратегії економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції»;

- передбачається активна співпраця всіх (або майже всіх) учасників реформи на усіх її етапах за рахунок відкритості та самоорганізації.

Слід зазначити, що ефективність використання подібної моделі формування довгострокового попиту на працю залежить від масштабу впливу. При цьому, якщо на макрорівні вона буде досить дієвою, то на мезо- та мікрорівні існуватимуть перешкоди такого характеру:

- політичні – нерозуміння обласними державними адміністраціями необхідності таких реформ;

- законодавчі – обмежена можливість зміни законодавчої бази, що викликатиме невідповідність запропонованих реформ та регіональних стратегій розвитку;

- економічні – неможливість впливу на загальнодержавні економічні фактори (валютні курси, податкову систему, митне законодавство, законодавство у сфері інтелектуальної власності тощо);

- освітні – підпорядкованість освітніх закладів регіонів Міністерству освіти і науки України ускладнює організаційні та фінансові можливості проведення регіональних реформ середньої та вищої школи;

- соціальні – посилення міграційної активності всередині країни, що часто призводить до виникнення дисбалансу на ринку праці.

Висновки

В основі еволюційної моделі формування попиту на працю лежить конструктивний підхід до процесу ринкової самоорганізації. Метою побудови такої моделі є пошук шляхів подолання тих кризових явищ, котрі загрожують стабільності суспільства та обмежують можливості для прогресивного саморозвитку. Проте, варто відмітити, що процес вирішення цих проблем знаходиться поза сферою дії ринку, ринок при цьому використовується як інструмент реалізації таких рішень.

Список літератури

1. Моисеев Н.Н. Расставание с простотой. М.: «Аграф», 1998. – 474 с.
2. Пугачева Е.Г., Соловьев К.Н. Самоорганизация социально-экономических систем: Учеб. пособие. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – 172 с.
3. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом європейської інтеграції» / Авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

О. Кондрацкая

Использование метода организационного развития для построения эволюционной модели формирования долгосрочного спроса на труд

В статье описаны особенности применения метода организационного развития для построения эволюционной модели формирования долгосрочного спроса на труд. Проанализированы главные характеристики метода организационного развития и поданы этапы процесса формирования долгосрочного спроса на труд. Рассмотрены основные рычаги государственного управления, которые способствуют трансформации существующего интеллектуального потенциала в соответствии с будущими запросами экономики.

О. Kondratska

Usage the method of organizational development for the building of evolutionary model of forming of long run demand on labour

In the article the features of application of method of organizational development are described for the construction of evolutionary model of forming of long-term demand on labour. Main descriptions of method of organizational development are analysed and the stages of process of forming of long-term demand are given on labour. The basic levers of state administration, which are instrumental in transformation of existent intellectual potential in accordance with the future queries of economy, are considered.

Одержано 24.04.10

УДК 330.142.22

В.П. Кравченко, доц., канд. екон. наук, В.І. Кравченко, доц., канд. техн. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Удосконалення оцінки кредитоспроможності позичальника

Ситуація зі своєчасним поверненням кредитів обумовлена не тільки економічною нестабільністю, але й недосконалістю методичних підходів, недостатнім науково-теоретичним обґрунтуванням оцінки кредитоспроможності позичальників. Розглянуті існуючі методи оцінки кредитоспроможності позичальників та визначено їх переваги та недоліки. Запропонована удосконалена модель оцінки кредитоспроможності позичальників.

комерційні банки, кредитоспроможність, метод коефіцієнтів, кредитні рейтинги, регресійний аналіз, дисперсійний аналіз, кореляція

В умовах банківської кризи та економічної нестабільності діяльність комерційних банків виявилась дуже пов'язаною з проблемою неповернення кредитів, до чого призвело різке зниження кредитоспроможності, тобто неможливість своєчасного та в повному обсязі повернення одержаних позичок. Ця проблема, в свою чергу, пов'язана з різким спадом виробництва в реальному секторі економіки, але суттєвий вплив на неї мала і недостатньо виважена політика багатьох комерційних банків "нової хвилі", що виникли в умовах високої інфляції і головне джерело своїх прибутків вбачають у високих відсотках за кредити. Хоча частково ситуація й змінюється на краще, але все ще залишається вкрай напруженою, оскільки такого натиску не витримують не тільки клієнти банків, але й банки.

Нажаль, в банківській практиці спостерігається високий рівень проблемних кредитів, в структурі кредитних вкладень вони складали на початок 2008 р. до 40%, а обсяг резервів, сформованих під проблемну заборгованість, до загального обсягу резерву на відшкодування можливих витрат за кредитними операціями - понад 55%, що веде до погіршення показників фінансового стану банків і позичальників.

Несприятлива ситуація зі своєчасним поверненням кредитів в значній мірі обумовлена не тільки економічною нестабільністю в країні, але й недосконалістю методичних підходів, недостатнім науково-теоретичним обґрунтуванням оцінки кредитоспроможності позичальників.

Тому особливу актуальність здобуває застосування правильної, економічно обґрунтованої оцінки їх кредитоспроможності.

Від точності та достовірності цієї оцінки залежить ефективність здійснення конкретних кредитних угод, а також кредитної політики банківської установи в цілому. Всебічна оцінка фінансової стійкості позичальника, включаючи запобігання можливим ризикам неповернення кредитів, дозволяє банку більш цілеспрямовано використовувати кредитні ресурси і отримувати стабільні прибутки.

Дослідженням цього питання займалися багато вітчизняних вчених і науковців, таких як: І.Бланк, І.Бушуєва, О.Васюренко, В.Ветлицький, В.Галасюк, А.Гальчинський, В.Загорський, М.Мороз, О.Пернарівський, Ю.Потійко, та ін.

Огляд матеріалів різних досліджень та публікацій показує, що в економічній теорії є багато методик оцінки кредитоспроможності позичальників, однак не розроблено єдиної загальноприйнятої науково-обґрунтованої методики.

Метою статті є визначення суті проблеми, розкриття позитивних та негативних сторін різних методик оцінювання кредитоспроможності позичальника та виявити шляхи їх удосконалення.

Критерії оцінки фінансового стану позичальника встановлюються кожним банком самостійно його внутрішніми положеннями щодо проведення активних операцій (кредитних) та методикою проведення оцінки фінансового стану позичальника (контрагента банку) з урахуванням вимог. У яких мають бути визначені ґрунтовні, технічно виважені критерії економічної оцінки фінансової діяльності позичальників (контрагентів банку) на підставі аналізу їх балансів і звітів про фінансові результати в динаміці тощо.

Серед найбільш широко використовуваних методів оцінки кредитоспроможності виділяють наступні: методи коефіцієнтного аналізу, статистичні й експертні методи.

Метод коефіцієнтів базується на доборі оптимальних для конкретних позичальників коефіцієнтів та їх нормативних значень й аналізі їх в динаміці й порівнянні з середнім значенням по всій галузі або із значенням по аналогічних підприємствах.

Як і будь-який метод, аналіз кредитоспроможності за допомогою фінансових коефіцієнтів має низку недоліків. По-перше, не можна обмежуватися чи віддавати перевагу одному з показників, оскільки ці коефіцієнти неповно характеризують кредитоспроможність позичальника. Є ще багато критеріїв, які необхідно враховувати при аналізі.

По-друге, в умовах не стабільної економіки, високих темпів інфляції фактичні показники не можуть бути єдиною базою оцінки здатності позичальника погасити позику у встановлений строк.

По-третє, відсутня єдина база оптимальних значень фінансових показників. Їх рівень змінюється залежно від стану економіки країни.

По-четверте, розраховані коефіцієнти фіксують лише мить економічного часу, залишаючи осторонь безперервні динамічні зміни. Відсутність інформації про динамічні процеси збільшує невизначеність відносно фінансового стану підприємства, отже, і ризик при кредитуванні.

Аналіз кредитоспроможності методом коефіцієнтів передбачає розрахунок показників. Що характеризують різноманітні аспекти фінансового становища позичальника. Однак на основі такого аналізу зробити однозначний висновок про кредитоспроможність вдається не завжди, оскільки одні показники можуть знаходитись у критичній зоні, а інші бути цілком задовільними. А якщо, навіть, і вдається оцінити кредитоспроможність у такий спосіб, то це не означає, що отримана оцінка є достатньою, бо це оцінка лише одного з деталізованих критеріїв інтегрованого показника комплексної оцінки кредитоспроможності позичальника. Вона не враховує репутації позичальника, його кредитної історії, характеристик проекту, що кредитується, забезпечення кредиту тощо.

Одним із різновидів оцінки кредитного ризику експертними методами є рейтингові моделі оцінки кредитоспроможності позичальника, які досить розповсюджені в українських банках.

Створення системи внутрішніх кредитних рейтингів контрагентів банку – проблемна сфера системи управління кредитним ризиком. Система диференціації контрагентів за величиною ризику – дуже ефективний засіб, що дозволяє банку вести свою щоденну діяльність, спираючись на фундаментальні теоретичні підходи, здатні у

довгостроковій перспективі забезпечити кредитній організації додаткову стійкість і конкурентні переваги на ринку.

Необхідно підкреслити, що повноцінна рейтингова оцінка неможлива без проведення експертного аналізу контрагента, що доповнює результати фінансового аналізу. Інакше кажучи, підсумковий рейтинг може бути представлений як функція фінансової й експертної оцінки контрагента.

Загальна оцінка кредитоспроможності в більшості рейтингових методик дається в балах. На підставі суми балів, отриманих за результатами аналізу об'єктивних факторів ризику визначається група рейтингу, до якої належатиме контрагент. Бальна оцінка додаткових факторів ризику проводиться з метою корекції групи рейтингу.

Перевага рейтингових систем полягає в можливості враховувати неформалізовані показники анкетного типу. Ця властивість дозволяє зробити рейтинг всеосяжним.

Однак, слід зауважити, що хоч розглянута нами методика рейтингової оцінки кредитоспроможності має більш якісний рівень, вона не є ідеальною. Фахівці інших банків можуть мати свої погляди на важливість того чи іншого показника, що використовується для аналізу. Тому необхідно надалі вдосконалювати методики, що використовуються банками за допомогою накопиченого досвіду з питань аналізу кредитоспроможності.

Слід відзначити, що методи, які застосовуються в практиці вітчизняних банків непогано оцінюють фінансові показники, однак є суттєві проблеми з ефективним використанням якісних характеристик позичальника при оцінці його діяльності, які не мають кількісного вираження (характеристика бізнесу, ринкова позиція позичальника, стан фінансової звітності та ін.).

Для здійснення якісної оцінки кредитоспроможності необхідно доцільно використати також аналіз зовнішнього середовища за таких напрямків, як галузевий і конкурентний аналіз. За допомогою цього аналізу можливо визначити рівень кредитного ризику операції при розгляданні запропонованого до кредитування заходу.

Мінімізувати кредитний ризик банку можливо лише на основі комплексного багатofакторного аналізу кредитоспроможності клієнтів банку, що дозволить створити надійну базу даних для подальшої рейтингової оцінки конкретного позичальника.

Також слід зазначити, що банки самостійно встановлюють нормативні значення та відповідні бали для кожного показника залежно від його вагомості (значимості) серед інших показників, що можуть свідчити про найбільшу ймовірність виконання позичальником (контрагентом банку) зобов'язань за кредитними операціями.

Як показує практика, що така ймовірність виконання позичальником (контрагентом банку) зобов'язань за кредитними операціями особливо можлива тільки до підняття банками процентної ставки за кредит. І при прийнятті рішення про підвищення процентної ставки за кредит банки вдруге не перераховують кредитоспроможність клієнта, яка не завжди відповідає умовам: що загальна сума утримань з доходу позичальника не повинна перевищувати 50 відсотків його доходу.

Виходячи з вищевикладеного, можна стверджувати, що комерційні банки самі створюють ризик, щодо неповернення позики клієнтом.

При підвищенні відсоткової ставки для позичальників, які вже отримали кредит, банк має перераховувати коефіцієнт його платоспроможності. Оскільки один з основних показників, які підтверджують платоспроможність позичальника – фінансова та соціальна стабільність.

Тому, нами пропонується удосконалена модель визначення коефіцієнта платоспроможності клієнта.

При побудові системи взаємопов'язаних факторних і результативних групувань за параметр оптимізації у було прийнято коефіцієнт платоспроможності позичальника, теоретичне значення $K_{пп}$ – не менше 2.0, ставка відсотків за кредит від 20% до 50%, встановлене згідно з пропозиціями комерційних банків, сума боргу від 1000 грн. до 500000 грн., строк, років. від 1 року до 20 років, встановлене згідно з пропозиціями комерційних банків, резерв доходів позичальника у випадку підвищення % ставки, грн. від 600 грн. до 3000 грн.

При складанні плану повного експерименту попередньо визначали рівні варіювання та їх інтервали (табл.1, 2).

Таблиця 1– Рівні варіювання факторів

Фактори		Рівні факторів	
		- 1	+ 1
% ставка	X_1	-20	+50
Сума кредиту, грн.	X_2	-1000	+500000
Платоспроможність позичальника $K_{пп}$	X_3	-0,5	+2,0
Строк, років.	X_4	-12	+240
Резерв доходів позичальника у випадку підвищення % ставки, грн.	X_5	-600	+3000

Таблиця 2 – Інтервали варіювання незалежних перемінних

Умовні значення	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
Основний рівень	35	25500	1,25	10,5	1800
Інтервал варіювання	15	24500	0,75	9,5	1200
Верхній рівень	50	50000	2,0	20	3000
Нижній рівень	20	1000	0,5	1	600

Після побудови матриці вихідних даних для багатфакторного кореляційно-регресійного аналізу були знайдені коефіцієнти регресії моделі, які надані у табл.3.

Таблиця 3 – Регресійний аналіз

Multiple Regression Analysis				
Dependent variable: Var_1				
Parameter	Estimate	Standard Error	T Statistic	P-Value
CONSTANT	1.46763	0.34174	4.2946	0.0016
Factor_A	-0.00788543	0.00623478	-1.26475	0.2346
Factor_B	-0.00000662706	0.00000375023	-1.76711	0.1077
Factor_C	0.369896	0.131142	2.82057	0.0181
Factor_D	-0.0114885	0.00972067	-1.18186	0.2646
Factor_E	0.000158593	0.000085332	1.85854	0.0927

Статистична оцінка результатів експерименту дозволила побудувати рівняння регресії, яке характеризує зв'язок між ознаками:

$$Var_1 = 1.46763 - 0.00788543 * Factor_A - 0.00000662706 * Factor_B + 0.369896 * Factor_C - 0.0114885 * Factor_D + 0.000158593 * Factor_E.$$

Результати проведеного дослідження показали зв'язки у 95% між визначеними факторами. Коефіцієнт множинної детермінації $R^2 = 0,70564$ % показує, що варіація платоспроможності в зв'язку із зміною розглядуваних факторів, становить 70.564%.

Тісноту зв'язку між платоспроможністю і факторами, характеризуються коефіцієнтами кореляції.

Для визначення якості побудованої моделі та її елементів був проведений дисперсійний аналіз який надано у табл.4.

Таблиця 4 – Дисперсійний аналіз (Analysis of Variance)

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F-Ratio	P-Value
Model	3.02676	5	0.605351	4.79	0.0170
Residual	1.26262	10	0.126262		
Total (Corr.)	4.28937	15			
R-squared = 70.564 percent					
R-squared (adjusted for d.f.) = 55.846 percent					
Standard Error of Est. = 0.355334					
Mean absolute error = 0.209278					
Durbin-Watson statistic = 1.60454					

Оцінку однорідності дисперсій при однаковому числі паралельних дослідів проводили за допомогою критерій Кохрена. $G_{max} = 1.60454 < G_{табл} = 1.8$ гіпотеза про однорідність дисперсій виконується наданою умовою. Квадратична стандартна похибка коефіцієнтів регресії дорівнює 0.355334, що вказує на пристосованість результатів моделі.

Таким чином запропонована модель оцінки платоспроможності клієнта дозволяє:

- визначати ризик неповернення кредиту у разі підвищення відсотків за позику;
- спрощенні розрахунки, щодо оцінки $K_{пп}$;
- передбачити резерв доходів позичальника, який знижує ризик неповернення боргу у випадку підвищення банком відсоткової ставки за кредит;
- отримати достовірність результатів з ймовірністю у 95 %;
- розроблення механізму захисту позичальників від ризику неповернення боргу.

Список літератури

1. Мармоза А.Т. Практикум з теорії статистики. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 344 с.

В. Кравченко, В. Кравченко

Усовершенствование оценки кредитоспособности клиентов

Ситуация со своевременным возвращением кредитов обусловлена не только экономической нестабильностью, но и несовершенствованными методическими подходами, недостаточным научно-теоретическим обоснованием оценки кредитоспособности клиентов. Рассмотрены, существующие методы оценки кредитоспособности клиентов, а также определены их достоинства и недостатки. Предложена усовершенствованная модель оценки кредитоспособности клиентов.

V. Kravchenko, V. Kravchenko

Estimation improvement of client solvency

The situation with duly to return of the credits is caused not only economy by instability, but also in improved methodical approaches insufficient scientific - theoretical substantiation of an estimation of credit status of the clients. The existing methods of an estimation of credit status of the clients are considered, and also their advantages and lacks are determined. The advanced model of an estimation of credit status of the clients is offered.

Одержано 27.04.10

УДК 658.155

Н.А. Іщенко, ст. викл., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Факторний аналіз формування прибутку підприємства

В статті висвітлено результати факторного аналізу прибутку підприємства. Здійснено оцінку впливу на формування прибутку відпускних цін, обсягу реалізованої продукції, змін у структурі та собівартості. Запропоновано напрями підвищення прибутковості підприємства.

прибуток, ціна, виручка від реалізації продукції, собівартість

В умовах ринкової економіки основним показником ефективності діяльності підприємства є прибуток. Прибуток відіграє ключову роль у діяльності підприємства і соціально-економічного розвитку країни в цілому. Для підприємницької структури він одночасно є і метою, і результатом, і стимулом, і чинником економічної безпеки. Оскільки прибуток – основний результативний показник діяльності підприємства, тому важливо виявити його залежність від різноманітних факторів та оцінити їх вплив на прибуток.

Розвиткові теорії і практики формування та використання прибутку підприємства присвячено праці таких вітчизняних вчених, як М. Білик, І. Бланк, Г. Кірейцев, В. Мец, А. Поддєрьогін, Г. Савицька та інших. При цьому недостатньо уваги приділяється питанням оцінки впливу факторів на процес формування прибутку на підприємстві.

Мета статті полягає у висвітленні результатів факторного аналізу формування прибутку підприємства.

Прибуток – це частина чистого доходу, який безпосередньо одержують підприємства після реалізації продукції як винагороду за вкладений капітал і ризик підприємницької діяльності. Кількісно він становить різницю між сукупними доходами (після сплати податку на додану вартість, акцизного збору та інших відрахувань з виручки в бюджетні і не бюджетні фонди) і сукупними витратами звітного періоду. Обсяг прибутку, рівень рентабельності залежать від виробничої, постачальницької, маркетингової, інвестиційної і фінансової діяльності підприємства. Тому ці показники характеризують усі сторони господарської діяльності підприємства [5, с. 273].

Основну частину прибутку підприємства одержують від реалізації продукції і послуг. Прибуток від реалізації продукції залежить від таких факторів: обсягу реалізації продукції, її структури, собівартості і рівня середньореалізаційних цін.

Обсяг реалізації продукції може справляти позитивний і негативний вплив на суму прибутку. Збільшення обсягу продажів рентабельної продукції приводить до пропорційного збільшення прибутку. Якщо ж продукція є збитковою, то при збільшенні обсягу реалізації відбувається зменшення суми прибутку, отриманого від реалізації рентабельної продукції.

Структура товарної продукції також може по-різному впливати на суму прибутку. Якщо збільшиться частка рентабельніших видів продукції в загальному обсязі її реалізації, то сума прибутку зросте, і навпаки, при збільшенні частки низькорентабельної або збиткової продукції загальна сума прибутку зменшиться.

Собівартість продукції і прибуток перебувають в обернено-пропорційній залежності: зниження собівартості приводить до відповідного зростання суми прибутку, і навпаки.

Зміна рівня середньореалізаційних цін і величина прибутку перебувають у прямо-пропорційній залежності: при збільшенні рівня цін сума прибутку зростає, і навпаки.

Використовуючи прийом елімінування, визначимо вплив кожного фактора на прибуток від реалізації продукції на основі даних підприємства машинобудівного комплексу (табл. 1). Елімінувати означає усунути, вилучити вплив усіх чинників крім одного на величину результативного показника [6].

Таблиця 1 – Вихідні дані для факторного аналізу прибутку підприємства

Показник	2007р.		2008р.		Зміни	
	сівалки	культи- ватори	сівалки	культи- ватори	сівалки	культи- ватори
Кількість реалізованої продукції, шт.	3470	914	2828	911	-642	-3
Середня ціна реалізації, тис. грн.	16,0	9,9	18,76	10,0	+2,76	+0,1
Виручка від реалізації продукції без ПДВ, тис. грн.	55520,0	9048,6	53053,3	9110,0	-2466,7	+61,4
Собівартість 1 виробу, тис. грн.	14,2	9,0	17,6	9,2	+3,4	+0,2
Собівартість продукції, тис. грн.	49274,0	8226,0	49772,8	8381,2	+498,8	+155,2
Валовий прибуток, тис. грн.	6246,0	822,6	3280,5	728,8	-2965,5	-93,8

1. Розрахунок загальної зміни валового прибутку (ΔP):

$$\Delta P = P_1 - P_2 = \sum \Delta P_i, \quad (1)$$

де ΔP – зміна прибутку від реалізації продукції за аналізований період;

P_1 – прибуток звітного року;

P_2 – прибуток минулого року;

i – фактори, що впливають на величину прибутку.

$$\Delta P = 3280,5 - 6246,0 = -2965,5 \text{ тис. грн. (сівалки);}$$

$$\Delta P = 728,8 - 822,6 = -93,8 \text{ тис. грн. (культиватори).}$$

Валовий прибуток по підприємству має негативну тенденцію. Особливо ця негативна тенденція проявляється щодо прибутку від реалізації сівалок.

2. Вплив на прибуток відпускних цін на реалізовану продукцію (ΔP_1):

$$\Delta P_1 = N_1^p - N_{1,0}^p = \sum p_1 q_1 - \sum p_0 q_1, \quad (2)$$

де $\sum p_1 q_1$ – реалізація у звітному році в цінах звітного року;

$\sum p_0 q_1$ – реалізація у звітному році в цінах минулого року;

p – ціна продукції;

q – кількість продукції.

$$\Delta P_1 = 18,76 \cdot 2828 - 16,0 \cdot 2828 = 7805,28 \text{ тис. грн. (сівалки);}$$

$$\Delta P_1 = 10,0 \cdot 911 - 9,9 \cdot 911 = 91,1 \text{ тис. грн. (культиватори).}$$

Отже, із зростанням середніх цін на сівалки на 17,25% отримано прибутку більше на 7805,28 тис. грн., тоді як за зростання середніх цін на культуватори на 1,01%

підприємство отримало прибутку більше лише на 91,1 тис. грн. Очевидна велика різниця в зростанні прибутку від реалізації сівалок порівняно з культиваторами пояснюється великою різницею в цінах за 1 виріб продукції.

3. Вплив на прибуток змін в обсязі реалізованої продукції (ΔP_2):

$$\Delta P_2 = P_0 k_1 - P_0 = P_0 (k_1 - 1), \quad (3)$$

де k_1 - коефіцієнт зростання обсягу реалізації продукції у відпускних цінах, визначається за формулою:

$$k_1 = N_{1,0} / N_0,$$

де P_0 — прибуток, одержаний у минулому році, у цінах і за собівартістю минулого року;

$N_{1,0} = \sum p_0 q_1$ – реалізація у звітному році в цінах минулого року;

$N_0 = \sum p_0 q_0$ – реалізація у минулому році в цінах минулого року;

p – ціна продукції;

q – кількість продукції.

Визначимо вплив цього фактора:

$$k_1 = 16,0 \cdot 2828 / 16,0 \cdot 3470 = 0,815 \text{ (сівалки);}$$

$$k_1 = 9,9 \cdot 911 / 9,9 \cdot 914 = 0,997 \text{ (культиватори);}$$

$$\Delta P_2 = 6246,0 \cdot (0,815 - 1) = -1155,51 \text{ тис. грн. (сівалки);}$$

$$\Delta P_2 = 822,6 \cdot (0,997 - 1) = -2,4678 \text{ тис. грн. (культиватори).}$$

На підприємстві зміна обсягу реалізації мала негативне значення як по виробництву сівалок так і культиваторів на 642 шт. і на 3 шт. відповідно, що призвело до зниження валового прибутку на 1155,51 тис. грн. по сівалках та на 2,4678 тис. грн. по культиваторах. Отже, на підприємстві валовий прибуток зменшився на 1157,9778 тис. грн.

4. Вплив на прибуток змін у структурі реалізованої продукції (ΔP_3):

$$\Delta P_3 = P_{1,0} - P_0 k_1, \quad (4)$$

де $P_{1,0}$ – прибуток, одержаний від фактично реалізованої продукції у звітному році у цінах і за собівартістю минулого року;

P_0 – прибуток, одержаний у минулому році, у цінах і за собівартістю минулого року.

Аналіз даних, наведених у таблиці 1 свідчить, що питома вага виробництва сівалок зменшилася на 3,51%, а питома вага виробництва культиваторів відповідно зросла на 3,51%. Отже, зросла питома вага більш рентабельних виробів і зменшилася питома вага менш рентабельної продукції. Оцінимо вплив цих змін на прибуток.

$$\Delta P_3 = 5090,4 - 6246,0 \cdot 0,815 = - 0,09 \text{ тис. грн. (сівалки);}$$

$$\Delta P_3 = 819,9 - 822,6 \cdot 0,997 = - 0,23 \text{ тис. грн. (культиватори).}$$

На підприємстві відбулося загальне зменшення валового прибутку за рахунок цього фактора на 0,32 тис. грн.

5. Вплив на прибуток собівартості продукції (ΔP_4):

$$\Delta P_4 = S_{1,0} - S_1, \quad (5)$$

де S_1 – фактична собівартість реалізованої продукції;

$S_{1,0}$ – фактична собівартість реалізованої продукції за звітний рік у цінах і тарифах минулого року.

$$\Delta P_4 = 14,2 \cdot 2828 - 49772,8 = -9615,2 \text{ тис. грн. (сівалки);}$$

$$\Delta P_4 = 9,0 \cdot 911 - 8381,2 = -182,2 \text{ (культиватори).}$$

Отже, як свідчать розрахунки, такий фактор, як собівартість продукції, мав негативний вплив на валовий прибуток. Собівартість на сівалки зросла на 23,94%, що призвело до зменшення прибутку на 9615,2 тис. грн., а на культиватори вона зросла на 2,22%, що призвело до зменшення валового прибутку на 182,2 тис. грн.

Узагальнимо в табл. 2 вплив факторів на прибуток.

Таблиця 2. – Результати факторного аналізу прибутку підприємства

Фактори, що вплинули на прибуток	Зміна прибутку, тис. грн.	
	Сівалки	Культиватори
Відпускні ціни	+7805,28	+91,1
Обсяг реалізації продукції	-1155,51	-2,4678
Структура продукції	-0,09	-0,23
Собівартість продукції	-9615,2	-182,2
Всього	-2965,5	-93,8

Отже, за наведеними даними в табл. 2 можна зробити такий висновок. Загальний обсяг валового прибутку від реалізації продукції зменшився на 3059,3 тис. грн. На зменшення валового прибутку найбільше вплинуло збільшення собівартості продукції. За рахунок цього прибуток зменшився на 9797,4 тис. грн. Другим за величиною фактором, який негативно вплинув на прибуток, є зниження обсягу реалізації продукції. На підприємстві вплив цього фактора призвів до зменшення прибутку на 1157,9778 тис. грн. Також негативно вплинуло на прибуток (на 0,32 тис. грн.) зміна структури випуску продукції, оскільки рентабельність на продукцію зменшилась на 6,1% по сівалках і на 1,3% по культиваторах.

Суттєво вплинув на валовий прибуток такий фактор, як зростання відпускних цін. На підприємстві вплив цього фактора зумовив зростання прибутку на 7896,38 тис. грн.

Таким чином, за результатами факторного аналізу можна оцінити якість прибутку. Якість прибутку від основної діяльності вважається високою, якщо її збільшення зумовлене зростанням обсягу продажів, зниженням собівартості продукції. Низька якість прибутку характеризується зростанням обсягів реалізації за рахунок росту цін на продукцію без збільшення фізичного обсягу продажів і зниження витрат на гривню продукції.

Отже, збільшення прибутку можливе за рахунок:

- нарощення обсягів виробництва і реалізації товарів;
- здійснення заходів щодо підвищення продуктивності праці своїх працівників;
- зменшення витрат на виробництво продукції;
- кваліфікованого здійснення цінової політики, оскільки на ринку діють переважно вільні (договірні) ціни;
- грамотної побудови договірних відносин з постачальниками, посередниками, покупцями;
- покращення системи маркетингу на підприємстві, тобто виробляти тільки те, що безумовно буде купуватися, тому потрібно згрупувати свою продукцію за ознакою рентабельності і зосередити увагу на тій продукції, яка є високорентабельною;

- удосконалення продукції з середнім рівнем рентабельності, а низькорентабельну зняти з виробництва;
- організації виробничого процесу таким чином, щоб він був пристосований до швидкої переналадки;
- постійного проведення наукових досліджень аналізу ринку, поведінки споживачів і конкурентів.

Список літератури

1. Бланк И.А. Финансовый менеджмент: учебный курс / И.А. Бланк . – [2-е изд.]. – К .: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 656 с.
2. Ганжа Ю.В. Міжнародна практика факторного аналізу прибутку підприємства / Ю.В. Ганжа // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С.35-36.
3. Корінев В.Л. Дослідження впливу ціни на прибутковість діяльності підприємства / В.Л. Корінев // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 2. – С.92-98.
4. Мец В.О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства: [навч. посіб.] / В.О. Мец. – К.: Вища шк., 2003. – 278 с.
5. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: [навч. посіб.] / Г.В. Савицька. – [3-тє вид., випр. і доп.]. – К.: Знання, 2007. – 668 с.
6. Фінансовий аналіз: [навч. посіб.] / М.Д. Білик, О.В. Павловська, Н.М. Притуляк, Н.Ю. Невмержицька. – [2-ге вид., без змін]. – К.: КНЕУ, 2007. – 592 с.
7. Фінанси підприємств: [підручник] / А.М. Поддєрьогін, М.Д. Білик, Л.Д. Буряк та ін. / кер. кол. авт. і наук. ред. проф. А.М. Поддєрьогін. – [7-ме вид., без змін]. – К.: КНЕУ, 2008. – 552 с.
8. Фінансовий менеджмент: навч. посіб. / за ред. проф. Г.Г. Кірейцева. – Київ.: ЦУЛ, 2002. – 496 с.

Н. Ищенко

Факторный анализ формирования прибыли предприятия

В статье изложено результаты факторного анализа прибыли предприятия. Осуществлена оценка влияния на формирование прибыли отпускных цен, объема реализованной продукции, изменений в структуре и себестоимости. Предложены пути повышения прибыльности предприятия.

N. Ischenko

Factorial Analysis of Enterprise's Profit Formation

The results of factorial analysis of enterprise's profit formation are given in the article. The influence of ex-works prices, the amount of realized product, structural changes and prime cost on profit formation is estimated. The tendencies for increasing enterprise's profitability are suggested.

Одержано 11.04.10

УДК 378.3 Д 17

С.М. Даниленко, ст. викл.

Черкаська філія Європейського університету

Аналіз сучасного стану та ефективності фінансового забезпечення наукових досліджень та інновацій в Україні

У статті здійснений аналіз сучасного стану і ефективності фінансового забезпечення наукових досліджень і інновацій в Україні, а також проаналізовано його зв'язок з конкурентоспроможністю економіки держави. Досліджено тенденції динаміки кадрового потенціалу науки та інноваційну активність промислових підприємств України.

конкурентоспроможність, фінансове забезпечення, наукові дослідження, інновації, дослідно-конструкторські роботи

Постановка проблеми. 8 вересня 2009 року Всесвітній економічний форум опублікував «Глобальний звіт конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Report) 2009-2010». Звіт містить детальний опис економік 133 країн, а також перелік конкурентних переваг та недоліків кожної з них. Згідно зі звітом, конкурентоспроможність України значно погіршилась, а її рейтинг знизився з 72 до 82 місця з 133 країн. У звіті зазначено: «Зі зменшенням попиту на експортну продукцію, знеціненням валюти та близькою до колапсу фінансовою системою, Україна зустрілась з важкими викликами за короткий час. Тим не менш попередні зусилля з реформування економіки мають бути продовжені, особливо в частині покращення інституційного середовища (120 місце), розвитку фінансових ринків (106-е), більш ефективного розвитку товарних ринків (109-е)». Це свідчить про необхідність координації зусиль по посиленню конкурентних переваг, пов'язаних із створенням сприятливих умов для стабілізації економічного розвитку в країні, формуванні сприятливого підприємницького середовища і ефективних конкурентних ринків, а також умов інноваційного розвитку[6].

Підвищення ефективності фінансового забезпечення наукових досліджень та інновацій, дасть можливість суттєво поліпшити продуктивність виробництва та конкурентоспроможність України.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми фінансового забезпечення наукових досліджень та інновацій висвітлено в працях вітчизняних науковців Л. Федулової, В. Геєця, Т. Боголіба, П. Ковалишина, О. Глушко О. Яфінович, О. Юркевич, А. Кузнецової та інших; а також зарубіжних І. Кузнецова, Е. Ідрісова, І. Попкова Б. Картинського, А. Кандиби, А. Джахангірова, Є. Оглобина, В. Грушко, М. Малика, С. Шолудченка, И. Дежина, Б. Салтикова, Б. Твісса, Б. Санто, В. Хартмана, Р. Солоу, Є. Тоффлера та інших.

Мета статті - здійснити аналіз сучасного стану та ефективності фінансового забезпечення наукових досліджень та інновацій в Україні.

Виклад основного матеріалу. У стратегії економічного і соціального розвитку України збереження і розвиток наукового потенціалу було проголошено провідним чинником економічної політики держави [2]. Вирішення цього завдання визначається перш за все фінансуванням наукових досліджень і розробок. Загальний рівень фінансування науки вважається однією з ключових характеристик інноваційності

країни, її готовності до побудови суспільства, що базується на знаннях [3]. Саме тому, поставивши перед собою мету побудувати в Європі конкурентоспроможну економіку і суспільство, що базується на знаннях, у прийнятій на Лісабонському саміті в 2000 році стратегії Європейське Співтовариство визнало необхідним довести витрати на наукові дослідження і розробки до 3% ВВП.

Законодавчо визначено, що бюджетні витрати на цивільні наукові дослідження в Україні мають становити не менше 1,7% ВВП [1]. Однак, як видно з рис.1, на практиці загальні витрати на наукові дослідження і розробки (з усіх джерел) в Україні за останні 15 років коливалися між 1 та 1,5% ВВП, а в 2007 році – 0,96% ВВП. При цьому кошти державного бюджету жодного разу не перевищували 0,5% ВВП (в 2007 – 0,39%).

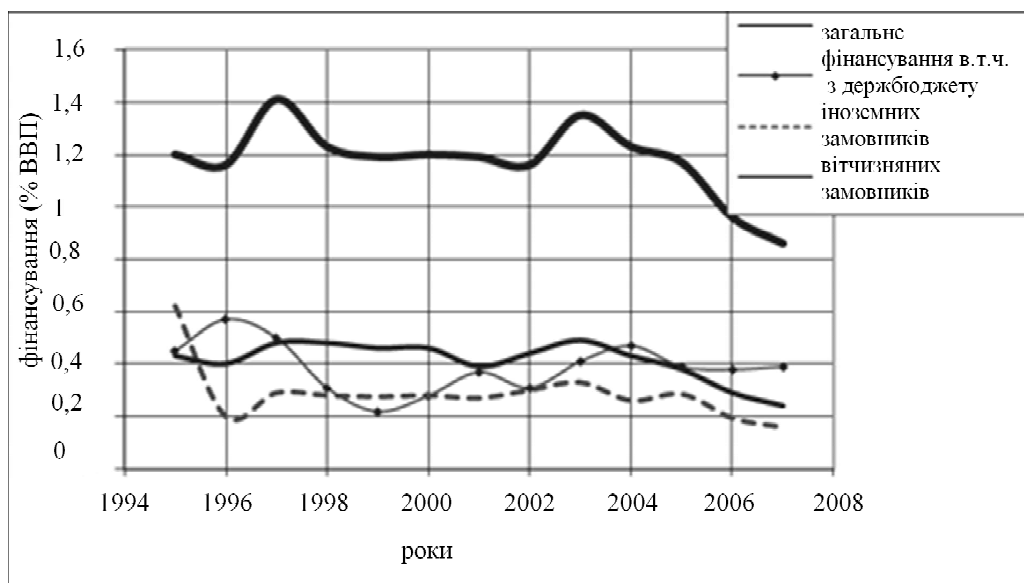


Рисунок 1 - Порівняння внеску основних джерел фінансування в підтримку української науки [8]

Фінансування всіх галузей української науки в поточних цінах з 1995 року постійно зростає і у 2007 році досягло 6,14 млрд. грн., з них: на технічні науки було виділено 3,49 млрд. грн., на природничі – 1,86 млрд. грн., наукові установи та вузи, що мають багатогалузевий профіль, – 0,40 млн. грн., суспільні – 0,32 млн. грн., гуманітарні – 0,072 млн. грн. [5]. Якщо порівняти абсолютні значення 2007 року відносно 1995 року, то збільшення обсягів фінансування відбулося у 9,4 рази.

У той же час, якщо перерахувати зростання витрат на науку за 1995–2007 роки відносно 1995 року з урахуванням офіційно визнаної інфляції, то картина істотно змінюється. До 2002 року реальне фінансування науки в Україні не перевищувало рівня 1995 року. Ситуація дещо змінилася у 2003 році, коли рівень бюджетного фінансування зріс на 28%, а замовлення українських підприємств – на 30%, що дозволило збільшити загальне фінансування науки в 1,3 рази. Це свідчить про те, що інноваційні процеси у вітчизняній економіці не тільки не наростають, але й ідуть на спад.

Як видно з рис 2 в останні роки найбільш динамічно відбувається збільшення фінансування суспільних наук, ця крива продовжує зростати протягом всього досліджуваного періоду і порівняно з 1995 роком зросла більш ніж у два рази. У той же час рівень фінансування технічних галузей наук відносно 1995 року зменшився на 10%, хоча і спостерігалось деяке поживлення у 2003–2005 роках (в 1,2 рази).

Тобто технічні галузі наук профінансовано у 2007 році фактично гірше, ніж у 1995 році, що викликає особливе занепокоєння, оскільки саме ці галузі науки мають ключове значення для інноваційного розвитку держави. У структурі фінансування

технічних наук переважають будівництво та архітектура (зростання в 1,9 рази), загалом же динаміка фінансування технічних галузей науки має негативну тенденцію.

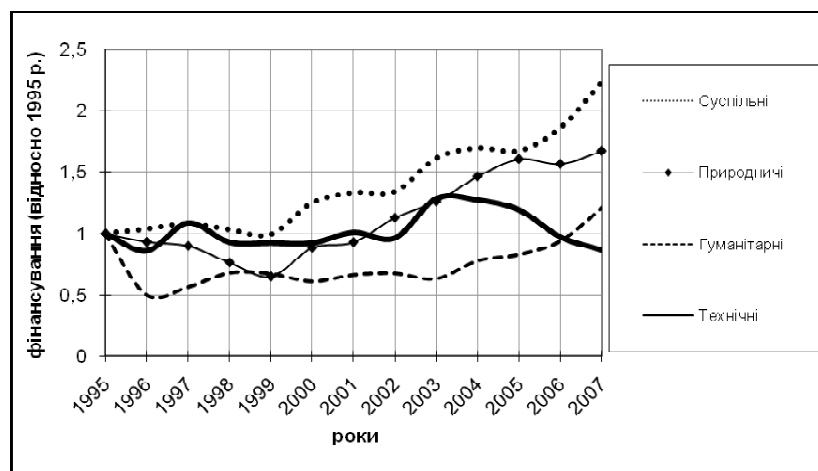


Рисунок 2 - Динаміка фінансування галузей наук у порівнянні з 1995 роком з урахуванням інфляції[8]

Рівень фінансування природничих галузей наук у 2007 році відносно 1995 року зріс в 1,7 рази, а наукових установ та вузів, що мають багатогалузевий профіль – в 1,4 рази, гуманітарних наук – в 1,2 рази.

У таблиці 1 представлено показники зростання фінансування галузей вітчизняної науки з урахуванням інфляції. При цьому галузі розташовані в порядку, що визначається темпами цього зростання. У правій колонці наводяться середні витрати на одного дослідника у 2007 році в поточних цінах.

Таблиця 1 – Зростання фінансування галузей науки [8]

Місце (рейтинг)	Галузь науки	Зростання загального фінансування в 2007 р. порівняно з 1995 р. (рази)	Зростання витрат на 1 дослідника в 2007 р. порівняно з 1995 р. (рази)	Витрати на 1 дослідника в 2007 р. (тис. грн.)
1	2	3	4	5
1	фізичне виховання і спорт	74	133,2	49,4
2	політичні науки	21,3	2,88	98,6
3	юридичні науки	6	1,63	56,3
4	філологічні	4,8	3,48	55,1
5	біологічні	2,91	2,05	67
6	мистецтвознавство	2,7	4,21	72,5
7	фізико-математичні	2,49	2,03	68,9
8	геологічні	2,42	1,54	70,1
9	соціологічні	1,92	2,08	65,4
10	географічні	1,9	2,97	49,0
11	будівництво та архітектура	1,89	3,56	83,5
12	психологічні	1,8	1,09	33,4
13	педагогічні	1,66	1,43	46,7
14	економічні	1,59	1,73	65,6

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
15	філософські	1,42	0,96	48,6
16	хімічні	1,25	2,08	87,1
17	медичні	1,23	1,25	54,0
18	сільськогосподарські	1,22	1,31	58,7
19	ветеринарні	1,17	1,29	65,2
20	транспорт	1,0	1,04	61,9
21	технічні (в цілому)	0,9	2,56	95,8
22	історичні	0,69	0,47	40,0
23	фармацевтичні	0,54	1,27	63,5

Як видно, серед найбільших пріоритетів України в останні роки були суспільні науки: їх реальне фінансування у 2007 році збільшилось у 2,2 рази, проте не всі їх галузі підтримувались однаково.

Отже, реальний рейтинг пріоритетності у нарощуванні фінансування української науки зовсім не схожий на затверджені законом пріоритети розвитку науки і техніки[4]. При цьому, якщо більшу частину табл. 1 можна віднести до «зони, де темпи зростання бажано збільшити», то нижню – заштриховану – слід назвати «зоною біди» – напрями науки, які опинилися на 20–23 місцях фактично не мають можливостей навіть для мінімального розвитку. Вони все ще «ледь виживають».

Продемонстроване фінансування наукових досліджень і розробок в останні роки зумовило відповідні тенденції динаміки кадрового потенціалу науки, які проілюстровані графіками рис. 3.

Як видно, з 1990 року втричі зменшилась чисельність працівників наукових установ і фахівців, які виконують дослідження і розробки, а також на 60 відсотків зменшилась кількість кандидатів наук, які працюють в науці України. У той же час докторів наук в наукових організаціях стало навіть більше на 29%. При цьому статистика свідчить, що більшість дослідників, які захищають дисертації докторів і кандидатів наук, на протязі останнього десятиліття не залишаються в науці. Це наочно видно з графіків, представлених на рис. 4.

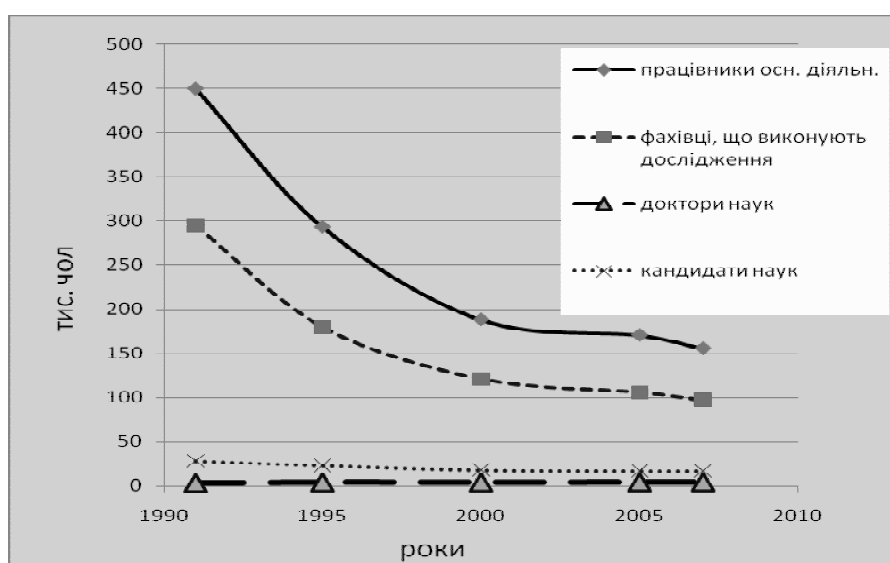


Рисунок 3 -. Динаміка кадрового потенціалу науки України

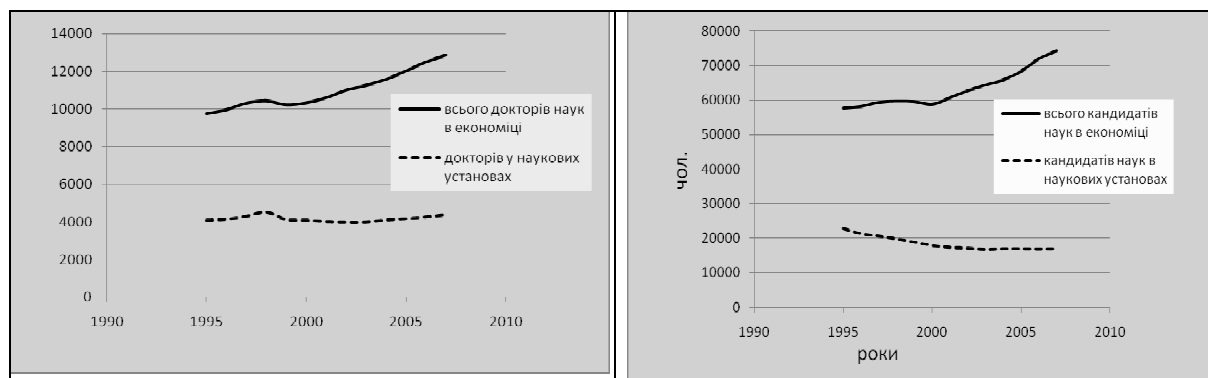


Рисунок 4 - Динаміка чисельності докторів та кандидатів наук в Україні

Загальні структурні зміни, що відбулися за останнє десятиліття в кадровому потенціалі науки, досить істотні: зросла частка докторів природничих наук і зменшилась – технічних[4]. Частка гуманітарних та суспільних наук лишилась практично незмінною. Нове поповнення докторів суспільних наук, як правило, не лишається в науці, а віддає перевагу прикладному використанню своєї кваліфікації або викладанню у вузах.

Слід зазначити, що має місце порівняно незначне зростання загального числа кандидатів технічних та комплексу природничих наук: природничі мають приріст чисельності 11,6%, але їх частка в загальній кількості зменшилась з 44 до 40%; природничі ж приростили всього 0,6%, а в загальній кількості їх частка зменшилась з 33,2 до 27%. У той же час чисельність кандидатів гуманітарних наук зросла за десятиріччя на 65% і їх питома вага в загальній чисельності зросла з 7,2 до 9,7%. Ще більш вражаючі зміни в чисельності кандидатів гуманітарних наук: приріст на 91,4% і зростання питомої ваги з 15 до 23,2 %.

Зовсім інші тенденції в динаміці кандидатів наук, які працюють в науці. Продовжується падіння числа кандидатів наук, які фахово займаються науковими дослідженнями: їх загальна кількість зменшилась на 26,3%. Все це не можна трактувати інакше як продовження тривожної тенденції згортання наукового потенціалу природничих і технічних наук в Україні.

Показово, що попри відзначене вище зростання загальної кількості кандидатів гуманітарних наук в економіці України, їх кількість в наукових установах зменшилась на 21,6%. Незначне зростання кількості кандидатів наук спостерігається в числі науковців-суспільствознавців (на 4,7%). Отже, гуманітарії та суспільствознавці після захисту кандидатських дисертацій здебільшого не залишаються в науці.

Таким чином, можна констатувати, що продовжується стабільне послаблення наукового потенціалу в Україні як в кількісному, так і в якісному плані. Отже, ні загальні об'єми, ні структура витрат на наукові дослідження не відповідають вимогам інноваційного розвитку економіки та побудови суспільства, що базується на знаннях. У результаті кадровий потенціал української науки, а отже, можливості для її істотного впливу на темпи інноваційного розвитку економіки продовжують неухильно зменшуватись. Тому підвищення наукоємності ВВП має стати одним із ключових моментів інноваційної стратегії нашої держави.

Науковий потенціал України за роки незалежності зазнав дуже серйозних втрат, його кадрова складова зменшилась у 2,6 рази. І все ж Україна зберегла потужний, практично безпрецедентний, принаймні для Європи, потенціал матеріалознавчої науки в таких напрямках світового значення, як [3, 4]: управління процесами

структурування та формування властивостей конструкційних та інструментальних матеріалів та їх зварювання; розробка технологій виробництва функціональних матеріалів для електроніки, лазерної та діагностичної техніки; створення новітніх композитних матеріалів та вивчення механічних властивостей побудованих на їх основі складних конструкцій і систем; розробка технологій виробництва синтетичних алмазів та інших надтвердих матеріалів, а також інструменту на їх основі.

Значний інноваційний потенціал зберігає вітчизняна наука. Зростаюча конкуренція, у тому числі з боку іноземного бізнесу, спонукає вітчизняні підприємства до пошуку нових інноваційних технологій, рішень, продуктів. Все це сприяло відновленню зростаючої динаміки темпів інноваційного розвитку національної економіки.

На рисунку 5 подана інноваційна активність промислових підприємств за 2000-2008 рр.

За даними Держкомстату України у 2008 році інноваційною діяльністю займалося 1 397 підприємств, що на 75 одиниць або 5,1% менше ніж в 2007 році. У 2007 р. 1 472 підприємств, що на 354 одиниці, або 31,7% більше ніж в 2006 році. У 2006 році кількість таких підприємств становила 1 118 одиниць, що менше 75 одиниць ніж в 2005 році. Найбільше підприємств, що займалися інноваційною діяльністю в Україні було в 2000 році.

Слід зазначити, що інноваційною діяльністю займалося 13,0% промислових підприємств від їхньої загальної кількості (табл. 2).

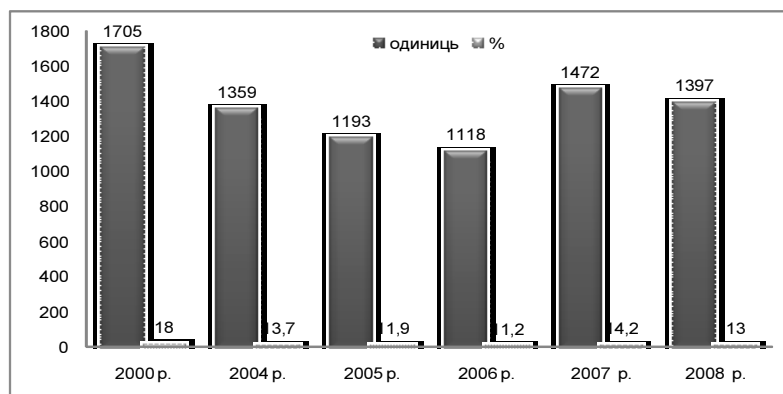


Рисунок 5 - Інноваційна активність промислових підприємств за 2000-2008 рр.

Таблиця 2 – Інноваційна активність промислових підприємств за напрямками проведених інновацій у 2008 р.

Показник	Усього	у % до загальної кількості промислових підприємств
Кількість підприємств, що займалися інноваційною діяльністю,	1397	13,0
з них витрачали кошти за напрямками інноваційної діяльності:		
– внутрішні НДР	267	2,5
– зовнішні НДР	152	1,4
– придбання нових технологій	107	1,0
– придбання машин, обладнання, установок, інших основних засобів та капітальні витрати, пов'язані з упровадженням інновацій	813	7,6

Ці підприємства впроваджували інноваційну продукцію, нову як для ринку, так і для самого підприємства. Зокрема, 2,5% підприємств витрачали кошти на внутрішні НДР, 1,4% – на зовнішні, 1,0% – на придбання нових технологій та 7,6% – на придбання машин, обладнання, установок та капітальні витрати, пов'язані з упровадженням інновацій.

Основним джерелом фінансування інноваційної діяльності у 2007 р., як і в попередні роки, були власні кошти суб'єктів господарювання, частка яких складала 74%. Одночасно збільшилась частка залучених коштів у загальному обсязі фінансування. Зокрема, частка кредитних ресурсів зросла вдвічі порівняно з 2006 р. і становила 18,5%. За рахунок активного кредитування інноваційної діяльності частка власних коштів підприємств, спрямованих на ці цілі, зменшилась з 88% у 2005 р. до 74% у 2007 р. Частка бюджетних коштів, спрямованих на фінансування інноваційної діяльності, становила 1%.

У 2008 році обсяги витрат на інноваційну діяльність склали 11,99 млрд. грн., що на 11% більше, ніж у 2007 р. Основним джерелом фінансування інноваційної діяльності, як і в попередні роки, були власні кошти суб'єктів господарювання – 7,3 млрд. грн., що складає 60,6% від загального обсягу фінансування. Зросла частка кредитування інноваційної діяльності з 18,5% у 2007 році до 33,7% у 2008 р.

На рисунку 6 представлена кількість підприємств, що впроваджували інновації, та питома вага їх у загальній кількості промислових підприємств за 2000-2008 рр. У 2007 р. їх кількість зросла на 19% (рис. 6). З 1186 промислових підприємств, що впроваджували інновації, 898 витрачали кошти на придбання машин, обладнання і програмного забезпечення, 515 впроваджували нові технологічні процеси, 564 освоювали виробництво інноваційних видів продукції. Це свідчить, що в більшості випадків інновації впроваджуються комплексно, одночасно за декількома напрямками.

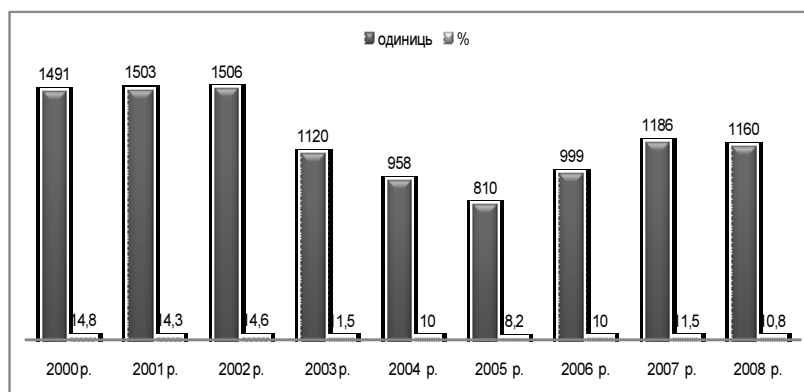


Рисунок 6 - Кількість підприємств, що впроваджували інновації, та питома вага їх у загальній кількості промислових підприємств за 2000-2008 рр.

Упродовж 2008 року 1160 промислових підприємств займалися впровадженням інновації, що складало 10,8% від загальної кількості промислових підприємств (табл. 3).

Із цих підприємств проводили комплексну механізацію та автоматизацію виробництва – 813 (7,6%), упроваджували нові технологічні процеси – 582 (5,4%), освоювали виробництво інноваційних видів продукції – 667 (6,2%).

Найбільша кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації у 2008 р. розташована в м. Київ – 140 (12,1%), Харківській – 97 (8,3%), Донецькій – 75 (6,4%) та Івано-Франківській – 73 (6,3%) областях.

За видами економічної діяльності у 2008 р. найбільша кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації, припадає на переробну промисловість –

1113 (95,9% від загальної кількості промислових підприємств, що впроваджували інновації), зокрема в галузі машинобудування – 354 (30,5%), у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 261(22,5%), хімічній та нафтохімічній промисловості – 136 (11,7%).

Таблиця 3 – Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації у 2008 р.

Показник	усього	у % до загальної кількості
Усього	1160	10,8
з них:		
– проводили комплексну механізацію та автоматизацію виробництва (витрачали кошти на придбання машин, обладнання та програмного	813	7,6
– упроваджували нові технологічні процеси	582	5,4
з них:		
– маловідходні, ресурсозберігаючі та безвідходні	280	2,6
– освоювали виробництво інноваційних видів	667	6,2
з них:		
нових видів техніки	201	1,9

Упродовж 2008 року на промислових підприємствах упроваджено 1647 технологічних процесів, з яких 680 – маловідходних, ресурсозберігаючих та безвідходних. Освоєно виробництво 2446 інноваційних видів продукції, з яких 758 нових видів техніки.

Обсяг реалізованої інноваційної продукції у 2008 році склав 45,8 млрд. грн., або 5,9% від загального обсягу реалізованої промислової продукції. При цьому, питома вага продукції, що була новою для ринку, склала 32,1% , питома вага продукції, що була новою тільки для підприємства, – 67,9%. Найбільший обсяг реалізованої інноваційної продукції припадає на галузь машинобудування – 17,8 млрд. грн., що складає 16,8% від загального обсягу реалізованої промислової продукції, целюлозно-паперове виробництво та видавничу діяльність – 15,1 млрд. грн. (10,9%), металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів – 16,3 млрд. грн. (8,4%).

За підсумками 2008 року найбільше було реалізовано інноваційної продукції за межі України підприємствами з виробництва готових металевих виробів - на суму 12,9 млрд. грн.

Протягом 2008 року активність вітчизняних винахідників та авторів промислових зразків і корисних моделей залишалася стабільно високою - до Департаменту інтелектуальної власності України було подано понад 50 тисяч заявок на об'єкти промислової власності. Загальна кількість заявок на винаходи та корисні моделі зросла на 8,6% (9,6 тисяч заявок), на промислові зразки - на 51% (понад 2,3 тисячі заявок). У 2008 році видано майже 331,1 тисячі охоронних документів, серед яких 90 тисяч - патенти на винаходи, 38,3 тисячі патентів на корисні моделі, майже 18,1 тисяч патентів на промислові зразки. Тобто кількість заявок на об'єкти промислової власності проти відповідного періоду 2007 року зросла більш ніж на 22%.

Висновки. Світовий досвід підтверджує, що потужна реалізація економічної функції власної науки, її вирішальний вплив на розв'язання проблем технологічного оновлення виробництва в країні і масштабний випуск конкурентоспроможної продукції можливі лише за умови, коли сума витрат на науку перевищує 0,9% (для України,

враховуючи, що значна частина ВВП перебуває в «тіньовому» секторі економіки, цей поріг оцінюється близько 1,7% ВВП [1]).

Отже, якщо держава не змінить свого ставлення до фінансового забезпечення наукових досліджень та інновацій Україна буде продовжувати втрачати конкурентні позиції економіки. Для цього необхідно в кілька разів збільшити витрати бюджету на наукові дослідження і розробки, але цього недостатньо. Держава може і повинна забезпечити значне збільшення залучення у цю сферу коштів промисловості, банків, населення шляхом стимулювання витрат на наукові дослідження і розробки, участі у створенні венчурних фондів та страхуванні їх ризиків, у співфінансуванні масштабних інноваційних програм тощо.

За переконанням експертів вітчизняна наука має значний доробок і достатній потенціал для того, щоб в найближчі роки істотно наростити масштаби і практичну віддачу досліджень в таких актуальних напрямках, як: енергозбереження, розробка альтернативних джерел енергії, енергогенеруючих технологій; нанофізика, наноматеріалознавство, нанобіологія, нанохімія, нанотехнології; інформаційні технології; фізико-хімічна біологія; мікроелектроніка, наноелектроніка, нові матеріали для сучасних систем телекомунікації і машинобудування; дослідження в забезпеченні розвитку ракетно-космічної техніки; ядерна фізика; нейрофізіологія; геноміка та біотехнологія рослин; фізика та хімія води.

Список літератури

1. Закон України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11 липня 2001 р., №2623-III (зі змінами і доповненнями).
2. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів/ Авт.-упоряд. Г.О. Андрощук, І.Б. Жилияєв, Б.Г. Чижевський та ін. - К.: Парламентське вид-во, 2009. - 632 с.
3. Маліцький Б.А., Попович О.С., Соловйов В.П. та ін. Раціональне фінансування науки як передумова розбудови знаннєвого суспільства в Україні. – К.: Фенікс, 2004. – 31 с.
4. Попович О.С., Червінська Т.М. Основні тенденції в динаміці кадрового потенціалу української науки останнього десятиріччя // Наука та наукознавство. – 2008. – № 3(61). – С. 53 – 66.
5. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку / [Кіндзерський Ю.В., Якубовський М.М., Галиця І.О. та ін.]; за ред. канд. екон. наук Ю.В.Кіндзерського; НАН України; Ін-т екон. та про-гнозув. -К., 2009. - 928 с: табл., рис.
6. www.epravda.com.ua – інтернет-видання «Економічна правда».
7. www.ukrstat.gov.ua - Державний комітет статистики України.
8. www.kno.rada.gov.ua – Комітет з питань науки і освіти ВРУ.

С. Даньленко

Анализ современного состояния и эффективности финансового обеспечения научных исследований и инноваций в Украине

В статье осуществлен анализ современного состояния и эффективности финансового обеспечения научных исследований и инноваций в Украине, а также проанализирована его связь с конкурентоспособностью экономики государства. Исследованы тенденции динамики кадрового потенциала науки и инновационная активность промышленных предприятий Украины.

S. Danylenko

An analysis of the modern state and efficiency of the financial providing of scientific researches and innovations is in Ukraine

In the article the analysis of the modern state and efficiency of the financial providing of scientific researches and innovations is carried out in Ukraine, and also his connection is analysed with the competitiveness of economy of the state. The tendencies of dynamics of skilled potential of science and innovative activity of industrial enterprises of Ukraine are investigational.

Одержано 31.03.10

УДК 338.2: 336.6

Н.В. Грапко, асп.

Київський національний університет ім. В. Гетьмана

Вартісно-орієнтований підхід в управлінні фінансами підприємств

У статті висвітлено специфіку застосування на практиці концепції вартісно-орієнтованого управління та здійснено спробу адаптації деяких її положень до вітчизняних умов. Висунуто ряд обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення управління грошовими потоками та інтегрування системи заохочення персоналу у модель вартісно-орієнтованого управління фінансами підприємств.

управління вартістю, вартісний підхід, додана вартість, EVA, ставка дисконтування, дисконтування грошових потоків, капіталізація доходів, бета-коефіцієнт, фактори вартості, доходний підхід, корпоративні фінанси

Розвиток бізнес-середовища відкриває нові можливості перед учасниками ринку капіталів. Цільові орієнтири більшості інвесторів знаходяться не стільки у площині забезпечення операційної ефективності роботи компанії, пошуку шляхів підвищення прибутковості, скільки у збільшенні доходів внаслідок зростання вартості компанії. Саме тому все більшого поширення в теорії і практиці корпоративних фінансів набуває концепція вартісно-орієнтованого управління. Робота у даному напрямку передбачає переоцінку існуючих поглядів на управління операційною, фінансовою та інвестиційною діяльністю підприємства та підпорядкування її пріоритетній стратегічній меті – максимізації вартості. У зв'язку із цим потребують додаткових досліджень ряд питань, які являються основоположними в реалізації вартісної стратегії: обґрунтування логічної послідовності факторів створення вартості, порядку їх субординації та взаємодії; управління грошовими потоками; визначення ставки дисконтування та врахування ризиків; удосконалення звітності щодо фінансових результатів та руху грошових коштів. Актуальність подальшого дослідження питань вартісно-орієнтованого фінансового управління (Value-Based Management, VBM) зумовлена недостатнім рівнем наукових розробок у цій царині та необхідністю розробки адаптованої до вітчизняних умов господарювання концепції VBM.

Першоджерелами вартісного підходу можна вважати праці таких відомих економістів, як Акер Д., Коллер Т., Коупленд Т., Маршалл А., Мурін Дж., Раппапорт А., Скотт М. Окремі аспекти означеної проблематики вартісно-орієнтованого управління досліджувалися у працях ряду вітчизняних науковців: Андрощук О.Є. (вплив фінансової комунікації на вартість компаній), Івасіва І.Б. (методологічні особливості вартісно-орієнтованого управління в банку), Іоніна Д.Є. (обґрунтування стратегії підвищення вартості майна підприємств), Мендрула О.Г. (дослідження принципів та методів оцінки вартості підприємств), Приймак С.В. (використання вартісно-орієнтованих показників у процесі діагностики фінансового стану підприємств), Терещенка О.О. (обґрунтування ролі контролінгу в системі вартісно-орієнтованого управління).

Аналіз науково-практичної літератури засвідчує, що до цього часу науковцями чітко не сформульовані теоретичні засади вартісно-орієнтованого управління, потребує вдосконалення категоріальний апарат у відповідній сфері, не визначені шляхи інтеграції вартісно-орієнтованого управління в систему фінансового менеджменту на

підприємстві. До кінця не вирішеною залишається також проблема оцінки ризиків фінансово-господарської діяльності, розрахунку ставки дисконтування, прогнозування грошових потоків, що є ключовими чинниками вартісно-орієнтованого управління. Метою пропонованої статті є дослідження теоретико-методичних засад вартісно-орієнтованого управління фінансами та обґрунтування рекомендацій щодо його запровадження у вітчизняну практику фінансового менеджменту.

Розробці вартісного підходу до управління корпоративними фінансами сприяли певні передумови. Серед них варто виділити конкуренцію на ринку капіталів, виражену у посиленні боротьби за власників капіталу, готових інвестувати кошти у діяльність корпорацій. Вирішенням задачі пошуку джерел інвестування стала реалізація ідеї пріоритетності забезпечення зростання ринкової вартості підприємства і його акцій. Підвищення інвестиційної привабливості відбувається тому, що зростання ринкової вартості підприємства і акцій дозволяє акціонерам (інвесторам) отримувати значні доходи: курсовий грошовий дохід від перепродажу всіх чи частини акцій, або курсовий не грошовий дохід, що виражається у збільшенні вартості чистих активів, що належать акціонерам, а значить і суми їх власного капіталу [5]. Створюючи «вартість для акціонерів», підприємства формують передумови для зниження вартості залучення джерел фінансування.

Окрім вищенаведеної мотивації у концепції вартісно-орієнтованого управління знайшли своє вирішення проблеми оцінки ефективності прийнятих рішень та якості менеджменту; операційної ефективності компанії та взаємодії між підрозділами; розподілу фінансових ресурсів між підрозділами та напрямками діяльності; визначення особистого вкладу працівників у розвиток компанії, мотивації їх на створення конкурентних переваг у довгостроковій перспективі.

Вартісно-орієнтоване управління фінансами компанії можна трактувати як комплекс організаційних та управлінських заходів орієнтованих на зростання вартості компанії, що координується та здійснюється на підставі інформації фінансового характеру отриманої шляхом розрахунку вартісно-орієнтованих показників. Найбільш загальна класифікація вартісних показників поділяє їх на відносні (RONA, ROIC, ROI, CFROI, ROS) та абсолютні (EVA, SVA, MVA, VaR, DRV) [4]. Можливість і доцільність використання кожного із них у практичній діяльності залежить від їх значення для прийняття ефективних управлінських рішень (користі, яку вони можуть принести для менеджера, що їх використовує).

Важливим етапом запровадження вартісно-орієнтованого управління на підприємстві є побудова дерева ключових фінансових показників. Можна виокремити три підходи до побудови системи показників:

1-й. Затвердження найважливіших абсолютних та відносних показників, які характеризують створення вартості, є результатом проведеної роботи з їх ідентифікації за ієрархічним методом («знизу вгору» чи навпаки);

2-й. Вартісні параметри задаються «зверху» як для підрозділів так і для всього підприємства в цілому.

3-й. Встановлюються нормативні величини показників для всієї компанії та для її структурних підрозділів.

На нашу думку, перевагу варто віддати першому підходу. У даному випадку, головна мета діяльності підприємства - максимізація його вартості, приріст якої визначається із урахування витрат на капітал –реалізовується якнайповніше. Окрім того участь у обговоренні та прийнятті рішень менеджменту середньої ланки сприяє розумінню поставлених цілей та урахуванню в діяльності визначених факторів вартості. Як варіант побудови такої системи пропонується використовувати дерево факторів вартості (див. рис. 1).

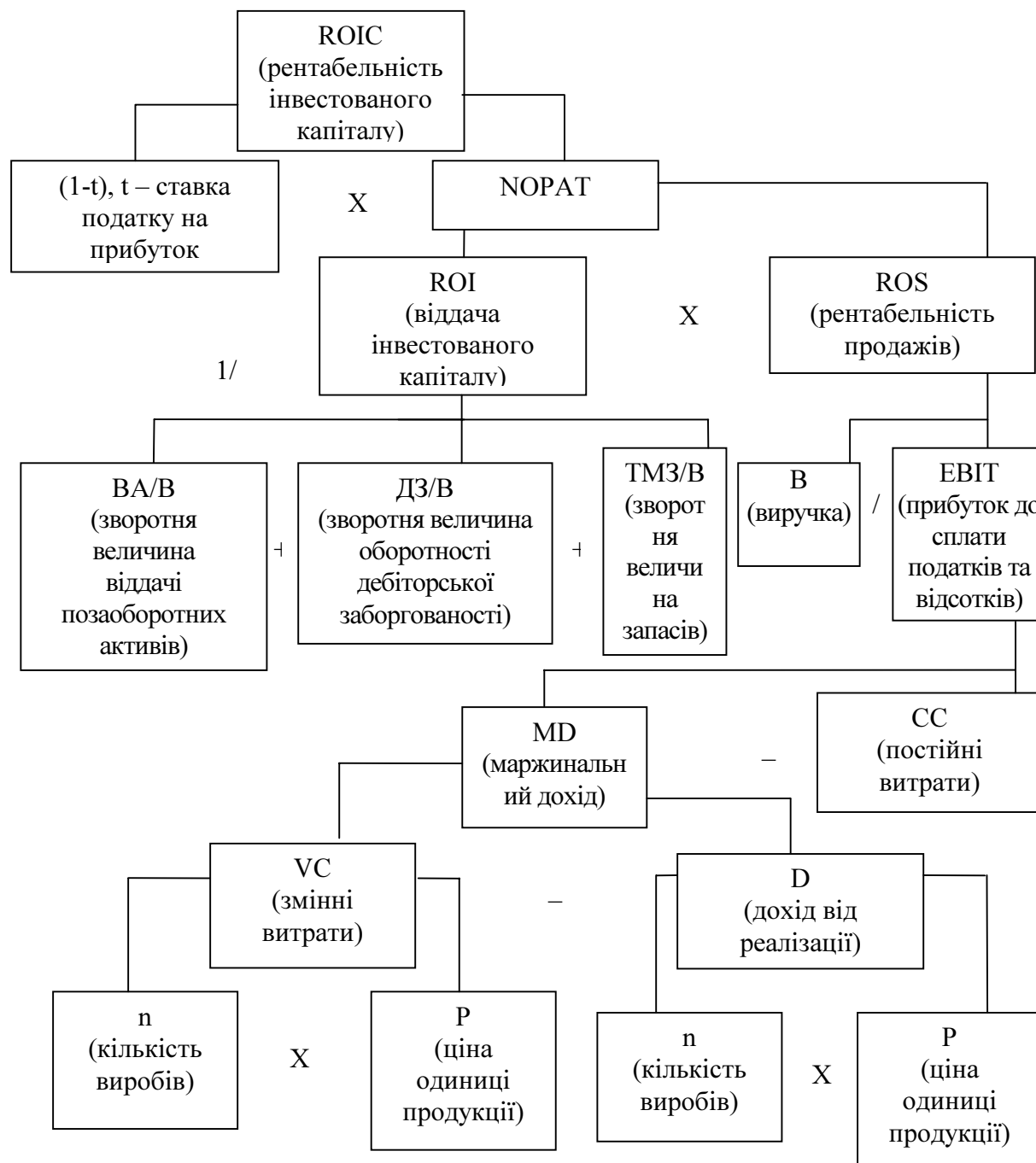


Рисунок 1 - Дерево факторів вартості

Для побудови дерева факторів зростання вартості спочатку проводяться дослідження умов ведення бізнесу та результатів фінансово-господарської діяльності компанії. На основі отриманої інформації визначається пріоритетність та супідрядність факторів, здійснюється їх класифікація за певними критеріями. Переваги даного підходу порівняно із іншими полягають у можливості наглядно представити ланцюжок створення вартості, визначити джерела створення вартості, зрозуміти характер їх взаємозв'язків.

Вищенаведений приклад ілюструє ключову ідею показника ROIC – вартість компанії оцінюється рівнем ефективності використання інвестованого в операційну діяльність капіталу.

Окрім факторів «майнового» характеру у концепції VBM знаходять своє місце інші – фінансового характеру. До них належить перш за все величина чистих грошових потоків, які може генерувати оцінюваний об'єкт. Згідно з існуючою практикою чисті грошові потоки підприємства визначаються за прямим та непрямим методами [2]. Вивчення науково-практичного матеріалу з відповідної проблематики показує, що в Україні до цього часу відсутня адекватна методика аналізу грошових потоків. Автор вважає за доцільне обґрунтувати окремі рекомендації щодо удосконалення аналізу руху грошових потоків та розрахунку чистого грошового потоку. Основні характеристики пропонованого методу аналізу грошових потоків підприємства наведено на рис. 2.

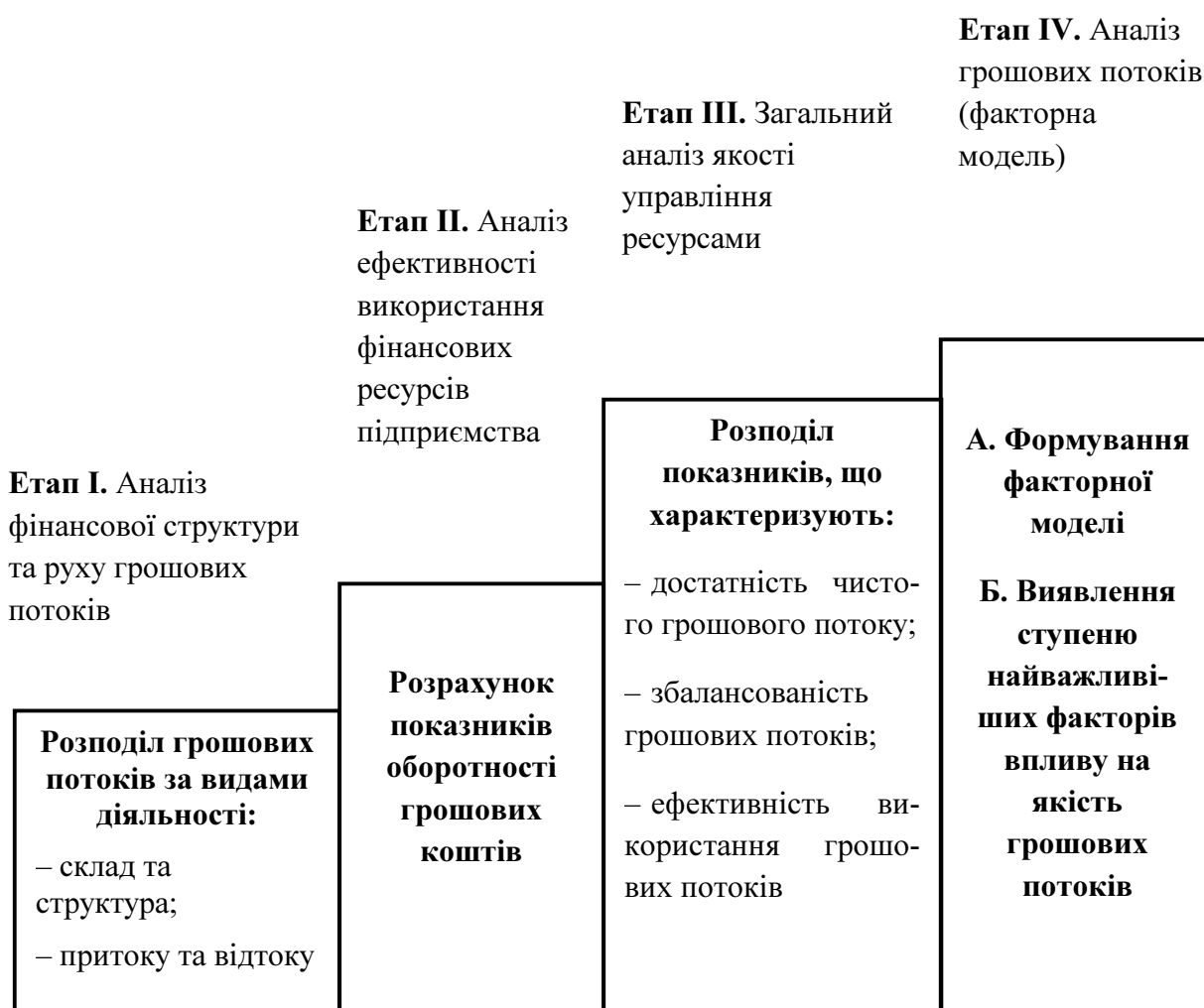


Рисунок 2 - Порядок проведення аналізу грошових потоків

Пропонований підхід включає в себе чотири етапи. Суть першого етапу полягає у здійсненні аналітичного дослідження структури та руху грошових потоків, а саме проводиться оцінка вхідних та вихідних грошових потоків за видами діяльності, виявляються фактори, що впливають на зміну структури грошових потоків. У межах оцінки складу та структури фінансових активів підприємства визначаються джерела та напрямки використання коштів. Визначається грошовий мінімум – певна сума коштів, що необхідна для проведення операційної діяльності у разі виникнення потреби в

оборотних коштах внаслідок порушення домовленостей, форс-мажорних обставин і т.п. Створення подібного запасу має сенс, оскільки існує ряд супутніх переваг: негайне вирішення поточних потреб, мінімізація ризику виснаження фінансових ресурсів, а також підвищення ліквідності підприємства.

На другому етапі проводиться оцінка грошових засобів із точки зору їх якісного складу. З цією метою пропонується розрахувати наступні показники: коефіцієнт оборотності фінансових активів, коефіцієнт закріплення грошових засобів, а також тривалість та кількість оборотів. Дані показники являються базовими для проведення оцінки ділової активності підприємства, оскільки вони є достатніми для висновків про фінансовий стан підприємства на даний момент. Отримана внаслідок розрахунків інформація відкриває перед користувачем основні параметри потоку грошових коштів підприємства. Для визначення факторів, що впливають на зміни показників пропонується розглядати причини, що викликали зміни швидкості та періодичності обороту грошових засобів. Очевидно, що негативним явищем є уповільнення темпів оборотності грошових засобів. Це свідчить про вилучення грошових засобів із обороту внаслідок неефективних відносин між кредиторами та дебіторами та зниження платоспроможності підприємства.

Наступний етап – аналіз якості управління ресурсами – має на меті по-перше, визначення достатності грошових засобів для роботи підприємства, по-друге, визначення збалансованості ресурсів між підрозділами та ключовими напрямками діяльності, по-третє, якості сформованого грошового потоку на підставі визначення рентабельності фінансових активів за видами діяльності, співвідношення відтоку коштів до отриманого чистого прибутку. Це ж стосується оцінки ефективності фінансової діяльності компанії. Якість показників фінансової стійкості із часом може покращитися чи погіршитися внаслідок прийняття нової кредитної стратегії. Тому для оцінки якості управління капіталом потрібно розглядати результати діяльності відображені у ретроспективній фінансовій звітності.

Для визначення достатності фінансових ресурсів здійснюється розрахунок чистого грошового потоку із подальшим порівнянням його величини із потребами підприємства у використанні грошових засобів. Для цього досліджуються видатки на обслуговування кредитів та інших позик, виплату дивідендів власникам акцій. Також визначається потреба у позаоборотних активах. В рамках аналізу чистих грошових потоків рекомендується розраховувати коефіцієнт достатності (K_d) чистого грошового потоку. Коефіцієнт розраховується як відношення чистого грошового потоку (ЧГП) до суми видатків на обслуговування позикового капіталу, виплату дивідендів та приросту залишків оборотних активів за поточний період:

$$K_d = \frac{\text{ЧГП}}{\text{ПК} + \Delta\text{МОА} + \text{Д}},$$

де ПК – виплати на обслуговування позикового капіталу;

$\Delta\text{МОА}$ – приріст залишків матеріальних оборотних активів за поточний період;

Д – виплачені за поточний період дивіденди.

В свою чергу коефіцієнт реінвестування грошових потоків ілюструє співвідношення чистого грошового потоку (за вирахуванням виплачених дивідендів) та необоротних активів.

$$K_i = \frac{\text{ЧГП} - \text{Д}}{\Delta\text{ПА}},$$

де $\Delta\text{ПА}$ – приріст необоротних активів.

Аналіз динаміки зазначених показників дозволяє виявити можливу нестачу грошових потоків (зокрема, операційного Cash Flow) для забезпечення необхідних витрат та розширення виробництва.

Заключний 4-й етап є узагальненням результатів попередніх: проводиться факторний аналіз з метою визначення ступеню впливу на формування грошових потоків таких факторів, як витрати на реалізацію, оборотність грошових засобів, частка залишку грошових коштів у загальному грошовому потоці, рентабельність операційної діяльності, з метою виявлення змін якості та кількісних показників рентабельності додатного грошового потоку.

На нашу думку, застосування вище окресленого методичного підходу у практичній діяльності дозволить покращити аналіз якості фінансового управління на підприємстві, оскільки має на меті сприяти своєчасному виявленню та вирішенню можливих недоліків в управлінні грошовими потоками підприємства. Таким чином, одним із базових факторів зростання доданої вартості підприємства полягає у підвищенні ефективності управління грошовими потоками, що передбачає об'єктивний їх аналіз, планування та контроль. Застосування описаної моделі аналізу є можливим як на великих підприємствах, так і на малих. Фактично різниця полягає у розширенні ряду можливих факторів формування грошових потоків, які мають місце у тих чи інших умовах ведення бізнесу. Перспективу подальших досліджень у цьому напрямку вбачаємо у поступовій гармонізації міжнародних стандартів фінансової звітності та правил ведення управлінського обліку з метою вирішення задач, які постають у процесі управління орієнтованого на зростання вартості.

Окрім чистих грошових потоків, на вартість компанії впливає рівень ризику інвестування коштів у неї. Фактор ризику знаходить своє втілення у ставці дисконтування. Водночас, для розрахунку ставки дисконтування слід визначити коефіцієнт бета, який характеризує рівень систематичного ризику вкладень в оцінюваний актив. Бета-коефіцієнт ілюструє наявність взаємозв'язку між курсом цінного паперу конкретного підприємства та показником прибутковості фондового індексу (у даному випадку ПФТС), динаміки доходності підприємств галузі, до якої належить оцінювана компанія. Коефіцієнт визначається як відношення стандартного відхилення доходності цінного паперу (σ_i) до стандартного відхилення доходності ринкового індексу (σ_m) скорегованих на коефіцієнт кореляції доходності активу та фондового індексу ($corr(p, m)$):

$$\beta = \frac{\sigma_i}{\sigma_m} \times corr(i, m).$$

Коефіцієнт кореляції ($corr(i, m)$) у даному випадку вираховується наступним чином:

$$corr_{i,m} = \frac{cov_{i,m}}{r_i \times r_m},$$

де $cov_{i,m}$ – коваріація доходності і-го активу та фондового індексу.

Коваріація доходності в свою чергу розраховується за наступною формулою:

$$cov_{i,m} = \frac{\sum_{j=1}^n (r_{ij} - \bar{r}_i)(r_{mj} - \bar{r}_m)}{n-1},$$

де r_{ij} – доходність і-го активу у момент часу j ;

\bar{r}_i – середнє значення доходності і-го активу;

r_{mj} – доходність індексу у момент часу j ;

Таблиця 1 – Розрахунок бета-коефіцієнту для підприємств металургійної галузі, 2006-2008 рр.*

Компанія	\bar{r}_i			σ_i			$cov_{i,m}$			β		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
ВАТ «Алчевський металургійний комбінат»	-31,2	4,41	-11,7	21,8	14,75	19,66	-	57,9	194,9	-	3	2,8
ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»	2,55	8,41	-1,66	2,73	9,58	18,25	-	35,9	194,7	-	0,64	18,5
ВАТ «Дніпровський металургійний комбінат ім. Ф.Держинського»	1,8	11,2	-16	20	29,7	19,6	-	32,56	75,31	-	1,3	0,76
ВАТ «Донецький металопрокатний завод»	-29,6	13,33	-19,8	43	19,83	42,33	-	12	141,3	-	0,3	2,47
ВАТ «Снаківський металургійний завод»	0,67	22,66	-14,7	3,96	23,67	14,75	11,2	85,4	157,8	12,9	1,4	1,3
ВАТ "Запорізький металургійний комбінат "Запоріжсталь"	-5,6	-	-25,7	15,4	-	16,25	-	-	-24,9	-	-	-0,14
ВАТ "Металургійний комбінат" Азовсталь"	2,3	8,17	-13,3	10,1	9	11,75	-8,3	4,49	123,8	-12,5	0,08	0,93
ВАТ "Керченський металургійний комбінат"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ВАТ "Дніпропетровський металургійний завод імені Комінтерну"	20,8	15,67	-13,7	27,2	4,92	17,4	-	-3,33	38,7	-	-0,02	0,42
ВАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім.Ілліча»	-3,7	7,5	-16,4	10,3	9,08	10,25	-1,2	43,5	51,3	-1,8	0,82	0,27

(Джерело: розраховано автором на підставі даних [6])

* При розрахунку даних було введено наступні поправки:

- Оскільки дані про котировання цінних паперів ВАТ «Керченський металургійний комбінат» на біржі відсутні, бета-коефіцієнт для підприємства вираховується як середньогалузевий;
- Котировання акцій деяких підприємств на біржі у 2006 році носило періодичний характер. На нашу думку по цій причині відсутній будь-який зв'язок між курсом акцій та динамікою індексу.

\bar{r}_m – середнє значення доходності ринку;
 n – число спостережень у вибірці.

Порядок розрахунку бета коефіцієнта дослідимо з використанням інформації щодо результатів діяльності металургійних підприємств України. У табл. 1. наведено розрахунки середньорічних значень доходності цінних паперів, стандартного відхилення доходності активу, коваріації доходності цінних паперів та фондового індексу. Аналіз їх співвідношення дає нам змогу констатувати реакцію доходності цінного паперу стосовно динаміки відхилення його доходності.

Динаміка доходності металургійних підприємств наведена в таблиці 2. Як бачимо із даних табл.1 та табл.2. зниження доходності галузі у 2008 році стосовно 2007 на 58 % призвело до підвищення ризиковості цінних паперів ряду підприємств на фоні зменшення їх прибутковості та прибутковості індексу ПФТС. Окрім того варто звернути увагу, що у деяких випадках бета-коефіцієнт виходить за межі нормативних значень (від 0 до 1). Наприклад ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» - до 18,5 у 2008 році, ВАТ «Єнакіївський металургійний завод 12,9 у 2006 році, ВАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь» до -12,5 у 2006 році.

Таблиця 2 – Динаміка доходності металургійних підприємств за 2005-2008 рр.
 (млн. грн.)

	Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн.грн.	Підприємства, які одержали прибуток		Підприємства, які одержали збиток	
		у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат	у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат
2005 р.	10093,6	64	11124,8	36	1031,2
2006 р.	12720,8	65,5	13580,8	34,5	860,0
Динаміка, у % до попереднього	26	1,5	22	-1,5	-17
2007 р.	15865,5	67,2	16648,8	32,8	783,3
Динаміка, у % до попереднього	25	1,7	23	-1,7	-9
2008 р.	6817,7	61,7	14671,9	38,3	7854,2
Динаміка, у % до попереднього	-58	-5,5	-12	5,5	902

(Джерело: побудовано на підставі [8])

Аналіз інформації, наведеної в таблицях 2 та 3 засвідчує наявність певної суперечності: бета-коефіцієнт ілюструє перебільшену ризиковість. На нашу думку варто здійснювати визначення бета-коефіцієнту через ряд сталих показників, конкретні значення яких встановлюються залежно від області отриманих в результаті традиційного розрахунку значень. Наприклад, значення від 0,5 до 1,5 $\beta=1$; від 1,5 до 3 $\beta=3$; від трьох і вище $\beta=5$; область від'ємних значень $\beta=5$.

Врахування норми ризиковості при визначенні ставки дисконтування залежить також від структури товарної спеціалізації бізнесу, оцінки ринкових факторів роботи

компанії на конкретних сегментах ринку, якості та доступності транспортних та комунікаційних послуг, налагодженості діалогу із місцевими органами державного управління та регулювання у даній сфері діяльності, монополізації ринку [1].

З метою забезпечення максимально справедливої оцінки ризиковості інвестування фінансових ресурсів, вважаємо за доцільне на практиці використовувати комбінацію декількох способів розрахунку фактору ризику. Наприклад, результати проведеної експертної оцінки премії за ризик (за методом кумулятивної побудови) можна порівнювати із загальноринковою чи загальногалузевою нормою ризиковості, або ж використовувати у якості направляючої ставку доходності державних цінних паперів.

Досягнення максимального ефекту в процесі управління вартістю компанії можна забезпечити через ефективну координацію дій підрозділів усієї структурної організації – починаючи від виробничого, закінчуючи управлінським рівнем. Створення конкурентних переваг на кожному із таких рівнів здійснюється внаслідок перерозподілу отриманих внаслідок операційної діяльності ресурсів та концентрації їх у ключових точках фінансово-господарського механізму підприємства [3].

Економічну вигоду від чіткого розподілу грошових потоків вбачаємо у формуванні доданої вартості внаслідок оптимізації кругообігу коштів, удосконалення окремих елементів фінансової звітності при визначенні ряду платежів, а також оцінки управлінських, соціальних та організаційних заходів, впроваджених на виробництві. Особливу увагу звертаємо на те, що ефективність використання фінансових ресурсів дозволяє зменшити потреби на залучення позикового капіталу. В свою чергу це призводить до підвищення інвестиційної привабливості та, як наслідок, зростання вартості компанії.

Реалізація концепції стратегічного управління, що має за кінцеву мету максимізацію вартості, здійснюється за рахунок побудови системи котра б підпорядкувала усі аспекти життєдіяльності господарського механізму єдиній меті. Система інтеграції VBM в управління корпоративними фінансами реалізовується протягом 5-х етапів: визначення поточної вартості компанії, визначення системи факторів вартості, створення системи оцінки ефективності управлінських рішень заснованої на певному вартісно-орієнтованому показникові (показниках), аналізу вкладу підрозділів у приріст вартості, запровадження систем мотивації, що ґрунтуються на вартісно-орієнтованих показниках.

Як зазначалося вище, використання того чи іншого із числа фундаментальних вартісних показників (EVA, MVA, CVA, CFROI та ін.) в управлінні вартістю залежить від бачення менеджменту компанії, власників чи акціонерів переваг та недоліків окремих показників. До числа переваг EVA відноситься можливість оперувати достатнім обсягом даних для оцінки ефективності прийнятих управлінських рішень. Аналіз показника динаміки показника EVA проведений на основі ретроспективних даних фінансової звітності дає можливість досить точно прослідкувати за приростом вартості підприємства. Для побудови системи мотивації на базі EVA пропонуємо скористатися наступною схемою:

$$\text{Винагорода} = k_1 + k_2 \cdot \Delta \text{EVA},$$

де k_1 , k_2 – коефіцієнти пропорційності ($k_1 \ll k_2$).

Ще одна схема передбачає методичку обрахування винагороди у тому випадку, коли за ціль у поточному періоді ставилося досягнення певних не фінансових показників за умови збереження позитивної динаміки операційної діяльності винагорода визначається як сума добутків встановленого бонусу і коефіцієнту

досягнення нефінансових показників та перевищення очікуваного рівня зростання EVA і коефіцієнту участі.

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що концепція вартісно-орієнтованого менеджменту є системним підходом до управління корпоративними фінансами. Важливим етапом запровадження VBM є побудова дерева факторів вартості. Специфіка діяльності кожної окремої компанії потребує використання у якості контрольних різних за суттю інструментів: одні можуть відображати управління нематеріальними ресурси, інші навпаки – товарним виробництвом. Основний принцип побудови дерева факторів вартості полягає у зведенні в єдину площину координат економічних результатів діяльності компанії та фінансових показників, обрахованих на підставі отриманої інформації. Практична значимість дерева факторів вартості полягає у можливості систематизувати різноманітні чинники, що впливають на результативність роботи компанії та використати отриману базу даних при розробці стратегії розвитку компанії.

Як зазначалося вище, побудова дерева факторів вартості дозволяє сконцентрувати увагу та зусилля менеджменту на ключових точках управління компанією. Одним із найважливіших факторів зростання вартості є здатність підприємства генерувати грошові потоки. Важливою складовою управління грошовими потоками є їх аналіз. Пропонована методика аналізу включає в себе: аналіз фінансової структури та руху грошових коштів, аналіз ефективності використання грошових потоків, аналіз якості управління ресурсами та аналіз грошових потоків із використанням факторної моделі. Вивчення динаміки розрахованих коефіцієнтів, що характеризують ефективність управління грошовими потоками, дозволяє провести якісну оцінку управлінню грошовими потоками підприємства, встановити позитивні та негативні тенденції, а також сформулювати достатню інформаційну базу для розробки стратегій оптимізації бізнес-процесів у ході фінансово-господарської діяльності підприємства.

Приведена вартість майбутнього грошового потоку визначається за допомогою ставки дисконтування, розрахунок якої належить до числа ключових проблем вартісно-орієнтованого управління. Загальноприйнятим методам розрахунку властивий високий ступінь суб'єктивності. Проведене дослідження підтверджує даний висновок. Окрім того розрахунок ставки дисконтування здійснений на прикладі ряду підприємств виявив недоліки спричинені недостатнім рівнем розвитку вітчизняного ринку цінних паперів. А саме, ставиться під сумнів доцільність розрахунку бета-коефіцієнту та використання його у так званій формулі Шарпа – моделі розрахунку капітальних активів (САРМ) – в силу невідповідності впливу, який спричиняється на розмір ставки дисконтування практичній значущості отриманого результату. Для подолання даної невідповідності пропонуємо визначити бета-коефіцієнт через ряд сталих показників, конкретні значення яких встановлюються залежно від області отриманих в результаті традиційного розрахунку значень.

Невід'ємним елементом VBM є система мотивації, заснована на вартісних показниках, як критеріїв оцінювання. Зважаючи на потребу у розробці системи винагороджування персоналу за участь у створенні вартості та проявленні ініціативності запропоновано схеми нарахування бонусів та преміальних, кожна із яких відповідає особливим умовам застосування, а саме: ґрунтуються на поступовому зростанні змінної частини поточного фінансового результату, зростанні показника економічної доданої вартості та за досягнення результативності нефінансових показників.

Список літератури

1. Андрощук О. Вплив інформаційної прозорості на вартісні параметри підприємства / О. Андрощук // Ринок цінних паперів України. - 2007. — №1-2. — С.69—74.
2. Артюх І. Значення та аналіз грошових потоків в умовах ринкової економіки // УДК: 336.74.
3. Терещенко О. Вартісний підхід в управлінні фінансами підприємств. / А.І. Даниленко, М.Д. Білик, О.М. Кошик, О.О. Терещенко, Л.М. Шаблиста та ін. // Фінансово-монетарні важелі економічного розвитку: Монографія в 3 т. Т.3: Фінанси підприємств: тенденції, стан і проблеми управління / За ред. чл. – кор. НАН України А.І. Даниленка. – К.: Фенікс, 2008. – 308с.
4. Терещенко О. Управління вартістю підприємства в системі контролінгу / О. Терещенко, С. Приймак // Ринок цінних паперів України. - 2007. — №1-2. — С.53—60.
5. Rappaport A. Ten Ways to Create Shareholder Value / Rappaport A. // Harvard Business Review. – 2006. – No. 9 – p. 68-76.
6. www.stocks.investfunds.com.ua
7. www.stockmarket.gov.ua
8. www.ukrstat.gov.ua

Н. Грапко

Стоимостно-ориентированный подход в управлении финансами предприятия

В статье освещена специфика использования на практике концепции стоимостно-ориентированого управления и сделана попытка адаптировать некоторые положения к отечественным условиям. Выдвинуто ряд обоснованных предложений относительно усовершенствования управления денежными потоками предприятия и интеграции системы поощрения персонала в модель стоимостно-ориентированого управления финансами предприятий.

N. Grapko

The conception of the cost-oriented management of the enterprise finance

In the article the specific of application in practice of conception of the cost-oriented management is reflected and the attempt of adaptation of some its positions is carried out to the domestic terms. The row of substantiated suggestions is pulled out in relation to the improvement of management the streams of monies and integration of the system of encouragement of personnel in a cost-oriented case of enterprises finances frame.

Одержано 15.04.10

УДК 336.1:352

С.П. Попова, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Удосконалення наповнення місцевих бюджетів

В статті проаналізовано сучасні тенденції у формуванні ресурсів місцевих бюджетів, розглянуто склад та структуру доходів, обґрунтовано напрямки оптимізації формування фондів грошових коштів органів місцевого самоврядування, розроблено рекомендації щодо резервів їх зростання в сучасних умовах.

місцеві бюджети, власні доходи місцевих бюджетів, міжбюджетні трансферти, місцеві податки і збори, органи місцевого самоврядування, структура доходів місцевих бюджетів

Особливої актуальності в умовах ринкової трансформації української економіки набувають питання оптимального формування доходів місцевих бюджетів та виявлення резервів їх зростання. Діюча система акумулювання доходів бюджетів України характеризується низьким рівнем частки власних доходів місцевих бюджетів, що породжує збільшення обсягів міжбюджетних трансфертів. Реальні фінансові можливості місцевих органів влади значно обмежені, що, у свою чергу, є гальмівним фактором демократичних перетворень у державі. У зв'язку з цим постає нагальна потреба у поглибленому дослідженні концептуальних засад доходів місцевих бюджетів та обґрунтуванні системи практичних рекомендацій щодо забезпечення їх стабільності та зміцнення. Ґрунтовнішого наукового осмислення та практичного вирішення потребують питання власних доходів місцевих бюджетів з позицій організаційно-структурних аспектів з метою забезпечення повноважень органів місцевого самоврядування вагомими джерелами фінансування.

Доходи місцевих бюджетів були предметом дослідження провідних вітчизняних та зарубіжних учених. Зазначені проблеми знайшли відображення у працях вітчизняних науковців, зокрема Й.Бескида, О.Василика, В.Дем'янишина, О.Кириленко, В.Кравченка, І.Луїної, В.Опаріна, К.Павлюк, Ю.Пасічника, В.Федосова, С.Юрія, А.Буряченка та інших. Належне місце у розробці цих проблем займають роботи західних вчених А.Вагнера, Р.Гнейста, Л.Штейна. Вагомий внесок у дослідження теорії та практики місцевих бюджетів зробили російські вчені А.Бабич, Л.Дробозіна, Ю.Константинов, Л.Окунева, Г.Поляк, Л.Павлова, В.Родіонова, В.Сенчагов, Д.Чернік.

Більшість наукових праць з питань фінансової основи регіонального самоврядування орієнтована на виявлення загальних тенденцій функціонування місцевих бюджетів, формування та використання їх коштів. Водночас бракує наукових і практичних напрацювань щодо окреслення шляхів оптимізації формування власних доходів місцевих бюджетів, які б відповідали сучасним вимогам економічного розвитку і задовольняли потреби суспільства. Детальнішого дослідження потребують питання сутності власних та закріплених доходів місцевих бюджетів за умов зміцнення інституту місцевого самоврядування. Отже, недостатність дослідження та важливість проблеми забезпеченості дохідної бази місцевих бюджетів посилюють її актуальність в сучасних умовах.

Метою статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів наповнення місцевих бюджетів та обґрунтування шляхів оптимізації формування фондів грошових коштів органів місцевого самоврядування, розробка практичних рекомендацій щодо резервів їх зростання в сучасних умовах.

Функціонування місцевих органів влади пов'язане з достатнім забезпеченням їх фінансовими ресурсами. Згідно з передовим світовим досвідом більша частина функцій місцевих органів влади має фінансуватись за рахунок місцевих бюджетів. Незважаючи на декларування принципу самостійності місцевих бюджетів, в Україні більша частина ресурсів держави акумулюється у Державному бюджеті (табл. 1).

Таблиця 1 – Структура доходів Зведеного бюджету України, %

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Зведений бюджет	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Державний бюджет	60	70,9	67,7	68,6	70,0	75,1	77,4	76,8	75,45
Місцевий бюджет	40,0	29,1	32,3	31,4	30,0	24,9	22,6	23,2	24,55

Як видно з даних таблиці 1, частка доходів місцевих бюджетів у загальних доходах Зведеного бюджету зменшується у 2004 р. та 2005 р. У 2006 р. та 2007 р. спостерігається збільшення частки доходів місцевих бюджетів у доходах Зведеного бюджету. Такий процес входить у суперечку з можливостями місцевих органів влади виконати покладений на них обсяг зобов'язань у сфері соціально-побутового обслуговування населення.

Частка місцевих бюджетів у доходах Зведеного бюджету та у ВВП характеризує рівень участі місцевого самоврядування у вирішенні проблем підвідомчих територій. Фактично це показник розвитку місцевих бюджетів та рівня фінансової незалежності місцевих органів влади (табл. 2).

З таблиці 2 видно, що частка місцевих бюджетів у ВВП до 2005 р. включно зменшується. У 2006 р. хоч і спостерігається її збільшення, проте порівняно з 1997 р. вона менша у 1,75 рази, а у порівнянні з 2001 р. – у 1,09 рази. Це свідчить про те, що більша частина ВВП розподіляється в країні через Державний бюджет. Природно, що із зменшенням власних доходів місцевого бюджету, які формуються за рахунок податкових надходжень, зростає роль міжбюджетних трансфертів.

Таблиця 2 – Частка місцевих бюджетів у ВВП та Зведеному бюджеті

Рік	Частка у доходах Зведеного бюджету		Частка у ВВП	
	без урахування трансфертів	з урахуванням трансфертів	без урахування трансфертів	з урахуванням трансфертів
1997	43,2	52,0	13,0	15,7
1998	45,7	53,3	12,7	14,8
1999	40,0	49,0	10,3	12,7
2000	29,1	38,1	8,4	11,0
2001	32,3	47,4	8,7	12,2
2002	31,4	46,3	8,8	12,8
2003	30,0	45,6	8,4	12,8
2004	24,9	43,3	6,6	11,5
2005	22,6	40,0	7,2	12,8
2006	25,8	43,0	7,33	13,95
2007	24,6	42,6	8,2	15,0

Необхідність формування доходів місцевих бюджетів, відповідно, пошук ефективних, стабільних джерел надходжень визначені потребами суспільства у бюджетних ресурсах з метою виконання власних та делегованих повноважень органами місцевого самоврядування. Саме в умовах ринкової трансформації національної економіки, роздержавлення і приватизації, становлення, розвитку, зміцнення демократичних відносин впродовж останніх років суттєво змінився механізм формування доходів місцевих бюджетів та їх призначення. Їм властиві специфічні особливості, притаманні кожному із видів надходжень, та внутрішня єдність, обумовлена метою формування дохідних частин та обов'язковістю їх сплати до бюджетів місцевого рівня.

В Україні одночасно використовуються різноманітні форми наповнення місцевих бюджетів шляхом розподілу загальнодержавних фінансових ресурсів: постійна нормативна основа поділу загальнодержавних податків і зборів між бюджетами; система трансфертів, що вирівнюють; право місцевих органів влади самостійно встановлювати місцеві податки і збори.

У доходах місцевих бюджетів України за період з 2002 до 2007 року саме податкові надходження були домінантним видом. Одночасно мала місце тенденція до зниження темпів їх питомої ваги (табл. 3). Причиною такої ситуації були зміни податкового законодавства з приводу зниження ставки податку з доходів фізичних осіб.

Таблиця 3 – Частка податкових надходжень у доходах місцевих бюджетів

Показники	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Доходи місцевих бюджетів, млн.грн.	19429,3	22577,4	22784,9	30316,2	39865,5	58349,0
з них податкові надходження, млн.грн.	16457,7	18595,3	18308,2	23588,8	30931,6	44593,4
Питома вага, %	84,7	82,4	80,4	77,8	77,6	76,4

Основним джерелом податкових надходжень місцевих бюджетів України був податок з доходів фізичних осіб, частка якого визначена на рівні 60%. У результаті аналізу структури та динаміки зборів за спеціальне використання природних ресурсів місцевих бюджетів України виявлено, що даний вид доходів формує в середньому 10% усіх надходжень. Найбільшу частку серед них займала плата за землю - 95%. Варто виділити позитивну тенденцію до зростання її обсягів та, відповідно і питомої ваги у структурі податкових надходжень саме районних бюджетів. Описане вище пояснюється змінами бюджетного законодавства щодо зарахування плати за землю до певних видів бюджетів, оскільки з 2001 року до районних бюджетів зараховується 15% вказаного платежу, акумульованого на території району, 60% - до сільських та селищних бюджетів, 25% - до обласних бюджетів, у той час, як до 2001 року плата за землю в повному розмірі надходила до бюджету району.

Діюча система оподаткування місцевими податками і зборами не відповідає критеріям самодостатності та економічної доцільності. Так, у структурі податкових надходжень місцевих бюджетів України вказане джерело доходів займає приблизно 4,0%, що є одним із негативних аспектів розвитку власної дохідної бази місцевих бюджетів. Визначальними чинниками позитивної динаміки місцевих податків і зборів загалом по Україні були ринковий збір та комунальний податок, хоча обсяги останнього впродовж 2000-2004 років значно знизились, зокрема, у сільських та селищних бюджетах. Важливим на шляху зміцнення власних доходів регіональних

бюджетів стане внесення змін до Декрету Кабінету Міністрів України „ Про місцеві податки і збори" в частині перегляду граничних розмірів ставок місцевих податків і зборів, що дасть змогу зробити більш якісним і стабільним функціонування житлово-комунального господарства та соціальних програм, прийнятих місцевими територіальними громадами.

Оцінка динаміки єдиного податку для суб'єктів малого підприємництва виявила позитивні зміни, оскільки частка даного джерела у податкових надходженнях місцевих бюджетів України – більше 5%.

Джерелами неподаткових надходжень місцевих бюджетів України були власні надходження бюджетних установ і організацій, державне мито, платежі за оренду майна цілісних майнових комплексів. Зауважимо, що реальне нарощування обсягів неподаткових надходжень місцевих бюджетів спостерігалось у частині спеціального фонду. Проте їх розміри та темпи приросту не забезпечують достатнього розвитку власної дохідної бази органів місцевого самоврядування. Варто відзначити, що одним із чинників структурних змін неподаткових надходжень місцевих бюджетів України, що призвів до зниження їх частки була негативна динаміка питомої ваги доходів від власності та підприємницької діяльності у зв'язку з віднесенням даного виду неподаткових доходів до спеціального фонду. Наведені дані свідчать також про те, що основним та реальним джерелом неподаткових надходжень були платежі за оренду майна цілісних майнових комплексів, хоча до нарощування їх обсягів призвело збільшення ставок платежів за оренду майна.

Проведене дослідження дозволило виявити основні чинники, що негативно позначилися на виконанні регіональних бюджетів в період з 2003 по 2007 роки. На даному етапі регіональні бюджети зазнають певних фінансових втрат внаслідок того, що чинним законодавством не передбачено порядок коригування податкової бази у зв'язку зі зміною місця сплати податку структурними підрозділами (філіями) підприємств. Враховуючи загальний низький рівень платіжної дисципліни, доцільно було б, на думку здобувача, підвищити адміністративну відповідальність платників податків з наступним зарахуванням сум штрафних санкцій до доходів регіональних бюджетів, що не враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів. Розмежування доходів на основі діючого Бюджетного кодексу на єдиних засадах для відповідних бюджетів не дає можливості збалансувати їх через різний рівень економічного розвитку та податкового потенціалу регіонів України, який сформувався при певних природно-економічних умовах.

Проведений фахівцями рейтинг регіонів України засвідчив той факт, що регіони з високою податкоспроможністю втрачають стимули до зміцнення власної податкової бази та мають низький рівень соціально-економічного розвитку. Аналізуючи наслідки реформування економіки, що відбулися в Україні упродовж 90-х – початку 2000-х років доведено, що рівень бюджетної забезпеченості окремих областей хоча і підвищився, однак залишається нижче середнього показника по Україні, і тому потребує законодавчого вирішення з урахуванням податкового потенціалу регіонів. При цьому доцільно застосовувати форми фінансового забезпечення: самофінансування, кредитування, фінансування, страхування.

Результати аналізу засвідчили, що на сьогодні місцеві органи влади не можуть мати повної фінансової незалежності, саме тому виникає потреба у їх додатковому фінансуванні, яке здійснюється за рахунок системи трансфертів. Трансфертна політика по-різному впливає на окремі показники соціально-економічного розвитку. З'ясовано, що між обсягами міжбюджетних трансфертів і динамікою ВВП, доходами на душу населення і обсягами промислового виробництва існує обернений зв'язок.

Це свідчить про недостатню ефективність використання отриманих дотацій на місцях. Така ситуація пов'язана з тим, що, по-перше, місцеві органи влади не несуть суворой відповідальності за неефективне використання отриманих фінансових ресурсів; по-друге, відсутні стимули до економічного розвитку підвідомчих територій, оскільки розрив між доходами і видатками, який утворився внаслідок недостатнього обсягу власних надходжень, буде покрито за рахунок трансфертів з вищого бюджету. Таким чином, центральною проблемою міжбюджетного фінансування на сьогодні є відсутність дієвих важелів, які б стимулювали місцеві органи влади до розвитку власних джерел формування фінансових ресурсів.

Проблема оптимізації формування доходів місцевих бюджетів та виявлення резервів їх зростання може певним чином вирішуватись за умови визнання місцевими податками податку з власників транспортних засобів та інших самохідних машин і механізмів та плати за землю і включення до складу власних доходів єдиного податку для суб'єктів малого підприємництва. Це відобразиться на якості виконання повноважень органів місцевого самоврядування, сприятиме вирішенню питань фінансування місцевих проектів та програм соціально-економічного розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць держави.

Запровадження спеціальних регіональних податків і зборів з користувачів природних багатств та спрямування їхніх коштів на охорону довкілля, відновлення спожитих природних благ, створення необхідних умов для життєдіяльності населення. Практична реалізація цього дозволить встановити залежність між об'єктивними факторами сприятливого природного, територіального розташування населених пунктів та рівнем добробуту їхніх громадян за допомогою особливих місцевих податків чи зборів, які доцільно стягувати з суб'єктів господарювання, що здійснюють промислове споживання електроенергії, газу, шляхів сполучення з метою одержання вигоди. Застосування вказаних податків дозволяє зробити висновок про те, що вони також будуть дієвим інструментом у справі збереження та охорони довкілля і покращення екологічної ситуації в країні.

З огляду на вищеописане, пропонується застосування таких місцевих податків і зборів: податок на благоустрій міста та екологічний податок. Платниками даних податків вважатимуться господарюючі суб'єкти, метою діяльності яких є отримання прибутку, а ставки встановлюватимуться у розрахунку на 1 працюючого на місяць. Кошти від податку направлятимуться на прибирання вулиць, парків, скверів, вивіз сміття, озеленення територій, придбання урн для сміття. Ставка податку - один неоподатковуваний мінімум доходів громадян на 1 працюючого на місяць. Надходження від екологічного податку направлятимуться на здійснення природоохоронних заходів, а саме: на очистку водойм, засадження парків та скверів, захист та цивілізоване утримання безпритульних тварин. Ставка податку - 50% неоподаткованого мінімуму доходів громадян на 1 працюючого на місяць. Запровадження цих податків дасть можливість вирішити саме ті побутові проблеми міста, які на сьогодні міський бюджет міста обласного значення не має можливості профінансувати.

Раціональним в даному випадку є удосконалення порядку спрямування коштів, що надійдуть понад річні розрахункові обсяги, в частині зарахування їх до обласного бюджету для подальшого перерозподілу між бюджетами нижчих рівнів, планові показники яких недовиконуються. Це стимулюватиме податкову активність та сприятиме удосконаленню діючої системи фінансового вирівнювання.

Нарощування власної доходної бази органів місцевого самоврядування відбуватиметься за умови забезпечення найбільш ефективного поєднання позитивних

тенденцій розвитку промисловості, зростання рівня залучення інвестицій в основний капітал, та зниження кредиторської заборгованості. Важливими кроками й тактичними діями у напрямі виявлення, розвитку та забезпечення стабільності джерел формування доходів місцевих бюджетів має стати розробка фінансовими, податковими, органами місцевого самоврядування й іншими органами влади та впровадження в практику системи практичних заходів щодо удосконалення державою діючого бюджетного і податкового законодавства, які сприятимуть приросту обсягів промислової продукції, залученню інвестицій, не допускаючи значного зростання кредиторської заборгованості, що, у свою чергу, відобразиться у збільшенні питомої ваги власних доходів місцевих бюджетів, відзначиться на фінансових можливостях місцевої влади.

Практика формування місцевих бюджетів на основі положень Бюджетного кодексу України вимагає приведення у відповідність до нього діючого нормативно-правового законодавства, прийняття закону про територіальну громаду, визначення нового переліку бюджетних послуг (програм), гарантованих державою, та запровадження системи державних мінімальних стандартів і нормативів, які слід покласти в основу визначення обсягу видатків, здійснюваних за рахунок місцевих бюджетів.

Список літератури

1. Бюджетний кодекс України від 21.06.2001р. // Відомості Верховної Ради України.- 2001.- №37-38.- С. 189.
2. Декрет Кабінету Міністрів України “Про місцеві податки і збори” від 20.05.1993р. №56-93 // Відомості Верховної Ради України.-1993.- №30.- С. 336.
3. Кириленко О.П. Місцеві бюджети України (історія, теорія, практика): Монографія.-К.:НІОС, 2000.-384с.
4. Кодацкий В.П. Проблемы формирования местных бюджетов // Экономика, финансы, право.- 2005.- №2.-С. 10-16.
5. Кравченко В.І. Місцеві фінанси України. Навч. посібник.-К.: Т-во “Знання”-КОО, 1999.-487 с.
6. Соколовська А.М. Податкова система: теорія і практика становлення.-К.: Знання-Прес, 2004.- 454 с.
7. Старостенко Н.В. Розподіл бюджетних ресурсів між рівнями влади // Фінанси України.- 2004.- № 6.- С. 38-45.
8. Тарангул Л.Л. Основні напрями удосконалення законодавчої бази оподаткування місцевими податками і зборами // Економіст.- 2001.- №3.- С. 18-21.

С. Попова

Усовершенствование наполнения местных бюджетов

В статье проанализированы современные тенденции в формировании ресурсов местных бюджетов, рассмотрено состав и структуру доходов, обоснованы пути оптимизации формирования фондов денежных средств органов местного самоуправления, разработаны рекомендации касательно резервов их увеличения в современных условиях.

S. Popova

Improvement of Local Budget Filling

The article gives the analysis of current tendencies of local budget forming, considers the composition and structure of the income, grounds the ways of optimization local authorities' monetary funds forming, works out the recommendations to the reserves of monetary funds increasing in present day conditions.

Одержано 27.04.10

УДК 336.146:364.446

Т.О. Мартинова, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Удосконалення діючих механізмів фінансового забезпечення соціально-культурної сфери

В статті розглянуто державні та недержавні механізми фінансового забезпечення соціально-культурної сфери. Досліджено проблеми діючих механізмів фінансового забезпечення галузі. Побудовано схему бюджетного механізму фінансування соціальної сфери, розглянуто його складові. Досліджено фінансовий механізм надання послуг по медичному страхуванню. Пропонуються напрямки удосконалення діючих механізмів фінансування соціальної сфери.

соціально-культурна сфера, суспільні потреби, соціальний сектор, бюджетний механізм, програмно-цільовий метод

Важливе значення у формуванні людського капіталу суспільства належить соціальному сектору, який формує духовні цінності суспільства, сприяє зростанню продуктивності праці, впливає на ефективність виробництва та виступає рушійною силою економічного розвитку будь-якої держави. Посилення соціальної функції держави стає однією з ознак цивілізованості суспільства. Останніми роками спостерігається тенденція до зростання бюджетних видатків на відтворення людського капіталу та забезпечення наукових розробок у країнах з ринковою економікою. Це супроводжується загальним поліпшенням якості життя громадян: розширенням соціальних гарантій держави, поліпшенням житлових умов, підвищенням рівня освіти, вдосконаленням системи охорони здоров'я, збільшенням тривалості життя населення тощо. Проте Україна значно відстає за рівнем фінансування соціальної сфери. Коштів не вистачає не тільки на розвиток галузі, але й на її поточне утримання. За цих умов актуальною постає проблема пошуку шляхів удосконалення фінансового забезпечення соціально-культурної сфери.

На сьогодні дослідження теоретичних та практичних аспектів фінансового забезпечення суспільних потреб відображено у працях багатьох вітчизняних вчених-економістів: В. Андрущенка, М. Білик, О. Василика, А. Гальчинського, В. Гейця, А. Гриценка, А. Даниленка, Б. Кваснюка, М. Коробова, Н. Костіної, В. Кравченка, В. Лагутіна, І. Луїної, В. Міщенко, А. Мороза, С. Науменкової, В. Опаріна, С. Осадця, А. Пересади, Д. Полозенка, А. Поддєрьогіна, Г. П'ятаченка, М. Савлука, В. Суторміної, В. Федосова, О. Чернявського та інших. Проте, потреба пошуку шляхів удосконалення діючих механізмів фінансового забезпечення соціальної сфери залишається актуальною і потребує подальшого дослідження.

Метою даної статті є дослідження механізмів фінансування соціального сектору та розробка пропозицій щодо удосконалення його фінансового забезпечення.

В період переходу економіки України до ринкових відносин, коли власних коштів населення виявляється недостатньо для задоволення суспільних потреб, а приватний сектор є незацікавленим у забезпеченні населення соціально необхідними послугами, тоді вирішення соціальних проблем нації та фінансове забезпечення соціальних гарантій населення стає однією з основних функцій держави. Бюджетний механізм фінансування соціальної сфери можна представити у вигляді наступної схеми (рисунк 1).

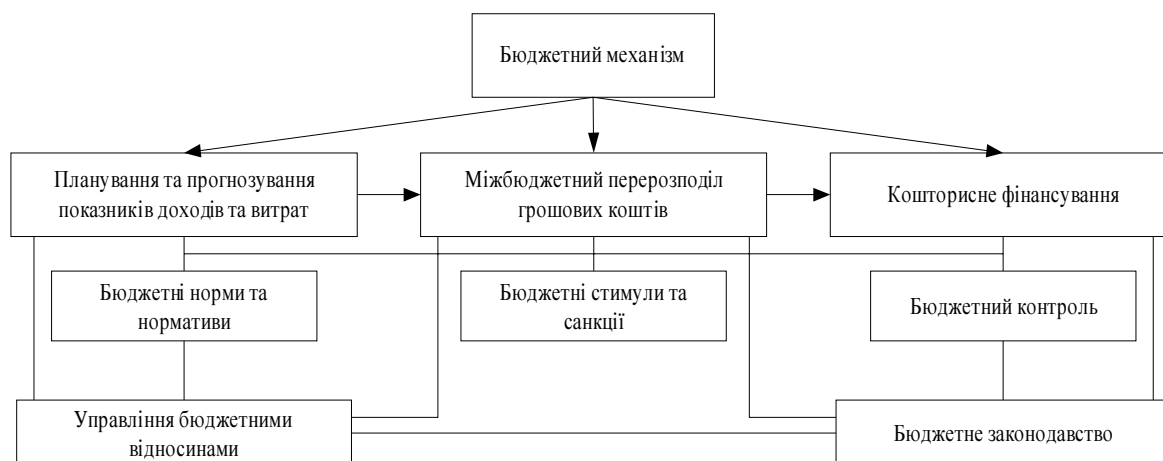


Рисунок 1 - Бюджетний механізм фінансування соціальної сфери

Однією із основних складових бюджетного механізму забезпечення соціальних потреб виступає фінансове планування та прогнозування, важливість яких полягає в тому, що держава за їх допомогою визначає свої фінансові можливості для прийняття рішень щодо економічного та соціального розвитку як всієї держави, так і окремих її регіонів.

Недосконалість чинного законодавства з питань планування на перспективу, а також відсутність Закону України «Про запровадження програмно-цільового методу бюджетування» негативно впливає на стан усієї системи стратегічних і програмних документів. Як наслідок за відсутності належної системи стратегічних і програмних документів бюджетні програми не узгоджені з пріоритетами розвитку. Більше того, процедура визначення пріоритетів соціально-економічного розвитку в Україні не розвинута.

Результати ухвалення бюджету в парламенті взагалі важко передбачити: парламент не тільки змінює розподіл бюджетних ресурсів під час розгляду бюджету, але й радикально змінює запропоновану урядом бюджетну політику, «роздуваючи» видаткову частину, не пропонуючи реалістичних джерел наповнення бюджету. Для збалансування бюджету вимушено скорочують інші бюджетні програми, які також є важливими для соціально-економічного розвитку.

У цих умовах втрачається зміст впровадження програмно-цільового методу бюджетування. Як наслідок в Україні існує забагато програм, які не відповідають ні пріоритетам, ні ресурсним можливостям держави, а також програм, які визнано неефективними. Часто спостерігається відсутність наступництва в частині завершення державних програм, що ставить під сумнів ефективність витрачання бюджетних коштів у минулі роки.

Відчутні складнощі існують у плануванні місцевих бюджетів на коротко- та середньострокову перспективу. Відсутня система взаємоузгодження стратегічних пріоритетів регіонального розвитку один з одним та із загальнодержавними пріоритетами розвитку.

За цих обставин перспективним напрямом у бюджетному плануванні має стати широке застосування у бюджетній практиці програмно-цільового методу. Цей підхід передбачає, що будь-які бюджетні видатки мають здійснюватись на цілі, що відповідають середньостроковій або довгостроковій стратегії розвитку держави. Кожен керівник органів влади чи бюджетної установи повинен планувати витрачання коштів з

найкращим результатом і мінімальними затратами згідно із пріоритетами державної політики чи рішеннями територіальної громади.

За такого підходу увага зосереджується не на тому, як витратити більше коштів на соціальну сферу, а на тому, як надані послуги відповідають потребам громадян. Відповідно для визначення результативності програм розробляється низка показників, за допомогою яких можна оцінити результати використання коштів.

В загальному визначенні програмно-цільовий метод – це система планування та управління бюджетними коштами в середньостроковій перспективі, спрямована на розробку та виконання бюджетних програм, орієнтованих на кінцевий результат [1].

Програмно-цільовий метод можна порівняти з бізнес-планом, підготовка якого є необхідним кроком для залучення інвестицій (в даному випадку коштів з бюджету). Зазвичай, інвестори перш ніж вкладати кошти намагаються зрозуміти, на що вони витратяться та якого результату буде досягнуто. Це є характерним для бізнесу, але коли йдеться про державні ресурси, то державні органи поведуться з коштами не як із власними і використовують їх неефективно. І від цього страждають, перш за все, громадяни держави, які одержують неякісні суспільні послуги або не одержують їх взагалі.

У бюджетному механізмі фінансування суспільних потреб великого значення також набувають міжбюджетні відносини. Одними з найскладніших проблем є ефективна організація відносин всередині бюджетної системи, зокрема, розподіл фінансових ресурсів між різними рівнями влади.

У сучасних умовах для бюджетної системи України характерний досить високий ступінь централізації бюджетних відносин, що засвідчує зосередження основних владних повноважень на рівні центрального уряду. Це призводить до залежності органів місцевого самоврядування від центру та послаблює зацікавленість у збільшенні дохідної частини місцевих бюджетів. Міжбюджетні трансферти розглядаються як єдиний можливий засіб реалізації повноважень при нестачі власних фінансових ресурсів. Органи місцевого самоврядування досі не мають ні чітко визначених обов'язків, ні достатньої фінансової бази і займаються переважно виконанням делегованих державою повноважень, а не питаннями місцевого значення. А фінансування місцевих бюджетів через систему міжбюджетних трансфертів не спонукає їх до зацікавленості у збільшенні власних дохідних джерел.

У зв'язку з цим доцільно переглянути політику надання трансфертів, які не повинні надаватися виключно всім регіонам, а лише тим, які знаходяться у дуже скрутному становищі. Великі обсяги трансфертів в Україні свідчать про недостатні власні доходи місцевих бюджетів. На сьогодні стає зрозумілим, що переважна більшість адміністративно-територіальних одиниць неспроможні самостійно забезпечувати навіть мінімальні соціальні потреби своїх жителів. Основним і практично єдиним джерелом забезпечення жителів таких населених пунктів соціальними послугами є кошти бюджетів вищого рівня, які надходять у вигляді трансфертів. Тобто значна залежність місцевих бюджетів від трансфертів з державного бюджету – суттєвий недолік міжбюджетних відносин. Тому є необхідним чітке законодавче закріплення прав місцевої влади щодо самостійного встановлення переліку та ставок місцевих податків зборів. Політика розширення власної дохідної бази на місцях обумовить загальне зниження рівня трансфертів, оскільки самодостатні регіони зможуть обходитися без централізованої підтримки, натомість отримуватимуть її лише ті, хто дійсно цього потребує.

Ще однією проблемою міжбюджетних відносин є неврегульованість відносин між центральною, регіональною та місцевою владою. На сьогодні кола обов'язків

органів влади різних рівнів чітко не визначені. Натомість державна влада постійно розширює коло делегованих повноважень, не дбаючи про зміцнення дохідної бази місцевих бюджетів.

Для удосконалення міжбюджетних відносин доцільним буде також перегляд чинних нормативно-законодавчих актів та їх гармонізація.

Значним недоліком бюджетного механізму є кошторисне фінансування, що породжує по суті залишковий метод фінансування. Тобто на соціально-культурну сферу витрачається стільки фінансових ресурсів скільки їх залишилося після розподілу на розвиток економіки, державного управління, оборони тощо. А головне, що кошторисний метод фінансування не має на меті отримання ефекту від витрачання бюджетних коштів. Адже само по собі виділення коштів з бюджету ще не означає одержання ефекту. Якщо головна мета приватного сектору – прибуток, то для державного сектору, зокрема, бюджетної сфери головним є створення суспільних благ і задоволення потреб суспільства в освіті, охороні здоров'я, духовному і фізичному розвитку та в соціальному захисті. Тобто бюджетне фінансування соціальної сфери повинно здійснюватися результативно і прагнути до максимальної віддачі від використання грошових коштів.

Однією з важливих складових бюджетного механізму є бюджетні норми та нормативи. Ефективна бюджетна політика не можлива без використання нормативних методів планування бюджетних видатків. Застосування таких підходів дає змогу об'єктивно та справедливо перерозподіляти бюджетні ресурси, з урахуванням соціально-економічного розвитку територій, рівня доходів громадян, демографічної ситуації та інших факторів. Важливим аспектом у бюджетному нормуванні на сьогодні є питання дослідження стандартів та нормативів соціальної сфери.

Діючи на сьогодні соціальні стандарти далекі від сучасних економічних реалій, застосовуються без урахування економічних можливостей держави та не враховують міжнародних норм. Тому потребують подальшого глибокого дослідження та перегляду.

До сьогодні залишається не затвердженим Порядок розроблення та затвердження державних мінімальних стандартів якості соціальних послуг, тобто залишається невизначеним поняття «стандарт якості».

Також недостатньо ефективно виконуються норми чинного законодавства щодо базового державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму. Так, на протязі багатьох років незалежності України порушується основний принцип прожиткового мінімуму. Статтею 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначено: «основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом». Проте розмір мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, більшість соціальних виплат виявляються меншими за прожитковий мінімум, що і порушує вимоги чинного законодавства. На сьогодні потребують невідкладного перегляду не тільки розміри мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії у бік збільшення, але й сам прожитковий мінімум, тому що на сьогодні вони є заниженими в декілька разів і не здатні задовольняти не тільки соціально-культурні потреби, але й першочергові потреби у продовольчих та непродовольчих товарах.

Окрім цього, величина прожиткового мінімуму не враховує низки життєво необхідних витрат: на будівництво чи купівлю житла або одержання його в оренду, освіту, оздоровлення, утримання дітей у дошкільних навчальних закладах, платні медичні послуги тощо. Включення цих витрат у прожитковий мінімум є необхідним, тому що відповідає принципам його формування, закріпленим в Законі України «Про прожитковий мінімум», а також міжнародним стандартам.

Однією з проблем бюджетної системи є податкові пільги майже з усіх податків, які, з одного боку, не стали достатньою мірою стимулюючим важелем для розвитку тих напрямків підприємництва, які цими пільгами користуються, а з іншого, створили нерівномірне податкове навантаження на суб'єктів підприємництва. Наявність величезної кількості пільг призводить до негативного економічного становища, що спричиняє податковий тиск на всі інші суб'єкти господарювання, яким пільги не надаються. При цьому, сума наданих пільг щороку зростає. Зростає також кількість суб'єктів, які отримують ці пільги. Проблема існування податкових пільг ускладнюється величезними сумами несплачених податків, а як наслідок це призведе до обмеженості дохідної бази бюджетів і неспроможності їх до необхідного і ефективного фінансування соціальних заходів.

Серед головних проблем діючої системи соціальних пільг можна виділити наступні: невідповідність державних зобов'язань з надання пільг фінансовим ресурсам на їх забезпечення, відсутність обліку пільговиків, складність пільгового законодавства, незаконне користування пільгами. За цих проблем не всі пільговики можуть реалізувати своє право на пільги. Як наслідок, виникає несправедливість у наданні пільг, і держава фактично не може гарантувати їх надання, а система пільг не забезпечує рівного доступу до пільг усім тим, хто має на них право. А відсутність обліку всіх пільговиків і пільг, що їм надаються, унеможлиблює контроль за виділенням коштів на ці цілі з Державного і місцевих бюджетів. Тому актуальною постає потреба у побудові адресної системи соціальної допомоги.

Не менш важливою складовою бюджетного механізму є бюджетний контроль. Проте сучасні негативні тенденції зростання незаконного, нецільового використання бюджетних коштів та інших бюджетних правопорушень у регіонах свідчать про недосконалість системи державного фінансового контролю та системи відповідальності за недотримання вимог і правил у бюджетній сфері. Звітні показники, що характеризують фінансово-бюджетну дисципліну, останніми роками доводять неспроможність існуючої системи фінансового контролю ефективно здійснювати функції державного контролю в цілому у державі та на регіональному і місцевому рівнях.

Нині державна влада, на жаль, не здатна реально оцінити фактичний стан справ з фінансово-бюджетної дисципліни в Україні. Посилення контрольних заходів лише призведе до значного збільшення обсягів фінансових порушень. Якщо й надалі спостерігатимуться такі темпи обсягів фінансово-бюджетних порушень, то виникне реальна загроза дестабілізації бюджетного процесу. Зокрема, це може призвести до невиконання бюджетних надходжень на загальнодержавному та місцевому рівнях, значного збільшення бюджетної заборгованості, переливання бюджетних коштів з напрямів підтримки важливих для суспільства держаних цільових програм до різного роду сумнівних проектів розвитку. За цих умов нагальною постає потреба у посиленні регіонального фінансового контролю з застосуванням, зокрема, програмно-цільового підходу, який здатний підвищити відповідальність розпорядників бюджетних коштів за результати реалізації бюджетних програм.

Щодо недержавних методів, то на сьогоднішній день в Україні вони розвинуті дуже слабо. Приватний сектор зацікавлений лише у максимізації свого прибутку і ігнорує соціальні проблеми трудового колективу. А саме останній здатний вплинути на економічне процвітання бізнесу. Комерційні структури не займаються розробкою та плануванням соціальних бюджетів, перекладаючи цей обов'язок на державу. Якщо господарські суб'єкти і планують витрати на соціальні заходи, то тільки на короткострокову перспективу (в межах року), самостійно контролюючи витрачання

фінансових ресурсів на зазначені заходи. Ситуація може змінитися лише за умови втручання держави та місцевої влади, коли останні створюють відповідні стимули для участі господарських структур у вирішенні соціальних проблем.

Серед недержавних методів пріоритетне місце, поки що, належить страховим компаніям, що займаються добровільним медичним страхуванням. Фінансовий механізм надання послуг за цим видом страхування передбачає диференціацію страхових платежів залежно від бажаного розміру страхової суми, переліку, якості медичних послуг, а також акумуляцію страхових внесків у фонді страхової компанії. При настанні страхового випадку застрахована особа має право на одержання страхового відшкодування, яке перераховується страховою компанією до медичної установи, в якій застрахована особа одержує медичні послуги. Також застрахована особа має право скористатися послугами медичного асистансу, який організовує та координує надання якісної медичної допомоги, контролює якість та оперативність надання медичних послуг, займається пошуком нових клінік, які застосовують новітні технології та методики лікування. Механізм надання послуг по медичному страхуванню можна представити наступним чином (рисунок 2).

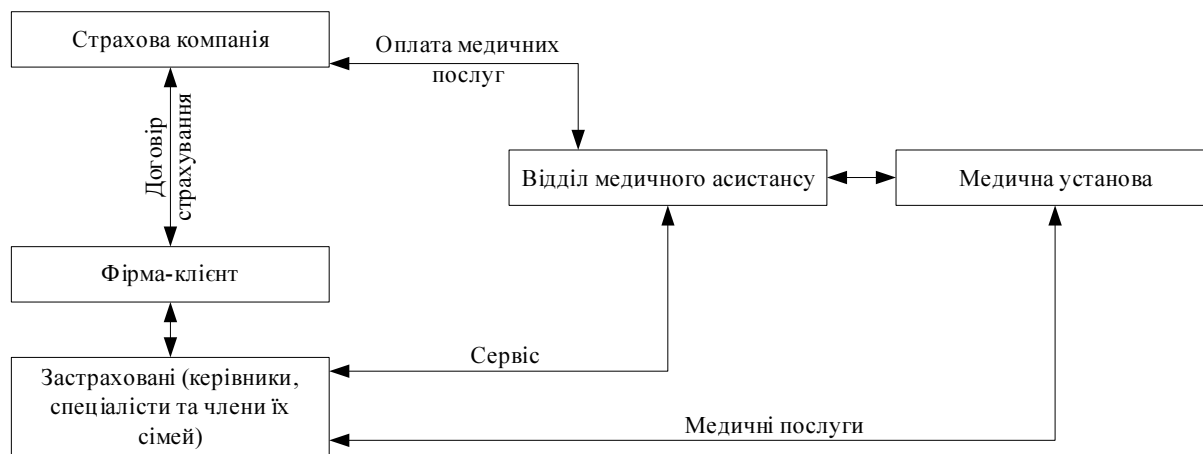


Рисунок 2 - Механізм надання послуг по медичному страхуванню

Серед пріоритетних сфер діяльності благодійних фондів на сьогодні є соціальний захист населення, охорона здоров'я, освіта, культура. Проте однією з головних перешкод на шляху розвитку благодійництва є несприйняття благодійної діяльності як цінності для держави та неусвідомлення її необхідності з боку забезпечених членів суспільства.

Також реалії сучасного розвитку суспільства свідчать про те, що за умов соціально-економічних трансформацій в Україні благодійні організації стикаються з багатьма проблемами та труднощами, серед яких можна виділити наступні: проблемне законодавство, брак у країні стандартів для здійснення добродійної діяльності, брак економічних стимулів для заохочення благодійників, обмежені матеріальні ресурси для підтримки повсякденної діяльності організацій, низький рівень поінформованості громадськості про сутність і мету благодійництва, низький рівень довіри громадськості до благодійництва, відсутність кваліфікованих співробітників у благодійних організаціях, брак потенційних благодійників, перешкоди з боку влади та громадськості при здійсненні благодійної діяльності, складна процедура реєстрації організацій [4, с.73].

Заощаджень громадян поки що виявляється недостатньо для забезпечення власного добробуту. Тому Уряд повинен проводити політику підвищення власних

доходів громадян для зростання добробуту нації. Власні нагромадження громадян повинні стати головним джерелом задоволення суспільних потреб. За цих умов можливе соціально-економічне процвітання нації.

Таким чином, на сьогодні провідна роль у фінансуванні соціальної сфери України належить державним методам. Проте бюджетний механізм фінансового забезпечення соціального сектору не є досконалим. Потребує структурних змін бюджетне планування та прогнозування, кошторисний порядок фінансування видатків на соціальні заходи та бюджетний контроль. Ключовим аспектом у вирішенні зазначених проблем має стати широке впровадження у бюджетну практику програмно-цільового методу. Невідкладного перегляду потребують міжбюджетні відносини, соціальні стандарти та нормативи, а також існуюча система надання пільг. Необхідно також з боку державної та місцевої влади створити відповідні стимули для підприємницького сектору, благодійних організацій щодо зацікавленості останніх у вирішенні соціальних проблем регіону. І не менш важливою має стати політика підвищення та захисту власних доходів громадян як головного джерела задоволення соціально-культурних потреб кожного громадянина України.

Список літератури

1. Управління міським бюджетом за програмно-цільовим методом : (проект “Реформа місцевих бюджетів в Україні”) [Електронний ресурс] : посібник для органів місцевого самоврядування / Режим доступу: http://www.cld.org.ua/lib/84_UPRAVL_3.
2. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5.10.2000 р. №2017-III (зі змінами та доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2017-14>.
3. Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. №966-XIV(зі змінами та доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=966-14>.
4. Благодійні інституції України: сучасний стан та перспективи розвитку (за результатами соціологічного дослідження) / [Безпалько О.В., Галустьян Ю.М. та ін.]; за ред. А.В. Гулевської-Черниш. – К.: Книга плюс, 2008. – 120 с.

Т. Мартынова

Усовершенствование действующих механизмов финансового обеспечения социально-культурной сферы

В статье рассмотрены государственные и негосударственные механизмы финансового обеспечения социально-культурной сферы. Исследованы проблемы действующих механизмов финансового обеспечения отрасли. Построена схема бюджетного механизма финансирования социальной сферы, рассмотрены его составляющие. Исследован финансовый механизм предоставления услуг по медицинскому страхованию. Предлагаются направления усовершенствования действующих механизмов финансирования социальной сферы.

T. Martenova

Improvements of operating mechanisms of the financial providing of socio-cultural sphere

The state and non-state mechanisms of the financial providing of socio-cultural sphere are considered in the article. The problems of operating mechanisms of the financial providing of sector are investigational. The scheme of budgetary mechanism of financing of social sphere is built, his constituents are considered. The financial mechanism of render services in medical insurance is investigational. Directions of improvement of operating mechanisms of financing of social sphere are offered.

Одержано 12.04.10

УДК 336.225.674

Т.О. Меліхова, здобувач

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

Удосконалення методів аналізу податкового навантаження господарської діяльності підприємств

У роботі удосконалено методи аналізу податкового навантаження господарської діяльності підприємств. На прикладі підприємств машинобудівної галузі Запорізької області розглянуто застосування методів визначення податкового навантаження.

додана вартість, жива праця, чисельність працівників, аналіз податків, податкове навантаження

Вступ.

Для ефективного управління підприємством необхідно не лише максимізувати прибутки підприємства, а у першу чергу поліпшити аналіз податків шляхом врахування податкового навантаження підприємства.

У даний час податкове навантаження в Україні визначають з податку на прибуток як відношення суми нарахованого податку на прибуток до суми скоригованого валового доходу, а з податку на додану вартість як відношення суми нарахованого ПДВ до загального обсягу поставки. Однак існуючі методи викладені у Наказі державної податкової адміністрації України №201 від 28.03.2008р. [1] не враховують податкове навантаження на живу працю та створену додану вартість.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Протягом існування податкової системи розроблено різні закордонні та вітчизняні методики, щодо визначення податкового навантаження, але немає єдиних підходів до його визначення. Причому більшість науковці розглядають податкове навантаження на рівні держави, а тільки деякі з них на рівні підприємства. Проблемою податкового навантаження займаються видатні науковці: О.Амоша, В.Вишневський, Н.Бенч, А.Єлісєєв, Л.Єріс, О.Єськов, А.Загородній, Ю.Іванов, М.Литвин, А.Сміт, А.Соколовська, Л.Сухарева [2-11].

Постановка завдання.

Удосконалити методи аналізу податкового навантаження господарської діяльності підприємств.

Результати.

Ретельний аналіз платежів у бюджет та позабюджетні фонди підприємства передбачає розрахунок податкового навантаження звітного періоду для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до чистої доданої вартості ($ПН_{ЧДВз}$):

$$ПН_{ЧДВз} = \frac{\sum \Pi_z}{\sum ЧДВ_z} \cdot 100\%, \quad (1)$$

де $\sum \Pi_z$ - сума податків, зборів, плати, внесків, мита у звітному періоді, грн;

$\sum ЧДВ_z$ - сума чистої доданої вартості підприємства у звітному періоді, грн.

При визначенні податкового навантаження платежів у бюджет та позабюджетні фонди видно долю сплачених податків, зборів, плати, внесків, мита у чистої доданої вартості підприємства звітного періоду, яка включає валовий прибуток та витрати на оплату праці.

Також цікаво розрахувати податкове навантаження звітнього періоду для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до валової доданої вартості ($ПН_{ВДВ_3}$):

$$ПН_{ВДВ_3} = \frac{\sum \Pi_3}{\sum ВДВ_3} \cdot 100\%, \quad (2)$$

де $\sum ВДВ_3$ – сума валової доданої вартості підприємства у звітному періоді, грн.

Податкове навантаження показує долю сплачених податків, зборів, плати, внесків, мита у валової доданої вартості, яка включає валовий прибуток, витрати на оплату праці та амортизацію.

Новим підходом у аналізі платежів у бюджет та позабюджетні фонди підприємства є розрахунок податкового навантаження на живу працю звітнього періоду для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до загальної чисельності персоналу ($ПН_{ЧП_3}$):

$$ПН_{ЧП_3} = \frac{\sum \Pi_3}{\sum ЧП_3}, \quad (3)$$

де $\sum ЧП_3$ – загальна чисельність персоналу підприємства у звітному періоді, чол.

Податкове навантаження платежів у бюджет та позабюджетні фонди показує скільки податків підприємства приходить на одного робітника підприємства.

При цьому необхідно також розрахувати податкове навантаження на живу працю звітнього періоду для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до чисельності робочих ($ПН_{ЧР_3}$):

$$ПН_{ЧР_3} = \frac{\sum \Pi_3}{\sum ЧР_3}, \quad (4)$$

де $\sum ЧР_3$ – чисельність робочих підприємства у звітному періоді, чол.

Розрахунок податкового навантаження платежів у бюджет та позабюджетні фонди показує скільки податків підприємства приходить на одного робочого підприємства.

При проведенні аналізу податкового навантаження необхідно враховувати дію фактору часу, тобто зміни показників з урахуванням інфляції.

Пропонуємо для визначення податкового навантаження розраховувати коефіцієнт податкового навантаження на живу працю для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до індексу загальної чисельності персоналу та коефіцієнт податкового навантаження на живу працю для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до чисельності робочих.

Коефіцієнт податкового навантаження на живу працю для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до індексу загальної чисельності персоналу ($Кпн_{чп}$):

$$Кпн_{чп} = \frac{I_n}{I_{чп}} \leq 1, \quad (5)$$

якщо

$$I_n = \frac{П_2}{П_1},$$

та

$$I_{чп} = \frac{ЧП_2}{ЧП_1},$$

де I_n – індекс податків, зборів, плати, внесків, мита, од.;

$I_{чп}$ – індекс загальної чисельності персоналу підприємства, од.;

$П_1, П_2$ – сума податків, зборів, плати, внесків, мито у базовому та нових періодах, грн.;

$ЧП_1, ЧП_2$ – загальна чисельність персоналу підприємства у базовому та нових періодах, чол.

Коефіцієнт податкового навантаження на живу працю для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до чисельності робочих ($Кпн_{чп}$):

$$Кпн_{чп} = \frac{I_n}{I_{чп}} \leq 1, \quad (6)$$

якщо

$$I_{чп} = \frac{ЧР_2}{ЧР_1},$$

де $I_{чп}$ – індекс чисельність робочих підприємства, од.;

$ЧР_1, ЧР_2$ – чисельність робочих підприємства у базовому та нових періодах, чол.

Проведений аналіз надасть можливість визначити зміну податкового навантаження до певних витрат. Якщо показник перевищує 1, це означає, що податкове навантаження у новому періоді у порівнянні з базисним збільшилося. Зменшення податкового навантаження спостерігається тоді, коли індекс податків відстає від індексу витрат, тобто $Кпн < 1$. Пропонуєма система показників податкового навантаження згрупована у табл. 1.

Вхідні дані для розрахунку податкового навантаження наведені у табл. 2. Аналіз податкового навантаження проведено на даних машинобудівних підприємств Запорозької області за 2007 та 2008 роки (табл. 3). Там наведено умовні назви підприємств.

Виходячи з аналізу податкового навантаження за 2007 – 2008 роки видно, що на „Підприємстві 1”, „Підприємстві 2”, „Підприємстві 3”, „Підприємстві 4”, „Підприємстві 5”:

а) податкове навантаження до чистої доданої вартості відповідно склало: у 2007 році 27,73%; 30,87%; 38,96%; 26,33%; 41,25%; у 2008 році 19,35%; 43,74%; 36,97%; 222,23%; 40,85%; відхилення -8,38%; +12,87%; -1,99%; +195,90%; -0,40%. Збільшення цього показника обумовлено значним збільшенням суми усіх податків, зборів, плати, внесків, мита у порівнянні з незначним збільшенням або зменшенням чистої доданої вартості створеною підприємством, яка включає прибуток та витрати на оплату праці.

Зменшення цього показника обумовлено значним зменшенням суми усіх платежів у бюджет та позабюджетні фонди у порівнянні з незначним зменшенням чистої доданої вартості створеною підприємством;

Таблиця 1 - Пропонуєма система показників податкового навантаження

Показники	Податки	Витрати	Показники податкового навантаження
Показник абсолютного податкового навантаження:			
- податкове навантаження до чистої доданої вартості	$\sum P_3$	$\sum ЧДВ_3$	$ПН_{ЧДВ3} = \frac{\sum P_3}{\sum ЧДВ_3} \cdot 100\%$
- податкове навантаження до валової доданої вартості	$\sum P_3$	$\sum ВДВ_3$	$ПН_{ВДВ3} = \frac{\sum P_3}{\sum ВДВ_3} \cdot 100\%$
- податкове навантаження на живу працю (по відношенню до загальної чисельності персоналу)	$\sum P_3$	$\sum ЧП_3$	$ПН_{ЧП3} = \frac{\sum P_3}{\sum ЧП_3}$
- податкове навантаження на живу працю (по відношенню по відношенню до чисельності робочих)	$\sum P_3$	$\sum ЧР_3$	$ПН_{ЧР3} = \frac{\sum P_3}{\sum ЧР_3}$
Показники порівняльного податкового навантаження:			
- коефіцієнт податкового навантаження на живу працю (по відношенню до індексу загальної чисельності персоналу)	$I_n = \frac{P_2}{P_1}$	$I_{чп} = \frac{ЧП_2}{ЧП_1}$	$Кпн_{чп} = \frac{I_n}{I_{чп}} \leq 1$
- коефіцієнт податкового навантаження на живу працю (по відношенню до чисельності робочих)	$I_n = \frac{P_2}{P_1}$	$I_{чр} = \frac{ЧР_2}{ЧР_1}$	$Кпн_{чр} = \frac{I_n}{I_{чр}} \leq 1$

Таблиця 2 – Вхідні данні для аналізу податкового навантаження

Показник	„Підприємство 1”			„Підприємство 2”			„Підприємство 3”			„Підприємство 4”			„Підприємство 5”		
	2006 рік	2007 рік	2008 рік	2006 рік	2007 рік	2008 рік	2006 рік	2007 рік	2008 рік	2006 рік	2007 рік	2008 рік	2006 рік	2007 рік	2008 рік
Податки (збори, внески, плата, мито), тис. грн.*	279469,1	423604,4	318068,8	175802	251360	320397	1720,08	2305,37	2501,35	30029,13	84271,6	165781,93	915026,2	463656,3	229798
Валовий прибуток, тис. грн.	x	650058	850008	x	303476	13985	x	2556,92	3068,3	x	168400	-176000	x	-	759
Нарахована заробітна плата, тис. грн.	x	635900	575867	x	366858	516036	x	2413,97	2655,37	x	106942,5	176822	x	837075,3	401153,6
Нараховано на фонд оплати праці, тис. грн.	x	241793	217685	x	144002	202488	x	946,86	1041,54	x	44741,45	73775,27	x	286967	160648
Чиста додана вартість, тис. грн.	x	1527751	1643560	x	814336	732509	x	5917,75	6765,21	x	320083,95	74597,27	x	1124042,3	562560,6
Амортизація, тис. грн.	x	91824,3	174327,4	x	74372	88678	x	114,25	125,67	x	5493	37505	x	1789,3	1413
Валова додана вартість, тис. грн.	x	1619575,3	1817887,4	x	888708	821187	x	6032,0	6890,89	x	325576,95	112102,27	x	1125831,6	563973,6
Загальна чисельність персоналу, чол.	14618	15554	15824	17157	15980	15539	80	83	91	875	1500	2066	1800	750	750
Чисельність робочих, чол.	10080	10888	11077	11838	11186	10877	63	66	72	700	1200	1653	1500	600	600
Індекс податків (зборів, плати, внесків, мита), од.	x	1,52	0,75	x	1,43	1,28	x	1,34	1,09	x	2,81	1,97	x	0,51	0,50
Індекс загальної чисельності персоналу підприємства, од.	x	1,06	1,02	x	0,93	0,97	x	1,04	1,10	x	1,71	1,38	x	0,42	1,0
Індекс чисельності робочих підприємства, од.	x	1,08	1,02	x	0,95	0,97	x	1,05	1,09	x	1,71	1,38	x	0,40	1,0

* без врахування сум відшкодувань ПДВ з бюджету

Таблиця 3 - Аналіз абсолютного та порівняльного податкового навантаження

Показник	„Підприємство 1”		„Підприємство 2”		„Підприємство 3”		„Підприємство 4”		„Підприємство 5”		
	2007 рік	2008 рік	2007 рік	2008 рік	2007 рік	2008 рік	2007 рік	2008 рік	2007 рік	2008 рік	
Показник абсолютного податкового навантаження:											
- податкове навантаження до чистої доданої вартості, %	27,73	19,35	30,87	43,74	38,96	36,97	-1,99	26,33	222,23	40,85	-0,40
- податкове навантаження до валової доданої вартості, %	26,16	17,50	28,28	39,02	38,22	36,30	-1,92	25,88	147,89	40,75	-0,43
- податкове навантаження на живу працю (по відношенню до загальної чисельності персоналу), тис.грн/чол	27,23	20,10	15,73	20,62	27,78	27,49	-0,29	56,18	80,24	306,4	-311,81
- податкове навантаження на живу працю (по відношенню до чисельності робочих), тис.грн/чол.	38,91	28,71	22,47	29,46	34,93	34,74	-0,19	70,23	100,29	383,0	-389,76
Показники порівняльного податкового навантаження:											
- коефіцієнт податкового навантаження на живу працю (по відношенню до індексу загальної чисельності персоналу), од.	1,43	0,74	1,54	1,32	1,29	0,99	-0,30	1,64	1,43	0,50	-0,71
- коефіцієнт податкового навантаження на живу працю (по відношенню до чисельності робочих), од.	1,41	0,74	1,51	1,32	1,28	1,0	-0,28	1,64	1,43	0,50	-0,78

б) податкове навантаження до валової доданої вартості відповідно склало: у 2007 році 26,16%; 28,28%; 38,22%; 25,88%; 41,18%; у 2008 році 17,50%; 39,02%; 36,30%; 147,89%; 40,75%; відхилення -8,66%; +10,74%; -1,92%; +122,01%; -0,43%. Збільшення цього показника обумовлено значним збільшенням суми усіх податків, зборів, плати, внесків, мита у порівнянні з незначним збільшенням або зменшенням валової доданої вартості створеною підприємством, яка включає прибуток, витрати на оплату праці та амортизацію. Зменшення цього показника обумовлено значним зменшенням суми усіх платежів у бюджет та позабюджетні фонди у порівнянні з незначним зменшенням валової доданої вартості створеною підприємством;

в) податкове навантаження на живу працю по відношенню до загальної чисельності персоналу відповідно склало: у 2007 році 27,23 тис.грн/чол; 15,73 тис.грн/чол; 27,78 тис.грн/чол; 56,18 тис.грн/чол; 618,21 тис.грн/чол; у 2008 році склало 20,10 тис.грн/чол; 20,62 тис.грн/чол; 27,49 тис.грн/чол; 80,24 тис.грн/чол; 306,40 тис.грн/чол; відхилення -7,13 тис.грн/чол.; +4,89 тис.грн/чол.; -0,29 тис.грн/чол.; +24,06 тис.грн/чол.; -311,81 тис.грн/чол. Цей показник пропорційно змінюється до змін суми усіх податків, зборів, плати, внесків, мита підприємства відносно загальної кількості персоналу;

г) податкове навантаження на живу працю по відношенню до чисельності робочих відповідно склало: у 2007 році 38,91 тис.грн/чол; 22,47 тис.грн/чол; 34,93 тис.грн/чол; 70,23 тис.грн/чол; 772,76 тис.грн/чол.; у 2008 році 28,71 тис.грн/чол; 29,46 тис.грн/чол; 34,74 тис.грн/чол; 100,29 тис.грн/чол; 383,00 тис.грн/чол.; відхилення -10,20 тис.грн/чол.; +6,99 тис.грн/чол.; -0,19 тис.грн/чол.; +30,06 тис.грн/чол.; -389,76 тис.грн/чол. Цей показник пропорційно змінюється до змін суми усіх платежів у бюджет та позабюджетні фонди підприємства відносно до чисельності робочих;

д) коефіцієнт податкового навантаження на живу працю до індексу загальної чисельності персоналу відповідно склало: у 2007 році 1,43; 1,54; 1,29; 1,64; 1,21; у 2008 році склало 0,74; 1,32; 0,99; 1,43; 0,50. На підприємствах, у яких цей показник перевищує 1 - податкове навантаження збільшилося. Тоді, як зменшення податкового навантаження спостерігається на тих підприємствах де цей показник менше 1;

е) коефіцієнт податкового навантаження на живу працю по відношенню до чисельності робочих відповідно склало: у 2007 році 1,41; 1,51; 1,28; 1,64; 1,28; у 2008 році склало 0,74; 1,32; 1,00; 1,43; 0,50. Зменшення податкового навантаження спостерігається на тих підприємствах, де цей показник менше 1. Тоді як, коли цей показник перевищує 1, то податкове навантаження збільшилося.

Висновки.

1. Удосконалено методи аналізу податкового навантаження господарської діяльності підприємств. Запропоновано розраховувати абсолютні показники: 1) податкове навантаження до чистої доданої вартості та до валової доданої вартості; 2) податкове навантаження на живу працю по відношенню до загальної чисельності персоналу та по відношенню до чисельності робочих.

Збільшення податкового навантаження до чистої доданої вартості (валової доданої вартості) обумовлено значним збільшенням суми усіх податків, зборів, плати, внесків, мита у порівнянні з незначним збільшенням або зменшенням чистої доданої вартості (валової доданої вартості) створеною підприємством. Зменшення цього показника обумовлено значним зменшенням суми усіх платежів у бюджет та позабюджетні фонди у порівнянні з незначним зменшенням чистої доданої вартості (валової доданої вартості) створеною підприємством.

Податкове навантаження на живу працю по відношенню до загальної чисельності персоналу (чисельності робочих) змінюється пропорційно сум усіх податків, зборів, плати, внесків, мита підприємства відносно загальної кількості

персоналу (чисельності робочих).

2. Запропоновано у якості порівняльних показників податкового навантаження розраховувати коефіцієнт податкового навантаження на живу працю по відношенню до індексу загальної чисельності персоналу та по відношенню до чисельності робочих. Ці показники, на відміну від існуючих, враховують податкове навантаження на живу працю та зміни податкового навантаження у часі.

Якщо коефіцієнт податкового навантаження перевищує 1, це означає, що податкове навантаження збільшилося, тобто податкове навантаження у новому періоді у порівнянні з базисним збільшилося. У випадку, коли коефіцієнт податкового навантаження дорівнює 1, тоді податкове навантаження не змінилося. Зменшення податкового навантаження спостерігається тоді, коли індекс податків відстає від індексу витрат, тобто $K_{ин} < 1$.

3. Запропонована система показників податкового навантаження зведена у таблицю. Методи аналізу податкового навантаження апробовані на п'яті підприємствах машинобудівної галузі Запорізької області.

Список літератури

1. Наказ ДПА України. Методичні рекомендації щодо складання плану-графіка проведення планових виїзних перевірок суб'єктів господарювання № 201 від 28.03.2008 // www.rada.gov.ua.
2. Амоша О. До питання про оцінку рівня податків в Україні. / О.Амоша, В.Вишневський // Економіка України. – 2007. - № 6. – С. 11-19.
3. Бенч Н.Я. Податкове навантаження як окрема економічна категорія: теоретична сутність та спроби обрахунку. / Н.Я.Бенч // Наукові праці НДФІ. – 2008. - № 2. – С. 111-118.
4. Бенч Н. Податкове навантаження на фактори виробництва і споживання. / Н.Бенч // Світ фінансів. – 2008. - № 4. – С. 35-44.
5. Загородній А.Г. Податки та податкове планування підприємницької діяльності: Монографія. / А.Г.Загородній, А.В.Єлісеєв – Львів. Центр Бізнес-Сервісу, 2003. – 152 с.
6. Єріс Л. Податкове планування як засіб збільшення фінансових ресурсів підприємств. / Л.Єріс // Актуальні проблеми економіки. - 2004. - № 2. – С. 76-87.
7. Іванов Ю.Б., Єськов О.Л. Сучасне оподаткування: мотиваційний аспект. Монографія. / Ю.Б.Іванов, О.Л.Єськов – Х.: ВД „ІНЖЕК”, 2007. – 328 с.
8. Литвин М.И. Налоговая нагрузка и экономические интересы предприятий / М.И. Литвин. – Финансы, 1998. - № 5. – С. 29.
9. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй. / А.Сміт. – К.: Port Royale, 2001. – С. 532-540.
10. Соколовська А. Теоретичні засади визначення податкового навантаження та рівня оподаткування економіки. / А.Соколовська // Економіка України. – 2005. - № 5. – С. 4-12.
11. Сухарева Л.О. Податкове планування в системі управління підприємством: Монографія. / Л.О.Сухарева, Л.М.Сухарев, Я.І.Глущенко. – Донецьк: Дон дует, 2006. – 209 с.

Т. Мелихова

Усовершенствование методов анализа налоговой нагрузки хозяйственной деятельности предприятий

В работе усовершенствованы методы анализа налоговой нагрузки хозяйственной деятельности предприятий. На примере предприятий машиностроительной отрасли Запорожской области рассмотрено применение методов определения налоговой нагрузки.

T. Melikhova

Improvement of analysis' methods of enterprises state activity tax load

Analysis' methods of enterprises state activity tax load are improved in the work. Methods of tax load are reviewed on the base of Zaporozhye mechanical engineering enterprises.

Одержано 10.03.10

УДК 338.512.001.33

С.Г. Діордіца, проф., д-р екон. наук
Одеський державний економічний університет

До питання про адекватність інформаційної моделі обліку витрат

У статті розглянуто та проаналізовано переваги й недоліки двох систем класифікації витрат: за їх економічною структурою і процесом формування та за цільовим спрямуванням діяльності. Доведено, що сукупне використання елементів обох систем буде сприяти побудові адекватної інформаційної моделі управління підприємством.

облік, витрати, інформаційна модель, економічна структура, класифікація витрат, цільові спрямування

Визначення наукової проблеми. Останнім часом перед практикуючими бухгалтерами та економістами все частіше постає проблема недостатнього теоретичного обґрунтування витрат підприємства, а також відсутність єдиної класифікації витрат, яка б задовольняла потреби управління витратами підприємств різних галузей і з різними напрямками діяльності. Чого тільки не доводиться вигадувати працівникам фінансової сфери для того, щоб можна було хоч якось наочно простежити за витратами, які здійснюються на їхніх підприємствах, починаючи з, на наш погляд, зовсім недоцільного використання двох класів рахунків витрат та закінчуючи введенням у облік кожного підприємства додаткових субрахунків залежно від видів витрат. Така облікова політика лише збільшує роботу бухгалтерів.

За умов сьогодення, коли на багатьох підприємствах облік комп'ютеризовано, необхідність застосування двох класів рахунків відпадає. Складання оборотно-сальдових відомостей уможливує достатню інформативність обліку за видами витрат, висвітлюючи, у тому числі, витрати на амортизацію, на оплату праці, матеріальні витрати тощо.

Мета дослідження. Звертаючись до вже існуючих класифікацій, врешті-решт, кожен може зіткнутися з тим, що вони мають винятково локальний характер. Отже, доцільною для даного дослідження є мета визначення загальних підходів до класифікації витрат різногалузевих підприємств, що у свою чергу буде сприяти побудові адекватної інформаційної моделі управління підприємством.

Аналіз існуючих розробок. Аналізуючи точки зору різних авторів стосовно поняття «витрати» [3-5], можна зробити висновок, що одні дотримуються думки щодо ідентичності економічної суті понять «витрати» і «видатки», а інші – що не існує прямого зв'язку між економічною сутністю витрат та їх бухгалтерською інтерпретацією. Така точка зору обумовлюється тим, що версія походження системи витрат передбачена міжнародними стандартами й складається з необхідності визнання суті витрат як установленого розрахункового шляху зменшення прибутків підприємства за звітний період у результаті здійснення діяльності, не пов'язаної з розподілом капіталу між учасниками.

Не дивлячись на те, що проблемним питанням класифікації приділялася і зараз приділяється чимала увага з боку вчених-економістів, слід зазначити, що в нормативних документах ці питання розглянуті недостатньо. Так, у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», крім класифікації по видах діяльності пропонується класифікувати витрати за способом перенесення вартості на собівартість продукції: прямі і непрямі.

Прямими вважаються витрати, які можуть бути віднесені безпосередньо до певного об'єкту витрат економічно можливим шляхом. До них відносяться витрати, пов'язані з виробництвом окремого виду продукції, які можуть бути безпосередньо включені до її собівартості.

Слід зазначити, що наявність такої класифікації в П(с)БО 16 «Витрати» не примусила законодавців дати визначення непрямим витратам, залишивши це питання на досвід економістів [1].

Однак визначення непрямих витрат можна зустріти в Методичних рекомендаціях з формування собівартості продукції (робіт, послуг) в промисловості, затверджених наказом Державного комітету промислової політики України від 2 лютого 2001 року № 47 [2].

Непрямими пропонується вважати витрати, які не можуть бути віднесені безпосередньо до певного об'єкту витрат економічно можливим шляхом. До них відносяться витрати, пов'язані з виробництвом декількох видів продукції (загальнопромислові), які включаються у виробничу собівартість за допомогою спеціальних методів. Непрямі витрати формують комплексні статті калькуляції (тобто складаються з витрат, що включають декілька елементів), які відрізняються по їх функціональній ролі у виробничому процесі.

Методичні рекомендації № 47 пропонують розподіляти витрати на змінні та постійні за ступенем впливу об'єму виробництва на рівень витрат.

До змінних витрат відносять витрати, абсолютна величина яких зростає із збільшенням об'єму випуску продукції і зменшується з його зниженням. Подібними витратами є витрати на сировину і матеріали, покупні напівфабрикати і комплектуючі вироби, технологічне паливо і енергію, на оплату праці працівникам, зайнятим у виробництві продукції (робіт, послуг), з відрахуваннями на соціальні заходи, а також інші витрати.

Постійними прийнято вважати витрати, абсолютна величина яких зі збільшенням (зменшенням) об'єму випуску продукції істотним чином не змінюється. До постійних відносяться витрати, пов'язані з обслуговуванням і управлінням виробничою діяльністю цехів, а також витрати на забезпечення господарських потреб виробництва.

Такі ж види витрат виділяються при використанні ознаки класифікації витрат за повнотою включення в собівартість продукції [5, с. 123]. Розрізняють дві основні системи управлінського обліку таких витрат: систему повного віднесення витрат на собівартість продукції та систему часткового включення витрат в собівартість по окремій ознаці, наприклад, за ознакою залежності витрат від обсягу виробництва, яке отримало назву «direct-costing». «Директ-костінг» – це система обліку собівартості, яка базується на розподілі загальних видатків підприємства на постійні та змінні.

Важко стверджувати, хто із учених був першим у теоретичному обґрунтуванні та використанні цієї системи. Ще Т.Е. Кліпштейн у своїй книзі «Вчення щодо альтернатив в обліку» показав на прикладі металургійного виробництва, які витрати слід відносити до прямих та як вести облік по окремих фазах межі цього виробництва: видобуток руди і вугілля, плавка, ковальське виробництво [4, с. 77-78].

Ж. Курсель-Сенель у роботі «Теорія й практика підприємництва в землеробстві, ремеслі та торгівлі» запропонував розділити витрати на спеціальні і загальні, причому до спеціальних витрат були віднесені витрати, які змінюються в тому ж співвідношенні, що й обсяг вироблених або реалізованих товарів [4, с. 77-78].

Вперше на користь обліку змінних витрат і сум покриття висловився видатний німецький вчений О.Шмаленбах у 1899 р. у статті «Бухгалтерія й калькуляція у фабричній справі». Він розрізняв прямі витрати виробника й непрямі витрати, обумовлені існуванням підприємства в цілому [4, с. 77-78].

У цілому система «директ-костінг» досить поширена серед західних фірм. У Росії вона також відома вже досить давно і зараз робляться перші кроки для її практичного використання в системі управлінського обліку та контролінгу.

Наступна класифікація, яку пропонують Методичні рекомендації № 47, є класифікація витрат за їх статтями.

Угрупування витрат за статтями калькуляції показує, на що були здійснені витрати. П(с)БО 16 передбачає, що це угрупування необхідно здійснювати, проте в ньому відсутній який-небудь перелік статей, оскільки ним пропонується самостійно встановлювати його підприємствам. У ст. 24 Методичних рекомендацій з формування собівартості продукції (робіт, послуг) в промисловості пропонується типовий перелік статей калькуляції, він має наступний вигляд:

- сировина і матеріали;
- покупні напівфабрикати і комплектуючі вироби, роботи і послуги виробничого характеру сторонніх підприємств і організацій;
- паливо і енергія на технологічні цілі;
- поворотні відходи (віднімаються);
- основна заробітна платня;
- додаткова заробітна платня;
- відрахування на соціальне страхування;
- витрати на утримання і експлуатацію устаткування;
- загальновиробничі витрати;
- втрати від браку;
- інші виробничі витрати;
- супутня продукція (віднімається).

У Методичних рекомендаціях наголошується, що в приведену вище типову номенклатуру статей калькуляції підприємства можуть вносити зміни з урахуванням особливостей техніки, технології і організації виробництва відповідної галузі і питомої ваги окремих видів витрат в собівартості продукції, а також об'єднувати декілька типових статей калькуляції в одну або виділяти з однієї типової статті декілька статей калькуляції.

Застосовуючи класифікацію за елементами витрат під економічним елементом розуміють сукупність економічно однорідних витрат у грошовому виразі за їх видами. Таке угрупування витрат, окрім Методичних рекомендацій, передбачене також П(с)БО 16 як єдине для всіх галузей промисловості. Це групування дозволяє відповісти на питання, що витрачено на конкретний об'єкт виробництва .

Пропонуються наступні економічні елементи для групування витрат операційної діяльності :

- матеріальні витрати;
- витрати на оплату праці;
- відрахування на соціальні заходи;
- амортизація;
- інші операційні витрати.

Ці ж елементи передбачені також Методичними рекомендаціями, які дають наступні угрупування.

За центрами відповідальності (місцями виникнення витрат) витрати на виробництво групуються у розрізі виробництв, цехів, ділянок, технологічних переділів, служб та інших адміністративно відособлених структурних підрозділів виробництв.

За видами продукції, робіт, послуг витрати групуються як витрати на вироби, типові представники виробів, групи однорідних виробів, одноразові замовлення, напівфабрикати, валова, товарна, реалізована продукція.

За єдністю складу витрати діляться на одноелементні і комплексні (одноелементні витрати складаються з одного елементу витрат, комплексні – з декількох економічних елементів).

Витрати на виробництво діляться по календарних періодах на поточні, довгострокові і одноразові.

Поточні, тобто постійні, – звичайні витрати або витрати, у яких періодичність менше місяця.

Довгострокові витрати – це витрати, пов'язані з виконанням довгострокового договору (контракту), тобто контракту, який не планується бути виконаним раніше ніж через 9 місяців з моменту здійснення перших витрат чи отримання авансу (передоплати).

Одноразові, тобто одноразові витрати, або витрати, які здійснюються один раз (з періодичністю більше місяця) і направляються на забезпечення процесу виробництва протягом довгого часу.

По доцільності витрачання витрати діляться на продуктивні і непродуктивні.

Продуктивні – витрати, передбачені технологією і організацією виробництва. *Непродуктивні* – необов'язкові витрати, що виникають у результаті певних недоліків організації виробництва, порушення технології і тому подібне

За визначенням відношення до собівартості продукції розрізняють витрати на продукцію і витрати поточного періоду.

Витрати на продукцію – це витрати, пов'язані з виробництвом. У виробничій сфері до таких витрат відносяться вага витрати (матеріали, зарплата, амортизація устаткування та т. п.), пов'язані з функцією виробництва продукції. Витрати на виробництво продукції створюють виробничу собівартість продукції (робіт, послуг).

Витрати періоду – це витрати, які не включаються у виробничу собівартість і розглядаються як витрати того періоду, в якому вони були здійснені. Це витрати на управління, збут продукції та інші операційні витрати.

Вітчизняними науковцями приділяється значна увага класифікації витрат. Так, інколи зустрічаються класифікації за угрупованнями:

- по відношенню до виробництва – основні і накладні витрати;
- по видах діяльності: витрати звичайної діяльності (витрати операційної, фінансової, інвестиційної діяльності), витрати надзвичайної діяльності;
- по ухваленню управлінських рішень.

Однак така класифікація не враховує таких вельми важливих ознак, як:

- за місцями виникнення;
- за видами продукції.

Інші автори класифікують витрати за наступними ознаками [5, с. 123]:

- за місцем виникнення;
- за видами продукції, робіт, послуг;
- за видами витрат;
- за засобом перенесення вартості на продукцію;
- за ступенем впливу обсягів виробництва на рівень витрат;
- за календарними періодами

Невирішені питання. На перший погляд може здатися, що існує досить багато класифікацій витрат, проте проблеми угруповання витрат виробництва недостатньо опрацьовані. Тільки у деяких роботах дається їх глибоке систематичне вивчення. Більшості класифікацій, як справедливо відзначають деякі автори, властиві значні недоліки, які не дозволяють отримати всебічну інформацію про об'єкт витрат.

Слід зазначити, що через досить велику кількість запропонованих різними авторами класифікацій, немає єдиної думки про склад витрат, таким чином,

застосовуючи ту або іншу класифікацію, одні й ті ж витрати можна віднести до абсолютно різних груп. До того ж на практиці можна зіткнутися з тим, що більшість класифікацій носять винятково теоретичний характер, а для практичного застосування використовуються дві або максимум три класифікації.

Окремі автори відзначають, що всі класифікації витрат виробництва, які зустрічаються в спеціальній літературі, пропонують виділення одного рівня угруповання витрат, а це стає перешкодою на шляху глибокого вивчення об'єкту і стверджує, що головним і вельми серйозним недоліком існуючих класифікацій є їх однорівневність.

Посміємо не погодитися з даною думкою, оскільки, на наш погляд, будь-яка класифікація повинна бути коротким і чітким розмежуванням ознак. Через це немає необхідності у розширенні існуючих класифікацій на підрівні, так як це тільки розміє грань, яка і так ледве видна у вже існуючих групах і остаточно заплутає рядових користувачів класифікацій.

Варто запропонувати єдину для всіх організацій, незалежно від їх роду діяльності, класифікацію витрат, яку надалі можна б було навіть використовувати в статистичній звітності, як, наприклад, використовується класифікація по видах діяльності у формі 2 «Звіт про фінансові результати».

На наш погляд вдалою, як базисне угруповання, є класифікація, що запропонована Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», а саме, – розподіл витрат на прямі і непрямі..

Оскільки основною метою нашого дослідження є виявлення загальних підходів до класифікації витрат для підприємств різних галузей і видів діяльності, а не виключно для виробничих організацій, доцільно розподіляти витрати на основні та допоміжні, спираючись на основний об'єкт діяльності підприємств, на який вони здійснюють витрати. Такий розподіл витрат схожий на їх класифікацію за видами діяльності, але при його детальному вивченні відразу стануть очевидними деякі відмінності. До складу основних витрат, на відміну від прямих, ми пропонуємо відносити не тільки те, що пов'язано з формуванням собівартості продукції, а всі витрати, які здійснюються для забезпечення основної діяльності підприємства.

Для будь-якої невиробничої організації до основних об'єктів витрат можна віднести, наприклад, безпосередньо персонал організації. Це – основний об'єкт утворення інформації про витрати. Отже, витрати, пов'язані з його утриманням, рухом, розвитком тощо слід вважати основними. Виникає добре відоме асоціативне уявлення про доцільність групування усіх витрат на основні та допоміжні. Оскільки сам процес виробництва у невиробничій організації відсутній, то відсутня продукція та її собівартість. Тобто, мови бути не може про витрати, які переносять свою вартість на собівартість виготовленої продукції тим або іншим способом. Виходячи з того, що основним об'єктом, на який спрямовано видатки у невиробничій організації, то витрати, пов'язані з утриманням і розвитком персоналу, можна віднести до основних, а решту – до допоміжних.

За часів сьогодення для будь-якого підприємства мінімізація витрат призводить до збільшення прибутку. При даному угрупованні витрат можна проводити аналіз з метою порівняння витрачених на утримання персоналу коштів з вигодами, які вона приносить. Крім того, можна буде проаналізувати співвідношення проведених витрат безпосередньо на утримання персоналу та інших витрат невиробничої організації і, при необхідності, відкоригувати їх за рахунок зменшення допоміжних витрат.

Запропонована класифікація є досить простою і легкою у застосуванні, її можна без проблем застосовувати на підприємстві будь-якого роду діяльності. Однак, слід зазначити, що ми ні в якому разі не заперечуємо вже існуючі класифікації, так як, на наш погляд, для промислового підприємства, яке займається виробництвом продукції, такого розподілу

витрат буде недостатньо. Це пов'язано з тим, що частіше на великих виробничих підприємствах виробляється декілька видів продукції, а отже, потрібне детальний розподіл витрат за видами продукції для визначення якомога точної собівартості.

Класифікація, яку ми пропонуємо, є лише загальною класифікацією, за допомогою якої можна зблизити аналіз витрат на підприємствах усіх видів діяльності. За умов сьогодення аналіз набуває все більшої значимості, як функція управління. Бухгалтер повинен вміти не тільки зводити баланс та правильно відображати операції, а й бути аналітиком. Запропонована класифікація забезпечить йому належний рівень знань про витрати на основний витрат на його підприємстві та про можливості скорочення в залежності від їх виду.

Висновки та можливість подальшого використання результатів дослідження. У сьогоденні посада бухгалтера підприємства вимагає вирішення більш масштабних завдань, хоча раніше вони практично виконували тільки розрахункові функції. Навіть незважаючи на прийняття, а наразі вже й наявності проекту оновленого Закону «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», бухгалтері-практики намагаються переконати керівників підприємств у марності ведення бухгалтерського обліку, віддаючи перевагу податковому обліку.

Можна з впевненістю стверджувати, що така точка зору є хибною. Тільки на підставі даних, отриманих за допомогою ведення саме бухгалтерського обліку, власник може одержати відповідні знання щодо ситуації на його підприємстві: чи є воно прибутковим, через що можуть бути занижені реально можливі прибутки підприємства та його дивіденди, як результат діяльності фірми. Більш того, інформація, що її продукує саме бухгалтерська облікова система на добре розвиненому науковому підґрунті, дає змогу створювати інформаційну модель, адекватну наявній управлінській структурі.

Список літератури

1. П(с)БО 16 «Витрати», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 р. № 318 із змінами та доповненнями. (<http://www.ewaudit.com.ua/ru/directories/laws/buh/psbos/psbo16>).
2. Методичні рекомендації по формуванню собівартості продукції (робіт, послуг) в промисловості, затверджені наказом Державним комітетом промислової політики України від 2 лютого 2001 року №47.
3. Велш Глен А., Шорт Деніел Г. Основи фінансового обліку / Пер. з англ. О.Мінін, О.Ткач. – К.: Основи, 1997. – с. 37.
4. Жарикова Л.А. Управленческий учет: Учеб. пособие. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. тех. ун-та, 2004. – с. 77-78.
5. Івашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учеб. для вузов – М.: Економіст, 2003. – с. 116-123.

С. Диордица

К вопросу об адекватности информационной модели учета расходов

В статье рассмотрены и проанализированы преимущества и недостатки двух систем классификации расходов: по их экономической структуре и процессу формирования и по целевым направлениям деятельности. Обосновано, что совокупное использование элементов обеих систем будет способствовать построению адекватной информационной модели управления предприятием.

S. Diorditsa

To the question about adequacy of informative model of account of charges

Advantages and lacks of two systems of classification of charges are considered in the article and analysed: on their economic pattern and process of forming and to having a special purpose direction of activity. It is grounded, that the combined use of elements of both systems will be instrumental in construction of adequate informative case frame by an enterprise.

Одержано 27.04.10

УДК 005.56:005.942

О.В. Писарчук, канд. екон. наук, І.В. Струкова

Харківський національний економічний університет, м. Харків

Місце аутсорсінгових та консалтингових компаній в організації обліку

В статті розглянуто можливість використання послуг аутсорсінгових та консалтингових організацій, зокрема, в бухгалтерському обліку, для більш ефективної та раціональної діяльності підприємства, наведені основні переваги використання послуг аутсорсінгових та консалтингових компаній. Запропоновано загальну схему документообігу та обміну інформацією між замовником і аутсорсінговою компанією, доведено простоту та прозорість співпраці з аутсорсінговими та консалтинговими компаніями.

аутсорсінгова компанія, схема документообігу, організація обліку, інформаційні потоки

Вступ. В сучасних умовах конкуренції розвиток бізнесу залежить від ефективного управління активами, а саме, шляхом максимальної концентрації ресурсів на профільній діяльності організації. Однак, як правило, майже усі організації обтяжені непрофільними, але не менш важливими для її функціонування службами. До таких підрозділів відноситься бухгалтерія, де здійснюються всі важливі облікові процеси, починаючи з організації обліку на підприємстві, та закінчуючи контролем за усіма обліковими операціями.

Для того, щоб ефективно та успішно функціонувати та розвиватися, організація не повинна витрачати зусилля на ведення непрофільних процесів. Це можна досягти за допомогою виведення таких непрофільних процесів на аутсорсінг (від англійського «outsourcing» - використання чужих ресурсів).

Під поняттям аутсорсінг визначають передачу організацією окремих бізнес - процесів або виробничих функцій на обслуговування іншій компанії, яка спеціалізується у відповідній області [2].

Консалтингові компанії дещо відрізняються від аутсорсінгових тим, що надають здебільшого консультативні послуги. Фактично, консалтинг – це вид інтелектуальних послуг, який пов'язан із вирішенням окремих проблем підприємства у сфері управління та організаційного розвитку. Тобто це широкий комплекс консультаційних та практичних послуг, з однієї сторони, а з іншої – послуги в управлінні та організації бізнеса [2].

Закордоном аутсорсінг поширений в значній мірі. Західні компанії у повному обсязі відчули переваги використання послуг консалтингових та аутсорсінгових компаній. В Україні досить невелика кількість підприємств, які використовують послуги аутсорсінгових та консалтингових компаній, аргументуючи це тим, що, по-перше, такі послуги дорого коштують, по-друге, потрібно буде надавати деяку конфіденційну інформацію, в-третьє, відсутністю досвіду співпраці з аутсорсінговими компаніями.

Серед українських підприємств, які користуються деякими послугами аутсорсінгу та консалтингу, здебільшого фармакологічні підприємства (10%), виробничі підприємства (12%), підприємства інших сфер діяльності (15%) [4]. Основними видами аутсорсінгових та консалтингових послуг, використовуються українськими підприємствами є ІТ-аутсорсінг (консалтинг) та аутсорсінг (консалтинг)

бізнес-процесів. Причому, слід зазначити, що бухгалтерський облік необґрунтовано займає майже останнє місце в переліку таких послуг. Тому визначення пріоритетів та недоліків передачі ведення бухгалтерського обліку на аутсорсинг, особливості взаємодії між підприємствами, доцільність та ефективність використання такого роду послуг стає актуальним в сучасних економічних умовах.

Аналіз останніх досліджень. Розуміння щодо необхідності та доцільності використання аутсорсингових послуг зростає та укорінюється в усіх колах світового бізнес-суспільства. Проблемами вивченням займаються як закордонні, так і українські науковці та практики. Серед них Берсін Д., Донеллан М., Йордон Є., Морган М., Дж. Хейвуд, Анікіна Б., Дворцева В., Зозульов О., Каленський О., Микало О., Михайлов Д., Шуригіна І. та інші [1]. В своїх дослідженнях автори [3, 4, 6] представляють різні види аутсорсингу. В переважній більшості досліджень послуги аутсорсингу узагальнено розподіляють на дві групи: виробничий та ІТ-аутсорсинг. Пилипенко А. в [3] виділяє ІТ – аутсорсинг, аутсорсинг бізнес-процесів, виробничий, операційний та ресурсний аутсорсинг. В рамках даної роботи вважаємо за доцільне до розгляду залучити ще й аутсорсинг в сфері послуг.

Так виробничий аутсорсинг передбачає передачу частини циклу виробничого процесу або всього процесу сторонній організації для основного виробництва або допоміжного. ІТ-аутсорсинг може включати до свого складу передачу повністю або частково функцій, пов'язаних з інформаційними технологіями, в тому числі, консультування, обслуговування сітьової інфраструктури, проектування й планування автоматизованих систем, тестування програмного забезпечення, послуги провайдерів, ведення електронного бізнесу, тощо. Аутсорсинг функцій управління або бізнес-процесів представляє собою передачу бізнес-процесів, які не є основними, а саме, управління персоналом, бухгалтерський облік, логістика, маркетинг, реклама юридичний супровід, тощо. Використання аутсорсингу в сфері послуг можливо за наступними напрямками: комунікаційні, транспортні, торгівельні, будівельні, архітектурно-дизайнерські послуги, послуги громадського харчування, готельного характеру, додаткові соціальні послуги та інші. Таким чином, можна стверджувати про широкий спектр можливості використання аутсорсингу.

Постановка завдання. Метою даної статті є обґрунтування доцільності використання послуг аутсорсингових та консалтингових організацій, зокрема в бухгалтерському обліку, для більш ефективної та раціональної діяльності підприємства. А також представлення схеми взаємодії підприємств-партнерів.

Основний матеріал. Статистичні данні щодо незначної кількості підприємств, які використовують аутсорсинг для передачі ведення бухгалтерського обліку, обумовлені рядом факторів, серед яких запобігання нечесній конкуренції, та ризик розголошення даних підприємства. Однак з розвитком економічних відносин, культури ведення бізнесу та переходом на якісно новий рівень функціонування як підприємства, так і середовища, все більш актуальними постають питання вузької спеціалізації. В такому випадку адекватним стає рішення щодо передачі ведення бухгалтерського обліку на аутсорсинг, як непрофільного та невиробничого процесу.

Перш ніж визначити переваги і недоліки аутсорсингу, доцільно розглянути перелік послуг які підприємство може замовити для виконання аутсорсинговій компанії. До таких послуг належать:

- ведення бухгалтерського обліку по всіх напрямках обліку, основане на отриманні бухгалтерських документів від окремих підрозділів компанії клієнта відповідно до діючого законодавства;
- гарантія своєчасного виконання зобов'язань клієнта перед місцевими

державними органами;

- підготовка та подання податкових декларацій та звітів;
- представлення інтересів клієнта у податкових органах;
- підготовка усіх необхідних документів під час проведення аудиту на території компанії;
- надання консультацій щодо реорганізації обліку господарських операцій клієнта та фінансових процесів на підставі налагодження процесу бухгалтерського документообігу, оптимізації процесу підтвердження бухгалтерських документів, встановлення контролюючих механізмів;
- зберігання фінансових звітів після затвердження відповідними державними органами, та іншої бухгалтерської документації; [5]
- відновлення бухгалтерського податкового обліку тощо [6].
- проведення усіх необхідних розрахунків;
- сплата усіх необхідних платежів від імені та за рахунок замовника;
- підготовка фінансової, статистичної та інших форм звітності;
- звітування, на вимогу замовника, щодо стану бухгалтерського обліку у будь-який момент часу, тощо.

Широкий спектр процедур та послуг, які для виконання бере аутсорсингова компанія, дозволяє сформулювати певні переваги такого співробітництва. Так до переваг ведення і організації бухгалтерського обліку аутсорсинговою компанією або отримання консалтингових послуг можна віднести наступні:

- а) аутсорсингові послуги коштуватимуть дешевше, ніж сукупна заробітна платня штату бухгалтерів, відрахування на заробітну плату, лікарняні, нарахування відпусток, оплата курсів підвищення кваліфікації тощо;
- б) виключається ймовірність прийняття до штату некваліфікованого бухгалтера, який може зробити багато помилок, що тягне за собою штрафні санкції;
- в) безперебійне виконання усіх бухгалтерських робіт (немає поняття відпусток та лікарняних); [7]
- г) з'являється альтернатива використання площі, основних засобів що відводилися на бухгалтерію;
- д) значна економія часу;
- е) усі права, обов'язки та відповідальність сторін закріплюються договором, що має юридичну силу;
- є) можливість, за допомогою професійних консультацій та практичних упроваджень, удосконалення та спрощення системи бухгалтерського обліку і, як наслідок, зростання його якості та інші.

Зазначені переваги носять переконливий характер, однак однозначно не вирішено питання щодо організації інформаційних потоків та документообігу між аутсорсинговою компанією і підприємством-замовником.

Аутсорсингові компанії мають до пропозиції багато варіантів співпраці, зокрема різні можливості обміну інформацією та документами. Це може бути передача інформації за допомогою комп'ютерних програм, які можуть розроблятися аутсорсинговою компанією для кожного клієнта індивідуально, це може бути фактична передача документів кур'єром, або передача інформації та документів із зовнішніх джерел безпосередньо до аутсорсингової чи консалтингової компанії.

В загальному вигляді, автори пропонують наступну схему документообігу та обміну бухгалтерською інформацією між аутсорсинговими або консалтинговими компаніями та замовниками таких послуг (рис.1.).

Спрямованість інформаційних потоків між підприємством – замовником послуг

аутсорсінгу, та аутсорсинговою компанією відображають можливі напрямки взаємодії. Крім того, на схемі узагальнено згруповано перелік послуг, які компанія може виконувати відповідно до укладеної угоди.



Рисунок 1 – Схема руху інформаційних потоків при аутсорсінгу

Так, представлені на схемі інформаційні потоки узагальнено можуть характеризувати наступні процедури:

- на підприємство з зовнішнього середовища надходить первинна інформація або документація, яка обробляється самим підприємством,
- згідно з угодою, отримання деякої первинної інформації або документації делегується аутсорсінговій компанії минаючи замовника, тобто первинна інформація з зовнішнього середовища надходить безпосередньо до аутсорсінгової компанії;
- на підприємстві існує безперервний процес утворення первинної інформації та документації, яка використовується в бухгалтерському обліку і, також, передається аутсорсінговій компанії;
- здійснення передачі первинної інформації чи документації між сторонами, звітування аутсорсінгової компанії, а також передача усіх оброблених компанією документів, звітів та іншої інформації, яка за законодавством повинна знаходитись на підприємстві за допомогою комп'ютерної техніки, телефонної лінії або кур'єра;
- всі документи та інформація, що надійшли безпосередньо до компанії ззовні та з підприємства підлягають обробці згідно з договором за представленими напрямками;
- окремим пунктом аутсорсінгових послуг можна виділити удосконалення та

відновлення бухгалтерського обліку, як на основі узагальнення певного «досвіду» роботи з конкретним підприємством, враховуючи його специфіку, так і в якості обособленої послуги;

- удосконалення та відновлення бухгалтерського обліку можливо за усіма напрямками діяльності. Це може бути як обробка первинної інформації та документації, так і підготовка звітності та звітування;

- аутсорсінгова компанія виступає представником підприємства для податкових органів (здача звітів, улагодження спорів тощо), фондів соціального страхування, банківських установ (здійснення платежів тощо).

Висновки. Таким чином, розроблена схема доводить простоту та прозорість документообігу та обміну інформацією з аутсорсінговими та консалтинговими компаніями. Враховуючи усі переваги використання аутсорсінгових послуг, в сучасних кризових умовах, коли підприємства шукають різні шляхи скорочення витрат, різні варіанти боротьби із конкуренцією, вираховують оптимальні параметри розвитку, краще за все звернутися до професіоналів аутсорсінгових та консалтингових компаній, які швидко та якісно організують усі необхідні бізнес-процеси, забезпечать потужну підтримку, у той час, як керівництво підприємства може зосередитися на його основній діяльності та стратегії. Окрім того, на Україні є відомі аутсорсінгові та консалтингові компанії, які мають високий рейтинг, та варті довіри, яку вони заробили в процесі своєї професійної діяльності.

Список літератури

1. Гаева Ю. Бизнес «на вынос» / Юлия Гаева // Власть денег. – 2008. – № 49 (206). – С. 48-50.
2. Макаренко В.А. Словар сучасних термінів та понять / В.А. Макаренко. – М: «Республіка», 2000р. – 510 с.
3. Пилипенко А.А. «Організація обліку і контролю» / Пилипенко А.А., Отенко В.І. – Х: «Інжек», 2005р. – 424 с.
4. Електроний ресурс. Режим доступу: <http://2346.b-i.com.ua/about.html>
5. Рибак А. Бухоблік «на стороні»: Аутсорсінг / Рибак А // Податкове планування. – 2005. – №7. – С. 27–36.
6. Шурыгина И. Аспекты ценообразования услуг IT-аутсорсинга / Инна Шурыгина, Анна Дорогова // Управленческий учет и финансы. – 2009. – № 2. – С. 23–25.
7. Дворцевая В. Плюсы и минусы аутсорсинга. Риски сторон / В. Дворцевая // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 6–7.
8. Пилипенко А.А. Організація обліково-аналітичного забезпечення стратегічного розвитку підприємства / Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 276 с.

О. Писарчук, И. Струкова

Место аутсорсинговых и консалтинговых компаний в организации учета

В статье рассмотрена возможность использования услуг аутсорсинговых и консалтинговых компаний, в частности, в бухгалтерском учете, для более эффективной и рациональной деятельности предприятия, приведены основные преимущества использования услуг аутсорсинговых и консалтинговых компаний. Предложена общая схема документооборота и обмена информацией между заказчиком и аутсорсинговой компанией, доказана простота и прозрачность сотрудничества с аутсорсинговыми или консалтинговыми компаниями.

О. Pisarchuk, I. Strukova

Place of outsourcing and consulting companies in organization of accounting

Possibility of the use of services of outsourcing and consulting companies is considered in the article, in particular, in record-keeping, for more effective and rational activity of enterprise, basic advantages which by these of services of outsourcing and consulting companies are resulted. The general chart of circulation of documents and exchange information between a customer and outsourcing company is offered, simplicity and transparency of collaboration is well-proven with outsourcing or consulting companies.

Одержано 26.02.10

УДК 657.4

О.В. Шелковникова, доц., канд. екон. наук

Кіровоградського національного технічного університету

Аудит витрат підприємства як складова внутрішньофірмових стандартів

У статті запропоновано авторський підхід щодо формування внутрішньофірмових стандартів підприємства. Розроблено структуру такого стандарту і запропоновано універсальний склад основних елементів методики аудиту витрат підприємств, від нормативної регламентації до формування підсумкової документації.

аудиторська перевірка, внутрішньофірмові стандарти, витрати підприємства, аудиторські докази, етапи перевірки

Загальна проблема полягає у відсутності обґрунтованих дієвих внутрішньофірмових стандартів аудиторської перевірки за об'єктами обліку. Важливою складовою зазначеної проблеми є недосконалість методичних засад аудиту витрат підприємств, що складає найбільшу питому вагу будь-якої перевірки різноманітних суб'єктів господарювання.

Як показує практика, аудиторські підприємства використовують власні розробки стосовно порядку перевірки витрат підприємства і жодне з них не враховує досвід своїх колег і власні здобутки, бо їх не викладено в економічних джерелах у тому вигляді, що необхідний для виконання ефективних аудиторських процедур. Результатом цього є збільшення не лише термінів перевірки, а і зниження якості та результативності такого аудиту. Кожну перевірку нового замовника, аудиторі розпочинають з чистого аркушу, шляхом спроб і помилок.

Спробу ліквідувати зазначені вище проблеми у методичному забезпеченні аудиту зробили сучасні вітчизняні автори [1, 2, 3, 4, 5]. Але, на нашу думку, більшість з перелічених праць не містять достатнього переліку аудиторських джерел і процедур та, як правило, дублюють облікові етапи предметної технології, не висвітлюють аудиторські дії й усі складові, що мають міститися у внутрішніх стандартах аудиторського підприємства.

Отже, метою статті є розробка дієвих внутрішньофірмових стандартів аудиту витрат підприємства, що включають оптимальний і достатньо обґрунтований обсяг джерел отримання аудиторських доказів, процедур їх збору, а також повний перелік основних етапів перевірки та порядок формування підсумкової документації за наслідками такої перевірки.

При формуванні внутрішньофірмового стандарту за об'єктами перевірки слід керуватися, на наш погляд, єдиним підходом до складу основних елементів. Серед таких складових слід виділити наступні: загальні положення; особливості систем бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю; фактори, які впливають на збільшення ризику викривлень у обліку; джерела та процедури отримання аудиторських доказів; порядок проведення аудиту; принципи висвітлення результатів аудиту в письмовому звіті за наслідками аудиторської перевірки, який представляється керівництву підприємства; порядок формування аудиторського висновку за результатами аудиту.

Узагальнення п'ятнадцятирічного досвіду аудиторських перевірок дає

можливість сформувати внутрішньофірмовий стандарт „Аудит витрат підприємства” у вигляді наступних розділів:

1. Загальні положення.

1.1. Даний стандарт підготовлений для регламентації внутрішньофірмових вимог аудиторського підприємства, які висуваються при проведенні аудиту витрат підприємства. Даний стандарт відповідає вимогам Закону України „Про аудиторську діяльність” №3125-ХІІ від 22 квітня 1993р. (із змінами та доповненнями), а також Міжнародним стандартам аудиту.

1.2. Метою стандарту є опис особливостей дій працівників (аудиторів, експертів, бухгалтерів) у випадку проведення аудиту витрат підприємства.

1.3. Задачами внутрішньофірмового стандарту є:

а) опис особливостей бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю витрат підприємства;

б) формулювання вимог, які слід виконувати при плануванні аудиту витрат підприємства;

в) опис особливостей порядку отримання аудиторських доказів та виконання аудиторських процедур.

1.4. Вимоги даного внутрішньофірмового стандарту обов'язкові для всіх працівників (аудиторів, бухгалтерів-експертів) при здійсненні аудиту, який передбачає підготовку офіційного аудиторського висновку.

1.5. У випадку відхилень при виконанні конкретного завдання від обов'язкових вимог даного внутрішньофірмового стандарту працівник (аудитор, бухгалтер-експерт) в обов'язковому порядку повинен відмітити це в своїй робочій документації та в акті за наслідками аудиторської перевірки.

2. Особливості систем бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю витрат підприємства.

2.1. Методологічні засади формування в обліку інформації про витрати підприємства регламентуються П(С)БО №16 „Витрати”.

2.2. П(С)БО №16 застосовують як нормативну базу для перевірки усіх підприємств незалежно від форм власності. Його дія не поширюється на банки та бюджетні установи.

2.3. Облік витрат за будівельними контрактами регламентується крім П(С)БО №16 і П(С)БО №18 „Довгострокові контракти”.

2.4. Єдині методичні засади формування собівартості забезпечені галузевими наказами про затвердження методичних рекомендацій, а саме:

- від 7 травня 2002 року N 81 методичні рекомендації з формування собівартості будівельно-монтажних робіт;

- від 2 лютого 2001 року N 47 методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг);

- від 5 лютого 2001 року N 65 методичні рекомендації з формування собівартості перевезень (робіт, послуг) на транспорті;

- від 6 березня 2002 року N 47 методичні рекомендації з планування, обліку і калькулювання собівартості робіт (послуг) на підприємствах і в організаціях житлово-комунального господарства;

- від 29 березня 2002 року N 64 методичні рекомендації з формування собівартості проектно-вишукувальних робіт з урахуванням вимог положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

2.5. Питання обліку витрат, що не регламентовані законодавством визначаються положеннями наказу про облікову політику.

2.6. Правильність формування інформації про витрати у обліку і фінансовій звітності контролюється працівниками підприємства, що включені до середовища контролю та виконують контрольні процедури на підставі наказу про організацію системи внутрішнього контролю.

2.7. Порядок здійснення облікових і контрольних функцій щодо витрат підприємства у комп'ютерному середовищі базуються на внутрішніх положеннях (особливостях проектування, складності структури, організації АРМ) або стандартах КІСП (комп'ютерної інформаційної системи підприємства), що затверджені керівництвом підприємства.

3. Фактори, які впливають на збільшення ризику викривлень у обліку витрат підприємства.

В ході аудиту працівники оцінюють ризик появи викривлень у обліку витрат. Аудиторський ризик оцінюється у трьох напрямках. По-перше, ризик відхилень в умовах ручної обробки інформації:

а) обмежена кількість працівників, які ведуть обліку та здійснюють контрольні функції витрат підприємства;

б) низка кваліфікація обліковців, що займаються об'єктом – витрати підприємства;

в) відсутність системи внутрішнього контролю або її недосконала організація;

г) перенесення значних обсягів даних з первинних документів до аналітичного та синтетичного обліку, а також з головної книги до фінансової звітності без використання автоматичних та автоматизованих засобів.

По-друге, ризик відхилень в умовах автоматизованої обробки інформації:

а) відсутність поділу функцій при комп'ютерній обробці інформації про витрати (один працівник як веде облік декількох об'єктів, так і виконує контрольні функції по відношенню до них);

б) можливість легкого несанкціонованого доступу або зміни облікової інформації про витрати в єдиній базі даних КІСП;

в) подання обліково-аналітичної інформації у форматі великої бази даних може привести до перекручень або втрати фрагментів даних.

По-третє, ризик відхилень в умовах ручної та автоматизованої обробки інформації:

а) відсутність на підприємстві або недостатнє поновлення нормативно-правової бази, періодичних видань та участі у семінарах по змінах у законодавстві;

б) відсутність затверджених норм витрачання товарно-матеріальних цінностей;

в) не ведення рахунків класу 8 також при відсутності будь-яких реєстрів формування витрат за елементами;

г) відсутність наказу про облікову політику та організацію системи внутрішнього контролю;

д) застосування податкового законодавства до порядку формування витрат у бухгалтерському обліку.

4. Джерела отримання аудиторських доказів

4.1. Аудитор в якості джерел отримання аудиторських доказів при проведенні аудиту витрат підприємства повинен використовувати:

а) первинні документи: лімітно-заборні картки (форма №М-8, М-9, М-28, М-28а), акти вибуття МШП (форма №МШ-4), акт на списання інструментів (форма №МШ-5), особова картка обліку спецодягу, спецвзуття та запобіжних пристроїв (форма №МШ-6), акт-вимога на заміну матеріалів (форма №М-10), накладна-вимога на відпуск (внутрішнє переміщення) матеріалів (форма №М-11), картка складського обліку

матеріалів (форма №М-12), накладна на відпуск товарно-матеріальних цінностей (форма №М-20), акт про витрату давальницьких матеріалів (форма №М-23), інвентарний опис товарно-матеріальних цінностей (форма №М-21), листок обліку простоїв (форма №П-16), накопичувальна картка обліку виробітку і заробітної плати (форма №П-55 та П-56), подорожній лист вантажного автомобіля (форма №2), подорожній лист службового легкового автомобіля (форма №3), товарно-транспортна накладна (форма №1-ТН), рапорт-наряд про роботу будівельної машини (механізму) (форма №ЕСМ-4), рапорт про роботу будівельної машини (механізму) (форма №ЕСМ-3), подорожній лист будівельної машини (форма №ЕСМ-2), акти інвентаризації (форма №інв-4, інв-5, інв-6, інв-8, інв-9, інв-10, інв-11, бухгалтерські довідки;

б) аналітичні документи: відомість обліку видачі спецодягу, спецвзуття та запобіжних пристроїв (форма №МШ-7), матеріальний звіт (форма №М-19), розрахунково-платіжна відомість (форма №П-49), розрахункова відомість (форма №П-51), журнал обліку роботи будівельних машин (механізмів) (форма №ЕСМ-6), відомість результатів інвентаризації, відомість 5.1;

в) синтетичні документи: журнал 5 або 5А (затверджено наказом мінфін України від 29.12.2000р. №356);

г) головна книга в частині рахунків 23 "Виробництво", 80 „Матеріальні витрати", 81 „Витрати на оплату праці", 82 „Відрахування на соціальні заходи", 83 „Амортизація", 84 „Інші операційні витрати", 90 „Собівартість реалізації", 91 „Загальновиробничі витрати", 92 „Адміністративні витрати", 93 „Витрати на збут", 94 „Інші витрати операційної діяльності", 95 „Фінансові витрати", 96 „Втрати від участі в капіталі", 97 „Інші витрати", 98 „Податок на прибуток", 99 „Надзвичайні витрати";

д) баланс (форма №1) в частині незавершеного виробництва (рядочок 120);

ж) звіт про фінансові результати (форма №2), а саме рядочки 040 „Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)", 070 „Адміністративні витрати", 080 „Витрати на збут", 090 „Інші операційні витрати", 140 Фінансові витрати, 150 „Втрати від участі в капіталі", 160 „Інші витрати", 180 „Податок на прибуток від звичайної діяльності", 205 „Надзвичайні витрати", 230 „Матеріальні витрати", 240 „Витрати на оплату праці", 250 „Відрахування на соціальні заходи", 260 „Амортизація", 270 „Інші операційні витрати".

з) акти перевірки інших суб'єктів контролю (внутрішніх аудиторів, перевіряючи контрольно-ревізійного управління, податківців);

к) накази, розпорядження, пояснювальні записки тощо.

4.2. При визначенні достатності аудиторських доказів аудитор повинен враховувати наступні фактори:

а) наявність можливості співставлення висновків, зроблених в результаті використання доказів, отриманих з різних джерел;

б) аудиторські докази, отримані в письмовій формі, є більш доказовими, ніж отримані в усній формі;

в) зовнішні докази є більш доказовими ніж внутрішні, за умови неефективної системи обліку і контролю.

4.3. Якщо при проведенні аудиту не представлені необхідні документи в повному обсязі або достатні аудиторські докази щодо певних операцій аудитором не зібрані, аудитор повинен відобразити це в акті (письмовому документі, який представляється керівництву підприємства), у зв'язку з чим повинно бути розглянуте питання про надання аудиторського висновку, який відрізняється від безумовно-позитивного.

5. Процедура отримання аудиторських доказів.

5.1. Процедура перевірки обліку витрат складається з:

- вивчення бухгалтерських записів на рахунках синтетичного обліку, а саме кореспонденцій рахунків, що зазначені у п.4.1.(г) даного стандарту;
- дослідження документів висвітлених у п.4.1. (а, б, в.);
- визначення наявності незавершеного виробництва та його стадії.

Перевірка записів і документів надає аудиторські докази різного ступеня достовірності залежно від їх виду і джерела, а також від ефективності заходів внутрішнього контролю. Є три основні категорії документальних аудиторських доказів, які надають аудиторі різні ступені достовірності:

- а) документальні аудиторські докази, які створені третіми сторонами та утримуються ними.
- б) документальні аудиторські докази, створені третіми сторонами та утримуються суб'єктом господарювання;
- в) документальні аудиторські докази, які створені та утримуються суб'єктом господарювання.

5.2. Процедура спостереження за відображення у обліку витрат полягає у стеженні за процесом, який виконується іншими особами, наприклад, за підрахунком прямих витрат працівниками компанії або за виконанням процедур контролю формування елементів витрат.

5.3. Процедура запит стосовно обліку витрат - це звернення за інформацією до обізнаних осіб суб'єкта господарювання або поза його межами. Запити можуть бути різними: від дійних письмових запитів, адресованих третім сторонам, до неофіційних запитів, адресованих працівникам суб'єкта господарювання. Відповіді на запити можуть забезпечити аудитора інформацією, якою він раніше не володів або яка підтверджує аудиторські докази. Наприклад, запит до матеріально відповідальної особи стосовно обсягу витрачання конкретної сировини на виробництво одиниці продукції, який підтвердить інформацію у виробничому звіті.

5.4. Процедура підтвердження застосовується для отримання інформації про реальність залишків на рахунках обліку витрат. Якщо з яких-небудь причин, а саме: обмеженість у часі аудиторської перевірки, відмова керівництва підприємства, що перевіряється, дана процедура не використовується, про це обов'язково повинно бути згадано в письмовому акті за наслідками аудиторської перевірки. Підтвердження складається з відповіді на запит щодо інформації, яка міститься в облікових записах. Наприклад, аудитор зазвичай шукає безпосереднього підтвердження витрат сторонніх організацій через контакт із контрагентами підприємства.

5.5. Процедура обчислення полягає у перевірці арифметичної точності показників первинних документів стосовно обліку витрат, що приведені у п.4.1 (а) даного стандарту та реєстрів обліку (п.4.1 (б, в)) або у самостійному проведенні підрахунків.

5.6. Аналітичні процедури аудиту витрат полягають в аналізі найважливіших показників і співвідношень, зокрема підсумковому дослідженні відхилень і взаємозв'язків, які суперечать іншій інформації, або відхиляються від очікуваних показників. Наприклад, аналіз даних головної книги у частини елементів витрат і даних форми 2 (звіту про фінансові результати), а саме рядочків 230-270.

6. Порядок проведення аудиту витрат підприємства.

6.1. Метою аудиту обліку витрат операційної діяльності є встановлення достовірності первинних даних щодо накопичення та списання витрат операційної діяльності, повноти та своєчасності відображення первинних даних у зведених документах та облікових регістрах, правильності ведення обліку витрат операційної діяльності та його відповідності прийнятій обліковій політиці, достовірності інформації щодо витрат операційної діяльності, наведеної у звітності господарського суб'єкта.

6.2. Завданнями аудиту операцій з обліку витрат операційної діяльності є:

- встановлення правильності документального оформлення накопичення та списання витрат операційної діяльності;
- перевірка правильності ведення обліку фактичних витрат і наступного включення їх до собівартості продукції (робіт, послуг) відповідно до прийнятого на підприємстві методу обліку витрат та калькулювання;
- підтвердження обґрунтованості обраного методу калькулювання;
- підтвердження правильності методу розподілу непрямих витрат, що використовуються і закріплений в наказі про облікову політику;
- перевірка правильності й обґрунтованості розміру прямих витрат, які включаються до собівартості продукції (робіт, послуг);
- вивчення правильності накопичення, розподілу та списання загальновиробничих витрат;
- перевірка правильності відображення адміністративних витрат, витрат на збут й інших операційних витрат;
- підтвердження законності та правильності відображення на рахунках бухгалтерського обліку операцій з обліку витрат операційної діяльності;
- перевірка повноти, правильності та достовірності відображення інформації про витрати операційної діяльності у звітності;
- перевірка правильності відображення на рахунках бухгалтерського обліку операцій з обліку фінансових витрат, витрат від участі в капіталі;
- підтвердження законності та правильності відображення на рахунках бухгалтерського обліку операцій з обліку витрат іншої діяльності та надзвичайних витрат;
- перевірка достовірності та повноти формування елементів витрат.

6.3. Предметом аудиту операцій з обліку витрат є господарські процеси й операції, пов'язані з накопиченням і списанням витрат, а також відносини, що виникають при цьому в середині підприємства і за його межами.

6.4. Виходячи з цілей, яких необхідно досягнути аудиторю при проведенні дослідження операцій з обліку витрат діяльності, формуються об'єкти аудиту.

6.5. Аудит операцій з обліку витрат діяльності необхідно розпочинати з фактичного контролю, тобто з інвентаризації об'єктів обліку. Це дає можливість виявити нестачі або надлишки та правопорушення, якщо такі мають місце на підприємстві. Об'єктом інвентаризації при цьому виступає незавершене виробництво.

Незавершене виробництво має піддаватись найретельнішій перевірці не тільки на предмет фактичної наявності незавершеного виробництва, а й щодо визначення його правильної оцінки (вартості). При інвентаризації незавершеного виробництва необхідно:

- виявити продукцію, яка не пройшла всі стадії обробки;
- готову продукцію, яка ще не повністю укомплектована;
- неврахований брак;
- перевірити правильність обліку руху сировини та напівфабрикатів.

За даними інвентаризації перевіряють також витрати, які обліковуються на рахунках основного виробництва та визначають вартість випущеної продукції, при інвентаризації незавершеного виробництва виявляються також не списані з тих чи інших причин витрати по виготовленій раніше продукції, по припинених роботах, анульованих замовленнях тощо, витрати, які підлягають списанню з рахунку 23 "Виробництво".

Вартісна оцінка незавершеного виробництва здійснюється згідно вимог П(С)Б09. Після вивчення фактичної наявності об'єктів обліку витрат діяльності аудитор повинен розпочати документальну перевірку. Перед тим, як перейти до основного

етапу аудиту операцій з обліку витрат діяльності аудиторю необхідно вивчити Наказ про облікову політику щодо питань, які відносяться до обліку витрат.

6.6. Аудит операцій з обліку витрат діяльності рекомендується проводити наступним чином:

а) перевірка дотримання умов визнання витрат діяльності згідно з П(С)БО 16 "Витрати";

б) перевірка правильності формування собівартості продукції (робіт, послуг) згідно вимог законодавства;

в) перевірка повноти та достовірності відображення загальних витрат діяльності, як запорука належного формування фінансових результатів.

6.7. Вивчаючи достовірність формування прямих матеріальних витрат необхідно звернути увагу на:

- правомірність віднесених витрат до прямих матеріальних. До складу прямих витрат включаються тільки ті, що можуть бути безпосередньо віднесені до конкретного об'єкту витрат;

- правильність оцінки виробничих запасів, які включені до собівартості продукції;

- відповідність методу оцінки обраній обліковій політиці;

- правильність відображення в бухгалтерському обліку процесу виготовлення продукції;

- наявність фактів списання на собівартість витрат, які не відносяться до матеріалів, що використовувалися у виробництві, а також випадки списання на витратні рахунки вартості ПДВ;

- наявність фактів включення до собівартості продукції (робіт, послуг) вартості сировини, матеріалів, переданих в цехи, дільниці тощо, але фактично не використаних у виробництві;

- правильність встановлення норм витрат сировини та матеріалів відповідно до рівня технічного стану та технології виробництва продукції;

- відповідність нормам списання сировини на вироблення продукції;

- правильність оцінки та списання зворотних відходів. Зворотні відходи оцінюються за ціною їх можливого використання;

- правильність списання нестач і втрат в межах норм природного убутку;

- наявність фактів віднесення на собівартість продукції серійного та масового виробництва витрат на підготовку й освоєння виробництва нових видів продукції та технологічних процесів.

Застосування робочого документа дає можливість визначити суму завищеного (заниженого) витрачання сировини та розмір викривлення прямих витрат на виробництво кожного окремого виду продукції.

Вище описаний підхід менш трудомісткий, але не достатньо зручний при поточному аудиті. Аудит витрат на виробництво за наведеною методикою забезпечує отримання інформації про витрати по закінченню випуску, а тому вона може бути вже невчасною для цілей контролю та оперативного втручання у виробничі процеси. Тому більш доцільним є використання поряд з вище наведеним підходом й іншого, що базується на основі співставлення нормативу витрат на одиницю продукції з фактичними витратами на цю одиницю. При цьому слід виконати наступні дії:

- визначити нормативні витрати на одиницю виробу по кожному технологічному процесу;

- визначити фактичні витрати на одиницю виробу по кожному технологічному процесу (по кожній операції);

- порівняти нормативні та фактичні витрати на одиницю продукції і встановити відхилення між ними;
- здійснити аналіз відхилень, на підставі цього встановити їх причини та винуватців;
- виконати заходи по усуненню причини відхилень або переглянути норми за потребою.

6.8. При перевірці правильності формування прямих витрат на оплату праці аудитор необхідно порівняти обсяги фактично виконаних робіт (на підставі первинних документів) з нормами та розцінками, порівняти розцінки з тарифними ставками відрядників за відповідними розрядами робіт і кількість годин вимагається для їх виконання (за даними тарифно-кваліфікаційного довідника). Проводячи перевірку аудитор може виявити наступні порушення: неправильне застосування норм, їх заниження і як наслідок, - необґрунтоване отримання премій; неправильне застосування розцінок, що призводить до неправильного нарахування заробітної плати, заниження (завищення) собівартості продукції; недотримання принципу виробничої направленості витрат (фактор включення до собівартості основної діяльності витрат на оплату праці працівників, зайнятих в інших видах діяльності).

6.9. Вивчаючи правильність формування інших прямих витрат необхідно врахувати, що до їх складу включаються усі інші виробничі витрати, які можуть бути безпосередньо віднесені до конкретного об'єкту витрат, зокрема відрахування на соціальні заходи, плата за оренду земельних і майнових паїв, амортизація тощо.

6.10. Перевіряючи правильність формування собівартості продукції (робіт, послуг) необхідно дослідити:

- облікову політику з метою визначення обґрунтованості вибору методу обліку витрат і калькулювання, варіанту зведеного обліку, порядку відображення на рахунках витрат та методів розподілу загальновиробничих витрат;
- організацію аналітичного обліку витрат на виробництво;
- відповідність групування витрат за місцями їх виникнення (виробництво, цех, дільниця, робоче місце);
- правильність оцінки незавершеного виробництва, розподілу витрат між готовою продукцією та незавершеним виробництвом;
- ведення синтетичного й аналітичного обліку витрат на виробництво;
- арифметичний контроль показників собівартості за даними зведеного обліку;
- ведення обліку витрат допоміжного виробництва;
- складання бухгалтерських записів з обліку витрат на виробництво;
- відповідність записів аналітичного і синтетичного обліку по рахунках витрат записам в облікових регістрах, Головній книзі, звітності.

Перевіряючи правильність накопичення, розподілу та списання загальновиробничих витрат аудитор, передусім, повинен перевірити правомірність віднесення витрат до загальновиробничих.

Досліджуючи операції з обліку загальновиробничих витрат необхідно перевірити правильність і достовірність їх розподілу. При цьому за все, перевіряється дотримання П(С)БО 16, щодо порядку розподілу загальновиробничих витрат. Після перевірки правильності проведення розподілу загальновиробничих витрат, перевіряють відповідне відображення в бухгалтерському обліку результатів розподілу. Аудитору необхідно пам'ятати, що всі розподілені змінні та постійні загальновиробничі витрати є елементами собівартості готової продукції та незавершеного виробництва. Нерозподілені постійні загальновиробничі витрати включаються до складу собівартості реалізованої продукції в період їх виникнення. При цьому загальна сума розподілених і

нерозподілених постійних загальновиробничих витрат не може перевищувати їх фактичної величини.

Увагу також необхідно приділити перевірці обґрунтованого вибору бази розподілу загальновиробничих витрат і відповідності її зазначеній в наказі про облікову політику.

6.11. Перевіряючи накопичення та списання адміністративних витрат, витрат на збут та інших операційних витрат аудитор повинен перевіряти правильність віднесення витрат до адміністративних, збутових та інших операційних витрат. Окрім цього необхідно застосовувати наступні прийоми та способи перевірки:

- встановити документальне обґрунтування зазначених витрат;
- порівняти вказані в обліковому реєстрі суми та місяці, до яких вони відносяться, з первинними документами (рахунками, договорами, банківськими виписками, товарно-транспортними накладними тощо). Перевірити наявність в документах всіх необхідних реквізитів: назву документу, дату складання, назву підприємства, від імені якого складений документ, зміст господарської операції, її вимірники в натуральному та грошовому вираженні, перелік посадових осіб та їх підписи;
- порівняти суми, зазначені в рахунках-фактурах, платіжних вимогах-дорученнях тощо, з сумами платіжних документів. Порівняти тривалість проміжку між датами платежу, оприбуткування товарів (послуг), отримання рахунку-фактури;
- дослідити санкціонування всіх витрат шляхом ознайомлення з внутрішніми документами підприємства за підписом керівника або уповноваженої ним особи, які регламентують політику підприємства по затвердженню витрат;
- перевірити віднесення витрат до того періоду, в якому вони реально понесені (тобто до періоду, до якого відноситься пов'язана з ним діяльність), шляхом порівняння даних первинних документів з бухгалтерськими записами;
- при наявності на підприємстві орендованих об'єктів основних засобів (чи їх частин) перевірити відповідність порядку нарахування орендної плати в бухгалтерському обліку порядку, встановленому договором;
- перевірити правильність включення сум зносу по основних засобах, нематеріальних активах до собівартості продукції (використовуючи дані, отримані в ході перевірки по відповідних розділах);
- перевірити правильність віднесення до витрат вартості ремонтних робіт: наявність необхідної первинної документації, відповідність відображення витрат на ремонт основних засобів у бухгалтерському обліку прийнятій обліковій політиці;
- перевірити можливість визнання проведених витрат ремонтом. Відповідно до П(С)БО 7 "Основні засоби" витрати на проведення модернізації обладнання, реконструкції об'єктів основних засобів до витрат діяльності не включається;
- перевірити правильність включення до витрат нарахованої заробітної плати (перевірити трудові угоди, наказ про посадові оклади, відрядні розцінки тощо) і правильність її обліку на відповідних рахунках (використовуючи дані перевірки розрахунків з персоналом з оплати праці). Перевірити відповідність інших виплат працівникам підприємства, віднесених на рахунки обліку витрат, діючим первинним документам;
- оцінити правильність віднесення на витрат відрахувань па соціальні заходи;
- оцінити правильність включення до собівартості витрат на оплату послуг банку, порівняння їх зі ставками та сумами, вказаними в договорах з банками;
- перевірити наявність і правильність складання кошторису на представницькі витрати підприємства правильність накопичення та списання таких витрат;
- встановити дотримання основних положень з обліку тари на підприємствах, а

саме: правильне та своєчасне документальне відображення операцій із заготівлі, надходженню та відпуску тари на складах, в цехах, ділянках та інших місцях її зберігання;

- перевірити правильність відображення сплачених штрафів, пені, неустойок. Всі визнані підприємством чи присуджені арбітражем штрафи, пені, неустойки, суми претензій за штрафними санкціями, по яких минув термін оскарження, відносяться на інші операційні витрати. Але важко з'ясувати, чи реально погашена така заборгованість, чи не обліковується вона у складі кредиторської заборгованості. На підставі первинних документів і бухгалтерського запису в журналі встановити, чи не включені до витрат суми, пред'явлені до утримання як претензії, але не визнані платником;

- перевірити правомірність накопичення та списання витрат на дослідження та розробки;

- дослідити достовірність формування собівартості реалізованої іноземної валюти, виробничих запасів;

- визначити правомірність відображення втрат від операційної курсової різниці, знецінення запасів, їх псування;

- з'ясувати правильність списання сумнівних і безнадійних боргів, для чого встановити дотримання строків позивної давності;

- визначити правильність ведення синтетичного й аналітичного обліку по рахунках 92, 93, 94 та їх списання. У кінці кожного місяця адміністративні витрати, витрати на збут, інші операційні витрати списуються на фінансові результати;

- перевірити охайність записів (відсутність арифметичних та інших помилок);

- перевірити незвичайні операції, проводки з нестандартною кореспонденцією рахунків;

- встановити відповідність записів синтетичного й аналітичного обліку записам у Головній книзі, звітності .

6.12. Аудитору слід звернути увагу на слабкі місця та типові помилки і порушення, які найбільш часто зустрічаються у обліку витрат, а саме:

- розподіл адміністративних витрат до складу виробничих витрат;

- списання загальновиробничих витрат у повному обсязі у собівартість реалізації;

- списання постійних загальновиробничих витрат у повній сумі до витрат виробництва;

- вся сума нарахованої амортизації основних засобів (не тільки виробничого призначення) включається до виробничої собівартості готової продукції;

- відсотки за користування кредитами включаються до собівартості продукції;

- собівартість реалізованої готової продукції, товарів, робіт і послуг списується не на рахунки фінансових результати, а на доходні рахунки;

- собівартість реалізованих запасів відображається за дебетом доходів від реалізації оборотних засобів, а необоротних активів за дебетом доходів від реалізації необоротних активів;

- витрати на утримання легкового автотранспорту загальногосподарського призначення відображаються у складі інших витрат операційної діяльності;

- у складі загальновиробничих витрат відображаються транспортно-заготівельні витрати, які в подальшому розподіляються між виробничими витратами та фінансовими результатами;

- списання нестач запасів здійснюється без використання витратних рахунків з відображенням збільшення заборгованості по відшкодуванню збитків та зменшенню вартості запасів;

- витрати, що не включаються до складу валових згідно діючого податкового

законодавства, відображаються без використання витратних рахунків дев'ятого класу, а формують дебетовий оборот використаного прибутку звітної періоду.

7. Принципи висвітлення результатів аудиту в письмовому звіті за наслідками аудиторської перевірки, який представляється керівництву підприємства.

7.1. Звіт за наслідками аудиторської перевірки включає загальну (вступну), аналітичну і підсумкову частини:

- у *вступній частині* вказують місце і дату складання звіту, назву аудиторської організації та її адресу, № і дату видачі Сертифіката та Свідоцтва про включення до Реєстру суб'єкта аудиторської діяльності, період, за який здійснюється перевірка, склад облікової та звітної документації, посилання на Закон і положення (стандарт) бухгалтерського обліку, Національні стандарти аудиту, якими керувався аудитор.

- в *аналітичній частині* аудиторського звіту наводять результати перевірки бухгалтерського обліку і фінансової звітності, стану внутрішнього контролю, способу перевірки (суцільний, вибірковий), факти порушень законодавчих, інших нормативно-правових актів і встановлених правил ведення бухгалтерського фінансового обліку і складання фінансової звітності.

7.2. У звіті за наслідками аудиторської перевірки повинна в обов'язковому порядку міститися наступна інформація: період часу, до якого відноситься документація підприємства, яка була перевірена в ході аудиту;- вказівка про те, які бухгалтерські документи були перевірені суцільним методом, а які - вибірковим та на підставі яких принципів здійснювалася аудиторська вибірка; перелік зауважень, недоліків. При цьому в обов'язковому порядку повинно бути вказано, які з наведених зауважень є суттєвими, а які - ні.

7.3. Звіт за наслідками аудиторської перевірки обліку витрат містить чотири розділи: перевірка елементів облікової політики в частині витрат та порядку їх дотримання; перевірка системи обліку витрат за складом витрат суб'єкту господарювання; перевірка записів у первинних документах, облікових реєстрах і звітності; перевірка інформації про порушення ведення обліку, нестачі, зловживання, які знайшли документальне підтвердження в актах попередніх ревізій, перевірок.

7.4. У звіті за наслідками аудиторської перевірки результати аудиту групуються за напрямками: господарські операції з обліку витрат, які відображені у відповідності з діючим законодавством та внутрішніми вимогами підприємства; господарські операції з обліку витрат, які мають суперечливий характер (з точки зору аудитора, підприємства, законодавства); господарські операції з обліку витрат, які відображені не вірно та з порушенням чинних вимог.

8. Порядок формування аудиторського висновку за результатами аудиту витрат підприємства.

За результатами перевірки витрат підприємства надаються наступні висновки:

8.1. *Безумовно позитивний висновок* у разі, коли на думку аудитора, дотримані такі умови:

- аудитор отримав достатньо вичерпну інформацію і пояснення, необхідні для проведення аудиту витрат підприємства;

- надана інформація є достатньою для відображення реального стану обліку витрат;

- є адекватні дані з усіх питань, суттєвих з погляду достовірності та повноти змісту інформації про витрати

- фінансову документацію у частині витрат підприємства складено згідно з прийнятою суб'єктом перевірки системою бухгалтерського обліку, яка відповідає існуючим законодавчим і нормативним вимогам;

- звітність ґрунтується на достовірних облікових даних відносно витрат, які не містять протиріч;

- форма звітності у частині відображення витрат є відповідною.
- Аудитор у безумовно позитивному висновку зазначає, що:
- облік витрат відповідає чинним вимогам діючого законодавства та внутрішнім положенням і розпорядженням;
 - первинна інформація стосовно витрат належно відображається обліковцями підприємства;
 - залишки й обороти за витратними рахунками дають достовірне та дійсне уявлення про стан речей на підприємстві;
 - звітна інформація про витрати достовірно відображає їх розмір;
 - первинний, аналітичний, синтетичний облік та звітність стосовно витрат підприємства відповідає вимогам законодавства.

8.2. У разі існування певних причин, за яких аудитор не може видати безумовно позитивного висновку, розглядаються такі причини, що дають можливість визначити конкретний вид підсумкового документу в конкретній ситуації.

Причини невпевненості: обмеження в обсязі аудиторської роботи у зв'язку з тим, що аудитор не може отримати всю потрібну інформацію і пояснення (наприклад, через незадовільний стан обліку витрат), не має можливості виконати всі обов'язкові аудиторські процедури (через обмеження у часі); ситуаційні обставини, невпевненість у правильності висновку щодо ситуації (спірна ситуація у обліку витрат, багатоваріантність управлінського або технологічного рішення).

Причини незгоди: неприйнятність системи або способів обліку витрат; розходження у судженнях щодо відповідності фактів або сум фінансової звітності даним обліку витрат; незгода з повнотою та способом відображення фактів у обліку витрат і звітності; невідповідність здійснення або оформлення операцій з обліку витрат законодавству та іншим вимогам.

8.3. *Умовно-позитивний висновок* за таких обставин:

- нефундаментальної невпевненість (аудитор не може сформулювати думку стосовно обліку витрат);
- нефундаментальної незгода (аудитор може сформулювати думку, але вона суперечить даним перевіреного обліку витрат).

Аудитор у умовно позитивному висновку зазначає, що:

- облік витрат не відповідає чинним вимогам діючого законодавства та внутрішнім положенням і розпорядженням, проте така невідповідність має обмежений вплив на стан обліку взагалі;
- первинна інформація стосовно витрат не належно відображається обліковцями підприємства, хоча таке відображення суттєво не переколює загальну оцінку системи обліку витрат;
- звітна інформація про витрати не достовірно відображає їх розмір, але має незначний рівень відхилення, тому не є суттєвим з точки зору користувачів інформації про облік витрат.

8.4. *Негативний висновок* у разі наявності фундаментальної незгоди. Фундаментальна незгода виникає внаслідок того, що аудитор може сформулювати думку, але вона суперечить даним перевіреного обліку витрат. При складанні негативного висновку за результатами перевірки обліку витрат аудитор використовує формулювання: Аудитор у безумовно позитивному висновку зазначає, що:

- облік витрат не відповідає чинним вимогам діючого законодавства та внутрішнім положенням і розпорядженням;
- первинна інформація стосовно витрат не належно відображається обліковцями підприємства;

- залишки й обороти за витратними рахунками не дають достовірного та дійсного уявлення про стан речей на підприємстві;
- звітна інформація про витрати не достовірно відображає їх розмір;
- первинний, аналітичний, синтетичний облік та звітність стосовно витрат підприємства не відповідає вимогам законодавства.

8.5. *Відмова від видання висновку* за умови наявності фундаментальної невпевненості. Фундаментальна невпевненість виникає коли аудитор взагалі не може сформулювати думку стосовно обліку витрат. Якщо аудитор відмовляється від видання висновку, він вказує на неможливість на підставі наведених аргументів сформулювати висновок про стан справ на підприємстві, що перевіряється.

Таким чином, у статті розроблено внутрішньофірмовий стандарт аудиту витрат підприємства, що включає: загальні положення; особливості систем бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю; фактори, які впливають на збільшення ризику викривлень у обліку; джерела та процедури отримання аудиторських доказів; порядок проведення аудиту; принципи висвітлення результатів аудиту в письмовому звіті за наслідками аудиторської перевірки, який представляється керівництву підприємства; порядок формування аудиторського висновку за результатами аудиту.

Наукову новизну мають пропозиції щодо складу та форми стандартів аудитора, що здійснює перевірку витрат підприємства різних суб'єктів господарювання. Подальші дослідження доцільно вести у напрямі розробки стандартів аудиту інших об'єктів обліку, що мають базуватися на загальному підході, що запропоновано у даній статті.

Список літератури

1. Н.С. Шалімова Принципи побудови внутрішніх стандартів аудиторського підприємства // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 18: У трьох частинах. - Черкаси: ЧДТУ, 2007. - Частина III.- С. 185-192.
2. Н.С. Шалімова Внутрішні стандарти аудиторського підприємства: сутність та необхідність розробки // Наукові праці КНТУ: Економічні науки, випуск 10. – Кіровоград: КНТУ, - 2006.- С.. 315-325.
3. Т.В. Фоміна Методичні підходи до аудиторської перевірки дебіторської заборгованості в рамках розробки внутрішньофірмових стандартів аудиту Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. – Випуск 245: В 5т. – Т.ІІ. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – 284с.- С. 435-445.
4. Е.В. Гринавцева Особенности применения и методика проведения внутреннего аудита реализации готовой продукции и определения финансового результата в малых предприятиях // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету: Економічні науки. – Кіровоград, 2003. - вип. 4, ч I. – С. 113-118.
5. М.Р. Лучко, О.І. Недошитко Окремі питання методики аудиту податку на прибуток // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету: Економічні науки. – Кіровоград, 2003. - вип. 4, ч I. – С.327-336.

Е. Шелковникова

Аудит затрат предприятия как составная внутрифирмовых стандартов

В статье предложен авторский подход относительно формирования внутрифирменных стандартов предприятия. Разработана структура такого стандарта и предложен универсальный состав основных элементов методики аудита расходов предприятий, от нормативной регламентации к формированию итоговой документации.

Е. Shelkovnikova

Audit of charges of enterprise as constituent of company standards

In article author approach is offered in relation to forming inwardly of firm standards of enterprise. A structure is developed of such standard and universal composition of basic elements is offered of method of audit of charges of enterprises from the normative regulation to forming of final document.

Одержано 22.01.10

УДК 657. 6

Ю.А. Бондар, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Застосування принципів внутрішнього аудиту в роботі органів Пенсійного фонду України

Проведено аналіз змісту внутрішнього аудиту в літературі та розкрито деякі його аспекти, зокрема такі, як деталізована характеристика принципів внутрішнього аудиту. Застосування принципів внутрішнього аудиту в діяльності органів Пенсійного фонду України що обумовлено динамікою розвитку самої пенсійної системи.

внутрішній аудит, Пенсійний фонд України, принципи внутрішнього аудиту

Постановка проблеми. Всі існуючі теоретичні розробки вітчизняної наукової думки спрямовані головним чином на організацію зовнішнього аудиту. Важливою віхою в розвитку аудиту стало впровадження в економіку внутрішнього аудиту.

В умовах реформування пенсійної системи важливого значення набувають сучасні методи ефективного управління контролю та аудиту в діяльності Пенсійного фонду України. Невід’ємною складовою частиною роботи в органах Пенсійного фонду України, а саме в організації роботи стає внутрішній аудит. Дослідження питань можливості функціонування внутрішнього аудиту в органах Пенсійного фонду України дійсно є актуальними і своєчасними, що обумовлено динамікою розвитку самої пенсійної системи.

Аналіз досліджень. В економічній літературі поняття внутрішнього аудиту по різному трактується як вітчизняними, так і закордонними авторами. Так, наприклад, Бычкова С.М. вважає, що „внутрішній аудит являє собою елемент системи внутрішнього контролю, організований керівництвом підприємства з метою аналізу облікових і інших контрольних даних” [4, с.21].

На думку Бурцева В.В., „внутрішній аудит — це регламентована внутрішніми документами організації діяльність по контролі ланок керування і різних аспектів функціонування організації, здійснювана представниками спеціального контрольного органа в рамках допомоги органам керування організації...” [3].

З погляду Богомолова А.М. і Голощапова Н.А., „внутрішній аудит (внутрішньогосподарський, внутрішньофірмовий) — складова частина загального аудиту, організованого на економічному суб’єкті в інтересах його власників і регламентованого його внутрішніми документами по дотриманню встановленого порядку ведення бухгалтерського обліку, охорони власності і надійності функціонування системи внутрішнього контролю” [2].

Відомий англійський учений Додж Р., що представив у Росії одну з перших робіт, зв’язаних з міжнародним аудитом, дає своє розуміння внутрішнього аудиту. „Внутрішній аудит є складовою частиною внутрішнього контролю; здійснюється за рішенням органів керування фірми для цілей контролю й аналізу господарської діяльності” [5].

На думку відомих американських вчених Аренса Э.А. і Лоббека Дж. К., внутрішній аудит — це внутрішньогосподарський аудит, що забезпечує адміністрацію

„коштовною інформацією для прийняття рішень, що стосується ефективного функціонування їхнього бізнесу” [1].

Завдання дослідження. Проведений аналіз трактування внутрішнього аудиту в літературі хоч і розкриває деякі його аспекти, проте залишаються невизначеними такі фактори, як деталізована характеристика принципів внутрішнього аудиту, що являється завданнями даного дослідження.

З приведених визначень, що описують поняття внутрішнього аудиту, випливає, що його усе-таки можна ідентифікувати як:

- обмежену незалежність;
- забезпечення регулярного контролю за фінансово-господарською діяльністю економічного суб'єкта;
- регулярне надання інформації з метою прийняття і коректувань, раніше прийнятих управлінських рішень.

Основний матеріал. З цієї причини наступної, не менш важливим аспектом, що визначає умови функціонування внутрішнього аудиту, є установка і характеристика тих принципів, що визначають його особливість і вимоги, пропонувані до нього з боку системи управління Пенсійного фонду України.

До цих принципів відносять: незалежність, чесність, сумлінність, об'єктивність, конфіденційність, професійну компетентність, професійне поведіння.

Відомо, що основним принципом, на якому будується аудиторська діяльність, є принцип незалежності.

З цієї причини функціонування внутрішнього аудиту, виходячи з принципу незалежності, повинне базуватися на особливому організаційному статусі служби внутрішнього аудиту в органах Пенсійного фонду України. Іншими словами, служба внутрішнього аудиту повинна бути незалежна від організаційної структури.

У той же час до задач внутрішнього аудиту входить консультування персоналу Пенсійного фонду України по всіх аспектах, що входить у його компетенцію.

З цієї причини найбільш прийнятним є участь у роботі служби внутрішнього аудиту декількох кваліфікованих у цій області фахівців.

Принцип чесності являє собою, не чесність у звичайному розумінні цього слова, а, скоріше, дотримання внутрішнім аудитором його професійного боргу і загальних норм моралі, а також істинності у вираженні своїх суджень. Дотримання даного принципу визначає довіра навколишнього середовища до діяльності всієї служби внутрішнього аудиту в органах Пенсійного фонду України [1,5].

Наступним принципом, що тісно взаємозалежний із принципами незалежності і чесності, є принцип об'єктивності, що жадає від служби внутрішнього аудиту безсторонніх і вільного від особистих інтересів і конфліктів сторін підходу до проведення аудитування будь-якого напрямку діяльності органів Пенсійного фонду України. По даному принципі внутрішній аудитор не повинний навмисне спотворювати існуючі факти і формувати свою думку, з огляду на думку інших осіб.

Принцип сумлінності припускає обов'язковість проведення внутрішнього аудиту, ґрунтуючись на відповідальному відношенні аудитора до своїх професійних обов'язків і виконанні своїх функцій з визначеною належною старанністю, уважністю й оперативністю [1,5].

Тому що завдання, розв'язувані службою внутрішнього аудиту, торкаються практично всієї діяльності Пенсійного фонду України, то інформація, що входить в інформаційні потоки, досліджувані службою, носить закритий або, точніше сказати, конфіденційний характер як для зовнішнього середовища, так і для ряду службовців

Пенсійного фонду України, яким по роду їхньої діяльності закритий доступ до подібній до інформації.

Якщо виходити з принципу незалежності, то службу внутрішнього аудиту можна представити як сторонню структуру, що одержала доступ до такого роду конфіденційним інформаційним потокам, що накладає на неї деякі функції збереження конфіденційності [1,5].

Відповідно до існуючого визначення принципу конфіденційності аудитори зобов'язані забезпечувати збереження документів, одержуваних або складених ними в ході аудиторської діяльності, і не вправі передавати ці документи або копії (як цілком, так і частково) яким би те ні було третім особам. Виходячи з даного визначення, внутрішній аудитор зобов'язаний дотримувати принципу конфіденційності як при збереженні їм архіву робочих документів, так і при взаєминах зі штатними співробітниками Пенсійного фонду України.

Принцип професійної компетентності припускає виконання внутрішніми аудиторами Пенсійного фонду України своїх завдань на належному професійному рівні. Даний принцип припускає необхідність постійного підвищення професіоналізму всіх співробітників служби внутрішнього аудиту Пенсійного фонду України, а також нормативно-правової бази, що є основою функціонування внутрішнього аудиту [1,5].

Спираючись на досвід вчених і фахівців в області аудиту країн з розвинутою ринковою економікою, варто мати на увазі, що для більш ефективного досягнення вимог даного принципу необхідно не тільки постійне підвищення знань усіма співробітниками служби внутрішнього аудиту Пенсійного фонду України, але і постійний контроль якості всіх аспектів їхньої роботи, що дозволяє стимулювати підвищення професіоналізму всієї служби.

І, нарешті, останнім з фундаментальних принципів аудиту в цілому і внутрішньому аудиті зокрема є принцип професійного поведіння.

Незважаючи на те, що система управління Пенсійного фонду України очікує від внутрішнього аудиту безпомилкових результатів його діяльності, однак, постійно варто пам'ятати, що внутрішні аудитори не можуть гарантувати абсолютної точності своїх висновків і рекомендацій.

Висновки. Слід зазначити, що будь-який аудитор, у тому числі і внутрішній, повинний дотримувати пріоритету інтересів тієї соціально-економічної системи, який він служить, і підтримувати високу репутацію своєї професії.

Крім того, внутрішній аудитор в органах Пенсійного фонду України зобов'язаний на всіх етапах своєї діяльності, вирішуючи тієї або іншої поставлені перед ним задачі, виходити з відомої позиції професійного скептицизму, розуміючи, що існує імовірність того, що вся інформація, одержувана їм з різних джерел, може нести деякий рівень невірогідності.

Незважаючи на те, що проходження розглянутим вище принципам підвищує ступінь довіри до внутрішнього аудиту, однак, відсутність вироблення визначених правил, що регламентують порядок практичного їхнього застосування, дозволяє судити про них лише як про високі етичні наміри, декларованих загальними нормами моралі.

Список літератури

1. Аренс А., Лоббек Дж. Аудит [Пер. с англ./ Гл. редактор серії проф. Я.В.Соколов]. – М.: Фінанси і статистика, – 1995.

2. Прочан А.М. Внутрішній аудит. Організація і методика проведення / Прочан А.М., Голошапов Н.А. – М.: „Іспит”, – 1999.
3. Бурцев В.В. Організація системи внутрішнього контролю комерційної організації / Бурцев В.В. – М.: „Іспит”, – 2000.
4. Бычкова С.М. Аудиторська діяльність. Теорія і практика / Бычкова С.М. – Спб.: Видавництво „Лань”, 2000.
5. Додж Р. Короткий посібник зі стандартів і норм аудиту: Пер. с англ.; передмова С.А. Стукова. (Аудит: теорія і практика) / Додж Р. – М.: Фінанси і статистика – ЮНИТИ, – 1992.
6. Терехов А.А. Аудит: перспективи розвитку / Терехов А.А. – М.: Фінанси і статистика, 2001.

Ю. Бондар

Применение принципов внутреннего аудита в работе органов Пенсионного фонда Украины

Проведен анализ содержания внутреннего аудиту в литературе и раскрыт некоторые его аспекты, в частности такие, как детализированная характеристика принципов внутреннего аудиту. Применения принципов внутреннего аудиту в деятельности органов Пенсионного фонда Украины, что обусловлен динамикой развития самой пенсионной системы.

J. Bondar

Using principle internal audit in work organ Pension fund of the Ukraine

The Organized analysis of the contents internal аудиту in literature and reveal;open some his(its) aspects, in particular such, as explicated feature principle internal аудиту. Using principle internal аудиту in activity organ Pension fund of the Ukraine that is conditioned by track record of the development of the most pension system.

Одержано 27.04.10

УДК 657.471

С.В. Волошина, доц., канд. екон. наук

Криворізький економічний інститут ДВНЗ “Київський національний економічний університет ім. В.Гетьмана”, м. Кривий Ріг

Механізм утворення економічних втрат ВАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг” від надходження неякісної сировини у доменне виробництво

У статті досліджено механізм утворення економічних втрат ВАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг” від надходження неякісної сировини (концентрат, аглоруда, вугілля, вапняк) у доменне виробництво. Доведено системний характер даного виду втрат на основі аналізу динаміки розміру і частоти зростання собівартості чавуну за фактором норм та збільшення рівня питомих виробничих витрат. **економічні втрати, собівартість продукції, попередільний метод калькулювання, вихідна сировина, доменне виробництво**

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Ринкове становище підприємства переважно забезпечується рівнем його виробничих витрат, які для гірничо-металургійних комбінатів визначаються попередільним методом.

В умовах високої матеріаломісткості металопродукції важливим фактором формування оптимального рівня собівартості виступає управління якістю сировини, що надходить у виробництво, з метою забезпечення заданих споживачем параметрів якості готової продукції і попередження перевитрат ресурсів на усіх стадіях виробничого процесу. Актуальність реалізації зазначеної мети зростає з огляду на залежність підприємств від умов поставок більшості виробничих ресурсів, динамізм цін на них при одночасній нестійкості якісних параметрів. Розміри штрафів, які виставляються постачальникам у такому випадку, не завжди корелюють з дійсними втратами та перевитратами виробника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Вагомий внесок у дослідження окремих аспектів формування собівартості продукції та визначення його економічних наслідків здійснили вітчизняні та зарубіжні науковці, такі як Грещак М.Г., Коцюба О.С., Котляров С.А., Назарчук Т., Лебедев В.Г., Турило А.М., Цал-Цалко Ю.С., Череп А.В., Шонбергер Р. та ін. Ними здебільшого розроблені теоретичні підходи до управління витратами з позиції системного підходу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Проте питання формування поточних витрат в контексті мінімізації можливих економічних втрат у виробника та діагностики розміру останніх з урахуванням причино-наслідкових зв'язків складної виробничої системи залишаються недостатньо дослідженими і висвітленими в науковій літературі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). У зв'язку з вищенаведеним основним завданням дослідження є визначення механізму утворення економічних втрат ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від надходження неякісної сировини (концентрат, аглоруда, вугілля, вапняк) у доменне виробництво.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У самому загальному розумінні економічні втрати

(або збитки) підприємства означають зменшення його фінансових результатів внаслідок відхилення від заданого плану і договором режиму діяльності. Причинами подібних відхилень можуть виступати недопоставки ресурсів, погіршення їх якості, порушення термінів постачання, неефективне використання у виробничому процесі тощо. Для виробника прямим проявом економічних втрат є збільшення собівартості продукції. Остання акумулює виробничі витрати, пов'язані, зокрема, з перетворенням вихідної сировини у готову продукцію на всіх стадіях технологічного процесу її виготовлення і водночас характеризує причинно-наслідкові зв'язки у створенні доданої вартості.

В ринкових умовах господарювання практично всі підприємства несуть економічні втрати, пов'язані із необхідністю формування собівартості продукції наступного періоду на більш високому рівні. Однак реальними ці збитки стають тоді, коли підприємства по факту перевищують заплановані витрати. Продемонструємо для умов ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» утворення економічних втрат від невиправданого збільшення собівартості виробництва чавуну.

На рис. 1 представлена динаміка виробничої собівартості передільного чавуну у розрізі планових і фактичних значень та підрозділів доменного виробництва. З наведеної інформації видно, що протягом 2005-2007рр. плановий рівень виробничої собівартості 1 т чавуну значно зріс, що пов'язано у більшості із ростом цін на ресурси, що споживаються комбінатом. Між тим у 2005-2006рр. по доменному цеху №1 (ДЦ-1) та у 2005р. по доменному цеху №2 (ДЦ-2) рівень фактичних виробничих витрат був нижчим за плановий, що означає отримання додаткової вигоди (економічного виграшу). Але у 2007р. по ДЦ-1 та у 2006-2007рр. по ДЦ-2 фактичні рівні собівартості перевищили планові і таким чином за результатами діяльності доменне виробництво обумовило економічні втрати комбінату. Приймаючи до увагу попередільний метод калькулювання собівартості у металургійному виробництві [1], цілком ймовірним є збільшення собівартості й кінцевої продукції – прокату.

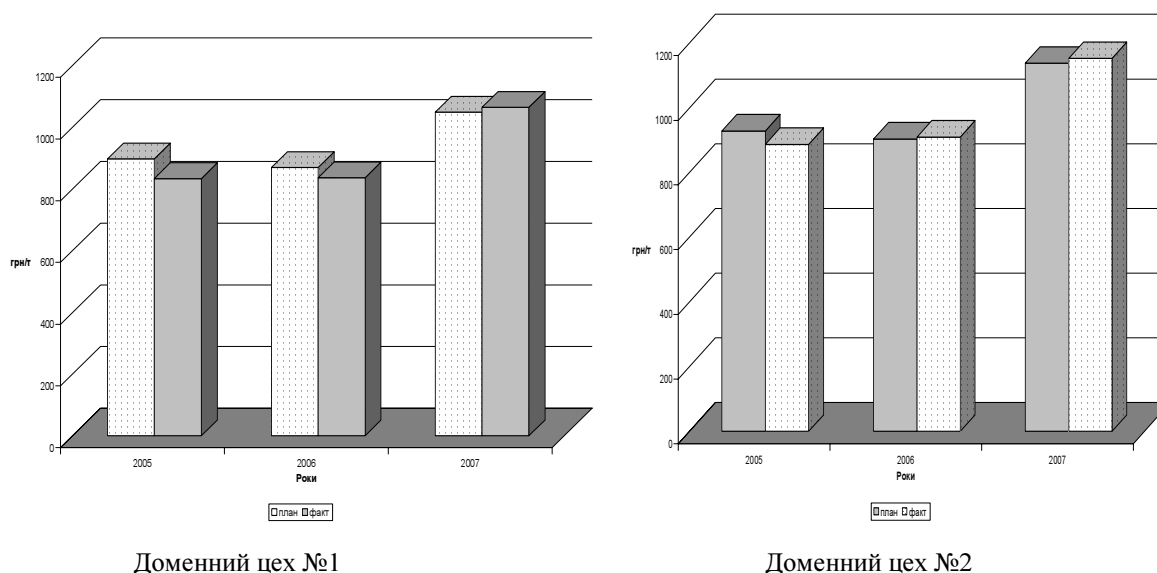


Рисунок 1 - Динаміка виробничої собівартості передільного чавуну по доменним цехам ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2005-2007рр., грн./т

Оскільки у структурі собівартості чавуну переважають витрати на сировину, включаючи флюси і паливо та приймаючи до уваги контрольованість саме норм витрат ресурсів, у подальшому було досліджено динаміку економічних втрат під дією даного фактору формування поточних витрат у доменному виробництві.

З огляду на заданий замовником (планово-економічне управління ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг») перелік ресурсів для дослідження (концентрат, аглоруда, вугілля, вапняк) на рис. 2 і рис. 3 наведено динаміку відхилень між фактичною і плановою витратою агломерату ГЗК, що надходить у доменні цехи і на виробництво якого переважно спрямовуються досліджувані види ресурсів. На представленому графічному матеріалі верхнє поле демонструє частоту і розмір зростання собівартості внаслідок збільшення питомої витрати агломерату по відношенню до встановленої на відповідний місяць норми витрат [2].

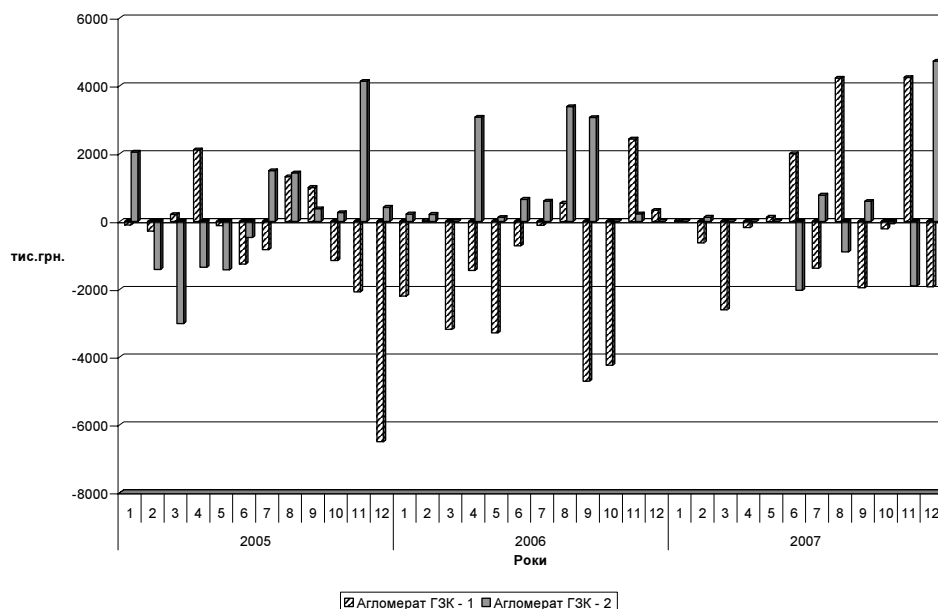


Рисунок 2 - Динаміка економічних втрат (+) і вигащів (-) під впливом зміни норми витрачання агломерату ГЗК, використаного у доменному цеху №1 ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за місяцями 2005-2007рр., тис. грн.

Для агломерату ГЗК-1 частота перевищення норми витрат і відповідно утворення економічних втрат становить 30,6%, а для агломерату ГЗК-2 – 55,6%.

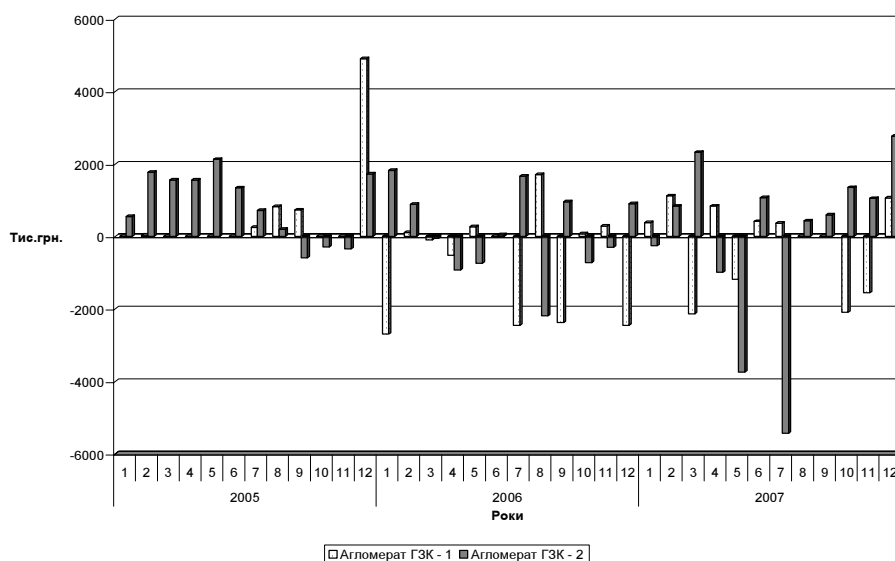


Рисунок 3 - Динаміка економічних втрат (+) і вигащів (-) під впливом зміни норми витрачання агломерату ГЗК, використаного у доменному цеху №2 ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за місяцями 2005-2007рр., тис. грн.

На рис. 4 і рис. 5 представлено динаміку зміни собівартості чавуну під впливом зміни норми витрачання вапняків різних видів, що надходять у доменне виробництво.

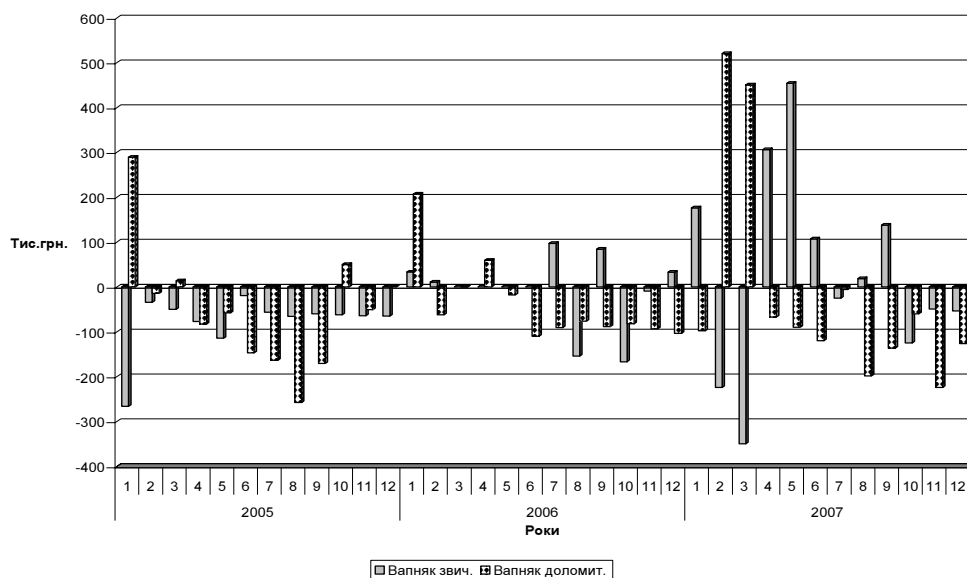


Рисунок 4 - Динаміка економічних втрат (+) і вигащів (-) під впливом зміни норми витрачання вапняків у ДЦ-1 ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за місяцями 2005-2007рр., тис. грн.

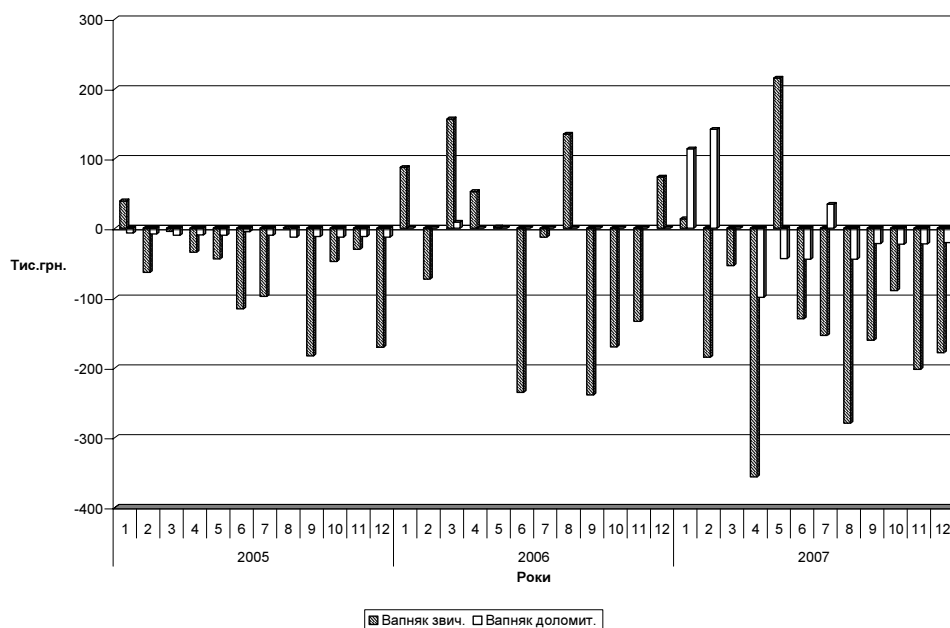


Рисунок 5 - Динаміка економічних втрат (+) і вигащів (-) під впливом зміни норми витрачання вапняків у ДЦ-2 ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за місяцями 2005-2007рр., тис. грн.

З представленої графічної інформації слідує, що у 30,6% випадків норми витрачання звичайного вапняку були перевищені. По доломітовому вапняку цей показник становив 19,4%, що загалом обумовлює проблему контролю за якістю флюсів для доменного виробництва.

На рис. 6 представлена динаміка впливу на собівартість виробництва чавуну фактору норм витрачання коксу, який виготовляється з привізного вугілля і спрямовується у власне доменне виробництво.

Отже, з рис. 6 слідує, що у ДЦ-1 внаслідок недотримання норм витрачання коксу собівартість чавуну зростала у 33,3% випадків, а у ДЦ-2 – у 22,2% випадках, тобто економічні втрати за частотою їх появи коливалися від 1/5 до 1/3, що є ваговим з позицій ймовірності утворення у наступному періоді в разі непопередження або неповної компенсації наслідків.

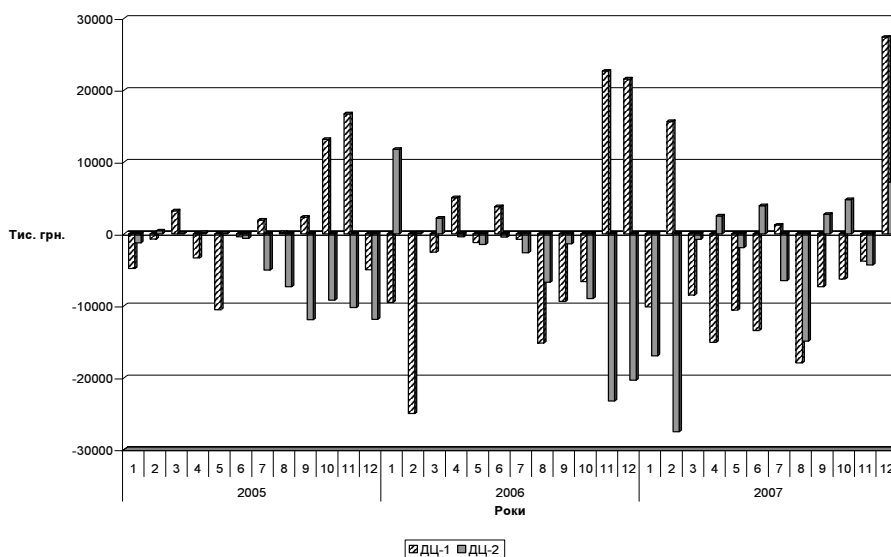


Рисунок 6 - Динаміка економічних втрат (+) і вигахів (-) під впливом зміни норми витрачання коксу у доменних цехах №№1,2 ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за місяцями 2005-2007рр., тис. грн.

Нестабільність рівнів собівартості чавуну безпосередньо пов'язана з проблемою якості вхідної сировини, зокрема вугілля, вапняку, концентрату, аглоруди.

Так, динаміка фактичних значень параметрів якості вугілля, що надходить у ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» і у вигляді вугільної шихти передається на коксування, представлена на рис. 7 – рис. 11.

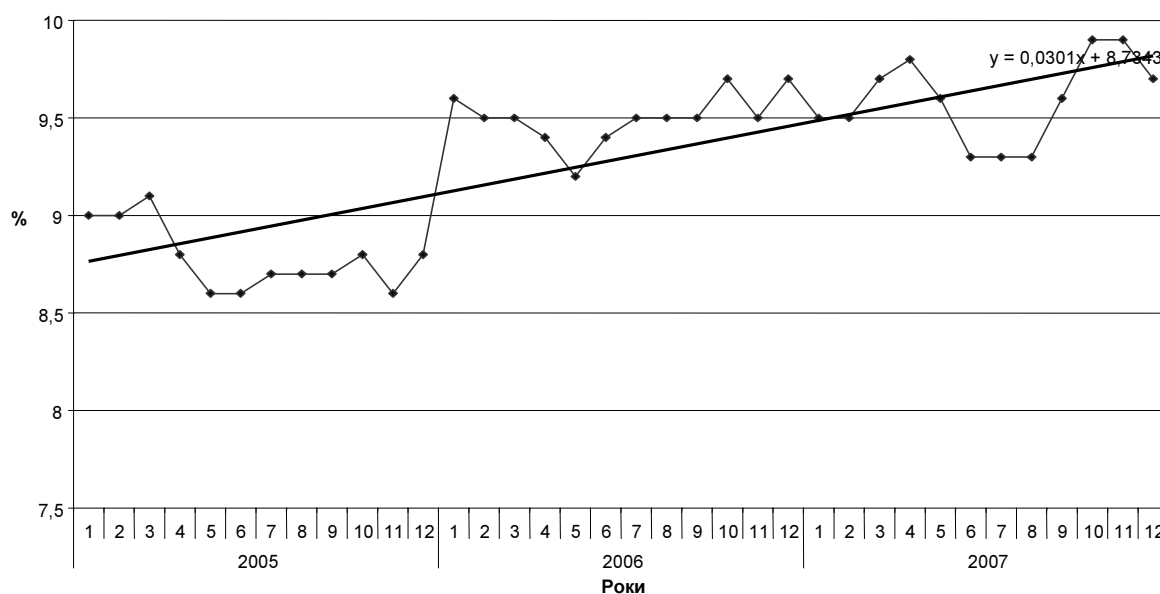


Рисунок 7 - Динаміка фактичного рівня зольності вугільної шихти (%) та лінія тренду за місяцями 2005-2007рр.

Так, з рис. 7 видно, що при нестабільному рівні зольності вугільної шихти загальна

тенденція зміни даного параметру відображає його зростання, що несприятливо відображається на якості коксу і у подальшому обумовлює його перевитрати при виробництві чавуну [6].

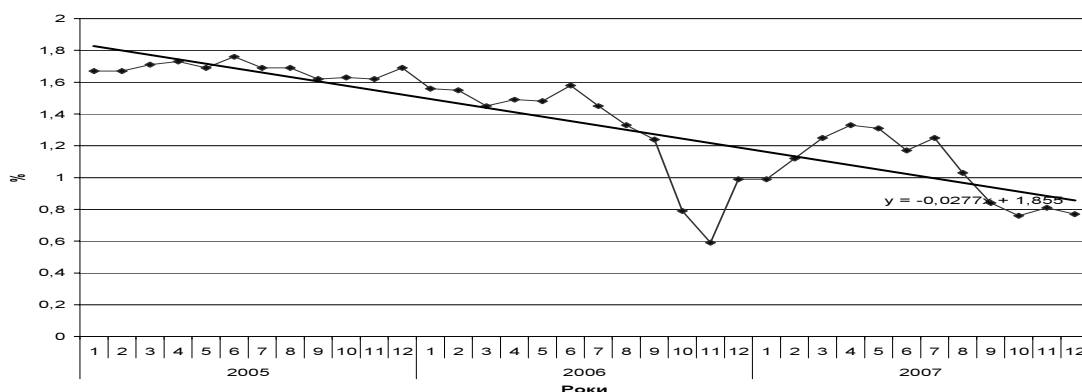


Рисунок 8 - Динаміка фактичного рівня масової частки загальної сірки у вугільній шихті (%) та лінія тренду за місяцями 2005-2007рр.

Рис. 8 відображає загалом сприятливу тенденцію зниження масової частки загальної сірки у вугіллі, що надходить на комбінат, однак при нестабільних місячних значеннях. Причому коливання частки сірки в окремих випадках є більшими за рекомендовані $\pm 0,1\%$, що у подальшому обумовлює коливання сірки у коксі і його витрачання у виробництві чавуну [6].

Інформація рис. 9 також демонструє загальний сприятливий напрям зміни оціночного параметру якості вугілля – масової частки вологи, але при більш пологому зниженні рівня і менших місячних коливаннях. Між тим, в межах усього аналізованого періоду (2005-2007рр.) коливання місячних значень вологості є суттєвими і виходять за рекомендований діапазон 0,5-0,7%.

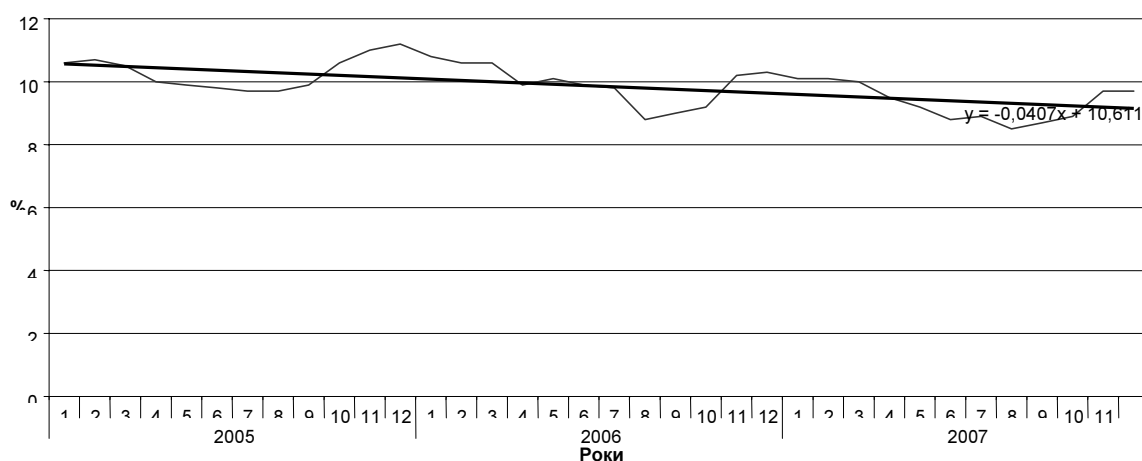


Рисунок 9 - Динаміка фактичного рівня масової частки загальної вологи у вугільній шихті (%) і лінія тренду за місяцями 2005-2007рр.

З рис. 10 слідує, що мають місце значні коливання виходу летючих речовин, що в свою чергу суттєво впливає на коливання міцності коксу. Водночас слід відзначити наявність в тренді зниження рівня даного оціночного показника, але при підвищенні значень у другій половині 2007р.

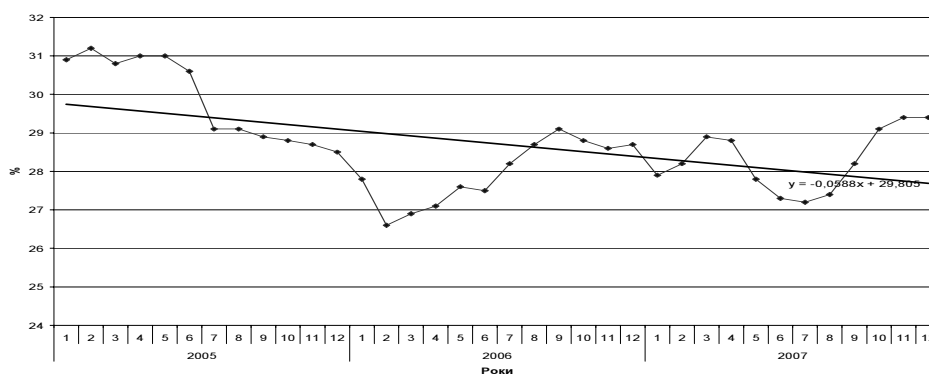


Рисунок 10 - Динаміка фактичного рівня показника виходу летючих речовин у вугільній шихті (%) та лінія тренду за місяцями 2005-2007рр.

Відносно стабільною є загальна тенденція зміни рівня показника товщини пластичного прошарку, але при значному діапазоні значень: від 14 до 17 мм [6].

На рис. 12 представлена динаміка фактичних рівнів показників якості вапняків, якими виступають CaO і MgO, яка демонструє несприятливу зміну кожного з них та відповідно загрозу для формування собівартості чавуну.

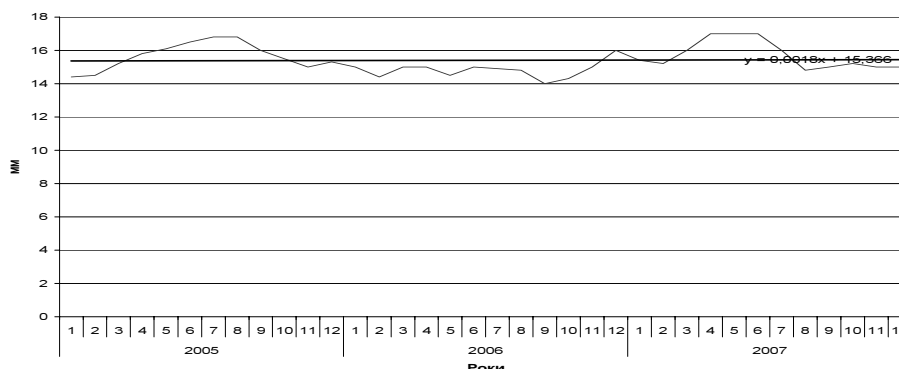


Рисунок 11 - Динаміка фактичного рівня показника товщини пластичного прошарку по вугільній шихті (мм) та лінія тренду за місяцями 2005-2007рр.

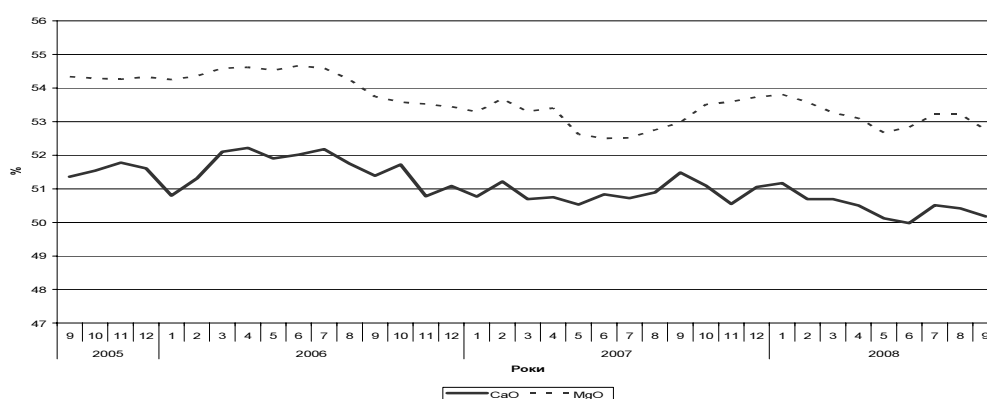


Рисунок 12 - Динаміка фактичних рівнів показників якості вапняків за період 09.2005р. – 09.2008р., %

На рис. 13 відображена динаміка фактичних рівнів показників якості концентрату, виготовленого у гірничо-збагачувальному комплексі (ГЗК) ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» для потреб агломерації.

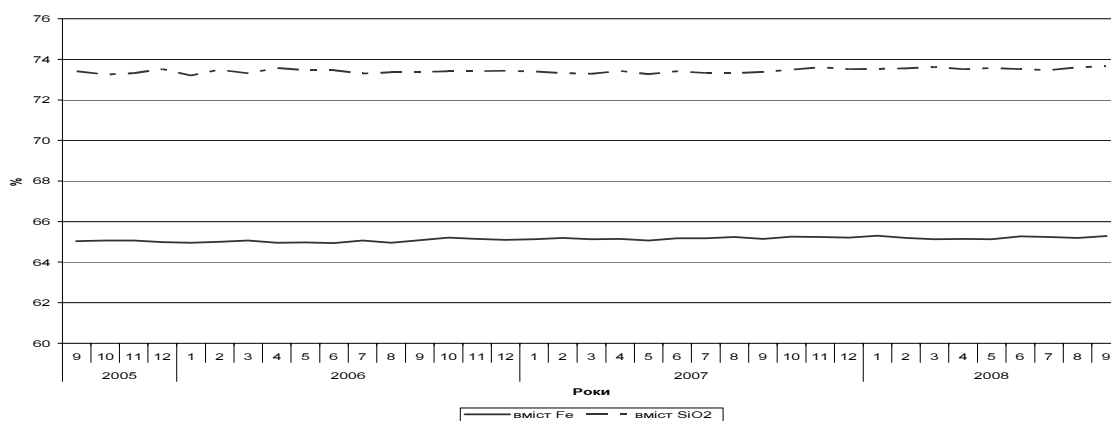


Рисунок 13 - Динаміка фактичних рівнів показників якості концентрату ГЗК за період 09.2005р. – 09.2008р., %

Наведена на рис. 13 інформація відображає відносну стабільність обох оціночних показників – вміст Fe і SiO_2 - при незначних коливаннях місячних значень. Між тим бажаним є підвищення рівня першого показника та зменшення другого. У даному випадку стабільність, що утворилася, впливає на витрати коксу і продуктивність доменних печей в разі, якщо фактичні значення якості металошихти відрізняються від планових.

На рис. 14 унаочнена інформація щодо якості аглоруди ШУ ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», яка надходить на агломерацію і в подальшому включається до собівартості чавуну. Динамічні ряди якості аглоруди практично описуються попереднім висновком, зробленим відносно якості концентрату.

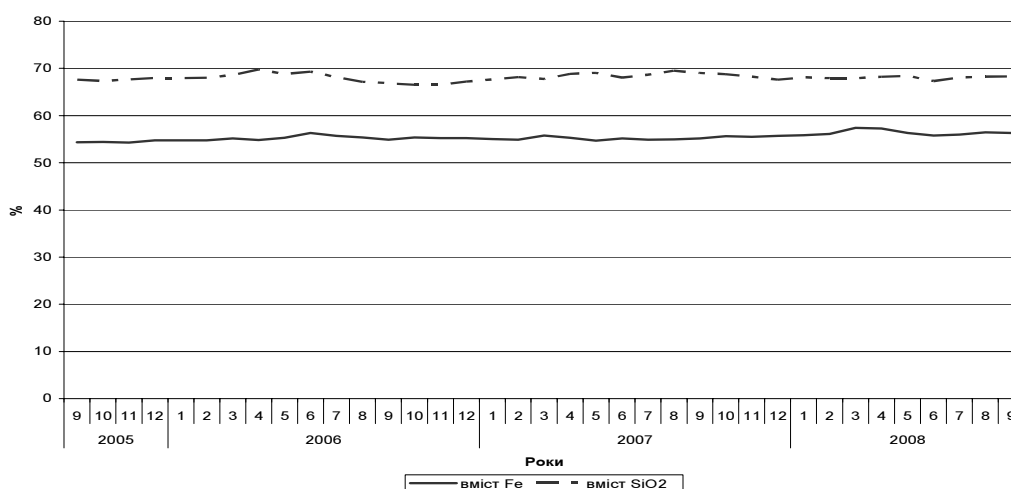


Рисунок 14 - Динаміка фактичних рівнів показників якості аглоруди ШУ ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за період 09.2005р. – 09.2008р., %

Таким чином, ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» постійно має проблему із нестійкістю рівнів оціночних показників якості сировини, що надходить у виробництво, зокрема аглоруди, залізородного концентрату, вугілля та вапняку. Наслідком погіршення якості вхідної сировини є збільшення норм витрат виробничих ресурсів і відповідно утворення економічних втрат у розмірі зростання собівартості за рахунок дії фактору норм [3-5].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Визначення механізму утворення економічних втрат ВАТ «АрселорМіттал

Кривий Ріг» від надходження неякісної сировини (концентрат, аглоруда, вугілля, вапняк) у доменне виробництво дає змогу зробити висновок про системний характер даного виду втрат в рамках діяльності зазначеного підприємства що, в свою чергу, свідчить про необхідність здійснення подальших досліджень в напрямку розробки методики оцінки впливу зміни якісних параметрів вхідної сировини на собівартість чавуну.

Список літератури

1. Методические рекомендации по формированию себестоимости продукции (работ, услуг) в промышленности. / Приказ Министерства промышленной политики Украины от 09.07.2007р. №373. - К., 2007. - 322 с.
2. Прикладной статистический анализ данных. Теория. Компьютерная обработка. Области применения: Учебно-практ. пособие для вузов. Кн. 1, 2 / [Алексахин С.В., Балдин А.В. и др.]; под ред. В.В. Криницина. - М.: ПРИОР, 1998.
3. Волошина С.В. Інструментарій оцінювання ризику надходження неякісної сировини у багатостадійне виробництво в контексті формування собівартості кінцевої продукції / С.В. Волошина // Економічна політика України в умовах євроінтеграції : всеукр. наук.-практ. конф., 18-19 вересня 2008 р. : тези доп. – Кривий Ріг: КЕІ КНЕУ, 2008. – С. 36-38.
4. Волошина С.В. Особливості оцінювання впливу несистемного ризику на формування виробничої собівартості продукції гірничо-металургійного підприємства / С.В. Волошина, М.В. Дикович // Сучасні проблеми моделювання складних економічних систем : всеукр. наук. - практ. конф., 14-15 травня 2009 р. : тези доп. – Кривий Ріг: КЕІ КНЕУ, 2009. – С. 39-41.
5. Волошина С.В. Системні ризик-фактори формування поточних витрат підприємств гірничо-металургійного комплексу / С.В. Волошина // Актуальні проблеми і прогресивні напрямки управління економічним розвитком вітчизняних підприємств : всеукр. наук.-практ. конф., 21-22 травня 2009 р. : тези доп. – Кривий Ріг: КЕІ КНЕУ, 2009. – Т. 2. - С. 96-98.
6. Справочник по экономике металлургического производства/ [Воронов М.В., Гончаров П.Г., Долгоруков Ю.А. и др.]. - К.: Техніка, 1985.-184 с.

С. Волошина

Механизм формирования экономических потерь ОАО «АрселорМиттал Кривой Рог» от поступления некачественного сырья в доменное производство

В статье исследован механизм образования экономических потерь ОАО «АрселорМиттал Кривой Рог» в результате поступления некачественного сырья (концентрат, аглоруда, уголь, известь) в доменное производство. Доказан системный характер данного вида потерь на основе анализа динамики величины и частоты повышения себестоимости чугуна по фактору норм и увеличения уровня удельных производственных затрат.

S. Voloshyna

The mechanism of economic losses formation at OGSS «ArcelorMittal Kryvyi Rih» from the reception of unqualified raw material in the blast-furnace production

The mechanism of economic losses formation at OGSS «ArcelorMittal Kryvyi Rih» from the reception of unqualified raw material (concentrate, agglomerated ore, coal, lime) into the blast-furnace production. The system character of this type of the losses on the basis of dynamics analysis of the size and frequency of the cast-iron prime cost increase according to the norms factor and the level rise of specific production expenses is proved.

Одержано 29.01.10

УДК 657.44

О.Є. Висока, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Економічна сутність прибутку та концепції його формування

У статті розглянуто теоретичні основи визначення сутності прибутку. Досліджено та проаналізовано історичний розвиток концепцій його формування, а також узагальнено сучасне розуміння даної категорії.

прибуток, економічна категорія, концепції прибутку, джерела прибутку

Важливою категорією економіки в цілому та головною метою здійснення підприємницької діяльності виступає прибуток. Він відіграє провідну роль, висвітлюючи різнобічні економічні взаємозв'язки у процесі відтворення та забезпечує соціальний розвиток підприємства.

Поняття прибутку являється дискусійною категорією. Дослідження його економічної сутності бере початок ще з XVII ст. і продовжується до сьогодні. Серед великої кількості економічних теорій, теорію прибутку економісти характеризують як одну з найбільш складних. Тому проблема її обґрунтування належить до найважливіших проблем економіки та господарської практики.

Вагомий внесок у дослідження економічної сутності прибутку, визначення джерел його походження зробили такі вчені-економісти, як А. Бабо [1], К. Маркс [5], Ф. Найт [6], Д. Рікардо [11], П. Самуельсон [12], А. Сміт [13], Й. Шумпетер [18], Е. Чемберлен [15], Дж. Хікс [14] та ін. В сучасних умовах даному питанню продовжує приділяти першочергову увагу значна частина вітчизняних та зарубіжних економістів. Зокрема серед них можна виділити І.А. Бланка [2], Н.М. Бондара [3], О.О. Гетьмана [4], С.Ф. Покропівного [8], А.М. Поддєрьогіна [9], В.М. Шаповала [4], Л.І. Шваба [16] і т.д. Але, необхідно зазначити, що як економісти-класики так і сучасні вчені-економісти не мають єдності думок щодо визначення змісту категорії «прибуток», тому теорія прибутку досі залишається незавершеною та містить в собі певні протиріччя. Для пояснення сутності прибутку недостатньо лише констатації фактів, необхідним є здійснення певних досліджень, які в свою чергу потребують концептуальної основи.

Таким чином, метою статті є дослідження історичного розвитку концепцій економічної сутності прибутку та узагальнення існуючих визначень даної категорії в сучасних умовах господарювання.

Без перебільшення можна стверджувати, що прибуток є однією з найскладніших економічних категорій. На протязі декількох століть економістами-класиками досліджувалась сутність поняття «прибуток» та висловлювались різні концепції його формування. В економічній літературі одні автори розглядають прибуток у вигляді заробітної плати, відсотку та ренти, інші стверджують, що – це відсоток на капітал. В марксистській літературі прибуток розглядається у вигляді перетвореної форми додаткової вартості, створеною найманою працею. В США та інших країнах з розвинутою ринковою економікою поширена концепція, за якою прибуток є винагородою за підприємницькі здібності. При цьому, на думку більшості авторів, головним джерелом прибутку є капітал. Виходячи з цього, нами узагальнено основні концепції економічної сутності прибутку, які наведені на рис. 1.

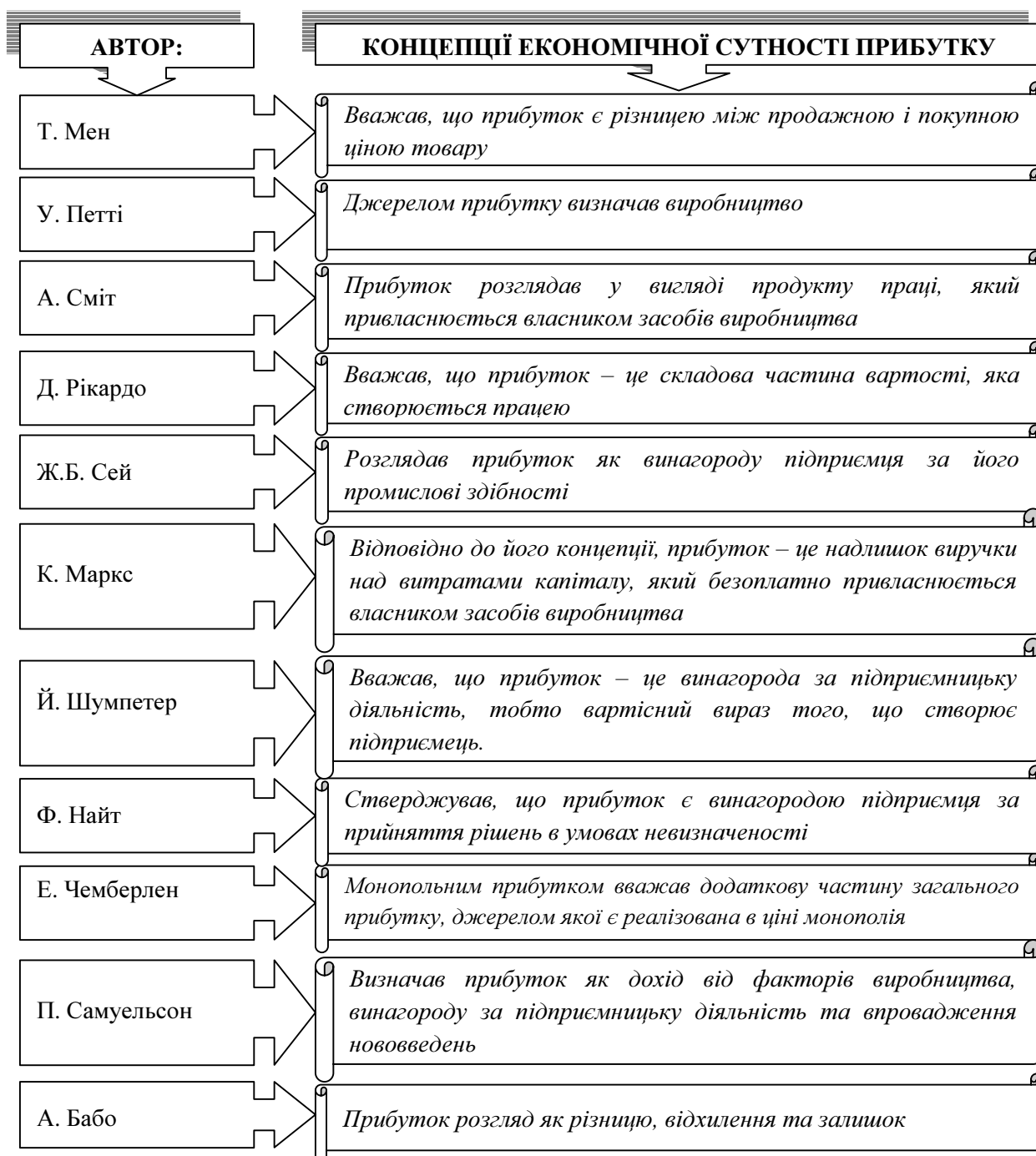


Рисунок 1 – Основні концепції економічної сутності прибутку

Еволюція поглядів на сутність прибутку починається з часів виникнення меркантилізму, найвидатнішим представником якого в Англії був Т. Мен. Джерелом прибутку меркантилісти вважали зовнішню торгівлю. Вони стверджували, що прибуток утворюється у сфері обігу, і визначали його як різницю між продажною і покупною вартістю товару.

З виникненням у XVII ст. в Англії класичної школи політичної економії, засновником якої був Уільям Петті виникає твердження про «виробниче» походження прибутку, джерелом якого є не сфера обігу, а праця, виробництво. Виходячи з того, що робітник в процесі праці одержує не всю створену ним вартість, а лише мінімум засобів існування, Петті розглядає питання про додатковий продукт, який його власники

обертають на свою користь. У. Петті не досліджував прибуток як самостійну категорію, але пов'язував його з рентою, яка розглядалась у двох її проявах: рента з землі і рента з грошей (відсоток), що становили основну форму додаткового продукту.

Таким чином, У. Петті та його найближчі послідовники приходять до висновку, що дохід у вигляді ренти і відсотка виникає в результаті створення працею додаткового продукту.

У XVIII ст. наслідуючи вчення У. Петті набула розвитку школа фізіократів, дослідження яких були спрямовані у сферу виробництва. Вони стверджували, що прибуток створюється лише в сільському господарстві. Основною формою доданої вартості виступає земельна рента, яку фізіократи ототожнюють з «чистим продуктом», що є результатом додаткової праці робітника [10, 125].

Найвидатнішим представником класичної економічної теорії XVIII ст. є Адам Сміт. Розглядаючи теорію прибутку А. Сміта, необхідно підкреслити, що на відміну від меркантилістів, які вважали, що прибуток утворюється у сфері обігу і фізіократів, які пов'язували його із сільським господарством, А. Сміт першоджерелом прибутку визначає тільки виробництво.

У своїй праці «Дослідження природи та причини багатства», яка була опублікована в 1776 році А. Сміт розробив найважливіші концепції трудової теорії вартості. Він вважав, що прибуток – це продукт праці, який привласнюється власником засобів виробництва. У зв'язку з цим вчений відзначає, що «вартість, яку робітники додають до матеріалів, зводиться... до двох частин, одна з яких оплачує їхню винагороду, а друга становить прибуток їхнього наймача на весь капітал, авансований ним у вигляді матеріалів і заробітної плати». Також А. Сміт зазначає, «що прибуток на капітал визначається вартістю застосовуваного в праці капіталу і є принципово відмінним від заробітної плати». Крім праці та прибутку, ще одним ціноутворюючим фактором, що визначає мінову вартість товару є рента [13, 46].

Виходячи з цього, А. Сміт приходять до висновку, що заробітна плата, рента і прибуток – це три первинні джерела будь-якого доходу і мінової вартості.

Давід Рікардо, представник класичної політичної економії XVIII і початку XIX ст. був прибічником та продовжувачем теорії трудової вартості А. Сміта. Як і А. Сміт Д. Рікардо стверджував, що прибуток створює лише праця. На думку Рікардо прибуток і заробітна плата є не джерелами, а складовими частинами вартості, що створюється працею. Аналізуючи співвідношення прибутку із заробітною платою, він приходять до висновку, що зростання заробітної плати призводить до зменшення прибутку, і навпаки, збільшення прибутку відбувається внаслідок зниження заробітної плати [11, 95].

Погляди А. Сміта і Д. Рікардо стали основою створення концепції продуктивності капіталу, за якою прибуток є результатом заміни людської праці капіталом і здійснення ним таких завдань, які не можуть бути виконані людською працею.

Таким чином, теорія формування прибутку А. Сміта і Д. Рікардо поклала початок теорії трудової вартості, яка на той час ще не була обґрунтована як цілісна концепція прибутку.

Надалі концепція продуктивності капіталу переростає в теорію трьох факторів виробництва – праці, капіталу і землі, основоположником якої був Ж.Б. Сей. Він стверджував, що дані фактори виробництва мають самостійне значення у створенні доходів капіталістів та землевласників. Прибуток розглядався ним як винагорода

підприємця за його промислові здібності в процесі поєднання всіх факторів виробництва [10, 138].

У середині XIX ст. набуває розвитку теорія додаткової вартості К. Маркса. У вигляді перетвореної форми додаткової вартості виступає прибуток, який є мотивом діяльності капіталіста та показником ефективності розвитку капіталістичного виробництва. Прибуток утворюється як надлишок виручки над витратами капіталу, який безоплатно привласнюється власниками засобів виробництва. Джерелом прибутку К. Маркс вважав додатковий продукт, створений в сфері виробництва і реалізований у сфері обігу.

Перетворення додаткової вартості на прибуток пов'язане з тим, що капіталіст авансує свій капітал не лише на наймання робочої сили, а й на придбання засобів виробництва, без яких неможливі виробничий процес і створення додаткової вартості. Тому «додаткова вартість, як породження всього авансованого капіталу набуває перетвореної форми прибутку» [5, 43].

Таким чином, прибуток у К. Маркса є результатом експлуатації найманої праці капіталом і відношення «капіталіст-найманий працівник» складає основу відношень капіталістичного суспільства.

Необхідно зазначити, що як марксистська теорія прибутку, яка базувалась на експлуатації праці капіталом, так і інші теорії «засобів виробництва» XVIII- XIX ст. зводились до трактування прибутку в основному як оплати кваліфікованої праці управління, тобто як різновиду заробітної плати. Інакше кажучи до XX ст. в економічній думці була відсутня самостійна теорія прибутку [7, 21].

Відсутність вчення про походження прибутку пояснює одну особливість в трактуванні даної категорії в економічних теоріях до XX ст. Вона перебувала у розриві або у відсутності достатнього логічного зв'язку між двома важливими групами проблем – походження прибутку та його ролі в підприємницькій діяльності. Зважаючи на це, у сфері дослідження були відсутні проблеми ефективності використання та розподілу виробничих ресурсів в ринковій економіці, органічно пов'язані з ціллю прибутковості функціонування підприємництва. Лише в XX ст. починає формуватися самостійна теорія прибутку, яка включає три головні джерела його походження:

- послідовне введення в економічний процес технічних, комерційних і організаційних інновацій;
- винагороду за передбачений і непередбачений ризик;
- існування монополії – обмеженої конкуренції у різних її видах [17, 158].

Таким чином, суспільне визнання в той час отримала теорія прибутку Й. Шумпетера. У своїй праці «Теорія економічного розвитку» ним було розроблено теорію прибутку як результату здійснення нововведень. У науковій концепції Й. Шумпетера вперше вводяться поняття новатора, винахідника, який здійснює впровадження нових поєднань різних факторів виробництва, тобто інновацій. При цьому інновації розглядались ним як зміни в комерційній та фінансовій діяльності, тобто відкриття нових ринків збуту та освоєння нових джерел сировини, створення нового продукту, а також революційні зміни в організації та технології виробництва.

Зважаючи на це, прибуток, на думку Й. Шумпетера є винагородою за підприємницьку діяльність, тобто – це «вартісний вираз того, що створює або впроваджує підприємець» [18].

Іншу теорію прибутку розвиває Ф. Найт, який пов'язує походження прибутку також із підприємницькою діяльністю, але з іншим її аспектом, а саме – з фактором

підприємницького ризику. У своїй теорії він виділяє два види ризику: ризик, який може бути розрахований та від якого можна застрахуватися та непередбачуваний ризик, який не підлягає розрахунку (невизначеність). На думку Найта невизначеність і прибуток – це нерозривно пов'язані поняття. Таким чином, відповідно до його концепції, прибуток є винагородою підприємця за прийняття рішень в умовах невизначеності [6].

Необхідно зазначити, що певна частина економістів зближують і навіть поєднують теорії походження прибутку Ф. Найта та Й. Шумпетера. Оскільки, по суті, здійснюється розподіл ризику на 2 складові: невизначений ризик та ризик від нововведень.. Їх ідеї лягли в основу теорії прибутку отримавши підтримку більшості економістів.

Теоретичне обґрунтування прибутку в умовах монополістичної конкуренції належить Е. Чемберлену. Він стверджував, що панування на галузевому ринку незначної кількості крупних виробників призводить до формування ринкової та цінової політики, проявом якої є завищення цін. Таким чином, при реалізації товару монополіст отримує в межах загального прибутку додаткову частину, джерелом якої виступає реалізована в ціні монополія [15, 55].

В країнах з розвинутою ринковою економікою прибуток не пов'язують з витратами тільки живої праці. Так, П. Самуельсон визначає прибуток як «надзвичайно різносторонню категорію». Він вважає, що джерелом прибутку є дохід від факторів виробництва, винагорода за підприємницьку діяльність та впровадження технічних нововведень. До прибутку також відносяться розбіжність між очікуваним та фактичним доходом у зв'язку з невизначеністю (ризиком), монопольний дохід тощо [12, 16].

У 1985 році французьким економістом А.Бабо у своїй праці «Прибуток» узагальнено існуючі погляди на зміст даної категорії. Він зазначає, що «прибуток являє собою різницю, відхилення, залишок» Дослідники розглядають прибуток як «дещо», що міститься у виручці від продажу. При цьому, істотні сперечання виникають при спробі встановити з яких компонентів складається це «дещо» [1, 8].

Необхідно зазначити, що зауваження А. Бабо про сперечання дослідників вказує на те, що питання щодо джерел прибутку все ще залишається відкритим та дискусійним.

Сучасні західні економісти визначають прибуток категорією добробуту, тобто ступенем поліпшення добробуту господарюючого суб'єкта за даний період часу. Так, на думку Дж. Хікса «мета визначення прибутку на практиці полягає в тому, щоб дати людям уявлення про суму, яку вони можуть витратити на споживання, не стаючи біднішими. Згідно з цією ідеєю, прибуток тієї чи іншої людини слід визначати як максимальну суму, яку вона може витратити на протязі тижня за умови, що її добробут до кінця даного тижня не зменшиться порівняно з початком [14]. На нашу думку, дане індивідуальне визначення прибутку може бути застосоване до будь-якого суб'єкта господарювання.

Інший погляд на прибуток мають фахівці американського інституту бухгалтерів, які стверджують, що «прибуток...є величиною, яка одержується шляхом віднімання з доходів або виручки собівартості реалізованої продукції, інших витрат та збитків...» [19]. Натомість фахівці Американського інституту присяжних бухгалтерів вважають, що «чистий прибуток (чистий збиток) – це перевищення (дефіцит) доходів над витратами за звітний період...» [20].

На сучасному етапі розвитку економіки прибуток від господарської діяльності також трактується більшістю економістів як перевищення доходів над витратами.

Зокрема, С.Ф. Покропивний [8], Л.І. Шваб [16] та Н.М. Бондар [3] розглядають прибуток як частину виручки, що залишається після відшкодування всіх витрат на виробничу й комерційну діяльність підприємства [6, 89].

О.О. Гетьман та В.М. Шаповал роблять висновок, що «прибуток представляє собою різницю між ціною реалізації та собівартістю продукції (товарів, робіт, послуг), між обсягом отриманої виручки та сумою витрат на виробництво та реалізацію продукції» [4, 387].

Наведені визначення характеризують лише кількісний аспект прибутку, що ґрунтується на співставленні доходів та витрат, проте недостатньо уваги приділяється його економічному змісту.

Виходячи з цього, вважаємо, що уваги заслуговує визначення прибутку, що дається І.О. Бланком, який пов'язує його з ризиком. Так, на думку вченого «прибуток є вираженим у грошовій формі чистим доходом підприємця на вкладений капітал, що характеризує його винагороду за ризик здійснення підприємницької діяльності, і становить різницю між сукупним доходом і сукупними витратами у процесі здійснення цієї діяльності» [2, 15].

Таким чином, можна зробити висновок, що категорії «прибуток» в економічній літературі приділяється підвищена увага, але на даний момент єдиного визначення прибутку немає, оскільки воно насамперед залежить від поставлених його користувачами цілей. Дослідивши еволюцію поглядів науковців на економічну сутність прибутку, неможна однозначно стверджувати, яка з наведених теорій є найбільш вірною, оскільки кожна з них пояснює певний важливий аспект даного питання, а узагальнення даних поглядів становить сучасну теорію прибутку, яка досі залишається незавершеною та потребує подальших досліджень.

Список літератури

1. Бабо А. Прибыль / А. Бабо ; пер. с фр. Е.П. Островской; общ. ред. В.И. Кузнецова. – [4-е изд. испр.]. – М.: Издательская группа «Прогресс» «Универс», 1993. – 175 с.
2. Бланк И.А. Управление прибылью / Игорь Александрович Бланк. – [2-е изд.]. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – 752 с.
3. Бондар Н.М. Економіка підприємства: Навч. посібник./Н.М. Бондар – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 400 с.
4. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: Навч. посібник/ О.О. Гетьман – К.: Центр навч. літератури, 2006. – 488 с.
5. Маркс К. Сочинения -Т. 25. – Ч. I. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — М.: 1984. - С. 43
6. Найт Ф. Риск, неопределенность и прибыль / Ф. Найт ; пер. с англ. М.Я. Каждана; Центр эволюц. экономики. – М.: Дело, 2003. – 359 с.
7. Никитин С., Глазова Е.. Прибыль: теоретические и практические подходы / С. Никитин // Мировая экономика и международные отношения . - 2002. – № 5. - С. 20-27.
8. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: Підручник. / С. Ф. Покропивний – [2-ге вид. перероб та доп.]. – К.: КНЕУ, 2001. – 352 с.
9. Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств: Підручник. / Поддєрьогін, А. М., Білик, М. Д., Буряк Л. Д. – [5-те вид. перероб. та допов.] - К.: КНЕУ, 2005. - 286 с.
10. Проскурін В.П. Історія економіки та економічних учень . Нариси економічної історії індустріальної цивілізації: Навч. посіб. / Проскурін В.П. – К.: КНЕУ, 2005. – 372 с.
11. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения // Соч. – М.: Политиздат, 1955.

12. Самуэльсон П.А. Экономика: [учебн.] / П. А. Самуэльсон ; пер. с англ. – Севастополь: Издательство «Ахтиар», 1995. – 384 с.
13. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Смит А. – М.:Л., 1935. – 112 с.
14. Хикс Дж. Стоимость и капитал / Дж. Хикс. – М.: Прогресс, 1993. – 488 с.
15. Чемберлен Э.Х. Теория монополистической конкуренции: Реориентация теории стоимости / Чемберлен Э. Х. ; пер. с англ. Э.Г. Лейкина, Л.Я. Розовского ; под ред. О.Я. Ольсевича. – М.: Экономика, 1996. – 351 с.
16. Шваб Л.І. Економіка підприємства: Навч. посібник/ Л.І. Шваб - [4-те вид.]. – К.: Каравела, 2007. – 584 с.
17. Ширягіна О.Є. Прибуток підприємства: історичний аспект / О. Є. Ширягіна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. - № 12.- С. 156-159.
18. Шумпетер И. Теория экономического развития / И. Шумпетер ; пер. с нем. В.С. Автономов и др. – М.: Прогресс, 1982.. – 455 с.
19. American Institute of Accountants (1955). Proceeds, Revenue, Income, Profit and Earnings. Accounting Terminology Bulletin No.2. Committee on Terminology. AIA.
20. American Institute of Certified Public Accountants (1966). APB Opinion. No.10.Omnibus Opinion. New York: AICPA.

Е. Высокая

Экономическая сущность прибыли и концепции ее формирования

В статье рассмотрены теоретические основы определения сущности прибыли. Исследовано и проанализировано историческое развитие концепций ее формирования , а также обобщено современное понятие данной категории.

Ye. Visokaya

Economical principles of the income and the conceptions of its forming

The theoretical principles of the income foundation have been discussed in this article. The historical development of the formation of the conceptions has been investigated and analised and itz has also been socialized the modern understanding of the given category.

Одержано 23.04.10

УДК 656.132

В.В. Аулін., проф., канд. фіз.-мат. наук, Д.В. Голуб, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Оцінка потенційного попиту на транспортні послуги та фактичної рухливості населення міста на основі соціологічно-маркетингового дослідження

Аналіз потенційного попиту на послуги міського пасажирського транспорту і складений попередній прогноз його зміни на прикладі м. Кіровограда. Досліджена і дана оцінка фактичної рухливості населення на основі соціологічного і маркетингового опитування.

пасажирський транспорт, рухливість населення, транспортні послуги, дослідження

Постановка проблеми. Зниження або штучне обмеження зростання рівня рухливості населення міста є чинниками зменшення його привабливості для нових видів діяльності та рівня ділової активності в ньому [1]. Зростання рухливості міського населення може бути викликано наступними причинами: підвищенням добробуту населення і його культурного рівня; збільшенням території міста і чисельності населення; концентрацією місць праці. На рухливість також здійснюють вплив кліматичні умови.

Загальна рухливість населення збільшується у міру зростання рівня доходу на душу. Рухливість збільшується при переході від зайнятості на підприємствах первинної і вторинної сфери діяльності (виробництво) до зайнятості в третинній (торгівля, обслуговування) і четвертинній сферах (управління, наука, освіта). Збільшується рухливість також із зростанням частки вільного часу.

Зростання експлуатаційних витрат на індивідуальний транспорт знижує рухливість населення з використанням цього виду транспорту. Підвищення комфорту, швидкості, зниження вартості проїзду на пасажирському транспорті загального користування (ПТЗК) приводять, в загальному випадку, до зростання рухливості.

Вагомий внесок в сучасне розуміння та розвиток організації і управління транспортною діяльністю належить вченим: В.П. Алферьеву, І.Д. Афанасенку, Н.В. Афанасьєвій, Г.Л. Багиеву, А.М. Гаджинському, М.П. Гордону, В.А. Гудкову, М.Е. Залмановій, К.В. Інютиній, Е.А. Кравченку, О.А. Кроллі, Л.Б. Миротину, Е.Е. Муну, Д.Т. Новикову, О.А. Новикову, Б.К. Плоткину, О.Д. Проценку, А.М. Родникову, В.Г. Санкову, А.І. Семененку, В.И. Сергієву, А.А. Смехову, Д.В. Соколову, Р.Г. Соколову, І.В. Спірну, М.М. Третьякову, С.А. Уварову, М.А. Чернишеву, В.В. Щербакову та інші.

Нагальною проблемою є оперативне отримання достатньої і достовірної інформації про функціонування міської пасажирської транспортної системи (МПТС) та якості надання послуг перевезення пасажирів. У зв'язку з цим метою роботи є оцінка потенційного попиту на послуги міського пасажирського транспорту та рухливості населення на основі соціологічного опитування і складання попереднього прогнозу зміни попиту.

Виклад основного матеріалу. Суб'єкт має нагоду переміщатися різними способами. Число цих способів залежить від ступеня розвинутої міської транспортної інфраструктури, рівня забезпеченості особистим транспортом, економічних можливостей суб'єкта переміщення. Вибір того або іншого альтернативного варіанту

переміщення визначатиме рівень попиту на систему ПТЗК. Тому визначення попиту на потреби в транспортних послугах зводиться до прогнозу рухливості населення.

Рухливість населення можна оцінити як середнє число пересувань, що приходиться на одного жителя міста в рік:

$$\lambda_m = \frac{V}{N}, \quad (1)$$

де λ_m – транспортна рухливість населення, од.;

V – об'єм перевезених пасажирів в рік, тис. пас.;

N – чисельність населення в місті, тис.чол.

Основною задачею маркетингових досліджень в даній роботі є визначення фактичної рухливості населення і попиту на транспортні послуги населення в м. Кіровограді. Об'єктом дослідження є жителі міста Кіровограда.

З метою визначення транспортної рухливості населення з 10.03 по 20.03. 2009 року було проведено вибіркове телефонне соціологічно-маркетингове опитування жителів м. Кіровограда. При цьому опитування проводилося на підставі бази даних квартирних номерів телефонів. Вибірка велася з урахуванням обсягу охоплення телефонних номерів, зареєстрованих в різних районах міста. Враховуючи поставлені задачі дослідження, розроблено комплекс питань, що дозволяють визначити загальну картину по рухливості і попиту на транспортні послуги. Анкета включала 19 питань:

- Соціальна приналежність:
 - 1) що навчаються;
 - 2) працюючі;
 - 3) безробітні
 - 4) пенсіонери.
- Як часто пересуваєтесь по місту?
- Чи маєте особистий автомобіль?
- Якими видами транспорту звичайно користуєтесь?
- До місця призначення добираєтесь одним чи декількома видами транспорту?
- Скільки часу займає маршрут просування, тобто «від порогу до порогу»?
- Скільки часу Ви добираєтесь до стоянки автомобіля або до зупинного пункту?
- Скільки часу займає поїздка в транспорті?
- Скільки часу витрачаєте на відхід від зупинки до призначеної місця?
- Чи здійснюєте Ви переміщення по місту протягом робочого дня? Який вид транспорту при цьому Ви використовуєте?
- Яким маршрутом рухаєтесь у зворотному напрямі?
- Чи здійснюєте по шляху просування покупки або відвідуєте школу, садок?
- Чи здійснюєте окремі додаткові поїздки в магазин крім звичайних поїздки?
- Чи співпадає Ваш вихідний день із звичайними вихідними днями тижня?
- Чи пересуваєтесь в звичайні вихідні дні по місту?
- Чи користуєтесь Ви пасажирським транспортом крім автомобіля?
- Якщо ПТЗК працюватиме краще, чи відмовитесь Ви від особистого автомобіля?
- Чи задоволені Ви послугами ПТЗК? Що не задовольняє в роботі ПТЗК?
- Як Ви вважаєте, за останні 2-3 роки стали частіше пересуватися по місту?
- Чи зріс рівень Вашого доходу за останні 2-3 роки?
- Ваші побажання по роботі ПТЗК.

Визначення об'єму вибірки і обробку бази даних проводили на основі математико-статистичних методів з використанням пакетів прикладних програм на ПЕОМ [2]. Необхідну кількість інтерв'юєрів розраховували по формулі:

$$I = \frac{n}{a \cdot T}, \quad (2)$$

де I – необхідне число інтерв'юєрів;
 a – норма опитування респондентів в день (10...15 чоловік в день, виходячи з 3 годинного терміну опитування, тобто з 18.00 до 21.00);
 T – кількість днів на здійснення збору інформації; n – об'єм вибірки.

Необхідну кількість працівників для обробки відкритих питань анкет визначали по формулі:

$$K = \frac{n \cdot \mathcal{U}}{A \cdot T}, \quad (3)$$

де K – необхідне число працівників;
 A – норма обробки питань в день (в середньому один працівник день може обробити близько 500 питань або 25 анкет);
 T – кількість днів, що відводиться на обробку інформації;
 n – об'єм вибірки;
 \mathcal{U} – число відкритих питань в анкеті.

При визначенні об'єму вибірки для великих сукупностей можна використовувати формулу, подану в роботах [3, 4] безповоротної вибірки при відомому об'ємі генеральної сукупності і відомому розподілі контрольованої ознаки:

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot pq}{N \cdot \Delta^2 + t^2 \cdot pq}, \quad (4)$$

де N – об'єм генеральної сукупності;
 t – нормоване відхилення, яке визначається по вибраному рівню довірчої вірогідності і кількості спостережень; при 95% довірчій вірогідності $t = 1,96$; при 99% довірчій вірогідності $t = 2,58$;
 p – знайдена варіація генеральної сукупності, в % або в частках;
 $q = 100-p$, в % або в частках;
 Δ – допустима похибка, в % або в частках.

Соціальна структура населення м. Кіровограда за звітно-статистичними даними наступна: що навчаються – 12%; працюючі – 59%; безробітні – 5%; пенсіонери – 24%. Соціальна структура за результатом опитувань жителів міста наведена на рис. 1.

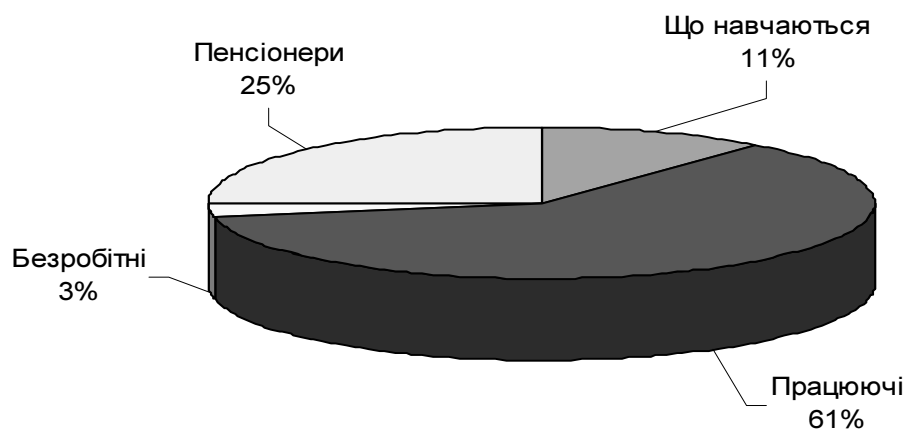


Рисунок 1 - Соціальна структура опитування

Порівняльні дані дослідження соціальної структури населення м. Кіровограда та відсоткова їх розбіжність наведені у таблиці 1.

Таблиця 1 - Порівняльні дані соціальної структури населення і опитування жителів м. Кіровограда

Соціальний статус	Статистичні дані, %	Дані опитування, %	Розбіжність, %
Що навчаються	12	11	1
Працюючі	59	61	2
Безробітні	5	3	2
Пенсіонери	24	25	1
В середньому розбіжність:			1,5 %

Результати соціологічного опитування, приведені до генеральної сукупності, представлені в послідовності, відповідній порядковим номерам питань в анкеті.

Що стосується частоти пересування по місту, то отримані наступні відповіді: кожен день – 60%; п'ять разів на тиждень – 17%; через день – 9%; рідко – 14%.

Забезпеченість населення власним автомобілем у відсотковому співвідношенні наступна: так – 44%; ні – 56%.

Відсотковий розподіл по користуванню населенням різними видами транспорту наведений на рис. 2.

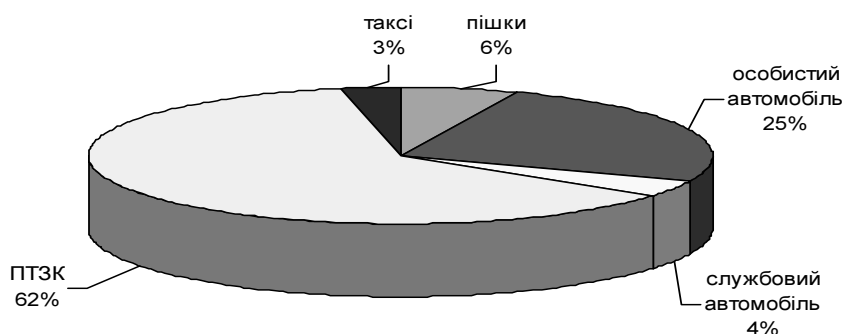


Рисунок 2 – Відсотковий розподіл користування населенням різними видами транспорту

На питання «Ви добираетесь до місця призначення одним або декількома видами транспорту?» респонденти відповіли наступним чином: одним – 92%; декількома – 8%.

Час, який витрачається на весь маршрут проходження респондентом «від порогу до порогу»: 5-10 хв. – 6%; 10-20 хв. – 22%; 20-30 хв. – 34%; 30-40 хв. – 24%; 40-50 хв. – 8%; 50-60 хв. – 4%; більше 60 хв. – 2%.

Час, який витрачається на добирання до стоянки авто або до зупинного пункту у відсотковому співвідношенні, наступний: 5-10 хв.–15%; 10-15хв.–6%; менше 5хв.–79%.

Відсотковий розподіл часу, що займає поїздка в транспорті наведений на рис. 3.

Витрата часу на відхід від зупинки до призначеного місця згідно результатів опитування респондентів наступна: 5-10 хв. – 21%; 10-15 хв. – 14%; менше 5 хв. – 65%.

Щодо здійснення переміщення по місту протягом робочого позитивні відповіді дали – 36%; а негативні – 64%. При цьому структура переміщень складається таким чином: одне – 21%; два – 29%; три – 19%; багато переміщень – 31%. При чому, переміщення протягом робочого дня здійснювали наступним способом: таксі – 3%; особистий автомобіль – 30%; службовий автомобіль – 19%; ПТЗК – 33%; пішки – 15%.

Використовують один і той маршрут у прямому і зворотному напрямках 91% – жителів і різні маршрути – 9%.

Що стосується питання здійснення покупок або відвідання установ (школа, дитячий садок, та ін.) по шляху прямування: так – 41%; ні – 59%.

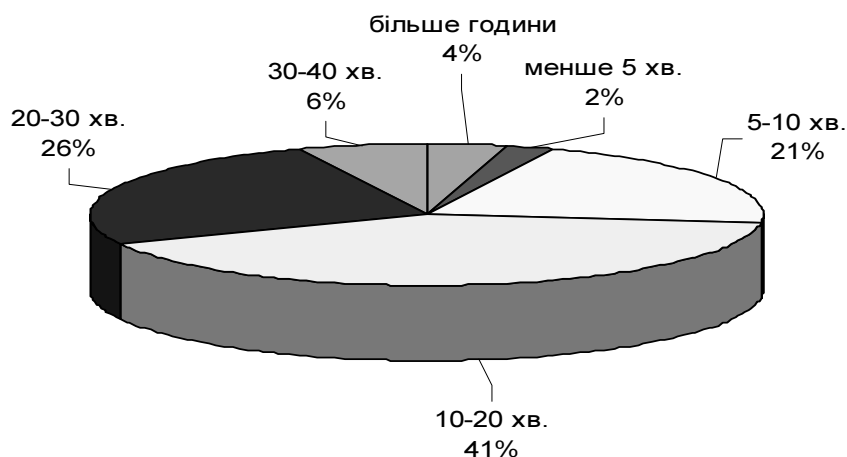


Рисунок 3 – Витрата часу на поїздку у транспорті

Додаткові поїздки в магазин крім звичайних поїздок здійснюються респондентами у наступній залежності: так – 60%; ні – 40%. При цьому частота таких поїздок наступна: раз на місяць – 21%; 2 рази на місяць – 4%; 3 рази на місяць – 1%; раз на тиждень – 51%; 2 рази на тиждень – 23%.

При опитуванні чи співпадає вихідний день респондента із звичайними вихідними днями тижня отримані наступні залежності: так – 82%; ні – 18%.

В звичайні вихідні дні респондентами здійснюються пересування по місту у наступній послідовності: так – 78%; ні – 22%. При цьому частота таких пересувань наступна: 1 поїздка – 25%; 2 поїздки – 39%; 3 поїздки – 12%; 4 поїздки – 13%; багато – 11%.

Жителів, які мають особистий автомобіль та додатково користуються ПТЗК можна представити у наступному відсотковому співвідношенні: так – 43%; ні – 57%. З них на питання «Чи пересядете Ви з особистого автомобіля на ПТЗК, якщо пасажирський транспорт працюватиме краще?» отримані наступні відповіді: можливо – 16%; із задоволенням – 1%; ніколи – 83%.

При дослідженні на питання «Чи задоволені Ви послугами ПТЗК?» отримані такі результати: так – 43%; скоріше так – 27%; скоріше ні – 17%; ні – 13%. З респондентів, що відповіли, основними причинами, по яких їх не задовольняє робота ПТЗК, є: віддаленість зупинного пункту – 10%; переповнення рухомого складу – 26%; довге очікування потрібного маршруту – 18%; відсутність безпересадкового маршруту – 9%; велика вартість проїзду – 24%; неввічливе обслуговування – 13%.

Частота пересувань респондентами по місту за останні 2-3 роки показує наступне: частіше – 35%; рідше – 18%; без змін – 47%.

При дослідженні питання рівня доходу, показники наступні: малий – 18%; середній – 48%; вище середнього – 13%; нижче середнього – 21%; великий – 0%.

Вплив рівня доходу на використання видів транспорту відображено на рис. 4.

Побажання по транспортному обслуговуванню населення міста наступні: зменшити кількість зупинок – 1%; збільшити кількість зупинок – 2%; збільшити кількість маршрутних таксі – 3%; зменшити кількість маршрутних таксі – 4%; підвищити інформованість по ПТЗК – 5%; збільшити кількість льготних місць в

маршрутних таксі – 7%; розвиток доріг, розвантаження вулиць – 8%; покращити роботу ПТЗК у години «пік» та після 22:00 – 9%; не підвищувати вартість проїзду – 15%; підвищити комфортабельність проїзду – 18%; оптимізувати графік руху пасажирського транспорту та його структуру – 28%.

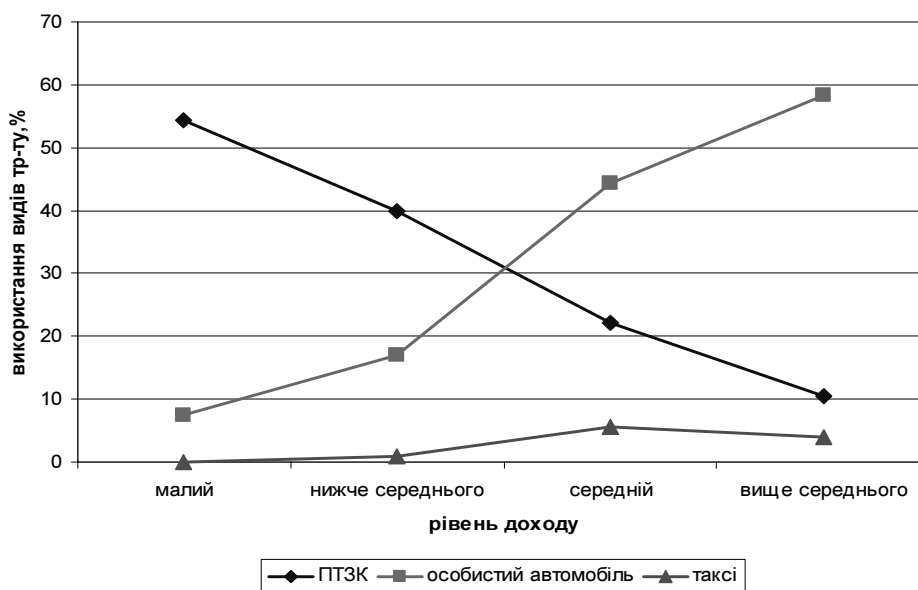


Рисунок 4 – Залежність користування видами транспорту від рівня доходу

В результаті соціологічного опитування було визначено десять найпопулярніших маршрутів та складений їх відсотковий рейтинг: №1 – 11%; №4 – 5%; №5 – 8%; №8 – 6%; №50 – 16%; №77 – 7%; №100 – 12%; №107 – 14%; №120 – 11%; №150 – 10%.

Фактична рухливість населення складатиметься з трудових і культурно-побутових пересувань. Вона повинна враховувати не тільки пересування на транспорті загального користування [5, 6], але і на автомобільному.

Для підрахунку фактичної рухливості все населення міста підрозділяють на наступні групи: містоутворюючі і містообслуговуючі кадри (робітники і службовці); учні вищих, середніх, спеціальних і професійно-технічних учбових закладів; несамодіяльне населення (діти, жителі похилого віку, пенсіонери, учні середніх шкіл і ін.). Для кожної групи кількість трудових пересувань обчислювали по формулі:

$$A = H \cdot n \cdot p, \quad (5)$$

де H – чисельність даної групи населення;

n – число днів в році, в які здійснюються трудові пересування;

p – число пересувань в добу.

Окрім пересувань міського населення враховуються пересування людей, що приїжджають в місто. Ці пересування, як правило, мають змішаний характер – трудові і культурно-побутові. Орієнтовно приймається на кожного приїжджого одне пересування в добу, що здійснюється в часи «пік». Аналогічно визначають рухливість культурно-побутових пересувань. Результати підрахунку пересувань населення зведені в таблицю 2.

Щоб встановити транспортну рухливість, необхідно з отриманих даних виключити число піших пересувань. Для знаходження цього значення отриману рухливість помножують на коефіцієнт користування транспортом, що є відношенням

числа поїздок до числа всіх пересувань. За наслідками соціологічного опитування коефіцієнт користування транспортом дорівнює 0,94.

Таким чином, транспортна рухливість визначиться як:

$$\lambda = (270 + 112) \times 0,94 = 359 \text{ поїздки в рік на одного жителя.}$$

Таблиця 2 - Фактична рухливість по групах населення

Група населення	Чисельність групи, чол	К-ть пересувань на рік, рази		Рухливість, поїздок в рік на одного жителя	
		Трудовий день	Вихідний день	Трудовий день	Вихідний день
Містоутворюючі і містообслуговуючі кадри	156,800	60518342	1567822	386	100
Учні вищих, середніх, спеціальних і професійно-технічних закладів освіти	24,200	6993451	3533114	289	146
Несамодіяльне населення	60,300	8076123	5426752	134	90
Середня рухливість:				270	112
РАЗОМ середня рухливість:				382	

Висновки та перспективи подальших досліджень: Аналіз результатів соціологічного опитування і обробки бази даних, на прикладі м Кіровограда, дає можливість зробити узагальнення:

- 60% респондентів здійснюють щоденні переміщення по місту;
- кожний 5 респондент використовує при переміщеннях по місту тільки особистий автомобіль;
- рівень автомобілізації склав 410 автомобілів на 1000 жителів;
- кожний третій власник автомобіля використовує крім автомобіля ПТЗК;
- кожний другий респондент користується послугами ПТЗК, при цьому 7 чоловік з 100 здійснюють пересадки з одного маршруту (виду транспорту) на інший;
- для 83% респондентів витрати часу на пересування відповідають будівельним нормам і правилам;
- кожний третій респондент здійснює переміщення по місту протягом робочого дня; з них кожний третій використовує при цьому особистий автомобіль, кожний п'ятий – ПТЗК;
- практично всі респонденти повертаються тим же маршрутом, яким добиралися до призначеної мети, лише 10 з 100 цей маршрут міняють;
- кожний четвертий респондент здійснює окремі поїздки в магазин раз на тиждень;
- у 80% респондентів вихідні дні співпадають із звичайними вихідними днями тижня, в які лише 10 респондентів з 100 не виходять з будинку;
- в результаті розрахунково-аналітичних дій на основі соціологічного опитування виявлена залежність користування різними видами транспорту від рівня доходу населення, а також наявність автомобіля при різних рівнях доходу;

– в результаті визначення фактичної транспортної рухливості населення, м. Кіровоград, слід віднести до міста з високою транспортною рухливістю;

– в цілому жителі міста задоволені послугами ПТЗК [7], але негативним моментом є графіки рухів пасажирського транспорту та неоптимізована структура рухомого складу, що пояснюється невідповідністю нормативному тимчасовому інтервалу між транспортними засобами;

– в середньому по місту Кіровограду поїздка в транспорті складає 25 хвилин, що цілком відповідає нормативним вимогам для міст з такою населеністю і площею.

Перспективи подальших наукових пошуків мають бути пов'язані з удосконаленням МПТС на основі методів математичного моделювання поведінки пасажирів по вибору різних типів рухомого складу міського пасажирського транспорту в умовах переважання комерційного сектору перевезень.

Список літератури

1. Самойлов Д.С. Городской транспорт / Д.С. Самойлов.- М.: Стройиздат, 1983.- 384 с.
2. Фишельсон М.С., Овечников Е.В. Городской транспорт / М.С.Фишельсон, Е.В. Овечников. - М.: Стройиздат, 1978.- 200с.
3. Тейлор Дж. Введение в теорию ошибок Пер. с англ. / Дж. Тейлор – М.: Мир, 1985. -272 с.
4. Ефимова М.Р. Статистика / М.Р. Ефимова. - М.: Инфра-М, 2004.- 336 с.
5. Аулін В.В., Голуб Д.В. Стан структури та основні напрямки розвитку пасажирського транспорту загального користування в м. Кіровограді / В.В. Аулін, Д.В. Голуб // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету.- Вип. 18. – Кіровоград: КНТУ, 2007. – С. 288-292.
6. Аулін В.В., Голуб Д.В. Аналіз системи перевезення пасажирів у містах, основні тенденції її розвитку і шляхи удосконалення / В.В. Аулін, Д.В. Голуб // Вісник національного транспортного університету: В 2-х частинах: Ч. 2.- К.: НТУ, 2007.- Випуск 15. – С. 279-284.
7. Аулін В.В., Голуб Д.В. Якість перевезень пасажирів як невід'ємна частина транспортного процесу / В.В. Аулін, Д.В. Голуб // Вісник Кременчуцького державного політехнічного університету ім.. М. Остроградського – Кременчук: КДПУ, 2008. – Вип.. 5/2008 (52) частини 2. – С. 80 – 84.

В. Аулін, Д. Голуб

Оценка потенциального спроса на транспортные услуги и фактической подвижности населения города на основе социологическо-маркетингового исследования

В статье дан анализ потенциального спроса на услуги городского пассажирского транспорта и составлен предварительный прогноз его изменения на примере г. Кироваграда. Исследована и дана оценка фактической подвижности населения на основе социологического и маркетингового опроса.

V. Aulin, D. Golub

Estimation of potential demand on transport services and actual mobility of population of city on the basis of sociological-marketing research

In this article the analysis of potential demand is given on services of public passenger transport and made preliminary prognosis of his change on the example of Kirovograd. It is explored and given estimation of actual mobility of population on the basis of the sociological and marketing questioning.

Одержано 04.03.10

УДК 656.338.12

В.В. Аулін, проф., канд. физ.-мат. наук, О.М. Замота, здобувач
Кіровоградський національний технічний університет

Вплив системи технічного обслуговування і ремонту автомобілів на собівартість вантажних перевезень

В статті розглянуто вплив системи технічного обслуговування і ремонту автомобілів на собівартість перевезень. Показано, що з точки зору собівартості вантажних перевезень є необхідність впровадити більш прогресивну систему технічного обслуговування і ремонту по технічному стану (адаптивна система) у порівнянні з планово-попереджувальною системою.

система технічного обслуговування і ремонту, планово-попереджувальна система, адаптивна система, технічний стан, собівартість перевезень

Постановка проблеми. Система технічного обслуговування і ремонту (ТО і Р) рухомого складу (РС) автомобільного транспорту, яка базується на застарілих концепціях середньостатистичних оцінок, досягла бар'єру ефективності, стала економічно не вигідною і такою, що не відображає вимог сьогодення [1]. Причиною ситуації, що виникла, є відсутність науково обґрунтованих методів індивідуального забезпечення працездатності РС по технічному стану, що базуються на теорії живучості складних систем [2]. Це певною мірою стримує широке впровадження прогресивної адаптивної системи ТО і Р, що базується на практичній реалізації принципу оптимального забезпечення працездатності кожної одиниці РС за наслідками діагностування [3, 4].

Існуюча планово-попереджувальна система (ППС) ТО і Р характеризує використання «жорсткого» управління, що передбачає вибір і послідовність регламентних дій по початковому стану. Більш прогресивною і такою, що відповідає сучасним вимогам, є система обслуговування по технічному стану. Інтенсивне забезпечення працездатного стану машини за своєю сутністю енерго- і ресурсозберігаюче, оскільки є більш гнучкішими зміни режимів ТО і поточного ремонту (ПР) по стану, і в процесі регулювання залежать від ефекту, що сприймається ланцюгом зворотного зв'язку, тобто діагностичним моніторингом технічного стану [1, 3, 4]. При цьому обов'язково необхідно встановити фактичний стан шляхом діагностування і слідкувати за його зміною в процесі експлуатації.

Питаннями економічної ефективності функціонування транспортної галузі займалися такі вчені – М.М. Авсентьев, А.І. Амоша, С.П. Аукціонек, А.В. Базилюк, А.І. Бельчук, В.С. Дараян, Ю.П. Єхланов, А.Г. Івахненко, В.Г. Коба, Н.Д. Кондратьєв, К.А. Кродерс, Г.М. Куманін, П.Р. Левковець, Л.А. Мендельсон, С.М. Меншиков, Митчелль Уеслей К, В.Я. Нусинов, О.Р. Омелянович, В.І. Павлюченко, Д.А. Поспелов, А.М. Румянцев, Ю.В. Яковець та інші.

Економічне обґрунтування ППС ТО і Р машин базується на періодичності виконання робіт через певний пробіг автомобіля, напрацювання системи або агрегату в тис. км або мото-год. При використанні ППС і адаптивної системи ТО і Р передусім необхідно визначитись з вартісною оцінкою робіт, які проводяться. Тому метою даної роботи є вивчення впливу системи ТО і Р автомобілів на собівартість вантажних перевезень.

Виклад основного матеріалу. Відомо, що собівартість перевезень є грошовим відображенням витрат на виконання одиниці транспортної роботи:

$$S_i = \frac{C_{заг.i}}{P_i}, \quad (1)$$

де S_i – собівартість одиниці i -того виду транспортної роботи, грн;

$C_{заг.i}$ – загальні витрати підприємства на виконання i -го виду транспортної роботи, грн;

P_i – об'єм виконаної транспортної роботи i -го виду (т.км, пас-км, пл. км та ін.).

Всі витрати, пов'язані з виробництвом транспортної продукції, класифікують за економічною ознакою на елементи і по виробничому – на статті.

Основними статтями калькуляції собівартості автомобільних перевезень є:

– основна $ЗП_{осн}$ і додаткова $ЗП_{дод}$ заробітна плата водіїв з нарахуваннями $K_{нар}$:

$$ЗП_{вод} = ЗП_{осн} + ЗП_{дод} + (ЗП_{осн} + ЗП_{дод}) \cdot K_{нар}, \quad (2)$$

– витрати на автомобільне паливо $C_{АП}$;

– витрати на змащувальні та інші експлуатаційні матеріали $C_{ЕМ}$;

– витрати на відновлення і ремонт автомобільних шин $C_{АШ}$;

– витрати на технічне обслуговування і поточний ремонт $C_{ТО,ПР}$;

– амортизаційні відрахування C_A ;

– накладні витрати по підприємству $C_{НВ}$.

Таким чином, загальні витрати на перевезення складають:

$$C_{заг} = ЗП_{вод} + C_{АП} + C_{ЕМ} + C_{АШ} + C_{ТО,ПР} + C_A + C_{НВ}. \quad (3)$$

У статтю «Витрати на технічне обслуговування і ремонт рухомого складу» включають основну і додаткову заробітну плату ремонтних робочих з нарахуваннями, вартість матеріалів і запасних частин. Для розрахунку цих витрат використовують загальний пробіг автомобілів і норми витрат, що діють, по кожному виду ТО і ПР на 1000 км пробігу з розбиттям по елементах витрат (заробітна плата, запасні частини, матеріали), грн:

$$C_{ТО,ПР} = \sum \left(H_{ЗПпрі} \cdot \frac{L_{заг}}{1000} + H_{Зч} \cdot \frac{L_{заг}}{1000} + H_{Мі} \cdot \frac{L_{заг}}{1000} \right), \quad (4)$$

де $H_{ЗПпрі}$, $H_{Зч}$, $H_{Мі}$ – норма витрат відповідно по заробітній платі ремонтних робочих, запасним частинам і матеріалам по i -му виду технічних дій, грн.

Для визначення розміру амортизаційних відрахувань використовують балансову вартість автомобілів і норми амортизаційних відрахувань, що діють. Ці норми базуються на застарілій ППС ТО і Р автомобілів і тому потребують уточнення.

Стан та рівень розвитку виробничо-технічної бази підприємства істотно впливають на затрати, пов'язані з ТО і Р автомобілів, продуктивність праці ремонтних робітників, коефіцієнт технічної готовності РС та інші показники ефективності технічної експлуатації і транспортного процесу в цілому. В умовах дефіциту матеріальних та енергетичних ресурсів подальший розвиток і ефективне використання виробничо-технічної бази підприємств автомобільного транспорту можливі на підставі якісного вдосконалення структури виробничих потужностей, на ТО і Р автомобілів, приведення їхніх техніко-економічних характеристик у відповідність до вимог ринкової економіки.

Як показує досвід, додатковий обсяг робіт через низьку якість обслуговування і ремонту становить до 30% на ПР, до 5...10% на ТО-1 і до 10...15% на ТО-2. Додаткові роботи на ТО пов'язані з понаднормовими затратами ресурсів [5]. Виконання більшого

обсягу ремонтних робіт свідчить про те, що при ППС допускається експлуатація транспортних засобів в період катастрофічного зношування, що істотно зменшує ресурс машини.

Для того, щоб зрозуміти чому при існуючий ППС ТО і Р допускаються додаткові роботи, не забезпечується високий рівень експлуатаційної надійності машин треба розглянути заходи підтримання працездатності при цій системі (рис.1). Вона характеризується однаковим обсягом робіт для однотипної техніки, регламентованою періодичністю робіт, які не враховують умов експлуатації та вік техніки.

При використанні адаптивної системи ТО і Р всі роботи проводяться за результатами діагностування. Це дозволяє економити значні кошти за рахунок оптимізації обслуговуючих робіт, більш повно використовувати ресурс вузлів, агрегатів і машини в цілому.

Для вивчення дійсного стану витрат при виконанні перевезень вантажів розглянемо дані автотранспортного підприємства «ЛюміТранс», м. Луганськ (табл. 1).

Таблиця 1 – Фінансові показники обслуговування автомобілів АТП «ЛюміТранс»

Автомобіль	Пробіг, тис.км	Доходи, грн	Витрати, грн					Прибуток, грн
			пальне	зарплата	ремонт	інші	усього	
Volvo F12	46427	215026	89613	25767	99720	11913	227013	-11987
Volvo FH12	26055	292650	49887	35118	38849	93721	217575	75075
Volvo FH	23527	275840	42476	33100	55382	54405	185363	90477
Volvo FH	24140	280890	49241	41133	29275	85063	204712	76178
МАЗ 6404	32436	110355	30402	16553	42497	14567	104019	6336
МАЗ 3595	19149	99850	25838	15415	20746	8825	70824	29026

Рухомий склад підприємства налічує шість автомобілів, чотири напівпричепи та один причеп: автомобіль-тягач Volvo F12 1991 року випуску, автомобіль-тягач Volvo FH12 1995 року випуску, два автомобілі-тягачі Volvo FH 2003 та 2005 року випуску, два напівпричепи Kogel вантажопідйомністю 20 т кожний, два напівпричепи SchwarzMuller вантажопідйомністю 20 т кожний, два вантажних автомобілі МАЗ 2002 та 2004 року випуску, та причеп (експлуатується з автомобілем МАЗ 2004 року випуску). У розпорядженні підприємства є відкриті майданчики для стоянки РС, два навіси загальною площею 120 м², побутове приміщення площею 20 м², приміщення для інструменту та приладів та офіс площею 14 м².

Стан виробничо-технічної бази автопідприємства «ЛюміТранс» оцінюється як незадовільний. Підприємство не має жодних будівель, призначених для ремонту і обслуговування РС, ремонтних майстерень, цехів, каналів для ремонту, будівель для стоянки рухомого складу, адміністративних будівель, або автомийки. Окрім того, відсутні вимірювальні прилади та обладнання постів діагностування, лабораторне обладнання, електровимірювальні прилади загального і спеціального призначення та ін.

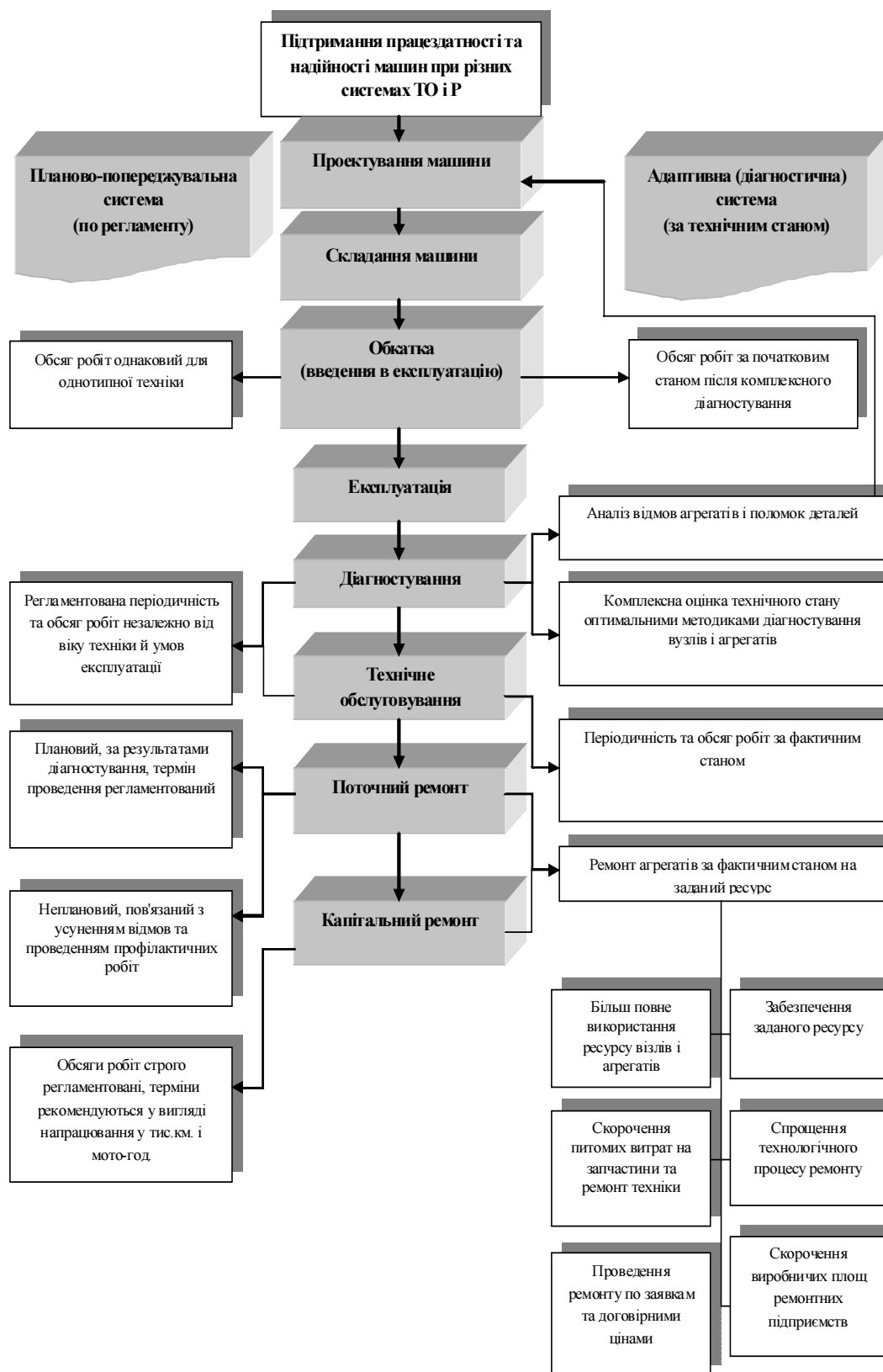


Рисунок 1 – Порівняльний аналіз заходів систем технічного обслуговування і ремонту

Через відсутність відповідної виробничо-технічної бази ПР РС відбувається на території автопідприємства «ТрансПеле» або на інших СТО. Специфічні ремонтні послуги, такі як налагодження брезенту, або якщо автомобіль не може дістатися місця

надання ремонту виконують працівники інших СТО, але на території «ЛюміТранс». Ремонтні працівники відсутні. Нескладний поточний ремонт виконують водії. ТО проводиться за ППС згідно пробігу автомобілів.

Необхідно зазначити, що у обох автомобілів Volvo FH та Volvo FH12 значну більшість статті «інші» складають витрати на паром, яким вони дістаються з Туреччини, виконуючи перевезення вантажів на територію Туреччини та Вірменії. Аналіз даних таблиці 1, свідчить, що найбільшу частину збитків по більшості автомобілям складають витрати на ремонт та обслуговування РС і це є наслідком існуючої системи ТО і Р автомобілів, що склалася на підприємстві.

Виникає гостра необхідність у реорганізації виробничої діяльності підприємства з метою будівництва і розширення виробничо-технічної бази, яка передбачає підвищення рівня механізації та автоматизації виробничих процесів, удосконалення форм організації і методів управління, планування і прогнозування головних напрямів розвитку. В умовах ринку транспортних послуг діюча структура автопідприємства «ЛюміТранс», її форма організації та управління, методи розвитку і використання виробничих потужностей не забезпечують необхідних провізних і пропускних можливостей РС.

Значним резервом у справі підвищення продуктивності автомобілів і зниження собівартості перевезень є поліпшення організації обслуговування і ремонту РС автомобільного парку. Як видно з рис.2, рис. 3, витрати на ТО і Р є вагомими і істотно впливають на собівартість перевезень. При поганому технічному стані використання автомобілів може бути взагалі збитковим (табл. 1).

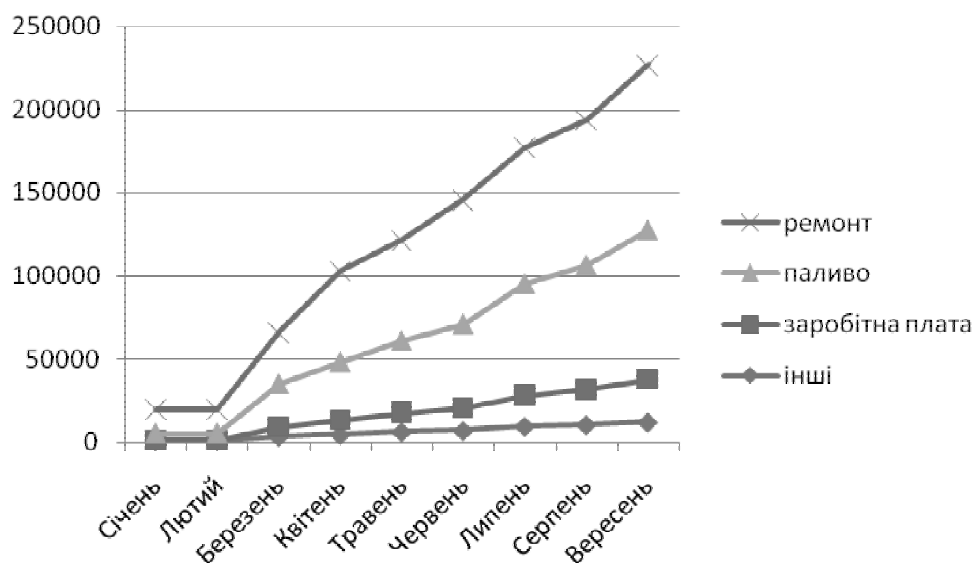


Рисунок 2 – Витрати АТП на утримання та обслуговування автомобіля Volvo F12 037-73 у період з 01.01.2009 по 30.08.2009

У зв'язку з цим при ТО і Р автомобілів все більш широке застосування знаходить безперервне діагностування їх технічного стану, що дозволяє отримувати не тільки інформацію про несправності механізмів і систем автомобілів, але й прогнозувати їх працездатність. Основним джерелом підвищення продуктивності праці при ТО і Р автомобілів і агрегатів є механізація і автоматизація виробничих процесів. Якщо система ТО РС є ППС, то всі роботи, передбачені для кожного обслуговування, є обов'язковими до виконання в повному обсязі.

При ППС діагностичні, кріпильні, мастильні, заправні, регулювальні, електротехнічні, збирально-мийні роботи проводяться в необхідному обсязі і терміни, передбачені ТО, дозволяють забезпечити нормальні умови праці для роботи всіх систем і механізмів автомобіля. ТО є профілактичним заходом, що проходить примусово в плановому порядку через певні пробіги або час роботи рухомого складу. ТО-1 і ТО-2 включають в себе мастильні, кріпильні та регулювальні роботи і виконуються через певні пробіги, встановлені в залежності від умов експлуатації рухомого складу автопарку [5, 6].

Аналіз стану автопідприємства «ЛюміТранс» свідчить про наявність низки негативних тенденцій, які впливають на темпи відтворення основних фондів та рівень працездатності рухомого складу. Ці тенденції пояснюються такими причинами.

По-перше, у сфері транспортного процесу використовується РС, який тривалий час не оновлюється, внаслідок чого на його утримання витрачаються величезні ресурси, а ефективність роботи автомобільного транспорту залишається невисокою. На рис. 1 показано витрати на обслуговування та утримання найстарішої одиниці підприємства – Volvo F12 1991 року випуску та однієї з найновіших одиниць рухомого складу – Volvo FH 0103 ВВ 2006 року випуску (рис. 3).

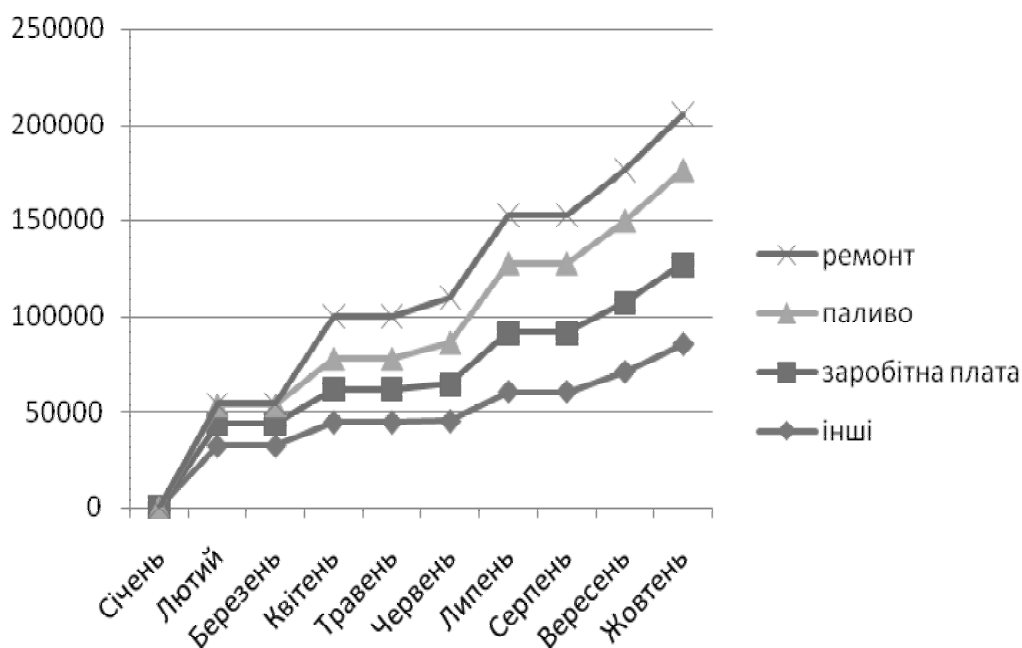


Рисунок 3 – Витрати АТП на утримання та обслуговування автомобіля Volvo FH 0103 ВВ у період з 01.01.2009 по 30.09.2009

На ремонт відносно нового автомобіля Volvo FH підприємство витрачає лише 15% від усіх витрат на утримання цього автомобілю, а на ремонт застарілого Volvo FH – 45% від усіх витрат на цей автомобіль. Різниця наявна і дуже велика, тобто оновлення рухомого складу є однією з найголовніших цілей підприємства на шляху його розвитку (рис. 4).

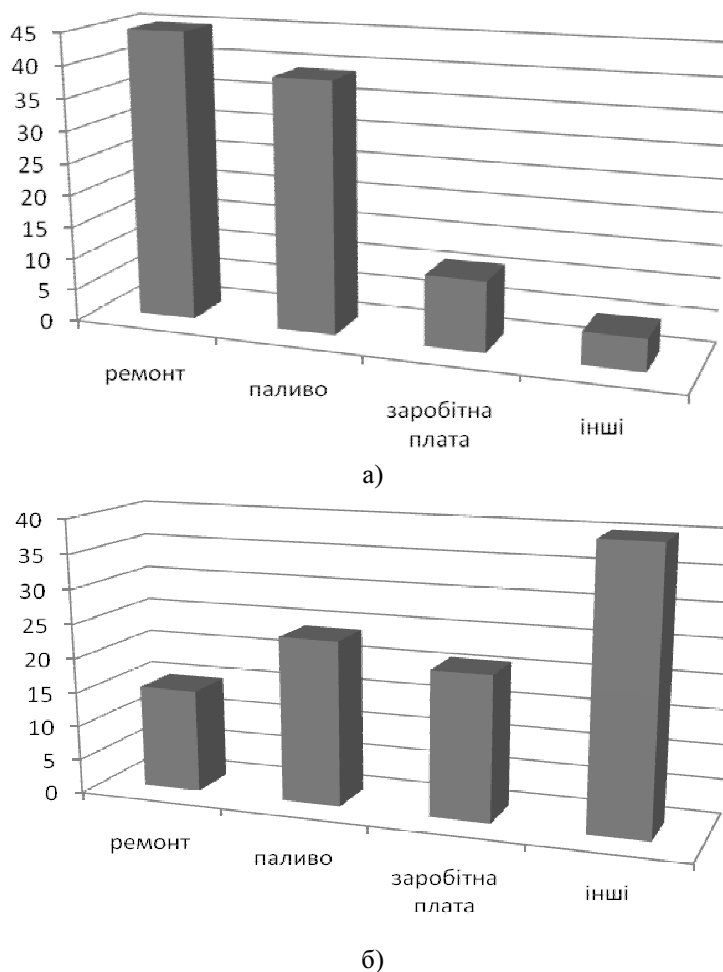


Рисунок 4 – Процентні співвідношення статей витрат на утримання та обслуговування автомобіля Volvo F12 037-73(1991 року випуску) (а) та автомобілю Volvo FH 0103 BV (2006 року випуску) (б)

По-друге, у сфері ТО і Р автомобілів функціонує значна частина фізично і морально застарілого технологічного устаткування, недостатні масштаби якісного і кількісного оновлення засобів праці, будівель і споруд.

По-третє, діючі форми організації виробництва і праці, а також методи управління виробничо-технічною базою не відповідають вимогам існуючого господарського механізму і не забезпечують фінансової самостійності ефективного розвитку виробництва при ТО і Р автомобілів.

В умовах підвищення безпеки руху, виключення відмов у роботі, забезпечення довговічності на заданому рівні і скорочення витрат на технічне утримання РС, автотранспортні підприємства можуть коригувати нормативи ТО з урахуванням умов експлуатації РС, зміни режимів ТО (тобто переліки операцій, періодичності і трудомісткості), зміни співвідношення між обсягами робіт ТО і Р в результаті включення в ТО характерних часто повторюваних операцій ПР. Коригування нормативів спрямовано на забезпечення високої експлуатаційної надійності, збільшення ролі і значення профілактичних робіт за рахунок скорочення обсягу поточного ремонту.

Висновки та перспективи подальших досліджень: Отримані результати оцінки фінансових показників утримання, ТО і Р автомобілів АТП свідчать про необхідність вдосконалення системи ТО і Р. Потребує поліпшення використання виробничої бази підприємств по ТО і Р. Слід скоротити трудомісткість і витрати на

ТО і Р шляхом підвищення ролі профілактичних дій в комплексі робіт по підтримці автомобілів в технічно справному стані. При цьому необхідно застосувати раціональну технологію і наукову організацію праці і виробництва, підвищення якості ТО і ПР РС, впровадження засобів діагностики й методів діагностичного моніторингу технічного стану автомобілів.

Планово-попереджувальна система ТО і Р не забезпечує зменшення витрат на підтримання техніки тому, що не враховує дійсний стан машини і динаміку його зміни. Існуючі методи розрахунку витрат на ТО і Р не відповідають вимогам переходу на адаптивну систему обслуговування машин в сучасних умовах. Тому перспективи подальших наукових досліджень мають бути пов'язані саме з уточненням існуючих методів розрахунку витрат на ТО і Р.

Список літератури

1. Аулін В.В. Система трибомоніторингу технічного стану дизельного ДВЗ / В.В. Аулін, Т.С. Скобло, Є.К. Солових, О.Ю. Жулай, С.В. Лисенко // Проблеми трибології (Problems of tribology). – Хмельницький: ХНУ, 2006. – №2. – С. 63-79.
2. Кравченко О.П. Наукові основи управління ефективністю експлуатації автомобільних поїздів // Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора техн. наук.- Харків: 2007. – 38 с.
3. Аулін В.В. Рівні отримання інформації про технічний стан двигунів в системі діагностичного трибомоніторингу / В.В. Аулін, О.Ю. Жулай, А.Ф. Крисенко, С.В. Лисенко // Збірник наукових праць Луганського національного аграрного університету. Серія Технічні науки. – Луганськ: ЛНАУ, 2006. – №65(88). – С. 21-28.
4. Аулін В.В. Обґрунтування вибору методів діагностичного моніторингу дизелів у системі ТО і Р засобів транспорту / В.В. Аулін, О.Ю. Жулай // Вісник національного транспортного університету. – В двох частинах, частина 2. – К.: НТУ, 2007. – С. 263-268.
5. Техническое обслуживание, ремонт и хранение автотранспортных средств: В 3 кн. / В.Е.Канарчук, А.А.Лудченко, И.П.Курников, И.А.Луйк. – К.: Вища шк., 1991. – Кн 1. – 359 с., Кн. 2. – 406 с.
6. Карпенко О.А. Життєвий цикл як попереджувальний фактор негативних наслідків циклічності // Системні методи керування, технологія та організація виробництва, ремонту та експлуатації автомобілів: Зб. наук. пр. /Редкол.: М. Ф. Дмитриченко (голов. ред.) – К.: НТУ; ТАУ, 2003.– Вип. 16. – 324с. – С.274 – 279.

В. Аулін, О. Замота

Влияние системы технического обслуживания и ремонта автомобилей на себестоимость грузовых перевозок

В статье рассмотрено влияние системы технического обслуживания и ремонта автомобилей на себестоимость перевозок. Показано, что с точки зрения себестоимости грузовых перевозок есть необходимость внедрять более прогрессивную систему технического обслуживания и ремонта по техническому состоянию (адаптивная система) по сравнению с планово-предупредительной системой.

V. Aulin, O. Zamota

Influence of the system of technical service and repair of cars on the prime price of freight transportations

In the article influence of the system of technical service and repair of cars is considered on the prime price of transportations. It is rotined that from point of prime price of freight transportations there is a necessity to inculcate more progressive system of technical service and repair on the technical state (adaptive system) as compared to the preventive-maintenance system.

Одержано 11.03.10

УДК 331.101

О.В. Сторожук, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Інтелектуальні ресурси Кіровоградського регіону: можливі шляхи поліпшення їх використання

Стаття присвячена дослідженню інтелектуальних ресурсів регіону. Здійснено оцінку стану інтелектуальних ресурсів Кіровоградської області. Особливу увагу приділено проблемі недостатнього ефективного використання інтелектуальних ресурсів регіону. Пропонуються можливі шляхи поліпшення їх використання.

інтелектуальні ресурси, регіон, освіта, наука, поліпшення використання

Постановка проблеми. Досвід розвинених країн переконливо показав, що основа стійкого економічного зростання забезпечується рівнем розвитку і динамізмом інтелектуальних ресурсів суспільства. Ефективне використання наукової творчості носіїв інтелектуального ресурсу, серед яких – науковці, винахідники, викладачі вищої школи, стає підґрунтям для появи нових галузей і виробництв, активного впровадження інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу ролі інтелектуальних ресурсів в економічному зростанні, підвищенню ефективності їх використання присвячено достатньо уваги у вітчизняній економічній науці. Зокрема, найбільш вагомими здобутками були отримані в результаті наукових досліджень таких учених-економістів, як С.І. Бандур, Б.М. Данилишин, М.І. Долішній, Т.А. Заяць, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, В.В. Онікієнко, В.А. Савченко, М.В. Семикіна, Л.М. Фільштейн та інші.

Водночас питання ефективного використання інтелектуальних ресурсів, в тому числі на регіональному рівні, залишаються не розв'язаними. *Актуальність* і недостатня вивченість цієї проблеми визначили вибір теми даної статті. *Метою* статті є окремі аспекти оцінки стану інтелектуальних ресурсів Кіровоградської області і окреслення можливих шляхів поліпшення їх використання.

Виклад основного матеріалу. Наука і освіта відіграють велику роль у розвитку економіки. Саме в освітньо-науковому середовищі відбувається процес формування, використання і примноження нових знань, генерування ідей, винаходів, ноу-хау, нових технологій. Проте ресурси науки, на жаль, за останні 10 років зазнали певної руйнації, як в цілому в Україні (рис.1), так і в регіональному розрізі.

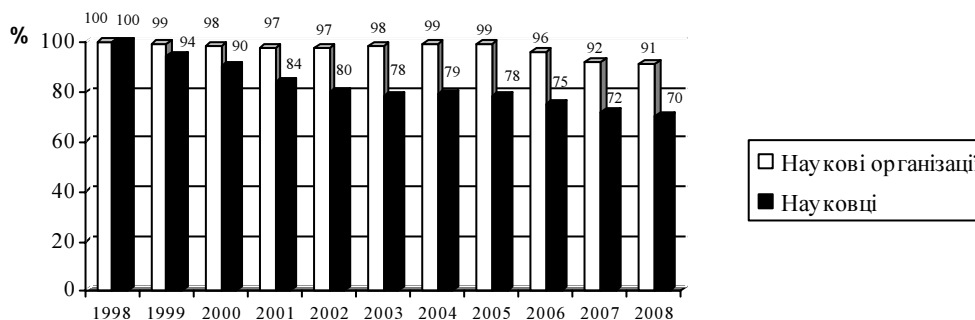


Рисунок 1 – Динаміка зміни кількості організацій, які виконують наукові дослідження й розробки і чисельності науковців в Україні [3]

Так, статистичні дані свідчать, що загальна кількість наукових організацій в Кіровоградській області в 2008 р. становила 12, таким чином, порівняно з 1998 р. цей показник зменшився на 33,3%. У січні–вересні 2009 р. в області виконували наукові та науково-технічні роботи 11 організацій, тобто їх кількість порівняно з відповідним періодом попереднього року зменшилась на 8,3%. Відмітимо також, що структура наукових організацій в Кіровоградській області не є оптимальною. Так, частка організацій, що виконували дослідження і розробки у галузі технічних наук становила 63,6%, сільськогосподарських – 27,3%, педагогічних – 9,1% [4]. Таким чином, на наш погляд, потрібно більш активно розвивати саме ті напрямки наукових досліджень, де вже сформований інтелектуальний потенціал, а також спрямовувати зусилля на розвиток сфер, які є актуальними для соціально-економічного розвитку регіону.

В загальному обсязі виконаних наукових та науково-технічних робіт у Кіровоградській області в 2008 р. 19,2 млн. грн., або 79,6% склали розробки; прикладні дослідження – 3,1 млн. грн., або 12,6%; науково-технічні послуги – 1,1 млн. грн., або 4,6%; фундаментальні дослідження – лише 755,3 тис. грн., або 3,2%. У січні–вересні 2009 р. загальний обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами наукових організацій, становив 18,8 млн. грн., у його структурі на науково-технічні розробки припала знову ж таки найбільша його частка – 80% [4]. Це пов'язано з тим, що проведення фундаментальних досліджень – практично безприбуткова діяльність, яка вимагає суттєвих фінансових, трудових і матеріально-технічних ресурсів. Тому, хоча ці дослідження є дуже важливими для розвитку науки та інновацій, але їх здійснення є не вигідним для приватних інвесторів. Тому їх проведення повністю залежить від фінансування з боку держави.

У 2008 р. сума витрат на фінансування інноваційної діяльності в Кіровоградській області склала 40,6 млн. грн., що на 62,1% менше, ніж у 2007 р. Таким чином, спостерігається суттєве скорочення обсягів асигнувань на інноваційну діяльність з усіх джерел, крім коштів державного бюджету, обсяг яких зріс у 2008 р. порівняно з 2007 р. майже утричі [6, с. 294].

Водночас, відмітимо, що фінансування інноваційної діяльності в Кіровоградському регіоні здійснюється в основному за рахунок власних коштів самих підприємств. Так, у структурі загальної суми витрат на інноваційну діяльність у 2008 р. питома вага власних коштів становила 81,2%; коштів державного бюджету – 13,6%; інших джерел – 5,2%. Таким чином, питома вага бюджетних коштів залишається невисокою і, з нашої точки зору, ніяк не є достатньою для стимулювання розвитку інтелектуальних ресурсів і виконання науковцями Кіровоградської області більш-менш вагомих наукових досліджень. Відсутність коштів іноземних інвесторів у структурі джерел фінансування інноваційної діяльності в регіоні у 2008 р. можна частково пояснити наслідками розгортання світової фінансово-економічної кризи. Разом з тим, питома вага іноземних інвесторів порівняно з іншими джерелами фінансування інновацій в 2004–2007 рр. була досить значною. Так, у 2004 р. вона склала 28,7%; у 2005 р. – 8,6%; у 2006 р. – 44,1%; у 2007 р. – 25,7% [6, с. 294].

Наслідком відсутності механізму ефективного використання інтелектуальних ресурсів регіону є традиційно низькі для Кіровоградської області показники інноваційної активності підприємств і результативності наукової та науково-технічної діяльності. Наприклад, у 2004 р. питома вага підприємств, що займалися інноваціями, становила 25,0%, а у 2008 р. – лише 14,6%. Тобто, шість із кожних семи підприємств області у 2008 р. інноваційною діяльністю не займалися [6, с. 291].

Найбільша кількість носіїв інтелектуального ресурсу, фахівців найвищого освітньо-кваліфікаційного рівня сконцентрована в освітньо-науковій сфері регіону.

Саме вища школа є „кадровим генератором” науково-технічного прогресу і одним з головних суб’єктів проведення фундаментальних і прикладних досліджень. Кадрове забезпечення освітньо-наукової сфери Кіровоградської області характеризується такими показниками: серед фахівців вищої кваліфікації в економіці області в 2008 р. працювало 43 науковця зі ступенем доктора наук (або 0,3% від загальної кількості докторів наук в економіці України) і 627 – зі ступенем кандидата наук (або 0,8% від загальної кількості кандидатів наук в економіці України) [6, с. 289; 3].

Зауважимо, що за період 2007-2008 рр. кількість докторів наук у Кіровоградській області збільшилася на 4 особи (за цей же період їх кількість в Україні зросла на 578 осіб, тобто в середньому 23 доктори наук на регіон), кандидатів наук – на 21 особу (в Україні їх кількість збільшилася на 3572 особи, тобто в середньому 143 на регіон). Таким чином, потрібно констатувати, що приріст кількості наукових кадрів в Кіровоградській області відбувається досить повільно [6, с. 289; 3]. З нашої точки зору, окремо потрібно звернути увагу на ефективність функціонування аспірантури, яка є основним джерелом поповнення фахівців найвищого освітньо-кваліфікаційного рівня в регіоні. Так, логічним результатом завершення навчання в аспірантурі є захист кандидатської дисертації і присвоєння науковцю ступеня кандидата наук. Водночас, статистика свідчить, що далеко не кожен аспірант Кіровоградської області по закінченню навчання захищає дисертацію (рис. 2.).

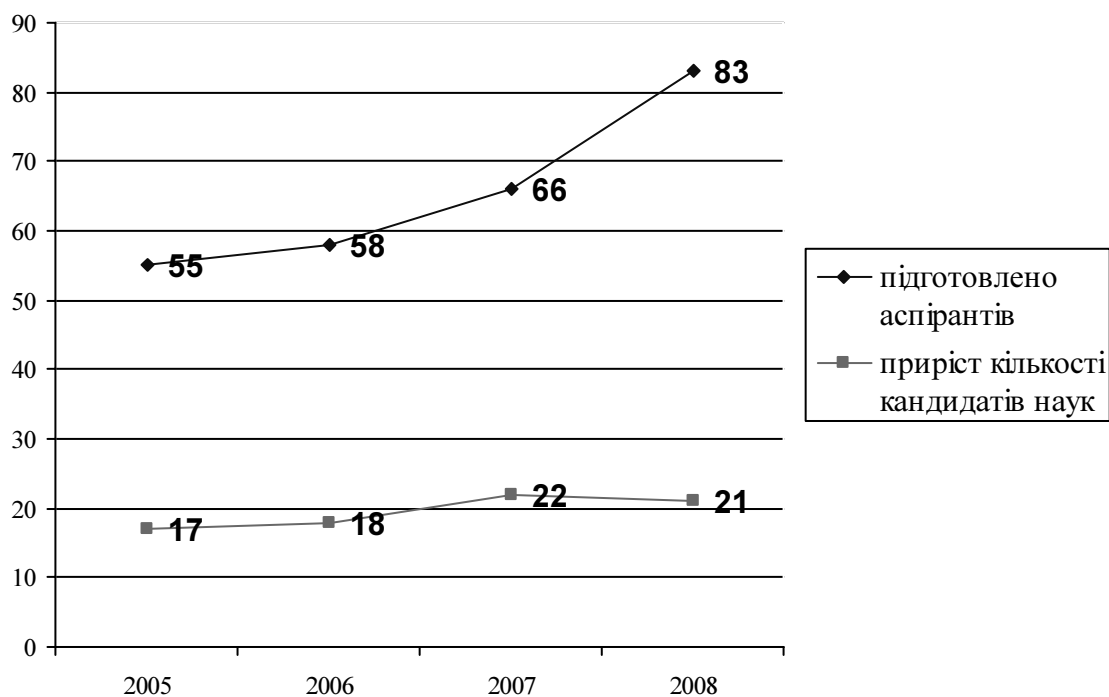


Рисунок 2 – Співвідношення динаміки кількості підготовлених аспірантів і абсолютного приросту кількості кандидатів наук в економіці Кіровоградської області за 2005-2008 рр., осіб

Частково, причинами такого становища, на наш погляд, є формальний підхід до відбору в аспірантуру та неспроможність наукових керівників зорієнтувати своїх підопічних на актуальну проблематику і навчити їх плідно працювати. Разом з тим, в багатьох випадках успішному завершенню аспірантури стає на заваді поширене розчарування молодих науковців у державній та регіональній підтримці наукової творчості. Адже не є секретом, що витрати на публікації результатів наукових досліджень, на наукові відрядження, конференції, придбання наукової літератури,

передплату періодичних видань, оплату послуг Internet тощо майже повністю покладені на самого науковця. В таких умовах молоді вчені змушені займатися пошуками додаткових заробітків, що в свою чергу відволікає від наукової творчості та порушує строки, відведені на підготовку кандидатської дисертації.

В цьому зв'язку, доцільним видається формування і підтримка у вищому навчальному закладі наукових напрямків, які узгоджуються з інтересами соціально-економічного розвитку регіону. Тематика наукових досліджень має розроблятися вищими навчальними закладами спільно з місцевими органами влади, а також керівниками інноваційно активних підприємств. Зі свого боку регіональна влада і виробництво мають сприяти молодим науковцям у впровадженні в господарчу практику результатів наукових досліджень, частково відшкодовувати витрати на наукові дослідження, брати участь у матеріальному і моральному стимулюванні талановитої молоді.

Окремою проблемою науково-освітньої сфери регіону залишається також і повільність процесу омолодження наукових кадрів. Так, за віком наукові кадри вищої кваліфікації Кіровоградської області розподілені наступним чином: майже половина кандидатів наук (49,0%) має вік 51 і більше років; велика питома вага науковців зі ступенем кандидата наук (26,0%) сконцентрована у віковій групі 31-40 років. Стосовно докторів наук, то тут картина така: майже половина докторів наук (46,5%) має вік 61 і більше років. Ще 5 осіб (або 11,5%) мають вік 51-55 років. По 9 докторів наук (по 21,0%) перебувають у вікових групах 41-50 та 56-60 років.

Для прискорення розвитку регіону необхідне активне залучення молодих наукових кадрів, талановитої студентської молоді до розв'язання регіональних соціально-економічних проблем. Разом із тим, що система вищої освіти сьогодні не повністю зорієнтована на вимоги ринку: освітні стандарти не погоджені з реаліями бізнесу, технічні засоби навчання застарілі, відсутня система профорієнтації. Тому виробничим підприємствам доводиться витрачати час та кошти на перенавчання фахівців або залучати професіоналів з-за кордону.

Для розв'язання цієї проблеми, на наш погляд, потрібно розробити нову систему професійних стандартів із залученням представників бізнесу, щоб вони мали можливість коригувати навчальні плани для студентів з урахуванням реальних вимог економіки регіону (розвитку сучасних технологій, реалій розвитку окремої галузі). На наш погляд, такі угоди про співпрацю відкриють нові можливості в підготовці спеціалістів на сучасному рівні, дозволять більш ефективно використовувати наявні інтелектуальні ресурси. Цьому також може сприяти спільно з навчальним закладом складання завдання на виробничу практику, замовлення підприємства на виконання дипломної чи магістерської роботи, які мають реальне практичне значення для конкретного виробництва чи галузі регіону.

Зауважимо, що за оцінками ЮНЕСКО, високого життєвого рівня населення досягають ті країни, де серед зайнятих у виробництві та сфері послуг 40–60% – працівники з вищою освітою [1, с. 16]. В Україні неповну та базову вищу освіту в 2008 р. мали 24,5% працівників, повну вищу освіту – 29,9% [5, с. 67].

У Кіровоградській області освітній рівень зайнятого населення характеризується такими показниками: неповну та базову вищу освіту в 2008 р. мали 27,6% працівників, повну вищу освіту – 26,0%. До речі, за кількістю працівників з повною вищою освітою серед регіонів України Кіровоградська область посідає одне з останніх місць. Нижчі показники мають лише Житомирська (24,1%), Луганська (24,2%), Донецька (24,9%) та Київська (25,3%) області [5, с. 68].

Аналізуючи взаємозв'язок освітнього рівня і рівня оплати праці в Україні у

2008 р. (рис. 3) бачимо, що найбільший розрив між рівнем освіти і рівнем заробітної плати спостерігається в сфері освіти і наданні послуг з наукових досліджень і розробок. Така ситуація породжує небажання молоді отримувати вищу освіту, посилює міграційні настрої серед кваліфікованих спеціалістів, дискредитує цінність праці.

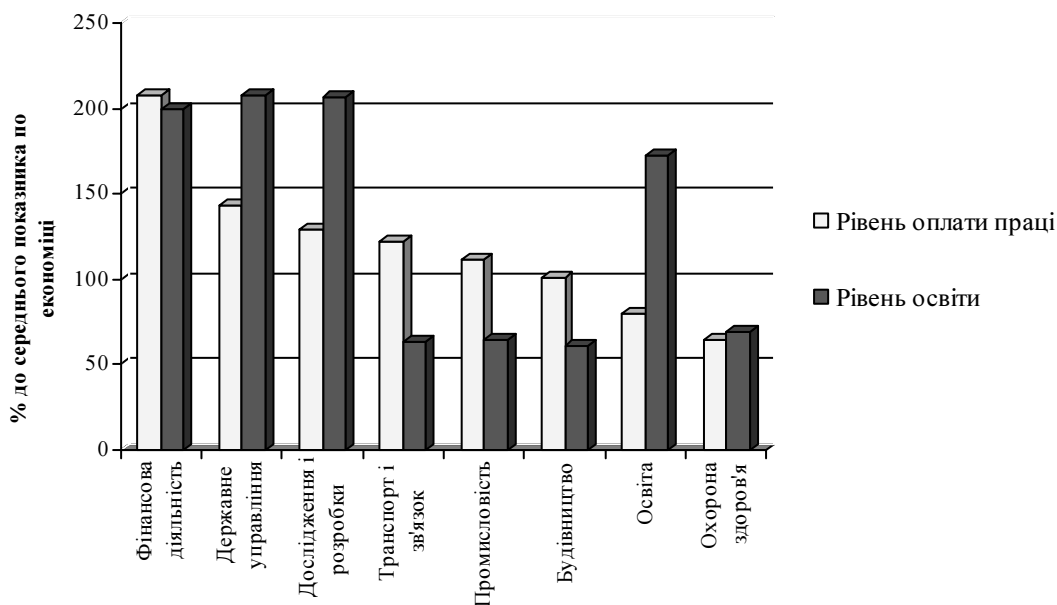


Рисунок 3 - Взаємозв'язок освітнього рівня і рівня оплати праці в Україні [5, с.67; 5, с. 225]

Крім того, заробітна плата в сфері освіти тривалий час є нижчою від середнього показника по економіці, вона не виконує своєї відтворювальної функції і не є стимулом для професійного зростання; статусна особливість праці науково-педагогічних працівників – носіїв світових досягнень науки, яким держава надала повноваження готувати кваліфікованих спеціалістів несумісна з оплатою їх праці.

В цьому зв'язку доречно навести результати досліджень українського вченого Г. Кулікова, який стверджує, що в жодній розвинутій країні з ринковою економікою такого відставання в оплаті праці в бюджетній сфері немає. Так, у Чехії зарплата зайнятих у сфері освіти дорівнює 95% середньої зарплати в промисловості; майже дорівнює середній зарплаті в економіці оплата праці освітян і працівників культури та мистецтва в КНР і Латвії, а в Словенії, Великобританії, Італії, Мексиці – навіть її перевищує [2, с. 4].

Нині фінансова криза ще більше загострила проблему фінансування освіти і науки в Україні. Водночас, звернення до зарубіжного досвіду показує, що можна успішно застосовувати позабюджетні джерела фінансового забезпечення освітньо-наукової сфери. Зокрема, шляхом застосування механізму стимулювання надання спонсорської допомоги закладам освіти; врегулювання тривалої взаємовигідної співпраці університетів з роботодавцями і споживачами наукової продукції; використання практики економічно вигідної передачі в оренду належних закладам освіти нежитлових приміщень та нерухомого майна; отримання на пільгових засадах навчально-лабораторного та науково-дослідного обладнання; впровадження лізингових систем при використанні майнового комплексу кількох закладів освіти на основі часткового володіння (при цьому конкретна частка володіння майном при розподілі між суб'єктами користування встановлюється з урахуванням потреб регіону).

Висновки. Отже, підсумовуючи викладене, зробимо висновок, що недостатня увага держави і місцевих органів самоврядування до питань розвитку науково-технічної творчості працівників вищої школи призводить в кінцевому рахунку до руйнування інтелектуальних ресурсів області. Вважаємо за необхідне кардинально змінити ситуацію і включити в програми інноваційного розвитку області стратегію розвитку інтелектуальних ресурсів регіону. Доцільним є залученням представників бізнесу і влади до коригування навчальних планів для студентів з урахуванням реальних вимог економіки регіону, а також тематики дипломних, магістерських робіт та наукових досліджень аспірантів.

На рівні регіону, з урахуванням особливостей соціально-економічного стану та потреб інноваційного розвитку, має бути розроблена окрема стратегія використання та відтворення інтелектуальних ресурсів, яка має передбачати свою систему стимулів та важелів підтримки науково-технічної творчості та активного використання результатів творчої праці науковців, викладачів, студентів ВНЗ для соціально-економічного розвитку регіону. Система стимулювання, на наш погляд, має передбачати матеріальну винагороду за наукові розробки і публікації, збільшення фінансування наукової і методичної роботи, розширення доступу до нової наукової інформації, створення умов для кар'єрного зростання молодих науковців, розширення матеріальних можливостей для здійснення наукових зв'язків і контактів, у тому числі міжнародних.

Активне використання позабюджетних джерел фінансового забезпечення освітньо-наукової сфери також сприятиме більш ефективному використанню інтелектуальних ресурсів регіону.

Список літератури

1. Данилишин Б., Куценко В. Освіта, наука і виробництво у контексті вимог Болонської декларації / Богдан Данилишин, Віра Куценко // Вісник НАН України. – 2007. – №3. – С. 14-22.
2. Куліков Г. Криза та зарплата в бюджетній сфері / Геннадій Куліков // Праця і зарплата. – 2009. – № 9 (637). – С. 4-5.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukstat.gov.ua>
4. Наукова та інноваційна діяльність в Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – доступний з <http://kirstat.gov.ua>
5. Праця України у 2008 році: Статист. зб. – К.: Держкомстат, 2009. – 320 с.
6. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2008 рік. – К.: Вид-во ТОВ „Поліграф-Сервіс”, 2009. – 506 с.

О. Сторожук

Интеллектуальные ресурсы Кировоградского региона: возможные пути улучшения их использования

Статья посвящена исследованию интеллектуальных ресурсов региона. Проведена оценка состояния интеллектуальных ресурсов Кировоградской области. Особое внимание уделяется недостаточно эффективному использованию интеллектуальных ресурсов региона. Предложены возможные пути улучшения их использования.

О. Storozhuk

Intellectual resources of Kirovograd region: possible ways to improve their use

The article is devoted to the intellectual resources of the region. We evaluated of the intellectual resources of Kirovograd region. Particular attention is paid to the problem of inefficient use of intellectual resources of the region. We offer ways to improve their use.

Одержано 25.03.10

УДК 336:631.162

Ю.М. Бурлака, канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Фінансова санація сільськогосподарських підприємств: методологічний та регіональний аспекти

У статті проаналізовано фінансово-економічні умови діяльності сільськогосподарських підприємств, оцінено їх сучасний фінансовий стан, виявлено ознаки фінансової нестабільності, визначено вплив чинників на фінансове оздоровлення.

фінансова санація, кризові явища, криза, ознаки фінансової нестабільності

Фінансовий стан багатьох сільськогосподарських підприємств є нестабільний у наслідок глобальної економічної кризи та прорахунків державної аграрної політики, що зумовлює високі ризики банкрутства, низький рівень доходності сільського населення та негативний вплив на економіку переробних, обслуговуючих та інших галузей і сфер економіки. В умовах вступу України до СОТ фінансова нестабільність більшості сільськогосподарських підприємств створює загрозу продовольчій безпеці держави. Тому здійснення заходів з їхнього фінансового оздоровлення з метою забезпечення платоспроможності, прибутковості та стійких конкурентних позицій у сучасних умовах набуло особливої актуальності.

Різні аспекти фінансового оздоровлення підприємств висвітлені у працях таких вітчизняних і зарубіжних авторів як М.Аістова, Є.Андрущак, О.Антонова, Е.Архипчук, І.Бланк, Н.Брюховецька, І.Булев, В. Грачов, О.Дацій, В.Дроздова, Л.Зуєва, Г.Кадиков, І. Косарева, Е.Коротков, Е.Куліш, Л.Лігоненко, Б.Полякова, М.Пушкар, С.Рамазанов, В.Рашупкіна, Р.Сайфулін, С.Салига, І.Стефанюк, О. Терещенко, А.Ткачов, І.Цигилик, Є.Чернявська. Проблеми поліпшення фінансового стану та забезпечення стабільного функціонування сільськогосподарських підприємств досліджували М.Дем'яненко, С.Іванюта, М.Кісіль, М.Кропивко, К.Кузнецова, П.Саблук, П.Стецюк, В.Узун, С.Черненко та ін.

Незважаючи на достатньо глибоке вивчення загальної проблематики фінансового оздоровлення, поки що недостатньо відпрацьованими залишаються методологічні та практичні аспекти забезпечення фінансової стабілізації з врахуванням специфіки діяльності сільськогосподарських підприємств. Зокрема доцільним є виявлення специфічних чинників фінансової дестабілізації та розробка заходів з їх подолання, обґрунтування методології формування моделі фінансово стійкого сільсько-господарського підприємства та її побудова на регіональному рівні, оптимізації змісту і структури плану фінансового оздоровлення, забезпечення їх стійкого фінансового стану та ефективної діяльності, удосконалення методологічних засад аналізу санаційної спроможності. Це зумовлює доцільність поглибленого вивчення теоретичних, законодавчих та практичних засад фінансового оздоровлення сільськогосподарських підприємств та актуальність цільової спрямованості даної публікації.

За мету даної публікації поставлено: визначити найбільш прийнятні комплексні показники та моделі оцінювання банкрутства сільськогосподарських підприємств

Кіровоградської області, розробити заходів щодо фінансового оздоровлення з врахуванням особливостей господарювання.

У результаті вивчення і узагальнення праць науковців та авторського дослідження галузевих особливостей з'ясовано, що на фінансовий стан і результати діяльності сільськогосподарських підприємств впливають чинники, серед яких найважливіші такі чотири групи:

перша – пов'язані зі специфікою галузі як виду економічної діяльності, зокрема з невиконанням спеціальних заходів з охорони земель через нестачу ресурсів або безгосподарність, порушенням умов і технології догляду за рослинами і тваринами, залежністю від природнокліматичних умов, сезонністю виробництва, залежністю інтенсивності та ефективності діяльності від географічного розташування, станом екології, низьким рівнем доступу товаровиробників до кредитних ресурсів;

друга – викликані особливостями місця галузі в економіці країни, зокрема обмеженістю ресурсного потенціалу, залежністю від стану підприємств першої та третьої сфер АПК, рівня доходності населення, його соціальної захищеності та споживчого попиту, дефіцитністю енергоносіїв, а також диспаритетом цін;

третья – зумовлені соціальними процесами на селі та демографією, зокрема традиціями щодо способу життя, відносинами між працівниками підприємств, залежністю припливу трудових ресурсів від умов та якості життя на селі;

четверта – викликані сучасними особливостями аграрної економіки України, зокрема особливостями формування власності на майно, недостатнім рівнем наукового забезпечення.

Подолання наслідків фінансової дестабілізації потребує здійснення фінансової санації сільськогосподарських підприємств шляхом реалізації комплексу заходів фінансово-економічного, виробничо-технічного, організаційно-правового та соціального характеру, спрямованих на відновлення платоспроможності, зміцнення фінансового стану й підвищення ефективності. До специфічних заходів фінансового оздоровлення у сільському господарстві відносяться також агротехнічні, зооінженерні, екологічні. Специфічними для фінансового оздоровлення сільськогосподарських підприємств є такі цілі: врахування пріоритетів продовольчої безпеки населення регіону і насичення місцевих ринків сільськогосподарською продукцією; забезпечення захисту ґрунтів та недопущення порушень в екологічному балансі регіону; врегулювання інтересів працівників сільськогосподарських підприємств та власників майнових паїв у процесах реструктуризації власності та виробництва.

Фінансова санація сільськогосподарських підприємств може здійснюватися як за ініціативою власників і менеджменту, так і кредиторів у судовому порядку. Відмінності цих двох видів фінансового оздоровлення виникають при прийнятті рішення про фінансове оздоровлення, узгодженні його форм і методів, розробці й збалансуванні плану, формуванні джерел фінансування, змін у структурі власності, а також залежно від часу проведення, тривалості санаційних заходів, рівня налагодженості системи управління, залежності від кредиторів тощо.

Управління фінансовим оздоровленням здійснюється, з одного боку, як специфічна діяльність менеджера (менеджерів) – фізичних осіб щодо безпосереднього управління підприємством, а з іншого – як економічна система методів, принципів, моделей і заходів впливу на діяльність підприємства. За фінансового оздоровлення з ініціативи менеджерів та власників підприємства управління здійснює керівник підприємства або антикризовий менеджер, а при провадженні справи про банкрутство – арбітражний керуючий. Управління фінансовим оздоровленням передбачає запровадження системи антикризових процедур або контролінгу.

Обґрунтування доцільності фінансового оздоровлення підприємства, визначення його напрямів і методів потребує розгалуженого аналізу наявності чи загрози нестійкого фінансового стану та банкрутства, оцінки глибини фінансової дестабілізації, виявлення негативних ознак фінансового стану, визначення здатності підприємства до усунення наслідків фінансової дестабілізації та відновлення стійкого фінансового стану, оцінки ефективності запропонованих заходів фінансового оздоровлення.

З метою з'ясування масштабів проведення необхідності фінансової санації на регіональному рівні проаналізовано сучасні фінансово-економічні умови діяльності сільськогосподарських підприємств Кіровоградської області, оцінено їхній фінансовий стан і вивчено вплив чинників на фінансову стабільність підприємств.

Встановлено, що умови діяльності сільськогосподарських підприємств нині формуються під впливом макроекономічних, галузевих, регіональних і внутрішніх чинників. З них на фінансовий стан сільськогосподарських підприємств позитивно впливали: поживлення загальної економічної ситуації в країні, вигідне географічне положення Кіровоградської області, наявність родючих ґрунтів, сприятливі природно-кліматичні умови, державна кредитна підтримка товаровиробників, створення державного фонду підтримки операцій страхування, впровадження державних програм розвитку ринкової та соціальної інфраструктури села, пільгові умови оподаткування, державна підтримка цінової кон'юнктури і збуту основних видів продукції. Водночас негативно впливали чинники, зумовлені діяльністю постачальників та споживачів продукції сільськогосподарських підприємств, низькою купівельною спроможністю населення, нестачею інвестиційних і кредитних ресурсів, низькими обсягами операцій із страхування сільськогосподарських ризиків, несприятливими умовами життя сільського населення, незадовільним розвитком соціальної інфраструктури і низькими обсягами інновацій в галузь вплив негативних чинників посилювався в період фінансової кризи.

Діяльність і фінансовий стан досліджених сільськогосподарських підприємств Кіровоградської області характеризується негативними тенденціями, які зумовлюють потребу в заходах щодо фінансового оздоровлення. (обрано ТОВ, що мають у своєму розпорядженні землі с/г призначення від 1,5-2,5 т. г. та спеціалізуються на вирощуванні зернових)

Хоча в більшості досліджуваних господарств Кіровоградської області до початку загальної економічної кризи було забезпечено належні рівні ліквідності й платоспроможності, у багатьох із них недостатній або взагалі відсутній власний оборотний капітал, рівень покриття короткострокових зобов'язань оборотними активами та їх окремими складовими низький, забезпеченість грошовими коштами не відповідає виробничо-господарським потребам. Частки досліджуваних сільськогосподарських підприємств, які є неплатоспроможними, мають значні або часткові ускладнення у разі погашення боргових зобов'язань і періодично мають проблеми з погашенням боргів, становлять відповідно 10 %, 15–18 і 19–22 %.

Сільськогосподарські підприємства Кіровоградської області загалом забезпечують прибутковість і рентабельність виробництва, відносно активні на товарних ринках. Проте половина сільськогосподарських підприємств (станом на початок 2008 р.) має недостатній рівень рентабельності, дві третини – незадовільний стан ділової активності й оборотності активів. При цьому фінансовий стан 12–16 % характеризується надзвичайно високим рівнем збитковості, а рівень дохідності 25–39 % не забезпечує сталого розвитку підприємства.

Більшість сільськогосподарських підприємств Кіровоградської області відносно незалежні від зовнішніх запозичень та мають високий рівень автономії. Проте нездатність залучати позиковий капітал для фінансування активів негативно впливає на результати виробничо-господарської діяльності. Так, 20–25 % підприємств мають незадовільну стратегію формування капіталу, а 27–38 % – незадовільний майновий стан та низький виробничо-господарський потенціал.

В окремих господарства одночасно має місце прояв кількох негативних ознак фінансової дестабілізації: 9,3–10,6 % досліджуваних підприємств недостатньо платоспроможні й збиткові; 17 % – характеризуються незадовільною стратегією фінансування та неплатоспроможністю; у 13,0 % – незадовільна стратегія супроводжується збитковістю; 10–11 % – тією чи іншою мірою є недостатньо платоспроможні, збиткові та мають незадовільну стратегію фінансування і формування майнового потенціалу. Вкрай незадовільні результати діяльності й показники фінансового стану спостерігаються у 4–6 % підприємств. Тому при розробці механізму фінансового оздоровлення слід розробляти заходи, спрямовані не лише на загальне фінансове оздоровлення суб'єктів господарювання, а й конкретизувати їх залежно від негативних ознак фінансового стану, притаманних підприємству.

У практиці оцінювання ймовірності банкрутства сільськогосподарських підприємств слід застосовувати лише найбільш прийнятні комплексні показники та моделі, про що свідчать дані таблиці 1.

В оцінках фактичного фінансового стану сільськогосподарських підприємств за допомогою узагальнюючих розрахунків і моделей слід враховувати, що модифікований Z-рахунок Альтмана, двофакторна модель оцінки ймовірності банкрутства та модель Фулмера не дозволяють адекватно оцінювати стан сільськогосподарських підприємств України, а тому їх недоцільно включати до сукупності аналітичних критеріїв. При діагностиці фінансового стану сільськогосподарських підприємств доцільно використовувати формулу Таффлера, R-число, модель Андрущака, а також формулу Лиса, моделі Спрінгера та Грачова, підкріплюючи їх результати окремими елементами розширеного фінансового аналізу.

Таблиця 1 – Частка господарств з підвищеною ймовірністю банкрутства по досліджуваних сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області, %

Показник	Р і к				
	2002	2003	2004	2005	2006
Z-рахунок Альтмана	0,00	0,00	5,41	2,13	8,51
Двофакторна модель	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Формула Лиса	32,43	21,62	21,62	29,79	31,91
Формула Таффлера	10,81	8,11	10,81	8,51	4,26
Модель Фулмера	70,27	64,86	67,57	51,06	59,57
Модель Спрінгера	29,73	29,73	18,92	25,53	19,15
R-число	10,81	8,11	5,41	8,51	10,64
Модель Грачова	29,73	24,32	32,43	21,28	25,53
Модель Андрущака	5,41	16,22	13,51	8,51	12,77
За більшістю моделей	16,22	8,11	18,92	14,89	17,02

На показники прибутковості та рентабельності, фінансової стійкості і платоспроможності сільськогосподарських підприємств впливають окремі чинники. Запропоновано алгоритм вивчення впливу на рентабельність та

фінансову стійкість, що складається з десяти етапів: селекція незалежних змінних, формування двох вибіркового сукупностей підприємств, селекція критеріїв оцінки, розрахунок варіації показників, оцінка тісноти зв'язку між показниками, уточнення найбільш впливових чинників, аналіз множинної регресії, побудова регресійної моделі, стандартизація значення моделі та інтерпретація результатів розв'язання запропонованої моделі.

За результатами оцінок показників фінансового стану досліджуваних підприємств побудовано регресійні моделі рентабельності активів та фінансової незалежності. Модель рентабельності активів, одержана на базі трьох з 34 відібраних оціночних параметрів, має такий вигляд:

$$Y_{pa} = -0,0051 + 0,0685 \cdot X_1 + 0,2637 \cdot X_2 + 0,4585 \cdot X_3, \quad (1)$$

де Y_{pa} – рентабельність активів;

X_1 – частка нерозподіленого прибутку у джерелах фінансування;

X_2 – частка грошових коштів у активах;

X_3 – рентабельність оборотних активів.

Модель фінансової незалежності, розроблена у процесі досліджень на базі 47 оціночних критеріїв, включає лише один з них і має наступний вигляд:

$$Y_{fn} = -0,0374 + 1,0045 \cdot X_1, \quad (2)$$

де Y_{fn} – коефіцієнт автономії;

X_1 – частка власного і довгострокового позикового капіталу у джерелах фінансування.

Встановлено криволінійну залежність між показниками платоспроможності і факторами. Оптимальне значення покриття короткострокових зобов'язань оборотними активами має коливатися у межах від 3 до 7,5. Найвища дохідність капіталу, а, отже, й більш стійке фінансове становище, забезпечується у сільськогосподарських підприємствах, що спрямовують чистий прибуток на власний виробничий розвиток, забезпечені грошовими коштами, досягли оптимального співвідношення між оборотними й необоротними активами та рівня покриття короткострокової заборгованості оборотним капіталом і формують капітал переважно за рахунок довгострокових джерел фінансування.

Тому у разі розробки заходів щодо фінансового оздоровлення конкретних сільськогосподарських підприємств слід оптимізувати співвідношення між чистим прибутком, що використовується на нагромадження і споживання, залишок грошових коштів, рівень забезпеченості та структури оборотного капіталу, співвідношення між довго- та короткостроковими джерелами фінансування, оборотними активами і короткостроковими зобов'язаннями, структуру активів і джерел фінансування сільськогосподарських підприємств.

Висновок

Необхідність фінансового оздоровлення в сільському господарстві викликана нестійкістю фінансового стану та незадовільними результатами діяльності значної частки підприємств галузі. В сучасних умовах фінансова дестабілізація є наслідком впливу чотирьох груп специфічних для сільського господарства зовнішніх і внутрішніх чинників, пов'язаних із специфікою галузі як виду економічної діяльності, особливостями її місця в економіці держави, соціальними процесами на селі та демографією і сучасними особливостями аграрної економіки. Здійснення фінансового оздоровлення та державна підтримка цих процесів має спрямовуватися на подолання визначених чинників фінансової дестабілізації.

При розробці механізму фінансового оздоровлення слід розробляти заходи, спрямовані не лише на загальне фінансове оздоровлення суб'єктів господарювання, а й конкретизувати їх залежно від негативних ознак фінансового стану, притаманних підприємству.

При діагностиці фінансового стану сільськогосподарських підприємств доцільно використовувати формулу Таффлера, R-число, модель Андрушака, а також формулу Лиса, моделі Спрінгера та Грачова, підкріплюючи їх результати окремими елементами розширеного фінансового аналізу.

Список літератури

1. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2006 р. / За ред. Л.Б. Дівель, В.Г. Яковенко. – Кіровоград: ТОВ „Поліграф-Сервіс”, 2007. – 485 с.

Ю. Булака

Финансовая санация сельскохозяйственных предприятий: методологический и региональный аспекты

В статье проанализировано финансово-экономические условия деятельности сельскохозяйственных предприятий, оценено их финансовое состояние, обнаружены проявления финансовой нестабильности, определено влияние факторов на финансовое оздоровление.

Yu. Burlaka

Legislative ensuring of readjustment and bankruptay of agricultural enterprises

The financial-economical terms of agricultural enterprises activity are analyzed, their contemporary financial state, is evaluated the signs of financial instability, found out are the influence of factors on the financial making healthy has been defined..

Одержано 30.03.10

УДК 338.2 (075.8)

А.О. Чернишова, канд. істор. наук, Т.А. Немченко, ст. гр. МЕ-06-1
Кіровоградський національний технічний університет

Деякі аспекти корпоративної культури організації

У статті висвітлені деякі аспекти корпоративної культури як необхідного складового елементу ефективного управління організацією в сучасних ринкових умовах
організація, корпоративна культура, атрибути корпоративної культури, чинники формування корпоративної культури

Широко відомо, що майже кожна успішно працююча організація має власну корпоративну культуру, тобто сукупність найважливіших положень діяльності організації, обумовлених місією та стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях, які поділяють більшість працівників. Така культура дозволяє відрізнити одну організацію від іншої, генерує прихильність цілям організації, створює атмосферу ідентифікованості для її членів, зміцнює соціальну стабільність, є контролюючим механізмом, який направляє і формує відносини та поведінку працівників.

Корпоративна культура є специфічною формою існування взаємозалежної системи, що включає в себе: по-перше, ієрархію цінностей, що домінують серед співробітників організації; по-друге, сукупність способів їх реалізації, що переважають в ній на певному етапі розвитку.

Дослідженням корпоративної культури, як важливого чинника управління персоналом, а отже і ефективним функціонуванням організації в цілому, займалися такі вчені як Алпеева Т.М., Гаєвський Б.А., Давидов Ю.Н., Красовський Ю.Д., Палеха Ю.І., Рей С.А. та інші. Проте, враховуючи мінливість зовнішнього середовища, можна стверджувати, що питання вивчення корпоративної культури і надалі залишається актуальним.

Метою статті є висвітлення деяких аспектів корпоративної культури як необхідного складового елементу управління організацією в сучасних умовах.

Отже, як ми з'ясували, корпоративною культурою є система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки персоналу даної організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємного співробітництва та сумісності працівників між собою і з організацією, перспектив розвитку.

Джерелами формування корпоративної культури виступають:

- система особистих цінностей та індивідуально-своєрідних способів їх реалізації;
- способи, форми та структура організації діяльності, що втілюють деякі цінності, в тому числі й особисті цінності керівників підприємств;
- уявлення про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в колективі, що відображає систему внутрішньогрупових цінностей, що склалися.

Механізм формування корпоративної культури полягає у взаємодії її джерел, які визначаються домінуванням в колективі, значенням та ієрархією прийнятих в організації цінностей. Ієрархічна система виділених у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності та формують внутрішньогрупові норми та моделі поведінки.

Формування корпоративної культури може здійснюватися:

- довгостроковою практичною діяльністю;
- діяльністю керівника чи власника (власна культура);
- штучним формуванням організаційної культури фахівцями консультаційних організацій;
- природним відбором найкращих норм, правил і стандартів, запропонованих керівником і колективом.

До складових елементів корпоративної культури відносять і такі якості особистості, як бажання конкурувати, вміння переконувати; прагнення відігравати роль неформального лідера; терпимість до рутинної адміністративної роботи.

При формуванні спільної культури вирішальною є здатність сформувати спільне бачення для працівників організації. Керівна верхівка повинна визначити місію фірми і те, як вона має проявлятися в організаційних нормах і цінностях. Далі ці визначення поширюються організацією.

Ще одним важливим інструментом формування спільної культури є лідерство. Людські стосунки також мають важливе значення. Існує потреба відбирати працівників, які були б «членами команди». Крім того, необхідно розробити політику винагород і стимулів, щоб заохочувати їх працювати на користь організації.

Механізм впливу корпоративної культури на діяльність організації полягає у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої вони оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки. Реалізуючи їх у діяльності, вони підсилюють ті чи інші тенденції та створюють у такий спосіб адекватні їм ситуації. Зміст корпоративної культури визначається ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості співробітників.

Характер корпоративної культури описується системою ознак, визначених за декількома критеріями:

- позитивна корпоративна культура фіксує цінність професійно-трудової діяльності як способу реалізації цінності, її саморозвитку, а також цінність організації;
- негативна корпоративна культура - відображає ситуацію, коли становище на конкретному підприємстві в цілому є позитивним, однак, для окремого співробітника з точки зору його саморозвитку та самореалізації - невідповідним.

Необхідно також розрізняти сильну та слабку культуру.

Молоді організації чи організації, що характеризуються постійною ротацією думок (понять) серед своїх членів, мають слабку культуру. Члени таких організацій не мають достатньо спільного досвіду для формування загальноприйнятих цінностей. Однак не всі зрілі організації зі стабільним кадровим складом характеризуються сильною культурою: головні цінності організації повинні постійно підтримуватися.

Сильна культура чітко визначає поведінку працівників. Передбачуваність, упорядкованість і послідовність діяльності у організації формується за допомогою високої формалізації. Сильна культура досягає того ж результату без ведення якої-небудь документації і розподілів. Більше того, сильна культура може бути більш ефективною, ніж будь-який формальний структурний контроль. Чим сильніша культура організації, тим менше управлінському персоналу потрібно приділяти уваги розвитку формальних правил і положень для керування поведінкою працівника. Це закладено у підсвідомості працівника, що приймає культуру організації.

Залежно від взаємодії організації з зовнішнім середовищем, її розмірів і структури виділяють вісім основних типів організаційних культур:

- а) культура «оранжереї» — характерна для державних підприємств, яких не дуже хвилює зовнішнє середовище. Персонал підприємства майже не мотивований, що

відповідає бюрократизму та анонімності відносин;

б) збирачі «колосків» — це переважно невеликі підприємства, стратегія яких залежить від фортуни. Як правило, такі організації знаходяться в непростому оточенні і не можуть мотивувати повною мірою персонал;

в) культура «городу» — типова модель для підприємств із пірамідальною структурою управління. Такі підприємства намагаються зберегти домінуючі позиції на ринку. При цьому використовуються наявні моделі господарювання з мінімальними змінами. Мотивація персоналу — низька;

г) культура «саду» — дещо видозмінений під впливом американських новацій варіант культури «городу», який має місце на великих підприємствах;

д) культура «великих плантацій», що мають три-чотири рівні управління. Характерною рисою таких організацій є постійні новації в пристосуванні до зовнішнього середовища, гнучкість роботи персоналу;

е) культура «ліани» — це зведений до мінімуму управлінський персонал, широке застосування інформаційних технологій, орієнтація на вимоги ринку, висока відповідальність на всіх рівнях, що забезпечує значний ступінь мотивації персоналу;

ж) модель «косяк риби» — це підприємства, яким властиві висока маневрованість та гнучкість відносно змін ринкової кон'юнктури;

з) культура «мандруючої орхідеї» - типова модель для різного роду рекламних агенцій і консультаційних фірм, котрі вичерпавши можливості одного ринку, переходять до іншого. Мета – запропонувати єдиний свого роду товар. Ступінь мотивації – низький.

Варто зазначити, що культура підприємства може виявитися прийнятною на певний період часу й за певних умов. Зміна умов конкуренції, державного регулювання, стрімкі економічні зміни та нові технології вимагають змін корпоративної культури підприємства, якщо вона гальмує підвищення її ефективності. Тому керівники-практики повинні відчувати зміни у зовнішньому середовищі та вживати потрібних заходів щодо зміни корпоративної культури відповідно потреб організації та ринку в цілому, а науковці - не залишати поза увагою цю важливу проблему.

Список літератури

1. Алпеева Т.М. Введение в культурологию. – Минск: ЗАО «Веды», 1997. – 49 с.
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.:Изд-во „Питер”, 1999. -416 с.
3. Друкер П. Ф. Практика менеджмента: Пер. с англ. - М.: СПб.; К.: Издательский дом "Вільямс", 2002. 258 с.
4. Осовська Г.В., Осовський О.А. Менеджмент організацій: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 199 с.
5. Радченко Я.И. Организационная культура руководителя// Проблемы теории и практики управления. – М.: 1992. - №1. – С. 107-112.

А. Чернышова, Т. Немченко

Некоторые аспекты корпоративной культуры организации

В статье освещены некоторые аспекты корпоративной культуры как необходимого составного элемента эффективного управления организацией в современных рыночных условиях.

A. Chernishova, T. Nemchenko

Aspects of enterprise corporate culture

The article suggests aspects of enterprise corporate culture as a necessary constituent element of the effective organization management under modern market conditions.

Одержано 26.04 10

УДК 658

В.М. Журавльов, ст. викл.

Кіровоградський національний технічний університет

Взаємозв'язок типів менеджменту та корпоративної культури

Розглянуті зв'язки між типами менеджменту, типами корпоративної культури та рівнем товару.
типи менеджменту, типи корпоративної культури, рівень товару

На протязі 20-го століття, тобто фактично за час існування менеджменту як науки, постійно відбувалися зміни управлінської парадигми. Це пояснюється потужними змінами у виробництві, які стали наслідком науково-технічного прогресу та конкурентної боротьби. В Україні, на додаток до цього, в 90-х роках розпочалася серйозна трансформація соціально-економічної системи. У пошуках важелів більш ефективного розвитку, часто аналізуються лише економічні фактори, методи управління. В той же час мало враховується той факт, що суб'єктом господарювання є людина, а на неї великий вплив мають фактори культури. Саме ці фактори, в свою чергу, привели до такого поняття як корпоративна культура. Сам термін «корпоративна культура» вперше був використаний у 19-му столітті у військовій термінології німецьким фельдмаршалом Г. Мольтке, яким він означив відносини в офіцерському середовищі [6]. На сьогоднішній день корпоративна культура інтенсивно впроваджується в усю багатоманітну діяльність підприємств.

Найбільш знаними в менеджменті є три методологічні підходи: традиційний, системний, ситуаційний [5]. Останнім часом виділяють ще три типи менеджменту: морально-етичний, соціально –етичний та стабілізаційний [2].

Важливий вклад в дослідження типів менеджменту внесли Маскон М.Х., Ви ханський О.С., П. Доль. Питаннями класифікації типів корпоративної культури займалися П.М. Сенге та Дж. Сонненфельд. Встановленням взаємозв'язку між рівнем товару і типом менеджменту Глущенко В.В.

Метою цієї статті є узагальнення думок дослідників і на їх основі аналіз зв'язків між типами менеджменту, корпоративної культури та рівнем товару.

Традиційний менеджмент (підхід) розробляє та використовує принципи і правила управління, придатні для будь-якої організації. Традиційний підхід розуміє менеджмент як достатньо просту одномірну взаємодію людей в організації.

Системний менеджмент (підхід) концентрується на взаємодії частин в організації і звертає увагу на важливість вивчення кожної окремої частини в контексті цілого. Основними елементами системного підходу є: вхід у систему (ресурси, що надходять); процес перетворення цих ресурсів в продукт; вихід з системи (продукт); зворотній зв'язок (знання результату, яке впливає на ланцюжок в зворотному напрямі).

Ситуаційний менеджмент (підхід) заснований на тому, що в управлінні організацією не існує тільки одного набору принципів (правил), який міг би використовуватися в усіх ситуаціях.

Морально-етичний тип менеджменту, це менеджмент персоналу, він застосовується при патерналістських відношеннях до підлеглих, що є характерним для Японії. Маючи вузько національні особливості в інших країнах практикується обмежено, але необхідно відмітити, що його методи треба вивчати і по можливості

застосовувати (безумовно з врахуванням світосприйняття, цінностей і традицій населення конкретної країни, регіону).

Соціально-етичний та стабілізаційний типи менеджменту все більше заслуговують на увагу у всьому світі здебільшого з двох причин. По-перше, для високо розвинутих країн, де багато організацій на протязі десятиків років використовують різноманітні елементи корпоративної культури з метою її вдосконалення. Головним напрямком якої стає соціальна відповідальність перед людством за наслідки погіршення екології. По-друге, для країн з перехідною економікою, де в організаціях тільки формується корпоративна культура і таке поняття, як соціальна відповідальність, в наслідок недосконалості правових і нормативних обмежень.

Стабілізаційний менеджмент має за мету утримання об'єкту управління в межах заданих значень параметрів, або недопущення переходу цього об'єкту в зону некерованого стану. Це допоміжний тип менеджменту, який застосовується разом з іншими типами менеджменту.

З 50-60-х рр.. XX століття починається епоха соціально-етичного менеджменту, Цей вид забезпечує деяке самоуправління в організації, що дозволяє швидко реагувати на зміну ситуації, на вимоги споживача. Передбачається розвинута система мотивації, яка враховує різноманіття трудових цінностей працівника, а також загальнолюдських цінностей. Таке управління є ефективним в тому разі, коли воно охоплює три базисних об'єкти: духовне виробництво, матеріальне виробництво та адміністративно-державну систему.

Традиційний, системний та ситуаційний типи менеджменту безпечні для елементів оточуючого середовища якщо існують чіткі і надійні обмеження правового та нормативного характеру, наприклад: відповідні законодавчі акти і встановлені норми корпоративної культури. Це необхідна вимога ліберального бізнесу [1]. В умовах перехідної економіки таких обмежень недостатньо і це заважає утворенню цивілізованого бізнесу. Саме тому для перехідної економіки може бути запропонований менеджмент, який забезпечує недопустимість ушкоджень об'єктам, які потрапляють до сфери впливу господарських рішень.

Тип менеджменту, який задовольняє цим вимогам є соціально-етичний менеджмент.

У відповідності з концепцією соціально-етичного маркетингу визнається, що прогресивна фірма повинна приймати маркетингові рішення з врахуванням вимог споживачів, своїх власних потреб, довготривалих інтересів споживачів та довготривалих інтересів суспільства [3].

Соціально-етичний менеджмент спрямований на зменшення ймовірності прийняття рішень, які здатні нанести шкоду фінансовим, технологічним, технічним, кадровим структурам об'єктів, що можуть попасти під вплив рішень, що були прийняті. Якщо без втрат здійснити дії неможливо, але вони визначаються доцільними, виходячи з вищих інтересів суспільства (наприклад конверсія ВПК, структурна перебудова промисловості і т.і.), повинні розроблюватися спеціальні компенсаційні заходи. Соціально-етичний менеджмент пов'язаний з соціальними процесами і може бути засобом для управління як цими процесами, так і забезпеченням безпеки життєдіяльності, правового регулювання.

Соціально-етичний менеджмент може розглядатись як засіб забезпечення еволюційного характеру соціальних процесів. Це особливо актуально для перехідної економіки в умовах динамічного розвитку політико-правових ситуацій.

Соціально-етичний менеджмент у сфері управління соціальними процесами викликає інтерес тим, що застосування цієї концепції дозволяє швидше розробляти

процедури зменшення соціальної напруги, дає можливість стимулювати пошук варіантів рішень, які задовольняють усі категорії та прошарки населення. Наслідком цього буде зменшення опору і збільшення темпів розвитку соціальних процесів [4].

Прибутковість та ефективність соціально-етичного менеджменту може бути нижче, ніж у інших типів менеджменту, в зв'язку з тим, що соціально-етичний менеджмент обмежує кількість альтернативних варіантів дій тільки тими, що не наносять шкоди об'єктам, які можуть потрапити до зони впливу. Це може бути причиною зменшення ефективності менеджменту, але це збільшує його безпеку (як особисту, так і суспільну).

Соціально-етичний менеджмент здатний впливати на характер конкуренції. Дотримання правил соціально-етичного менеджменту зменшує конкурентні переваги, але те що в результаті діяльності іншим суб'єктам ринку не буде спричинено ушкоджень, утворює більш стабільну та передбачену ситуацію на ринку.

Таким же чином, як існують різні типи менеджменту, існують і різні типи корпоративних культур. Достатньо чітко простежується, що кожному типу менеджменту відповідає певний тип корпоративної культури.

В наш час запропоновано досить багато класифікаційних підходів у визначенні типів корпоративної культури, але найбільшим визнанням серед фахівців користуються типи, запропоновані П.М. Сенге та Дж. Сонненфельдом. Ці підходи є альтернативними згідно логіки побудови: перший має характер – «матричний формалізований», другий має характер опису, але це не заважає використовувати їх разом.

П.М. Сенге виділяє три матричні пари, які мають досить зрозумілу логіку протиставлення. Запропонована полярна схема дозволяє відобразити тип корпоративної культури організації:

1. Демократичність – авторитарність;
2. Креативність – регламентованість;
3. Відкритість – закритість.

На відміну від формалізованої типології Сенге, типологія Дж. Сонненфельда має характер опису. В класичному західному менеджменті вона є загальноновизнаною.

«Бейсбольна команда» - мається на думці тип корпоративної культури, в якому колектив організації згідно зовнішніх та внутрішніх проявів нагадує спортивну команду. Команда швидко та оперативно реагує на зміни в зовнішньому середовищі підприємницької діяльності: приймаються ризиковані та ініціативні рішення на розсуд гравців команди. Мінімальні формальні зв'язки і ланцюжки прийняття рішень, що забезпечує високу результативність команди. Рішення, яке прийняте одним гравцем, впливає (позитивно або негативно) на усю команду. Команда (сукупність менеджерів організації) заохочує ініціативу та новаторство кожного окремого робітника. Зазвичай, як в будь-якому колективі, в команді є «ключові гравці», саме на їх якостях вибудовується «гра» (бізнес-поведінка організації). Команда та її тренер (володар бізнесу) намагається утримати «ключових гравців», а робітників, які є аутсайдерами, залишити на «лаві запасних». Зауважимо, що ця аналогія побудована на командних ознаках роботи організації, але роль особистості (спеціаліста, менеджера) в цьому типі вище ролі команди як колективу. «Бейсбольна команда» як тип корпоративної культури доцільна для таких видів бізнесу, в яких існує висока динаміка змін бізнес-процесів, які, в свою чергу, обумовленні високими темпами змін у зовнішньому середовищі. Цьому типу корпоративної культури в найбільшій мірі відповідає ситуативний тип менеджменту.

«Клубна культура» - це один з типів консервативної корпоративної культури, який побудований на домінанті команди, вертикальних закритих елементах зростання і

розвитку спеціалістів. На відміну від «бейсбольної команди» під «клубом» розуміють команду спеціалістів, які зорієнтовані на роль в команді, а не на прояв особистої ініціативи. Лояльність до команди (організації) є основною цінністю в цьому типі корпоративної культури. Задача менеджера організації – утворення умов входження в команду для спеціаліста та його розвиток (кар'єрне зростання) в цій організації фактично до закінчення професійної діяльності. Даний тип корпоративної культури дуже консервативний, динаміка бізнес-процесів – повільна. Організації, які дотримуються такого типу культури досить часто стикаються з уповільненням розвитку, в наслідок повільного реагування на принципові ринкові зміни. Цьому типу корпоративної культури в найбільшій мірі відповідає традиційний тип менеджменту.

«Академічна культура» нагадує «клубну» своїм консерватизмом, але має суттєву відмінність. Ця відмінність у відсутності вертикального зростання спеціалістів, заохочується професійне зростання (як наслідок збільшується і фінансова винагорода) в певній сфері діяльності. Кар'єрне вертикальне зростання відбувається, але дуже повільно і поступово. Як правило, до компанії приймаються молоді спеціалісти, яким визначається сфера діяльності, в межах якої і розглядаються можливості їх професійного (в більшій мірі) і кар'єрного (в меншій мірі) зростання. Організація заохочує зростання професійного рівня фінансовими стимулами більш активно, ніж зміну кар'єрного (вертикального ієрархічного) рівня в організації. Формальні «традиції і цінності» заохочуються і розвиваються, утворюють основу довгострокового розвитку професіоналізму спеціалістів на робочому місці. Доцільність формування такого типу корпоративної культури необхідна для організацій, які здійснюють свою діяльність на ринках зі складним продуктом, де роль спеціаліста, його поточний професійний рівень безпосередньо відображається на продукті організації. Цьому типу корпоративної культури в найбільшій мірі відповідає системний тип менеджменту.

«Оборона культура» («фортеця») майже ніколи не формується як традиційна корпоративна культура в межах якоїсь організації, вона частіше за все виникає спонтанно, як відповідь підприємства на кризу бізнесу. Цей тип корпоративної культури виявляється як форма відношень в системі виживання організації: відсутня стабільність в самій організації, як наслідок, антикризові заходи і скорочення персоналу (ризик скорочення). Організація безперервно реструктурується (тривалий реінжиніринг), пристосовуючись до зовнішніх умов бізнесового середовища. В організації утворюється атмосфера, неадекватна для планової роботи на рівні стратегії і тактики бізнесу, формується «авральність» і «фронтна ситуація» у взаємовідносинах. Але в такій атмосфері, корпоративна культура стає інкубатором для висунування «лідерів», формальних і неформальних. З'являються робітники (незалежно від їх посади). Які мають здібності в сфері управління. Поява таких спеціалістів та формування на їх основі команд приводить до значних успіхів у бізнесі, як під час кризи, так і після неї. Цьому типу корпоративної культури в найбільшій мірі відповідає стабілізаційний тип менеджменту.

Необхідно зауважити, що наведені класифікації корпоративних культур акцентують увагу на позитивних умовах і результатах, які забезпечуються тим чи іншим типом корпоративної культури і майже ніколи не виділяють негативні соціально-трудова наслідки.

Соціально-етичний тип менеджменту, детально проаналізований вище, має помітні переваги і тому його можна використовувати, як під час реалізації різних типів корпоративних культур, а особливо під час їх формування.

Для остаточного розуміння питання вибору типу менеджменту і типу корпоративної культури необхідно з'ясувати, які фактори впливають на цей вибір. Для

виробничих підприємств, таким головним фактором беззаперечно є товар, який ними виробляється. Відповідно запропонованої в роботі [2] чотирьохрівневої моделі товарів існує можливість встановлення логічних зв'язків між рівнем товару та типом менеджменту, за допомогою якого він розробляється.

Розглянемо взаємозв'язок: рівень товару - тип менеджменту. Аналіз методологічних особливостей кожного з типів менеджменту та характеристик відповідних рівнів товару дозволяє стверджувати, що може існувати і існує взаємозв'язок «рівень товару – тип менеджменту. А саме, розробка конкретного рівня товару потребує відповідного типу менеджменту:

а) перший рівень товару – «основна вигода або послуга» може бути розробленим за допомогою прийомів традиційного менеджменту (будь-який по якості, оформленню і т.і. товар – «основна вигода або послуга» - розглядається як засіб задоволення потреб без диференціації інших властивостей і обставин такого задоволення потреби). Цей рівень товару розробляється в межах традиційного менеджменту. При цьому менеджмент концентрується на управлінні науково-дослідницькими та конструкторсько-технологічними роботами, які стосуються безпосередньо товару;

б) другий рівень товару, на якому товар розглядається як система, яка має сукупність складових (властивості, якість, зовнішнє оформлення, марочну назву, упаковку, безпеку), потребує застосування системного менеджменту. Цей рівень товару розробляється за допомогою системного менеджменту. Традиційний менеджмент на цьому рівні не ефективний, тому що не містить в собі методичних елементів, необхідних для дослідження та аналізу товару як системи, яка має перераховані складові. При цьому менеджмент концентрується на управлінні науково-дослідницькими, конструкторсько-технологічними роботами, виробничими процесами, які стосуються безпосередньо товару;

в) третій рівень товару (поставка і кредитування, монтаж, гарантія, після продажне обслуговування) може бути розроблений з застосуванням ситуаційного менеджменту. Це пов'язано з тим, що третій рівень товару вмістить: поставки і кредитування, монтаж, гарантію, після продажне обслуговування, таким чином відображає ситуацію навкруги товару (в тому числі і конкурентну ситуацію на конкретному ринку, а також ситуацію всередині організаційно-виробничої системи) на конкретний період часу. При цьому менеджмент концентрується на управлінні науково-дослідницькими, конструкторсько-технологічними роботами, виробничими процесами в області навчання, тренінгу і технічного обслуговування товару; фінансового менеджменту циклу робіт «розробка – виробництво – збут», а при лізингу товару – і циклу робіт «розробка – виробництво – збут – експлуатація»;

г) четвертий рівень товару характеризує безпеку і наслідки використання товару, в тому числі і в далекій перспективі, витрати природних ресурсів на виготовлення, експлуатацію і утилізацію товару, можливість збереження природних ресурсів суспільства за рахунок модифікації товару. Розробка цього рівня товару може відбуватися в межах соціально-етичного менеджменту. При цьому менеджмент концентрується на управлінні науково-дослідницькими, конструкторсько-технологічними роботами, фінансовими відношеннями при розробці, виробництві, монтажу, експлуатації, утилізації або модифікації товару.

В наш час конкуренція на ринках розвинутих країн відбувається на третьому рівні товару. Швидке погіршення стану зовнішнього середовища в якому живе людина приводить до актуалізації прийняття спеціальних заходів по збереженню цього середовища. Людству необхідно, з метою самозбереження, впроваджувати методики аналізу і використовувати під час оцінки товарів його четвертий рівень – рівень

безпеки і екологічних витрат і віддавати перевагу товарам з більш високою оцінкою на цьому рівні.

Соціально-етичний менеджмент та високий рівень корпоративної культури створює можливість трансформації типової корпоративної організації в більш прогресивний вид організації – індивідуалістську.

Об'єднання людей в індивідуалістську організацію відбувається добровільно під впливом свідомої необхідності сумісної діяльності по досягненню певних взаємоузгоджених цілей і в умовах свободи вибору партнерів по такій діяльності.

Перспективи впровадження соціально-етичного менеджменту та формування і використання правил корпоративної культури охоплюють все більшу кількість бізнесових структур багатьох країн. Ціла низка українських компаній приєдналася до міжнародної ініціативи дотримання принципів соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством. Якщо людство не схильне до самогубства, то воно повинно терміново перейти до виробництва товарів четвертого рівня. Сучасні підприємства, інтереси свого виробництва, повинні підпорядковувати інтересам відтворення самої людини. В своїй поведінці вони мають дотримуватися загальнолюдської моралі та здорового глузду.

Список літератури

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник для экон. спец. вузов. – М.: Высш. школа, 1994. – 224 с.
2. Глушенко В.В., Глушенко И.И. Разработка управленческого решения. Прогнозирование – планирование. Теория проектирования экспериментов.- г. Железнодорожный. Моск. Обл.: ТОО НПЦ «Крылья», 1997.- 400 с.
3. Котлер Ф. Основы маркетинга. С-П.: АО «Коруна, АОЗТ «Литераплюс», 1994, 697с.
4. Ламбен Ж.Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Пер. с англ., Под ред. В.Б. Колчанова – СПб.: Питер, 2004.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.: Пер. с англ. – М.: «Дело», 1993 – 702 с.
6. Савчук Л., Бурлакова А. Развитие корпоративной культуры в Украине. Персонал, -2005. - №5. – С. 86-89.
7. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб: Питер. 2001. – 352 с.

В. Журавлев

Взаимосвязь типов менеджмента и корпоративной культуры

Рассмотрены связи между типами менеджмента, типами корпоративной культуры и уровнем товара.

V. Zhuravlyov

Correlation of management types and corporate culture

Communications between management types, types of corporate culture and goods level are considered

Одержано 09.04.10

УДК 364.442.6

А.О. Півень, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Шляхи забезпечення соціально-економічної захищеності працівників аварійно-рятувальних служб

В статті проводиться огляд та осмислення основних підходів до визначення соціальної безпеки та соціально-економічної захищеності працівників.

безпека, соціальна безпека, соціально-економічна захищеність, соціально-економічні фактори умов праці

Основою для самовизначення української нації, базисом для майбутнього гармонійного розвитку особистості, стабільності економіки держави в геоекономічному просторі на сьогодні стає формування пріоритетних соціальних інтересів та вирішення проблеми забезпечення соціальної та економічної безпеки на рівні кожного окремого громадянина, підприємства і країни в цілому. Адже у сучасних умовах сприяння загальнонаціональним інтересам держави забезпечення прав і свобод кожної окремої людини, захист її здоров'я та життя визнається одним із пріоритетних напрямів державної політики.

Забезпечення захисту на національному, суспільному та індивідуальному рівні створює передумови для вирішення проблеми соціально-економічної захищеності кожної окремої особи. І в той же час реалізація вищенаведених пунктів державної політики неможлива без впровадження дієвого механізму вдосконалення механізму функціонування та адаптації до сьогоднішніх умов вітчизняних аварійно-рятувальних служб (АРС) та забезпечення соціального захисту самих працівників АРС.

Сучасна економічна наука має багато напрацювань з даної проблематики. Про підвищений інтерес наукових кіл до різних аспектів соціально-економічної захищеності свідчить низка наукових досліджень, автори яких ставлять за мету визначення оптимальних шляхів проведення соціальних реформ і розробки інноваційних моделей соціального захисту. Ці аспекти відображено в працях таких провідних вчених, як С.І.Бандур, Д.П.Богиця, І.К.Бондар, В.М.Гець, Г.З.Голеусова, В.М.Данюк, А.М.Колот, І.С.Кравченко, В.Д.Лагутін, Е.М.Лібанова, О.Ф.Новікова, В.М.Новіков, В.В.Онікієнко, О.В.Павловська, В.М.Паламарчук, І.Л. Петрова, В.М.Петюх, В.А.Савченко, А.А.Чухно. Передовими є погляди висвітлені в працях вчених країн СНД: Л.І.Абалкіна, Н.А.Волгіна, А.Л.Жукова, Р.П.Колосової, Ю.Г.Одегова, Г.Є.Слезінгера, Р.А.Яковлева та інших. Вивченню питань соціальної захищеності різних груп населення приділяють увагу сучасні зарубіжні вчені Р.Анкер, Ф.Мехран, Г.Стендінг та інші.

Науковою спільнотою створено значне науково-теоретичне та методичне підґрунтя стосовно розв'язання прикладних завдань соціального захисту працівників, проте значна частина проблемних питань цієї багатогранної теми потребує докладнішого опрацювання. Залишаються недостатньо дослідженими теоретичні та прикладні аспекти підвищення соціально-економічної захищеності працівників аварійно-рятувальних служб, зокрема забезпечення стабільної зайнятості, підвищення рівня доходу, безпеки праці, додержання соціально-трудова прав і гарантій. Отже,

відсутність цілісних системних досліджень соціально-економічної захищеності працівників АРС та потреба в науково обґрунтованому механізмі її забезпечення актуалізує необхідність вивчення цієї проблеми.

Метою даної статті є поглиблення науково-теоретичних засад, обґрунтування методичних і практичних рекомендацій формування соціально-економічного механізму забезпечення захищеності працівників аварійно-рятувальних служб в сучасних економічних умовах.

Дослідження проблем соціально-економічної захищеності потребує детального вивчення поняття “безпека” та змісту концепції соціальної безпеки. Залежно від рівня розвитку суспільства в поняття “безпека” вкладався різний зміст, ставились певні завдання і створювались спеціальні інститути, покликані забезпечувати безпеку особи, суспільства, держави.

Безпека – це певний об’єктивний стан, що ґрунтується на відсутності загрози, який суб’єктивно відчувають окремі люди чи їх групи. Під безпекою розуміють також стан без загрози, стан спокою, впевненості або “психічний чи правовий стан, при якому особа має відчуття впевненості, опори в іншій особі чи юридично врегульованій системі; протилежність загрози”[2].

Згідно з теорією потреб Абрахама Х. Маслоу (рис. 1), основною потребою після фізіологічних у ієрархії є потреба безпеки.

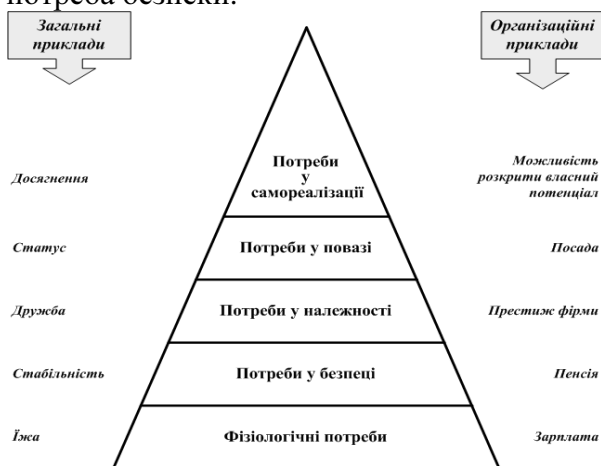


Рисунок 1 - Ієрархія потреб за А. Маслоу

Маючи особливий психологічний та біологічний статус потреба безпеки передбачає необхідність у структурі, порядку, прав та підтримки, стабільності, опіки, звільнення від страху та хаосу. Потреба безпеки є активним та домінуючим фактором в житті працівників, а відтак стає і неодмінним фактором суспільного життя.

Вивчаючи проблему безпеки, вчені приділяють багато уваги національній, економічній, екологічній безпеці, проте рідко можна зустріти праці, присвячені розгляду питань соціальної безпеки. Одні дослідники вважають, що начебто широке тлумачення поняття “соціальна безпека” відображає у комплексі всі види безпеки (економічну, політичну, екологічну) і рівнозначне поняттю “національна безпека”. Інші дотримуються думки, що виокремлення соціальної безпеки у вузькому розумінні є досить ускладненим, оскільки соціальні процеси майже неможливо відокремити від економічних, політичних та духовно-моральних. Схематично соціальну безпеку як складову національної безпеки можна подати у вигляді схеми та окреслити ряд факторів впливу (рис. 2) [2].

У найзагальнішому розумінні соціальна безпека – це стан гарантованої правової та інституційної захищеності життєво важливих соціальних інтересів людини,

суспільства і держави від зовнішніх та внутрішніх загроз. При цьому значення критеріїв соціальної захищеності перебувають не нижче порогових значень, що становлять загрозу для національної безпеки країни.

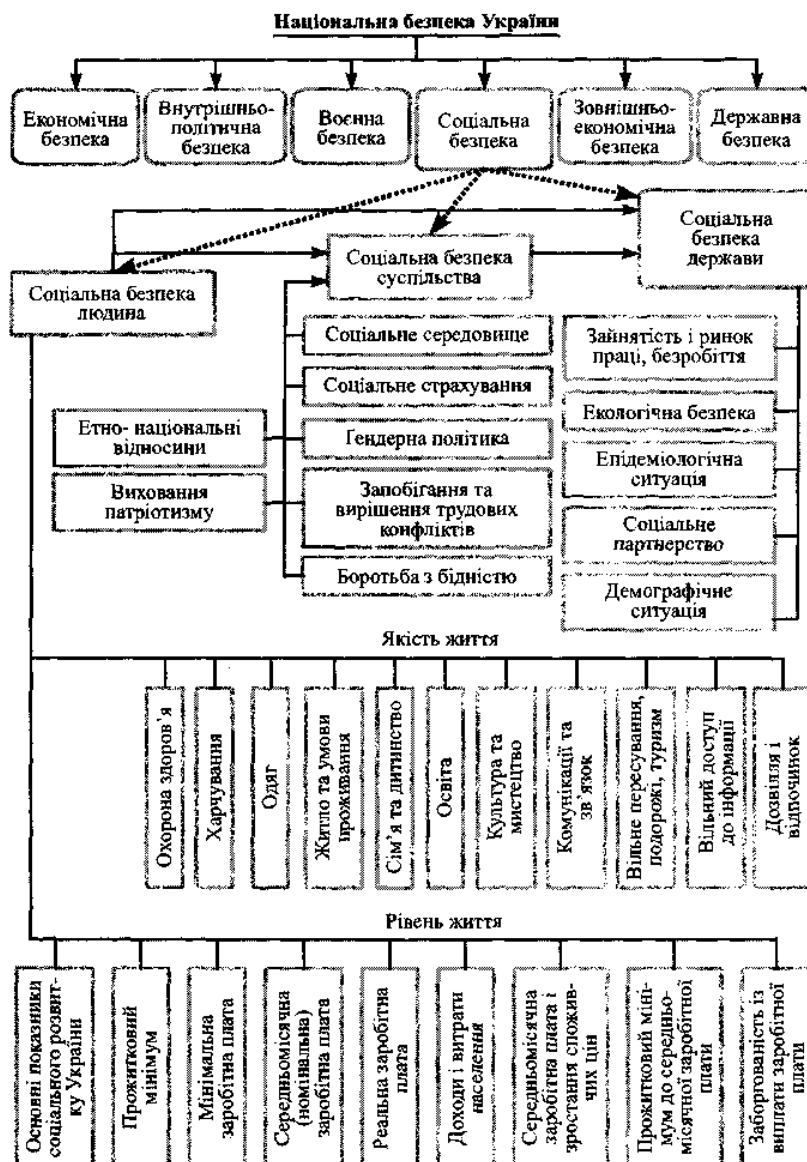


Рисунок 2 - Складові національної безпеки України та фактори впливу

В свою чергу, соціальна захищеність особи – це гідний рівень забезпечення її соціальних прав, наявність ефективного механізму реалізації соціального захисту та створення умов, які забезпечують особі повноцінне життя, гарантують можливість рівноправної участі в економічному, політичному та соціальному житті суспільства. В основі соціальної захищеності лежать права людини, забезпечення політичних і громадянських свобод.

Соціальна захищеність особи складається з усіх засобів, які дана особа має у своєму розпорядженні та які вона використовує, щоб виправити нестабільну, ризиковану чи небезпечну ситуацію. А під соціальним захистом розуміємо діяльність, спрямовану на забезпечення соціальної безпеки (недопущення умов, які б призвели до неприйняттого зниження рівня життя основних верств населення та окремих соціальних груп, їх соціальної деградації) [5].

Високий рівень соціальної захищеності означає наявність можливості для кожного задовольнити свої основні життєві потреби шляхом отримання гарантів по кожній складовій частині соціально-економічної захищеності: гарантій зайнятості та економічної захищеності, захисту трудових прав та свобод, професійної захищеності та безпеки умов праці.

Деяко специфічним є трактування перерахованих положень для працівників АРС. Адже, рятувальник - особа, яка має відповідну спеціальну підготовку, атестована на здатність і безпосередньо бере участь у проведенні аварійно-рятувальних робіт (робіт, спрямованих на пошук, рятування і захист людей, а також матеріальних і культурних цінностей та захист довкілля під час виникнення надзвичайних ситуацій (НС)- порушення нормальних умов життя і діяльності людей, спричинене аварією, катастрофою, стихійним лихом чи іншою небезпечною подією, які спричинили загибель людей чи створення на об'єкті або території загрозу життю та здоров'ю людей і призводить до руйнування будівель, споруд, обладнання і транспортних засобів, порушення виробничого або транспортного процесу чи завдає шкоди довкіллю) [1].

Працівники аварійно-рятувальних служб виконують роботи під час НС гідрометеорологічного, геологічного, природного чи біологічного характеру, перебуваючи на хімічно-, пожежо-, вибухонебезпечних, гідродинамічних, радіаційних об'єктах. Якщо переглянути зони комфорту (рис. 3) трудової діяльності, то працівники АРС перебувають під час виконання обов'язків у зоні несприятливих умов (психологічна межа сприйняття безпеки), зоні досить несприятливих умов та зоні неприпустимих умов (на фізіологічній межі можливостей) з високою імовірністю смертності та травматизму.

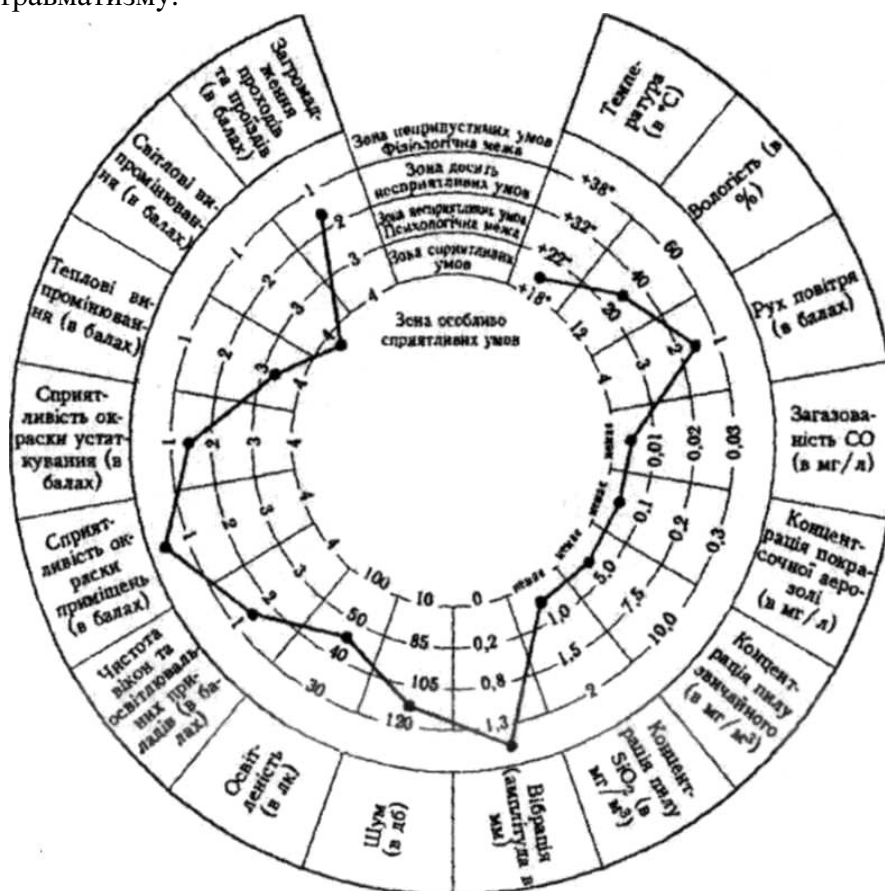


Рисунок 3 - Зони комфорту в трудовій діяльності

Якщо ж поглянути на звіт Міністерства з надзвичайних ситуацій щодо кількості НС станом на 1 грудня 2008 р - з початку року виникли 283 НС, у тому числі техногенного характеру - 173, природного - 110, в яких загинули 520 людей, а постраждали 922 людини [3]. Станом на 1 грудня 2009 року виникли 238 НС, у тому числі техногенного характеру – 135, природного – 103, в яких загинуло 312 людей, а постраждали 1465 людей. Серед потерпілих та загиблих частка рятувальників близько 2% щорічно. Вищенаведені дані свідчать про щорічне збільшення негативних наслідків НС, так у 2009 році кількість потерпілих збільшилась в 1,6 рази (або на 543 особи) [4].

В той же час державною гарантією соціально-економічної захищеності працівників АРС виступає ст. 25 та 30 Закону України “Про аварійно-рятувальні служби”, котрі передбачають обов'язкове особисте страхування на випадок захворювання, часткової або повної втрати працездатності, загибелі (смерті), спричинених виконанням обов'язків рятувальників та гарантує соціальний захист сім'ї рятувальників. Як показує щорічна практика ці положення все більше лишаються просто декларативними. Існування значного кола соціальних проблем, зокрема низького рівня доходів, високих показників професійної захворюваності та травматизму, порушення або ігнорування трудових прав працівників та їхніх соціальних гарантій свідчить про те, що формування пріоритетів соціальної політики відбувається без належного методичного та методологічного забезпечення, не враховуються найбільш актуальні для працівників АРС соціальні проблеми, що знижує рівень їхньої соціальної та економічної захищеності, перешкоджає нормальному суспільному існуванню та розвитку.

Передумовою та відправною точкою у ефективному подоланні соціальних небезпек у діяльності працівників АРС має стати розробка системи вимірювання та постійного моніторингу соціально-економічної захищеності працівників, визначення критеріїв та індикаторів, які стануть основою для розробки, впровадження та оцінки заходів соціальної політики, спрямованої на покращання соціального стану. Для цього потрібно розробити механізм моніторингу та забезпечення гідного рівня соціально-економічної захищеності працівників.

Соціальна складова цього механізму передбачатиме:

- забезпечення справедливої винагороди за працю, гарантія продуктивної та високооплачуваної зайнятості: розробка й удосконалення механізмів організації та регулювання оплати праці, підвищення конкурентоспроможності завдяки інноваційному розвитку;
- правове та організаційне забезпечення гарантій зайнятості: вдосконалення норм трудового законодавства відповідно до вітчизняних соціально-економічних стандартів і гарантій та їх узгодження з міжнародними нормами;
- розвиток соціального партнерства та соціального діалогу: посилення відповідальності сторін соціального діалогу у регулюванні соціально-трудова відносин, вдосконалення нормативно-правової бази з договірною регулювання соціальних питань;
- підвищення доступності та якості професійного навчання: забезпечення збереження, розвитку та ефективного використання професійних умінь працівника завдяки зростанню витрат на професійну підготовку, становленню економіки знань;
- забезпечення безпечних умов праці: удосконалення економічного стимулювання у сфері охорони праці; забезпечення профілактичної спрямованості соціальних фондів АРС з метою посилення охорони праці.

Економічна складова механізм моніторингу та забезпечення соціально-економічної захищеності працівників передбачає поетапне забезпечення економічної безпеки сім'ї, АРС, регіону та держави (рис. 4).

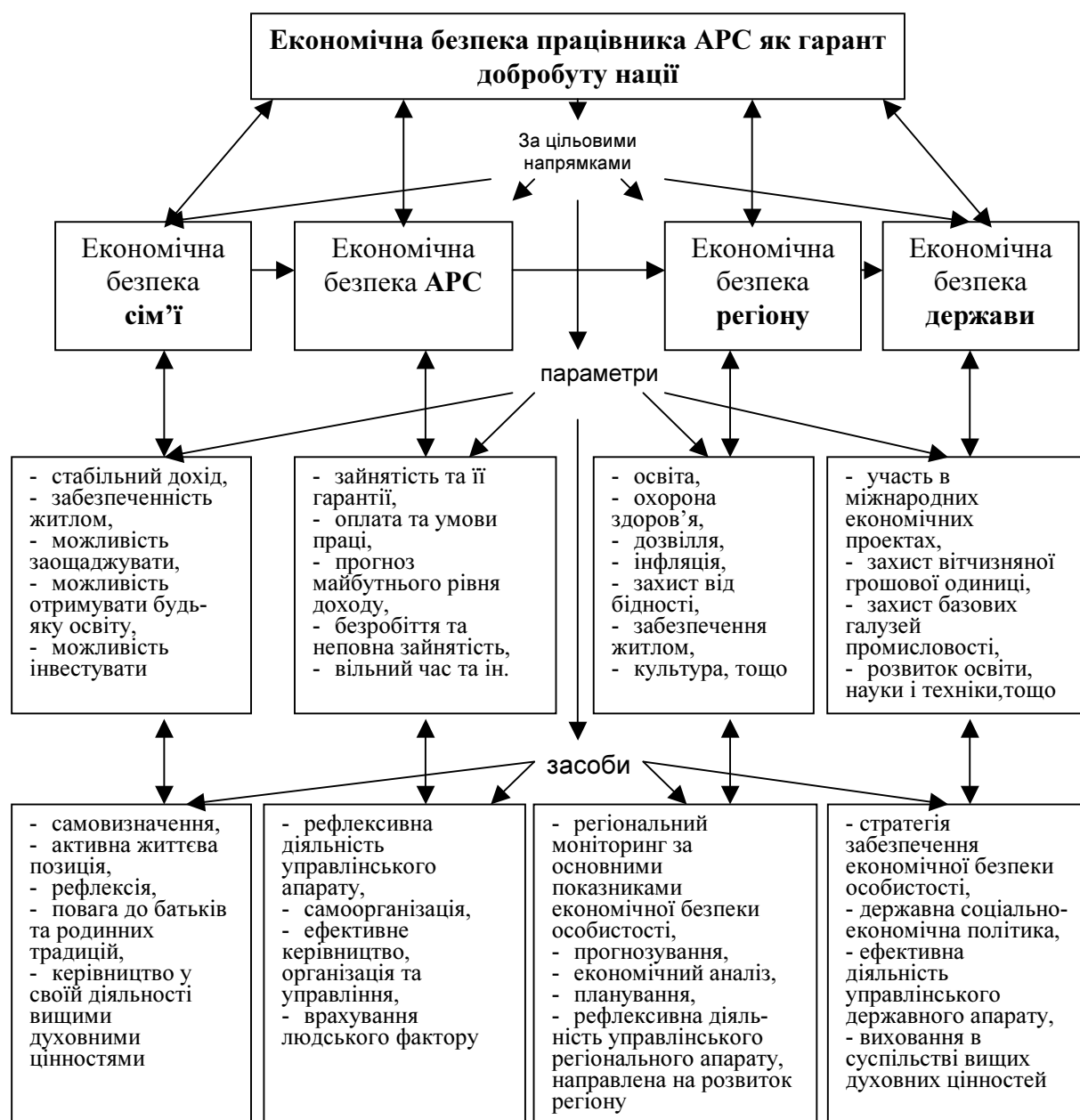


Рисунок 4 - Механізм державного управління економічною безпекою особистості [6]

Виходячи із змісту основних складових соціально-економічної захищеності працівників робимо висновок, що соціально-економічна захищеність працівника – як комплекс умов на робочому місці, що гарантують працівнику стабільну зайнятість, безпечні умови праці, одержання доходу, достатнього для повноцінного відтворення працівника та утримання його родини, уможливають реалізацію та вдосконалення професійних умінь, участь у професійних спілках з метою захисту трудових прав та отримання повної інформації стосовно соціально-трудова питань.

При вимірюванні стану соціально-економічної захищеності працівників слід виходити з того, що впродовж свого трудового життя працівники АРС зіштовхуються з численними ризиками, які загрожують їхньому здоров'ю, професійній реалізації, нормальному відтворенню та розвитку.

Отже, враховуючи специфічні умови роботи працівників аварійно-рятувальних служб з підвищеними ризиками й небезпекою для життя й здоров'я, одним з першочергових завдань постає реалізація соціально-економічного захисту працівника і його сім'ї через створення дієвого механізму регулювання соціально-економічної захищеності. Більше того, сталий характер проблем соціально-економічної захищеності працівників АРС приводить нас до думки, що дана проблема потребує все нових підходів до її розв'язання та вирішення.

Список літератури

1. Закон України «Про аварійно-рятувальні служби» - Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, N 4, ст. 25
2. Коженювський Л. Управління безпекою / Л. Коженювський // Безпека життєдіяльності. – 2003. – №12. – С. 2-5
3. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні у 2008 році [Електронний ресурс] / Режим доступу до доповіді : www.mns.gov.ua/content/annual_report_2008.html
4. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні у 2009 році [Електронний ресурс] / Режим доступу до доповіді : www.mns.gov.ua/content/annual_report_2009.html
5. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія/І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, О.Ф. Новикова та ін; за ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.В. Рогового. – К.: КНЕУ, 2006.-292с.
6. Томашкова К. Т. Механізм державного управління економічною безпекою особистості: дис. канд. наук з державного управління: 25.00.02 / Томашкова Катерина Тимофіївна. – Донецьк, 2009. – 216с.

А. Пивень

Пути обеспечения социально-экономической защищенности работников аварийно-спасательных служб

В статье проводится обзор и осмысление основных подходов к определению социальной безопасности и социально-экономической защищенности работников.

A. Piven

Ways of providing of socio-economic defend of workers of rescue services

In the article a review and comprehension of the basic going is conducted near determination of social safety and socio-economic protected of workers.

Одержано 26.04.10

УДК 331.368

В.О. Жукова, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Інноваційна модель розвитку вищого навчального закладу як чинник забезпечення високої якості підготовки фахівців

У статті розглянуто основні чинники необхідності впровадження інновацій у сфері освіти. Охарактеризовані особливості традиційного та інноваційного навчальних процесів. Визначено основні напрямки формування інноваційної моделі розвитку вищого навчального закладу в контексті підвищення якості підготовки та конкурентоспроможності випускників.

освітні інновації, навчальний процес, система вищої освіти, модель інноваційного розвитку, освітні послуги, ринок праці, вищі навчальні заклади, працевлаштування

Вступ. В умовах формування у більшості країн економік постіндустріального типу, особливої уваги набуває питання інтенсивного розвитку вищої освіти. Результативність даного процесу у значній мірі залежить від рівня ефективності та темпів формування інноваційної моделі розвитку вищої школи.

Аналіз дослідження та публікації останніх років. Дослідженням різних аспектів розвитку вищої школи, зокрема і на інноваційній основі, на макро-, мезо- та мікрорівнях приділяли увагу у своїх працях такі зарубіжні та вітчизняні вчені як Х. Боуен, Т. Шульц, Р. Солоу, В. Андрущенко, В. Антошкіна, О. Грішнова, І. Каленюк, К. Корсак, О. Левченко та інші [1,2,4,5].

У той же час, теоретичні та методологічні засади формування інноваційної моделі розвитку вищих навчальних закладів та підготовки фахівців в умовах ринкової економіки, зокрема, вітчизняними вченими, розглянуто недостатньо. У зв'язку з цим метою даної статті є визначення основних напрямів впровадження інновацій в діяльності ВНЗ в контексті, підвищення рівня якості підготовки та конкурентоспроможності їх випускників на ринку праці України.

Інновації в освітній діяльності або освітні інновації – це інновації, під якими розуміється будь-яка цільова діяльність, організаційне рішення, система, процедура чи метод здійснення освітньої діяльності, які суттєво відрізняються від усталеної практики і вперше використовуються у даній організації та спрямовані на підвищення рівня ефективності функціонування та розвитку організації в умовах конкуренції.

В якості інноваційних розглядаються моделі, які перетворюють характер освіти у відношенні таких його сутнісно та інструментально важливих характеристик як: цільова орієнтація; характер взаємодії викладача і студента та їх позиції в ході процесу навчання; ефективна організація навчального процесу, зокрема, із використанням сучасних інформаційних та телекомунікаційних технологій тощо.

Особливо важливими для розвитку прогресивних підходів до освіти стали зміни в соціальній ролі знань та пізнавально-творчих можливостей людини. На сучасному етапі характерними ознаками інноваційного розвитку освіти є:

- побудова навчання в контексті безперервного процесу;
- формування напрямку на створення для студентів можливостей займати не стільки активну, скільки ініціативну позицію в навчальному процесі;

- сприяти студентам не лише засвоювати матеріал, а пізнавати світ, вступаючи з ними в активний діалог, самому шукати відповіді і не зупинятися на знайденому як на безперечній істині.

Для інноваційного типу освіти характерні універсальність, комплексність, що забезпечує основу сучасного світогляду про єдність ноосфери, соціосфери і психосфери.

При цьому зарубіжний та вітчизняний досвід свідчать, що інновації, які впроваджуються, нерідко дають досить суперечливі результати. З одного боку, вони, безсумнівно, удосконалюють діяльність навчальних закладів, дають імпульс творчій ініціативі, створюють студентам комфортні умови для навчання. Але, з іншого боку, мають явну тенденцію володіти нерідко лише зовнішньою привабливістю і, крім того, створюють складні проблеми в соціально-виховному плані, що вимагає застосування системного підходу до вирішення питання інноваційного розвитку вищої освіти.

Впровадження інновацій в освітній сфері є процесом дуже складним і багатогранним. У зв'язку з тим, що сам освітній процес має багато як організаційних, так і операційних аспектів, то розробка та впровадження інновацій у ВНЗ має здійснюватись передусім шляхом створення системи управління інноваційним процесом. Дана система на рівні навчального закладу має складатися з управляючої підсистеми до якої входять ректор, проректори, що відповідають за основні напрямки роботи та керівник відділу, який відповідає за інноваційну діяльність. Особливістю даної системи є те, що вона повинна пронизувати всі ланки (кафедри), що безпосередньо надають освітні послуги. Сам відділ, на який буде покладатися відповідальність за інноваційну діяльність має виступати лише консультативним органом, та координатором даної роботи у ВНЗ. Виконання ж програм з реалізації інноваційних проектів має відбуватися як на рівні кафедр, так і на рівні керівництва ВНЗ. Останнє буде визначатися рівнем складності та необхідністю наявних повноважень для реалізації конкретного інноваційного проекту.

Поряд з цим, даний процес не має бути хаотичним, а реалізовуватись у відповідності до розроблено та прийнятої програми з розвитку інноваційної діяльності, яка має встановлювати чіткі цілі, пріоритети та напрямки інноваційної діяльності, а також визначати керівників та виконавців таких інноваційних проектів.

Серед основних напрямків інноваційного менеджменту у ВНЗ мають бути такі як:

- стратегічне управління;
- операційна діяльність;
- управління якістю освітніх послуг;
- маркетинг;
- фінанси;
- кадри;
- науково-дослідна робота;
- робота з стейкхолдерами;
- культурний рівень;
- корпоративне управління;

Коротка характеристика напрямків інноваційної діяльності наведена у табл. 1.

Поряд з цим впровадження інноваційних підходів до управління вимагає відповідних підходів і до реалізації можливих інновацій. Таким, на нашу думку, підходом має бути застосування методів проектного менеджменту, який дозволяє планомірно реалізовувати визначенні напрямки розробки та впровадження інновацій.

Таблиця 1 – Характеристика напрямків інноваційного менеджменту вищого навчального закладу

№	Напрямок	Мета	Спосіб реалізації
1	Стратегічний менеджмент	Формування у закладі системи стратегічного управління	Визначення місії, стратегічних цілей, портфелю стратегій та тактики їх реалізації
2	Операційна діяльність	Впровадження сучасних технологій навчання та управління оперативною діяльністю закладу, створення нових освітніх продуктів	Впровадження дистанційної освіти, моніторинг знань, використання тренінгових методик навчання, розробка нових курсів тощо.
3	Якість освітніх послуг	Забезпечення високої якості підготовки підготавлюваних спеціалістів	Сертифікація системи якості, впровадження моделі управління якістю у відповідності до принципів тотального управління якістю (TQM), використання бенчмаркінгу якості освітніх послуг
4	Маркетинг	Аналіз та модулювання ринку освітніх послуг	Побудова моделей ринку та визначення нових ефективних шляхів задоволення потреб споживачів
5	Кадри	Підвищення професійного рівня професорсько-викладацького складу	Визначення нових, більш ефективних, або удосконалення існуючих шляхів підготовки та залучення докторів і кандидатів наук, зокрема стимулювання підвищення ними своєї кваліфікації
6	Науково-дослідна робота	Розвиток науково-дослідних робіт у навчальному закладі, поєднання НДР у закладі з потребами підприємств	Заклучення договорів про співпрацю, створення лабораторій та інноваційних центрів тощо
7	Робота з стейкхолдерами	Поєднання та задоволення інтересів основних фізичних та юридичних осіб (студентів, викладачів, адмін. апарату, підприємств, громадськості тощо) зацікавлених в роботі закладу та маючих можливості впливати на його роботу	Моніторинг інтересів та вимог працедавців, студентів, викладачів. Розробка програм з співпраці між підприємствами та навчальними закладами у сфері НДР, виробничих практик підготовки та підбору кадрів
8	Організаційна культура	Поліпшення організаційної культури та іміджу навчального закладу	Удосконалення організації виховної роботи та кураторства, культурні програми
9	Корпоративне управління	Впровадження корпоративного управління структурами	Створення корпоративних структур (бізнес-школ, інститутів)

Джерело: Складено автором

Проект впровадження інновацій складається з таких етапів як: визначення ідеї та формулювання задачі проекту; розробка проекту; реалізація проекту; оцінка результатів проекту. На першому етапі оцінюється відповідність ідеї та задач стратегія та політика розвитку в організації. Ідеї впорядковуються за етапами і будується сітка проектних розробок. На другому етапі проекти детально розробляються, оцінюються витрати, плануються і будуються графіки виконання робіт і споживання ресурсів. На цьому етапі використовуються нормативні технології проектування – MS project, Time Line тощо. Результатом другого етапу є оформлення в стандартній формі проектної документації, на основі якої ведуться роботи і планується споживання ресурсів. Третій етап- оцінка отриманих результатів, корекція окремих рішень і перехід до наступного проекту розвитку.

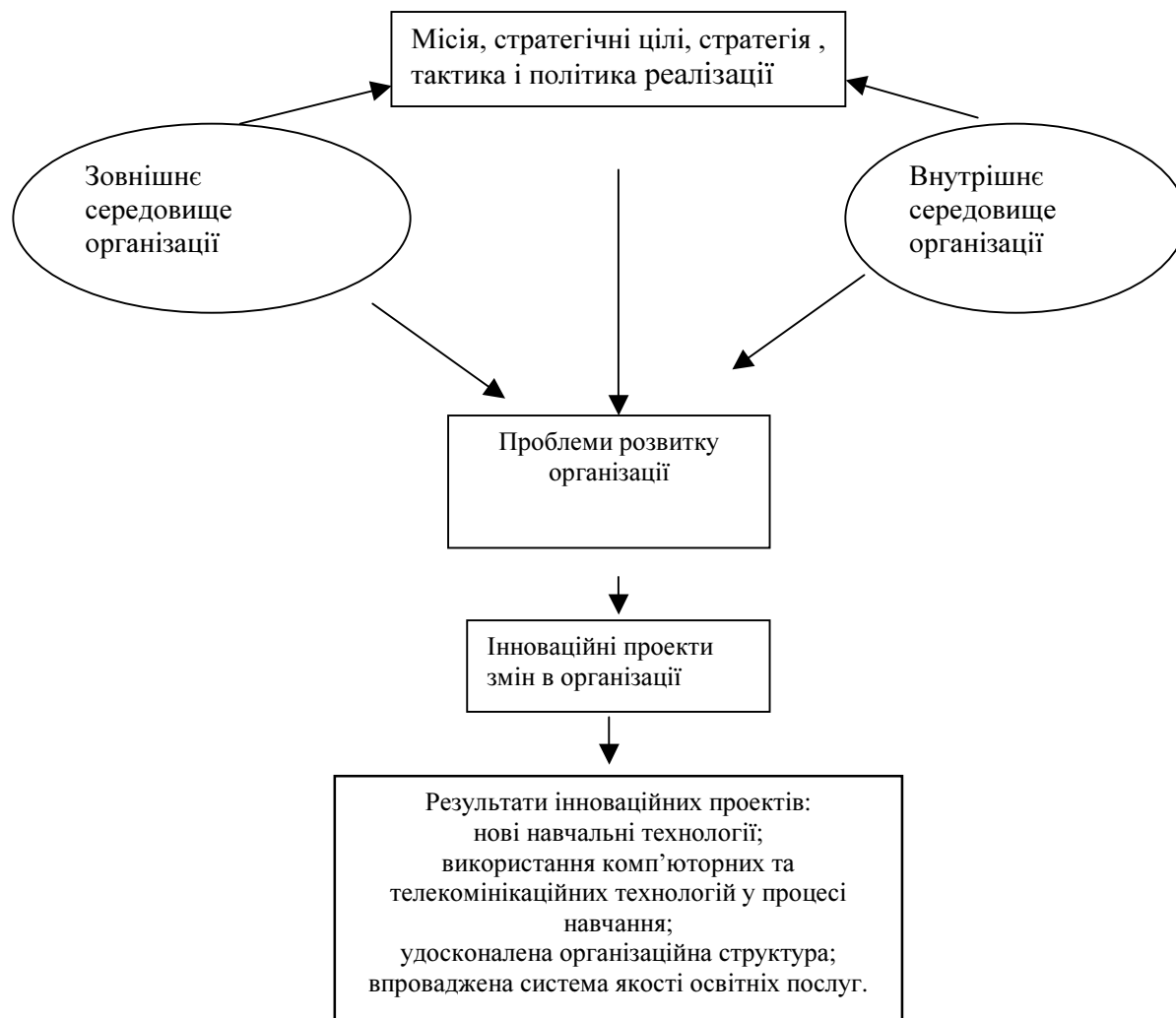


Рисунок 1 – Модель проектного управління інноваційними проектами в організації

Джерело: Складено автором

Побудова системи проектів впровадження інновацій в організації доцільно ґрунтувати на системному аналізі та його інструментарії: сітьовому і структурному плануванні, оцінці потенційної ефективності і реалізуємості проектів, PERT -Time і PERT-Cost- аналізах, програмних засобах, включаючи CALLS-технологію. При цьому, при управлінні системою проектів мають обов'язково виконуватись такі

умови: розроблення системи критеріїв для бальної оцінки цінності проекту для організації для того щоб забезпечити можливість співставлення проектів та відбору адекватних; проводиться аналіз впливу даного проекту на реалізацію інших проектів або розвиток інших важливих напрямків діяльності; забезпечуватись синергізм процесу розробки та реалізації проекту, тобто має бути проаналізовано всебічний вплив проекту на організацію, а також повинні бути залучені ресурси найбільш ефективним чином.

Досвід реалізації інноваційних проектів багатьох компаній світу свідчить, що високі результати досягаються за умов врахування таких факторів як: встановлення чітких та досяжних цілей; адекватним плануванням робіт; кваліфікацією членів команди; системою контролю термінів і результатів робіт; якістю виконання завдань; заходами з подолання опору змінам.

Таким чином, саме використання технології проектного управління дозволить в умовах гострої потреби впровадженню численних інновацій на рівні кожного навчального закладу, забезпечити системність та впорядкованість протікання даного процесу.

Особливої уваги в процесі впровадження інноваційної моделі управління у ВНЗ потребує використання новітніх технологій управління якістю освітніх послуг. У зв'язку з цим, слід зазначити, що однією з найбільш поширених та ефективних сучасних концепцій управління якістю в світі є концепція загального менеджменту якості (TQM).

Особливість концепції тотального менеджменту якості, полягає в тому, що вона охоплює всі структурні підрозділи організації, всі види діяльності й спрямована на використання матеріальних (технічних) і людських ресурсів для найбільш ефективного задоволення потреб споживачів, суспільства і співробітників закладу. Концепція TQM може бути використана в організації будь-якого профілю діяльності і, як демонструє міжнародний досвід, сприяє підвищенню якості результатів трудової діяльності і поліпшенню фінансових показників.

Необхідно виокремити такі основні сфери охоплення тотального менеджменту якості у навчальному закладі:

а) навчальний процес, що включає в себе навчальні плани та програми, а також ті навчальні технології, які використовуються викладачами;

б) менеджмент навчального закладу, тобто адміністративні та організаційні заходи, які необхідно вживати для забезпечення функціонування закладу.

Необхідно зазначити, що принциповим моментом впровадження системи управління якістю у ВНЗ, яка має функціонувати на принципах тотального управління якістю, є формування її стратегічної орієнтованості. Це означає, що дана система має бути спрямованою не лише на вирішення поточних проблем забезпечення високої якості освітніх послуг, а передусім на задоволення потреб та очікувань як студентів і викладацького складу, так і підприємств, які працевлаштовують випускників навчального закладу, або отримують освітні послуги з підвищення кваліфікації та перенавчання для своїх працівників тощо.

При цьому, в рамках концепції тотального управління якістю кожний співробітник ВНЗ має приймати участь у досягненні високої якості освітніх послуг. Кожна кафедра, кожний ВНЗ має своїх „зовнішніх та внутрішніх замовників і постачальників”. Згідно зазначеної концепції, в навчальному закладі має бути організовано безперервний процес управління удосконаленнями, з визначеними інтервалами для різних процесів.

Таким чином підготовка конкурентоспроможних фахівців на сучасному етапі вимагає впровадження інноваційної моделі управління вищими навчальними закладами, що дозволить інтенсивно впроваджувати зміни та оновлювати навчальний процес у відповідності до соціально-економічних та технологічних змін, а також відповідно до реальних і потенційних потреб працедавців.

Список літератури

1. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.- К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001.- 254 с.
3. Євтодюк А. В. Роль синергетичної парадигми у реформуванні сучасної освітньої системи // Науковий вісник ВДУ ім. Лесі Українки. Філософські науки. -1999.-№11.-С.206.
4. Корсак К.В. Стан освітньої системи в Україні.- К.: Міжнарод. Фонд “Відродження”, 1999.-50 с.
5. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії.- К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005.- 292 с.
6. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия.-М.,1991
7. Шейко В.М. Вища освіта в країнах Заходу: соціальні та етичні аспекти.- Х.: ХДАК.1999.- С. 31.
8. Naisbitt J, Aburdene P. Mega-trends 2000.-N.Y.,1990; Towards developing new teacher competencies in response to mega-trends in curriculum reforms.- Bangkok, 1992.

В. Жукова

Инновационная модель развития высшего учебного заведения как фактор обеспечения высокого качества подготовки специалистов

В статье рассмотрены основные факторы необходимости внедрения инноваций в сфере высшего образования. Охарактеризованы особенности традиционного и инновационного учебных процессов. Определены основные направления формирования инновационной модели развития высшего учебного заведения в контексте повышения качества подготовки и конкурентоспособности выпускников

V. Zhukova

Innovative model of high school development as an ensuring factor for high quality specialists training

There are main factors of the innovation introduction necessity in the tertiary education field are considered. The principal secularities of traditional and innovation studying processes are compared. The main directions of the higher education institution innovation development model forming are offered in the context of education services and graduate competitiveness increase.

Одержано 13.04.10

УДК 331.104

Р.В. Яковенко, викл.

Кіровоградський національний технічний університет

Людський потенціал. Військово-економічний аспект

Стаття розкриває роль людського потенціалу в системі військово-економічних відносин, його функціональні параметри в системі військової організації економіки. Окрему увагу приділено сучасним тенденціям розвитку світового господарства.

людський потенціал, військова економіка, військово-економічний потенціал, науково-технічний прогрес

Війни є невід'ємною часткою людської історії. Існують свідчення, що перші війни мали місце 12 тис. років тому, коли людське суспільство лише починало формуватись і не існувало ані майна, ані територій, за які варто було б воювати. Війни властиві абсолютно усім цивілізаціям та усім типам економічних відносин, що існували на землі. Починаючи з 3600-го року до нашої ери в світі відбулося приблизно 14600 війн. В результаті загинуло більше 3 млрд. осіб (зараз населення земної кулі складає 6,8 млрд. осіб). Уся історія людства знала лише 292 роки без війн, але це з урахуванням того, що деякі озброєні конфлікти не були зафіксовані істориками [12, С.451].

Лише три види живих істот воюють із собі подібними: мурахи, шимпанзе та люди. Деякі фахівці вважають, що войовничість у суспільстві розповсюджується подібно до епідемій, та існує певний „ген” або „гормон” війни. Спільне дослідження вчених з університетів Флориди, Айови та Сент-Луїса виділило такий специфічний ген – „моноаміноксидаз А”, що частіше зустрічається у людей, схильних до агресії, і отримав назву „ген воїнів”. Відтак тяга до насильства визначається не лише поганим вихованням та сторонніми впливами – а й генетичним фактором. Крім того, велике значення має відсутність контролю за темпами розповсюдження зброї. Сьогодні, на 6,8 млрд. людей населення планети припадає більше півмільярда одиниць стрілецької зброї, найбільшу частку яких складає сімейство „калашникових” – автоматів (за західною термінологією – штурмових гвинтівок), ручних, єдиних (станкових) і танкових кулеметів.

Сучасне світове суспільство характеризується високими темпами зростання чисельності населення із відповідним та адекватним зростанням його потреб. Обмеженість ресурсів потенційно спроможна призвести до озброєних конфліктів із залученням різних кількостей населення певних регіонів. Саме тому актуальним напрямом сучасного дослідження є розгляд категорії людський потенціал в системі військово-економічних відносин.

Значний внесок у дослідження теорії військової економіки зроблений такими вченими як А. де Монкретьєн, Ф. Ліст, Ф. Енгельс. Проблеми розвитку людського потенціалу в Україні досліджують такі вчені як Е. Лібанова, О. Грішнова, І. Курило, В. Новіков, С. Пирожков, В. Мандибур, А. Чухно тощо. Військово-економічний аспект людського потенціалу, як нової економічної категорії, в українській науковій думці до сьогоднішнього дня не досліджувався, що визначає новизну та мету запропонованого дослідження.

Цілями цієї статті є визначення новітніх тенденцій розвитку людського потенціалу в сучасному світі, небезпек та загроз його розвитку і відтворення; його ролі

в системі військової організації господарювання та його участі у військових конфліктах, в разі їх виникнення.

Розрив між багатими та бідними країнами збільшується. У 1960 р. 20% загальної чисельності населення, що проживає в найбагатших країнах, володіли доходом, що в 30 разів перевищував обсяг доходів найбідніших 20% населення, а в 1995 р. це перевищення вже становило 82 рази. Такі тенденції спроможні до посилення напруги в світовому середовищі, відкритого чи прихованого протистояння, зміни пріоритетів міжнародних відносин. Як відомо, в таких умовах суттєво зростає роль військового потенціалу, як елемента економічної потужності країни, посилюється питання щодо його ефективності та мобільності.

Нестача питної води у найближчі 50 років може стати причиною виникнення військових конфліктів, переважно на Близькому Сході та на півночі Африки. Вже зараз більше мільярда осіб в світі не мають доступу до питної води. При цьому за період між 1990 і 2000 роками кількість таких людей в Африці збільшилась з 293 млн. до 309 млн., а в Латинській Америці – з 86 млн. до 92 млн. Проблеми з розподілом води до 2025 року можуть призвести до того, що дві третини людства страждатимуть від нестачі води [12, С.452].

Військова економіка – це постійно діюча частка суспільного виробництва для забезпечення потреб Збройних Сил країни. Її поява зумовлена дією головного протиріччя економіки: взаємодії необмежених та постійно зростаючих потреб, і обмежених ресурсів. Крім суто економічних причин, розв'язання військових конфліктів мали психологічно-особистісний характер (відносини між окремими лідерами країн), релігійний (Хрестові походи), ідеологічно-світоглядний (холодна війна, непряме військове протистояння СРСР зі Сполученими Штатами Америки, що мало місце в країнах третього світу) та випадковий характер.

Оптимум Парето – теорія італійського економіста Вільфредо Парето (1848–1923), згідно якої в умовах наявності рівноваги економічної системи, не можна поліпшити стан одного суб'єкта, не погіршивши при цьому стан іншого. Те саме стосується й функціонування окремих держав, прагнення домінування в сучасному світі породжує приховані або відкриті міждержавні конфлікти.

У світі накопичено близько 57 тис. різних ядерних боєзарядів загальною потужністю майже 50 тис. Мт, що в 1 млн. раз перевищує силу атомного вибуху в Хіросімі в 1945 р. Цього запасу досить, щоб знищити людство. Вибух однієї мегатонної ядерної бомби по своїй силі перевищує сумарну силу усіх вибухів, що мали місце в роки Другої Світової війни. Широке застосування зброї масової поразки приведе, у першу чергу, до знищення міст, у яких сконцентровано 40% населення планети і майже все промислове виробництво, основний економічний потенціал людства. Якщо навіть 10 000 мегатонн ядерної зброї (що дорівнює 500 000 бомб хіросімського типу) буде використано в ядерній війні, то 1 мільярд 150 мільйонів людей буде вбито миттєво, а 1 мільярд 95 мільйонів інших отримає значну кількість опіків і поранень [8, С.354-355].

Поряд із загальними економічними законами військова економіка має низку специфічних законів і закономірностей:

- закон виробництва додаткового продукту для задоволення військових потреб;
 - закон першочергового виробництва вирішальних засобів збройної боротьби;
 - закон залежності виробництва засобів збройної боротьби від науково-технічного прогресу;
 - закон взаємозв'язку виробничих секторів військового виробництва.
- На сферу військової економіки впливають закони політики та закони війни:
- закон залежності війни від її політичних цілей;

- закон залежності ходу війни від співвідношення економічних потенціалів;
- закон ходу війни в залежності від співвідношення військових потенціалів воюючих країн;
- закон залежності ходу війни від морально-політичного потенціалу [1].

Україна, проводячи миролюбну політику, скоротила у 1992-1994 рр. оборонний бюджет у 4,9 рази, а у 1994-1996 рр. він був скорочений ще на третину. Витрати на оборону зменшуються, і це не дозволяє підтримувати боєздатність і боєготовність Збройних Сил України на належному (не кажучи вже про високий) рівні, здійснювати планову заміну застарілих озброєнь і військової техніки. Різке скорочення військового бюджету сильно зашкодило обороноздатності держави, хоча метою його було послаблення тиску на національну економіку, забезпечення соціальних гарантій. Можна навести характерні приклади витрат військового бюджету на душу населення в інших країнах: у США – 1050 доларів, у Франції – 674, у ФРН – 413. В Україні вони становлять приблизно 15 доларів, в Росії – 113, а в Молдові – 3 долари.

В той же час, стан української армії не можна назвати задовільним. Із 191 механізованого і танкового батальйону до бойових дій не готовий жоден. Льотний склад має 10% мінімально необхідного нальоту годин. Некомплект офіцерів становить 30% навіть за умов постійного скорочення чисельності армії [9, С.146].

Принципове значення для розвитку будь-якої національної економіки має її спроможність захистити свої інтереси, ресурси та території, на цьому неодноразово наголошував німецький економіст Фрідріх Ліст. Будівництво та розвиток збройних заводів, на думку Ліста, мають сприяти не підвищенню зовнішньої агресії країни, а слугувати джерелом стабільних прибутків у зовнішній торгівлі. Альтернативний погляд Ліста на перший суспільний поділ праці полягає у відокремленні захисників громади (дружини, армії, міліції) від усіх інших громадян. Відтак, історично важливу роль відіграє захист території та населення країни від зовнішніх загроз. Також він зазначав, що підготовка якісних військових матросів суттєво відрізняється від шляху підготовки солдат, і вимагає наявності розвинутого флоту, великого обсягу риболовних промислів, розвинутого міжнародного мореплавства, і є неможливою у виключно землеробській країні [5]. Розвиток нових форм та наукомісткість сучасної зброї вимагають принципово нового підходу до підготовки сучасних Збройних Сил, їх інтелектуального розвитку.

Людський потенціал є головною складовою військово-економічного потенціалу країни. Водночас він є головним об'єктом, на який спрямовуються відкриті бойові дії, тероризм, шпіонаж та саботаж. Під людським потенціалом країни слід розуміти не лише усе наявне населення країни, яке складається з людей різного віку, роду занять, освіти, рівня здоров'я, матеріального добробуту тощо, а й сукупність їх економічних та суспільних здібностей, зокрема фізичного здоров'я, підприємницького хисту, спроможності виконувати інтелектуальні й творчі завдання в процесі реалізації виробничих функцій. Незважаючи на те, що в літературних наукових джерелах найчастіше застосовується термін „людські резерви військової економіки”, розглядати його відокремлено від сучасних наукових концепцій неприпустимо. Крім того, ця категорія розглядається лише як резерв, що спроможний приймати участь у бойових діях. Людський потенціал, є набагато ширшою категорією і враховує усі прошарки населення в тому числі й ті, що потребують піклування регулярної армії в умовах ведення бойових дій.

Зі збільшенням у загальній структурі населення кількості осіб, придатних до ведення бойових дій, і таких, що мають відповідну професійну підготовку – обороноздатність країни збільшується. Однак, революційні зміни в розвитку зброї

викликають нові вимоги до військово-економічного потенціалу, ролі та місця в ньому людського потенціалу (існує точка зору, у відповідності до якої що б не робив вчений – він робить зброю).

Головною ланкою військової економіки є військова промисловість. Її ядро складає промисловість зброї: авіаракетна й атомна, військове суднобудування, виробництво військової радіоелектроніки, бронетанкової техніки, боєприпасів, артилерійсько-стрілецького озброєння та ін. В умовах військово-прикордонних криз, національна економіка та система налагоджених міжнародних зв'язків, таких відносин, які не були втрачені в процесі конфліктів, починає працювати на потреби військово-промислового комплексу. Таким чином в межах окремої національної економіки може бути сформований специфічний господарський механізм державно-монополістичного капіталізму, в умовах, якщо до цього в країні домінувала ринково орієнтована економічна система. В умовах командно-адміністративного управління економікою військові небезпеки призводять до авторитаризму або ж до військової поразки. Такі тенденції зумовлюються зростанням рівня диктату державного втручання, що викликається підвищенням ролі національних потреб та переважанням їх над потребами особистими (особистісними).

Військова конкурентоздатність країни в сучасному світі характеризується наявністю випереджальних технологій у створенні нової зброї в поєднанні з можливістю збереження їх в якості таємниці. Відтак, до необхідних аспектів застосування людського потенціалу у військовій сфері постає інформаційно-наукова та освітня діяльність (розробка нових атакуючих та оборонних засобів, навчання щодо їх застосування та захисту від них), захист інформації державної ваги, яка може бути реалізована як в межах структур, що забезпечують національну безпеку, так і в якості окремих державних служб спеціального підпорядкування.

Якщо у минулому військова економіка отримувала суттєвий розвиток лише напередодні та у період війн, то після Другої Світової війни багаторічні та інтенсивні перегони озброєнь призвели до формування постійно діючого розгалуженого сектору економіки. Загальна сума світових (лише безпосередніх) військових витрат зросла зі 120 млрд. дол. США в 1962 році до 400 млрд. дол. у 1977 році. При цьому непрямі витрати, як-то на розвиток інфраструктури, розвиток автошляхів, фізичний розвиток молоді, тощо, які також доречно було б включати до витрат на підвищення обороноздатності країни, при цьому не враховуються.

У війнах XIX-го століття у військових цілях використовувалось у середньому 8-14% національного доходу країн, що воюють, а в роки Першої Світової війни 1914-1918 років цей показник склав в Австро-Угорщині 24,2%, Великій Британії 36,9%, Німеччині 31,6%, Італії 19,2%, Росії 24,1%, Франції 25,6%, США 15,5% [11]. Під час Другої Світової війни 1939-1945 року використання національного доходу на військові потреби склало в США 43,4%, Великій Британії 55,7%, Німеччині 67,8%. Підрахувати військові та людські втрати колишнього СРСР на той час дуже складно, але зрозуміло, що вони перевищують будь-який з перелічених показників.

Витрати, що в структурі ВВП спрямовуються на освіту, науку, охорону здоров'я також є витратами, що зміцнюють військовий потенціал, разом із нагромадженням активної зброї, військових споруд, техніки тощо. При цьому принципове значення отримує рівень життя населення, як головний об'єкт державної політики. Категорія „рівень життя” в її широкому розумінні виражається сукупністю відносин та умов, що визначають життя, працю, побут, інтелектуально-культурний розвиток людей, характеризує досягнутий в суспільстві на певний проміжок часу ступінь задоволення різноманітних потреб населення (не лише фізичних, а й

соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає та оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності населення [7, С.18]. Так, додаткової соціальної уваги на сьогоднішній день вимагають військовослужбовці та їх сім'ї в плані найрізноманітнішого задоволення їх потреб. Активним способом реального поліпшення рівня їх життя є застосування прогресивних форм кредитних відносин, до яких може бути залучений недержавний сектор, міжнародні установи та організації, наприклад страхування військовослужбовців, в тому числі й від нещасних випадків, пов'язаних зі зберіганням та транспортуванням боєприпасів.

Мотивація праці військовослужбовців не пов'язана з певними групами та розмірами мотивуючих чинників різного ґатунку, таких, зокрема, як рівень оплати праці. Солдат чи офіцер зв'язує себе правовими та моральними зобов'язаннями, і в умовах погіршення умов його праці та її оплати, протягом певного періоду не може звільнитись зі своєї роботи. Те саме стосується й багатьох інших категорій зайнятих. Система оплати праці лікарів також не є заохочувальною і не залежить від результатів їхньої роботи. У національній системі охорони здоров'я відсутні реальні стимули до зниження витрат та підвищення якості медичного обслуговування [6, С.182]. Проте, відповідальність військовослужбовця є більш високою і система покарання, у випадку порушення вимог керівництва, є набагато жорсткішою. В той же час система охорони здоров'я є первинною ланкою формування та відтворення людського потенціалу, яка набуває особливої важливості саме в умовах військових конфліктів.

Ефективним способом поліпшення зазначеного стану може бути створення асоціацій та профспілок військових, які на міжрегіональному рівні будуть спроможні захищати їх права та гарантувати виконання ними своїх патріотичних обов'язків. Професійні асоціації й товариства (скажімо, у Канаді їх понад 20 тисяч) є тут впливовими суб'єктами громадянського суспільства, які беруть на себе відповідальність за професійний рівень своїх членів і пошук джерел фінансування високоякісної професійної підготовки, формують програми такого навчання [6, С.66]. Отже, розвиток особистих здібностей та захист своїх прав більшість категорій населення спроможні забезпечувати власноруч, через механізм взаємоузгодження їх дій.

Яскравим підтвердженням слушності концепції людського потенціалу та людського розвитку є досвід соціально-економічного зростання країн, що не мають суттєвих природних багатств, а також країн із зруйнованою в ході Другої Світової війни економікою (Тайвань, Корея, Японія, Німеччина) [2, С.72]. Тож поєднання концепцій воєнного потенціалу та людського розвитку є взаємозалежними та взаємодоповнюючими.

Країни, що мають високий економічний, військовий або інтегрований військово-економічний потенціал (до складу якого входять здорові, освічені та професійно конкурентоздатні на світовому ринку люди, як представники людського потенціалу), можуть здійснювати несправедливі дії по відношенню до інших країн. В арсеналі Великої Британії широко застосовуються економічні методи побудови „справедливого миру”. Такі способи досягаються через способи економічної блокади, жорстку митно-тарифну політику, дискримінацію у виборі постачальників певних товарів, послуг та ресурсів, а також застосування цінової дискримінації у формуванні певних видів цін. Така економічна політика вимагає посилення заходів соціально-культурного та морально-етичного розвитку людського потенціалу, зокрема його керівництва у процесах формування пріоритетів зовнішньоекономічної діяльності.

Дуже важливе значення в процесах забезпечення захисту населення від зовнішніх агресій, тобто збереження людського потенціалу, є чіткі положення визначення стратегії зовнішньої політики країни та дотримання їх незалежно від формування політичної кон'юнктури. Цікавим та корисним є вивчення досвіду Великої Британії. Історія свідчить, що за зміни уряду та приході до влади іншої партії, особливих змін у військово-політичному курсі країни не відбувається, оскільки опозиційна партія має, так званий, тіньовий кабінет, який постійно слідкує за обстановкою та тримає у курсі усю діяльність керівної структури [10, С.3]. Так, неприпустимими є зміна пріоритетів стратегії зовнішньоекономічного розвитку, за умови зміни уряду, Президента чи правлячої коаліції в Україні, але лише за умов, якщо ці пріоритети визнані та підтримуються більшістю населення держави.

Військово-економічні відносини є тією сферою, яка вимагає найжорсткішої дисципліни. Організація армії – транспорт, забезпечення, управління – мають бути найбездоганнішими: найменша помилка коштує життя людей і безпосередньо вимірюється через поразку або перемогу [4, С.41].

Створення ефективної системи використання потенціалу оборонної сфери щодо інноваційного розвитку національної економіки потребує наявності відповідних теоретичних розробок, які спрямовані на уточнення понятійного апарату, класифікації, а також дослідження генезису розвитку військових процесів.

Військово-економічний потенціал – це частка економічного потенціалу держави, що виражає військово-економічні можливості держави, які можуть бути направлені на задоволення матеріальних потреб та на комплектування збройних сил для ведення війни. Математично він може бути виражений так:

$$ВЕП = K_v \cdot ЕП,$$

де *ВЕП* – військово-економічний потенціал;

K_v – коефіцієнт використання економічного потенціалу ($0 < K_v < 1$);

ЕП – економічний потенціал.

Тобто на мирний період часу абсолютно доречним є залучення оборонного потенціалу на забезпечення економічного зростання держави. Найбільш раціональним варіантом вбачається використання оборонного потенціалу для формування інвестиційно-інноваційної моделі розвитку України.

Функціонування оборонної економіки, що є підсистемою усієї економіки держави як системи, здійснюється за загальними економічними законами. Але специфічність, складність, значний вплив неринкових факторів на виробництво та реалізацію оборонної продукції визначають і специфічність аналізу процесів, що відбуваються у цій сфері. Тому визначення шляхів економічного забезпечення оборони, в умовах реформування економіки України, об'єктивно потребує вивчення впливу на формування воєнно-економічних потреб політичних та інших факторів, визначення оптимальних розмірів оборонного сектора економіки щодо забезпечення оборони та економічного зростання держави, формування ринкових відносин у військово-економічному секторі, конверсії, демонополізації та роздержавлення оборонного виробництва, взаємодії оборонного та цивільного виробництва тощо.

Для кожної держави існує такий рівень оборонного сектора (для України – рівень оборонної достатності), зменшення якого за рахунок збільшення цивільного сектора може призвести до втрати обороноздатності держави. Але, в свою чергу збільшення оборонного сектора за рахунок зменшення цивільного, вище межі оборонної достатності допустити не можна, оскільки така ситуація може спричинити економічне затухання, що негативно вплине на забезпечення обороноздатності держави через зменшення економічного та військово-економічного потенціалів. Таким чином,

витрати держави, які здійснюються на оборону, як суспільне благо, на макrorівні мають нульову граничну норму заміни на цивільні витрати. Це означає, що гранична корисність оборонного сектора, яка виміряна через цивільний сектор, на макrorівні дорівнює нулю, а крива байдужості (як сукупність еквівалентних з точки зору певного суб'єкта благ) для оборони матиме вигляд вертикальної прямої, що відповідає постійному обсягу витрат держави на забезпечення оборони у визначеному державою оптимальному обсязі.

Але повна заміна цивільного сектора на оборонний на макrorівні неможлива (і в цьому особливість військового ринку). Точка рівноваги буде знаходитися у точці перетину кривої байдужості з відрізком бюджетної лінії, що відповідає можливостям держави і забезпечує потреби оборони та економічне зростання. Державі необхідно здійснювати заходи щодо зміщення кривої байдужості якомога лівіше для зменшення тягаря оборонних витрат.

Інноваційний потенціал галузі чи регіону відображає спроможність і готовність галузі (регіону) здійснювати ефективну інноваційну діяльність. Під спроможністю розуміють наявність і збалансованість структури потенціалу, а під готовністю – достатність рівня розвитку потенціалу і наявних ресурсів для ефективної інноваційної діяльності. Необхідність збереження та підвищення науково-технічного рівня оборонної галузі України в умовах конверсії визначається тим, що темпи інноваційного циклу в оборонному виробництві часто набагато вищі, ніж у цивільному, а іноді перевищують чи дорівнюють світовим показникам. Це означає, що оборонна промисловість і працюючі на неї науково-дослідні установи спроможні скласти конкуренцію іноземним фірмам, боротися та отримувати важливі оборонні замовлення іноземних держав. Пришвидшений розвиток високотехнологічного виробництва в оборонній галузі створює умови для поглиблення міжнародного науково-технічного співробітництва, налагодження коопераційних зв'язків, участі України у міжнародному поділі праці.

Якщо частка доданої вартості в сировинних та енергомістких галузях становить 1...10%, то за оцінками американських фахівців, частка добавленої вартості при виготовленні супутників – 2000%, реактивних винищувачів – 25000, суперкомп'ютерів – 1700 [9, С.141]. Відтак, військова економіка – доволі прибутковий спосіб реалізації людського потенціалу.

Історично, в умовах як збільшення, так і зменшення напруги у міжнародних відносинах, найгостріше перед військово-економічною наукою суспільство ставить питання щодо обґрунтування необхідності оборонних витрат, їхнього впливу на економічне забезпечення оборони та розвиток національної економіки. Аналіз доводить, що існує тісний зв'язок між зміною оборонних витрат і зміною ВВП розвинутих країн, але зв'язок прямий, тобто при збільшенні витрат на фінансування оборони – збільшується й ВВП і навпаки.

Зроблено висновок, що оборонні витрати не є головним фактором впливу на розвиток економіки держав. Значно сильніше впливають інші фактори – політичні потрясіння (наприклад, розпад СРСР та соціалістичного табору), а з цим і зміна економічного устрою; науково-технічна революція; обмеженість ресурсів Землі; екологічні проблеми та ін. Тому, загалом швидше треба розглядати залежність фінансування оборонних витрат від розвитку економіки держави (тобто зі збільшенням або зменшенням темпів розвитку економіки країни, відповідно, збільшуються або зменшуються темпи змін оборонних витрат).

Наука і високі технології по праву вважаються фундаментом національної безпеки України. Наукові організації і підприємства вітчизняного оборонно-

промислового комплексу (ОПК), що створюють наукомістку продукцію не тільки військового, але й подвійного та цивільного призначення, здатні зіграти локомотивну роль в освоєнні передових технологій XXI століття та у реалізації великих промислових проектів в інтересах інноваційного розвитку української економіки. В цьому їм доцільно орієнтуватися на національні науково-технологічні пріоритети, що затверджуються на вищому державному рівні. Такий підхід підтверджено не лише сучасними науковими теоріями – а й практикою організації та ведення бойових дій у XX столітті. „Книги та мушкети – ці дві складові спроможні створити справжніх фашистів” – стверджував засновник нацизму Беніто Муссоліні (автор наголошує, що він здійснює об’єктивний історико-економічний аналіз і не є прихильником зазначеної ідеології).

Особливість сучасних умов в Україні полягає в тому, що пріоритети, які декларуються, мають слугувати основою давно назрілих структурних і інституціональних змін у вітчизняному науково-технічному комплексі. Консолідація ресурсів на пріоритетних напрямках потрібна для подолання в ньому кризових явищ, що загрожують національній безпеці України. Метою державної політики в області розвитку науки і технологій є перехід до інноваційного шляху розвитку країни на основі обраних пріоритетів. У цьому сенсі прийняті державні рішення носять стратегічний характер. Сьогодні пріоритетні напрямки розвитку науки, технологій і техніки України представлені декількома науково-технологічними областями. Це інформаційно-телекомунікаційні технології й електроніка; космічні й авіаційні технології; нові матеріали і хімічні технології; нові транспортні технології; перспективні озброєння, військова і спеціальна техніка; виробничі технології; технології живих систем; екологія і раціональне природокористування; енергозберігаючі технології. Досягнення окреслених цілей можливе лише за умови максимальної реалізації людського потенціалу, що відбуватиметься внаслідок його еволюційного зростання.

ОПК України володіє, насамперед, базисними технологіями з перетворення енергії та матеріалів. Їх використання в цивільному секторі найбільш актуально. Лише базисна інновація забезпечує потенційно велике значення граничного продукту капіталу. Однією з переваг національного ОПК є те, що Україна одержала в спадок розгалужену мережу науково-дослідних центрів. Українські науково-дослідні інститути залучались до розробки 17 з 21 критичної технології, які були в колишнього СРСР. Серед них: елементна база, лазерне обладнання, радіолокатори, технологія „стелс”, весь блок проблем електроніки та кібернетики, радіолокаційні станції виявлення малопомітних цілей, лазерна техніка, нові виробничі технології. При цьому слід враховувати, що в оборонному машинобудуванні України використовується до 80% високих технологій з тих, які застосовуються у світовому виробництві. Усі ці розробки мали і продовжують мати шанси експортного та конверсійного потенціалу.

Використання унікального інноваційного потенціалу ОПК України, носіями якого є науковці – фахівці багатьох науково-дослідних інститутів та конструкторських бюро, є одним з принципових шляхів економічного розвитку держави. Наявність всесвітньо відомих вітчизняних наукових шкіл в ОПК є унікальним інтелектуальним ресурсом, який держава має ефективно задіяти у своєму економічному розвитку.

Поєднання наукового потенціалу країни з можливостями її ОПК, вибір науково обґрунтованих пріоритетів технологічного розвитку ОПК, концентрації ресурсів на пріоритетних напрямках розвитку – це основні принципи реформування ОПК України з метою перетворення його на високотехнологічний наукоємний сектор економіки.

Освоєння на заводах оборонно-промислового комплексу номенклатури машин, які раніше не випускалися в Україні, дало можливість підвищити рівень забезпеченості технологічних процесів в агропромисловому комплексі вітчизняною технікою до 78% проти 27% у 1992 р., а в 2015 р. планується довести його до 90%. Серед них – зернозбиральні комбайни „Лан” і „Славутич”, які за своїми технологічними показниками не поступаються зарубіжним аналогам, а з урахуванням експлуатаційних затрат протягом життєвого циклу коштують значно дешевше порівняно з імпортними. Створено нові трактори, які мають високу ефективність і забезпечують підвищення продуктивності праці на 30%.

Ознака державного відношення до інноваційної сфери – розвиток і своєчасне впровадження пріоритетних, з точки зору забезпечення національної безпеки й економічного відродження, технологій, що дозволять задовольнити національні потреби – забезпечать конкурентоздатність промислової продукції, національну оборону, енергетичну безпеку, підвищать якість життя населення.

Американський письменник Сем Хантингтон пише, що людство є розділеним на цивілізації за первинною ознакою етноконфесійної ідентичності. Відтак, Захід становить собою цивілізацію, Росія – становить Православну цивілізацію, а Україна опинилась у стані міжцивілізаційного протистояння, майбутнє якого визначено формулою „війна по лінії цивілізаційного розлому”. Врахування такої гіпотетичної небезпеки є обов’язковим в процесі реалізації зовнішньої державної політики.

Стокгольмський міжнародний інститут дослідження проблем миру (SIPRI) опублікував звіт за 2008 рік про воєнні витрати у світі. З’ясувалося, що витрати на ці потреби зросли на 4% і досягли рекордної суми \$1464 млрд., незважаючи на кризу. Порівняно з 1999 роком ці витрати зросли на 45%. Найбільше зростання воєнних витрат за останнє десятиліття спостерігається в США. З 1999 року Вашингтон збільшив воєнні витрати на 58% і сьогодні витрачає на армійські потреби \$607 млрд. (що не дивно, оскільки США веде дві військові кампанії – в Іраку та Афганістані). На другому місці щодо росту витрат на озброєння знаходиться Китай – останнім часом Пекін активно здійснює модернізацію озброєнь, яка відбувається водночас зі скороченням найбільшої армії у світі (в 1990-х роках в армії КНР служило 4 млн. осіб, сьогодні – трохи більше двох мільйонів). Донедавна основу танкового парку армії КНР складали допрацьовані копії радянських танків Т-54, Т-55, Т-62 і радянські літаки або їх місцеві копії виробництва 1950-1970 років. На третьому місці – Росія, яка збільшила витрати на оборону протягом останніх десяти років втричі. Помітне збільшення воєнних витрат спостерігається в Індії, Японії, Німеччині. Порівняно з 2007 роком на 133% збільшився військовий бюджет Іраку. В 2008 році Міністерство оборони України отримало \$1,58 млрд. дол. Таким чином, найбільший обсяг військових асигнувань в структурі військових витрат світу здійснюють: США (41%), Китай (5,7%), Франція (4,5%), Велика Британія (4,4%), Росія (4%), Німеччина (3,2%), Японія (3,1%), Італія (3,1%), Саудівська Аравія (2,7%), Індія (2%).

Поширення тероризму, світоглядних протиріч між різними частинами світу призвело до потреби формування об’єднань колективної безпеки. До Організації Північноатлантичного договору (НАТО) входять: Бельгія, Канада, Чеська Республіка, Данія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Ісландія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія, Іспанія, Туреччина, Великобританія і США. Північноатлантичний договір, підписаний у Вашингтоні в квітні 1949 року, створив Альянс з метою колективної оборони, як визначено у Статті 51 Статуту ООН [3, С.3]. Держави НАТО вже давно мають досвід у спільному розв’язанні спільних оборонних проблем, особливо щодо розробок, виробництва та модернізації авіаційної, ракетної й

бронетанкової техніки, військово-морських суден. Проте на початку 1990-х років, після закінчення „холодної війни”, саме під час такого співробітництва й почав виникати свого роду розрив у технологічному потенціалі між США та їхніми західноєвропейськими союзниками, які отримали відповідні вигоди від „мирного дивіденду”, як можливість скорочення витрат на оборону на 25% у реальному обрахунку.

Тому саме розбіжності та диспропорція у фінансуванні НАТО стали ще одним важливим напрямом його реформування наприкінці 1990-х років. Роль каталізатора в цьому процесі відіграв конфлікт у Косово, адже більшою мірою саме косовський досвід організації висвітлив існування серед її членів свого роду „постачальників безпеки” та її „користувачів”. „Постачальники безпеки” – ними є Сполучені Штати, Велика Британія й Франція – витрачають на оборону набагато більше за два відсотки валового внутрішнього продукту, вони здатні до ефективної проекції сили й мають великі зовнішні військово-політичні зобов’язання. „Користувачі безпеки” (за винятком Туреччини й Греції) витрачають на оборону менш як два відсотки ВВП і не здатні до ефективних дій за межами національної території. Німеччина – особливий випадок. З одного боку, ідеологія НАТО, згідно з якою оборона Німеччини має забезпечуватися не її власними силами, а силами Альянсу, суперечить „постачанню” безпеки з боку Німеччини. З другого – НАТО зацікавлена у сплаті цією країною більшої частки спільної оборони [12, С.467]. Визначення місця України в Альянсі, аналізуючи таку структуру та розподіл функцій є доволі проблематичним, неоднозначним є й ставлення населення України до членства у цій структурі. Проте однозначно корисним є надання та усебічне поширення інформації щодо діяльності та цілей НАТО.

Людський потенціал є головною метою економічної діяльності та об’єктом оборонної політики країни, він формує військовий потенціал країни та здійснює підвищення рівня його відповідності останнім досягненням світової наукової думки. Серед головних проблем та загроз втрат людського потенціалу у військовій системі слід зазначити: недопущення самої можливості захоплення прикордонних територій (коса Тузла), недопущення втрат людського та матеріального потенціалу України через необережне користування зброєю та боєприпасами (с. Новобогданівка, випадки смертності солдат строкової служби) та дідівщину. Важливими аспектами посилення зовнішніх позицій країни є недопущення заподіяння шкоди мешканцям інших країн через застосування української зброї (збиття ізраїльського літака, потрапляння ракети в цивільний дім).

Подальший науковий пошук в зазначеному напрямку дозволить поєднувати соціально-культурну та інформаційно-освітню політики в армії та цивільному суспільстві, підвищить рівень обороноспроможності нашої держави через скорочення особового військового складу та підвищення його якості.

З точки зору перспективного виробництва в Україні новітніх озброєнь важливо спрямовувати бюджетні кошти на створення науково-технічного потенціалу в сфері критичних технологій. Пріоритетними напрямками науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт мають бути: модернізація існуючих систем озброєнь, створення перспективних зразків озброєнь, розвиток систем і засобів бойового управління, зв’язку і розвідки, радіоелектронної боротьби, високоточної зброї, всебічний розвиток технологій і систем подвійного призначення (військового і цивільного).

Список літератури

1. Военно-экономическая наука [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://www.topreferats.ru/military/table1384.html>.
2. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / Грішнова О. А. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Довідник НАТО. – Brussels : Office of Information and Press NATO – 1110, 2001. – 608 с.
4. Еллюль Ж. Техніка, або виклик століття / Жак Еллюль // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія : навч. посіб. / упоряд. : Віталій Лях. – К. : Либідь, 1996. – 384 с.
5. Лист Ф. Национальная система политической экономии : [Электронный ресурс] / Лист Ф. – Режим доступа : <http://www.knukim-edu.kiev.ua/index.php?id=613&view=article>. – Назва з титул. екрану.
6. Людський розвиток в Україні : можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
7. Мандибура В. О. Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання / Мандибура В. О. – К. : Парламентське вид-во, 1998. – 256 с.
8. Масуда Й. Гіпотеза про генезис Homo Intelligens / Йонезі Масуда // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія : навч. посіб. / упоряд. : Віталій Лях. – К. : Либідь, 1996. – С. 335-361.
9. Павловський М. Макроекономіка перехідного періоду : Український контекст / Михайло Павловський. – К. : Техніка, 1999. – 336 с.
10. Шмелёв Ю. Военная политика Великобритании на современном этапе / Шмелёв Ю. // Зарубежное военное обозрение. – 2007. – № 10 (727). – С. 3-13.
11. „Экономика военная” в Большой Советской Энциклопедии [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://bse.sci-lib.com/article125594.html>.
12. Яковенко Р.В. Національна економіка : навч. посіб. / Роман Яковенко. – Кіровоград : „ПіК”, 2009. – 548 с. : іл.

Р. Яковенко

Человеческий потенциал. Военно-экономический аспект

Статья раскрывает роль человеческого потенциала в системе военно-экономических отношений, его функциональные параметры в системе военной организации экономики. Отдельное внимание уделено современным тенденциям развития мирового хозяйства.

R. Yakovenko

Martial-Economy Characteristic of Human Potential

The article opens the role of human potential in a martial-economy relations system, its functional parameters in a martial-organized economy. Extra attention paid to contemporary tendencies of a world economy development.

Одержано 08.02.10

УДК 314.18.001.76

В.П. Думанська, асп.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Механізм поліпшення демографічної ситуації інструментами освітньої політики

У статті обґрунтовано застосування освітньої політики для подолання демографічної кризи в Україні, запропоновано механізм поліпшення демографічної ситуації за допомогою інструментів освітньої політики. Розроблено систему заходів зниження негативного впливу демографічної кризи для кожного рівня системи освіти, окреслено пріоритетні напрями розвитку системи освіти в контексті збалансування демографічного розвитку.

демографічна ситуація, демографічна криза, освітня політика, розвиток системи освіти

Трансформація суспільної парадигми при переході до постіндустріального суспільства, яка в Україні відбувається одночасно з другим демографічним переходом, актуалізує дослідження наукових проблем, пов'язаних із впливом освіченості населення на основні демографічні процеси. Високий рівень освіченості населення, який є визначальним компонентом постіндустріального розвитку, неоднозначно впливає на демографічну ситуацію, погіршуючи її кількісні параметри поряд із поліпшенням якісних. Освітня політика як вагомий напрям у державній соціальній політиці може стати ефективним інструментом у подоланні негативних демографічних явищ та тенденцій, і допомогти якщо не вирішенню демографічних проблем, то сприяти суттєвому їх пом'якшенню.

Освітню політику у європейських країнах давно визнано ефективним інструментом поліпшення демографічної ситуації. Цій проблемі присвячені праці О. Кравдала, Е. Меари, Дж. Гуральника, О. Классена та ін. Вітчизняними науковцями та політиками значно більше уваги приділяється проблемі реформування системи освіти відповідно до вимог демографічної кризи, тоді як можливості поліпшення демографічної ситуації за допомогою інструментів та засобів освітньої політики практично не вивчаються. Комплексно до розв'язання демографічних підходять В.С. Стешенко, І.О. Курило, Е.М. Лібанова, О.А. Грішнова, З.О. Пальян та ін..

Поряд з цим проблема впливу освіченості населення на основні демографічні складові залишається недостатньо розробленою, потребує глибшого науково-методологічного дослідження формування організаційно-економічного механізму поліпшення демографічної ситуації за допомогою інструментів освітньої політики

Метою статті є наукове обґрунтування застосування інструментів освітньої політики для поліпшення демографічної ситуації в Україні.

Механізм поліпшення демографічної ситуації інструментами освітньої політики передбачає визначення пріоритетних напрямів розвитку системи освіти, розробку практичних заходів удосконалення освітньої політики на кожному з рівнів системи освіти, оцінку можливих наслідків реалізації цих заходів для поліпшення демографічної ситуації, а також передбачення основних демографічних змін під впливом загального підвищення освіченості населення.

Для України сьогодні першочерговим завданням є подолання демографічної кризи та досягнення сталого демографічного розвитку. При цьому, як зазначено в Концепції демографічного розвитку України на 2005-2015 роки, «зміст реального

виходу з демографічної кризи полягає...у підвищенні якості населення, збереженні та відтворенні його життєвого і трудового потенціалу» [1, 32]. Основними завданнями освітньої політики в контексті подолання нагальних демографічних проблем та пом'якшення демографічної кризи мають стати:

- орієнтація на сімейні та духовні цінності, розширення можливостей людського розвитку;

- орієнтація на ведення здорового способу життя, культивування здоров'я як найвищої соціальної цінності;

- активізації народжуваності серед високоосвічених громадян, поряд з цим оптимізація народжуваності у найбідніших категоріях населення, зниження масштабів соціального сирітства;

- адаптація вихідців з неблагополучних сімей, їх соціальна інтеграція та полегшення виходу на ринок праці;

- збереження та залучення інтелектуального капіталу внаслідок оптимізації міграційних процесів;

- забезпечення збалансованого демографічного розвитку регіонів за рахунок регіональної раціоналізації закладів системи освіти.

Для поліпшення демографічної ситуації важлива чітка координація освітньої політики на кожному з рівнів системи освіти – у дошкільній освіті, шкільній та позашкільній, професійно-технічній та вищій, а також у системі освіти дорослих.

Дошкільна освіта. Основним пріоритетом держави є виховання здорового, інтелектуально багатого, високоморального та патріотично налаштованого молодого покоління. Початковим етапом успішної соціалізації особистості та її інтеграції у соціум є дошкільна освіта. Сьогодні основними проблемами дошкільного виховання є зниження його доступності внаслідок скорочення мережі дитячих навчальних закладів, а також потреба у розвитку нових форм дошкільної освіти для забезпечення максимального розвитку дитини.

Для поліпшення ситуації в системі дошкільної освіти слід створювати різновікові групи, ширше використовувати можливості дошкільних закладів для короткотривалого перебування дітей, активізувати створення комплексів «дитячий садок – школа», здійснювати соціально-педагогічний патронат сімей з дітьми, що не мають змоги відвідувати дошкільні навчальні заклади тощо. Для підтримання здорової конкуренції на ринку дошкільних освітніх послуг необхідно створити та законодавчо регламентувати альтернативу державній освіті – приватні дитячі установи.

Зазначимо, що існуючі організаційні форми дошкільної освіти не завжди повною мірою задовольняють щоразу зростаючі потреби населення. Вимогою часу є запровадження нових форм дитячої освіти. Мова йде про створення груп сімейного типу, груп з можливістю цілодобового перебування дитини, а також груп короткотермінового перебування різноманітного спрямування, серед яких адаптаційні групи для наймолодших дітей, центри ігрової підтримки розвитку дитини, корекційні групи для дітей з особливими потребами тощо.

Запропонований план заходів з розвитку системи дошкільної освіти за умови успішної реалізації останніх сприятиме поліпшенню демографічної ситуації у наступних напрямках: поліпшення здоров'я найменших громадян, забезпечення їх гармонійного фізичного та емоційно-психічного розвитку, активізація соціально-економічної активності жінок, підвищення показників їх зайнятості.

Шкільна освіта. Призначенням школи є не лише давати знання, а й формувати та розвивати особистість. З погляду вирішення демографічних проблем першочергове значення має впровадження на всіх рівнях освіти в Україні комплексної програми

орієнтації на духовні цінності, ведення здорового способу життя, на традиції родинної любові, підвищення соціального статусу материнства і батьківства.

У системі шкільної освіти особливого значення набуває формування здорового способу життя у школярів. Цього можна досягти шляхом виховання в учнівській молоді свідомого ставлення до свого здоров'я та здоров'я оточуючих, формування навичок особистої гігієни, навчання азам здорового способу життя. Особливої уваги у напрямку зміцнення здоров'я учнів потребує удосконалення системи ранньої профілактики, психолого-педагогічного діагностування, використання новітніх надбань як вітчизняної, так і зарубіжної медицини.

Окрім критичного погіршення здоров'я школярів занепокоєння викликає проблема невідвідування школи, а також небезпечні соціальні наслідки, що з нею пов'язані. У даному контексті особливої ваги набуває співпраця школи, сім'ї, органів соціальної опіки, дитячих кімнат міліції, інтернатів та інших спеціалізованих навчальних закладів.

Система середньої освіти зазнає суттєвих змін внаслідок поглиблення демографічної кризи. Особливо ці зміни стосуються сільської місцевості та малих міст, де критичне зниження народжуваності призвело до мінімальної наповненості шкіл, вимушеного закриття частини навчальних закладів. Школи для села є основними культурними осередками, їх закриття призводить до духовної загибелі села, а згодом до поступового його вимирання. Розвиток шкільної мережі у сільській місцевості є запорукою підтримання народжуваності, адже сільські мешканці традиційно відзначаються орієнтацією на середньодітність.

Таким чином, за рахунок розвитку системи шкільної освіти можна досягнути поліпшення показників здоров'я молоді шляхом утвердження у неї свідомого ставлення до здоров'я на основі знань про здоровий спосіб життя, культуру статевої поведінки, принципів гігієни та дієтології. У системі шкільної освіти відбувається також соціальна адаптація проблемних категорій дітей – дітей-сиріт, вихідців з неблагополучних сімей, інвалідів. Збалансування демографічного розвитку регіонів, особливо рівня розвитку міських та сільських поселень також багато у чому залежить від забезпечення доступності та якості середньої освіти.

Позашкільна освіта. У позашкільних навчальних закладах відбувається розвиток здібностей та талантів дітей шкільного віку, задоволення їх інтересів, духовних запитів та потреб у професійному самовизначенні. Позашкільне виховання також є вагомим компонентом забезпечення гармонійного розвитку школярів та покращення їх здоров'я.

Сьогодні потребують відкриття будинки школярів, спортивні та художні гуртки, проте для цього слід застосувати інноваційний підхід. Вони повинні викликати усвідомлену потребу розвитку дитини у батьків, а головне глибокий інтерес у дитини. Одним із заходів, який може посприяти поверненню молоді у такі заклади, є відкриття нових гуртків, клубів тощо, які б відповідали інтересам сучасної дитини. Державна система освіти є менш гнучкою та мобільною, через наявність бюрократичних ускладнень вона не може швидко змінювати перелік послуг, тоді як приватним закладам таке під силу. Для успішної реалізації перелічених заходів важливе значення має підготовка вчителів, викладачів та тренерів зі знанням психології дитини, особливостей її психофізіологічного розвитку, а також стійкою мотивацією до роботи.

Для підвищення зацікавленості молоді в участі у позашкільних закладах доцільно скористатися досвідом розвинених країн, які залучають до популяризації ідей здорового та активного способу життя титулованих спортсменів, політиків, громадських діячів та просто відомих людей. Наслідування їх прикладу стає вагомим

стимулом для школярів розвиватися фізично та духовно, підтримувати своє здоров'я на належному рівні, сприяє утвердженню у них активної життєвої позиції.

Залучення школярів до позашкільного навчання вирішує ще одну важливу соціальну проблему – проблему негативного впливу вуличного виховання на особистість дитини. Діти, які відвідують різноманітні гуртки, спортивні секції та школи, художні клуби, не лише розвиваються фізично та інтелектуально, вони постійно зайняті. Їх виховання відбувається комплексно, на основі поєднання шкільного навчання, позашкільних заходів, сімейного виховання, такі діти перебувають у «позитивному» соціальному середовищі, вони успішно проходять суспільну соціалізацію. Діти, які проводять своє дозвілля у «вуличному» середовищі, сповна відчують на собі вплив такого виховання, наслідком чого є вживання алкоголю та наркотичних речовин, тютюнопаління, схвальне ставлення до насильства, розпусти та інша асоціальна поведінка.

Отже, система позашкільної освіти забезпечує комплексний вплив на поліпшення демографічної ситуації в Україні шляхом утвердження у вихованців налаштованості на ведення здорового способу життя, підтримання високих показників здоров'я, схвального ставлення молоді до спорту, різнобічного розвитку талантів та здібностей дитини, формування відчуття соціальної належності та мінімізації виникнення асоціальної поведінки.

Професійно-технічна освіта в Україні поступово занепадає, в сучасних умовах зростання економіки потреба в кваліфікованих робітниках постійно збільшується, проте навчальні заклади не мають можливості її задовольнити з ряду причин: втрата престижності робітничих спеціальностей внаслідок важких умов роботи та невисокої оплати праці; невідповідність програм підготовки вимогам роботодавців; слабка матеріально-технічна база, яка не оновлювалась тривалий термін та ін.

З погляду демографії, найважливішими функціями професійно-технічної освіти є забезпечення професійної адаптації до трудового життя та соціалізація молоді, професійна адаптація безробітних, а також інших соціально-вразливих категорій населення, попередження виникнення та боротьба з соціальною маргіналізацією тих осіб, яким складно реалізувати себе у професійній діяльності. Сьогодні значення цих функцій дещо втрачено, хоча їх актуальність для суспільства не зменшилась, а навпаки зростає.

Розвиток системи професійно-технічної освіти та вирішення зазначених проблем сприятиме формуванню нового робітничого класу, дозволить забезпечити максимальну трудову інтеграцію вихідців з неблагополучних сімей, тих, хто відбував покарання у місцях позбавлення волі, безробітних та інших соціально вразливих категорій населення.

Вища освіта. Суспільне значення вищої освіти не обмежується лише здобуттям кваліфікації та отриманням диплома, люди з вищою освітою складають основу інтелектуального потенціалу держави, формують творчу та професійну еліту.

Підготувати здорове покоління є настільки ж важливо, як виховати інтелектуально-розвинутих та кваліфікованих професіоналів. Саме тому важливим є запровадження у навчальний процес дисциплін, які утверджують безумовну цінність здоров'я, навчають веденню здорового способу життя, основам гігієни та дієтології, азам планування сім'ї та статевої культури. Заходами, які можуть сприяти поліпшенню показників здоров'я вихованців вузів можуть стати розвиток спортивних комплексів у навчальних закладах, систематичне обстеження стану здоров'я студентів, підбір індивідуальних програм заняття фізичною культурою та спортом відповідно до результатів медичних оглядів тощо.

Механізм освітнього кредитування, у перспективі, також може стати активним

засобом державної демографічної політики. Пільговість цільових державних кредитів на освіту має обумовлювати певну трудову і репродуктивну поведінку молоді: наприклад, при народженні першої і другої дитини повинні знижуватись відсотки по освітньому кредиту, а при народженні третьої і наступних дітей – погашатися частина тіла кредиту. Активізація народжуваності серед освічених громадян сприятиме розвитку та нарощуванню інтелектуального потенціалу нації, покращенню якісних параметрів населення.

Велике значення у розвитку системи вищої освіти відіграє поширення її нової форми – дистанційної освіти. Застосування такого різновиду освіти в Україні є виправданим, адже в результаті його реалізації можна суттєво знизити витрати на освіту, не знижуючи її якість; залучити значний за обсягом контингент студентів без обмеження за віком, станом здоров'я, практичними навиками тощо; підвищити якість процесу перекваліфікації персоналу шляхом застосування внутрішньо-корпоративних віртуальних програм без відриву від основного місця роботи.

Часткового поліпшення демографічної ситуації за допомогою інструментів освітньої політики можна досягнути шляхом використання досвіду європейських університетів по залученню іноземних студентів. Україні варто скористатися цією тактикою, але одночасно потрібно зменшити загрози щодо масового виїзду наших громадян за кордон спочатку на навчання, а потім і на постійне місце проживання. Для цього вища освіта в Україні не повинна поступатися європейській ні за якістю, ні за доступністю, ні за престижністю дипломів.

Національна система вищої освіти відзначається значною розбалансованістю та відсутністю раціональної територіальної спеціалізації вузів, що призводить до концентрації інтелектуального капіталу в одних регіонах, тоді як інші із категорії депресивних поступово переходять у стадію соціально-економічного та демографічного занепаду. Потреба в оптимізації регіональної спеціалізації навчальних закладів зумовлена як економічною, так і соціально-демографічною доцільністю: наявність у регіоні сильних ВНЗ різного профілю сприятиме розвитку місцевого інтелектуального потенціалу, дозволить скоротити кількісні втрати молоді, пов'язані зі зміною місця проживання у зв'язку із здобуттям освіти.

Поряд з тим, що система вищої освіти відіграє провідну роль у формуванні та розвитку людського капіталу, вона слугує специфічним демографічним активом, за допомогою якого визначальним чином можна впливати підвищення показників дітності серед високоосвічених та високоморальних громадян, забезпечити виховання інтелектуально багатих та фізично здорових особистостей, а також досягнути збалансування демографічного розвитку регіонів.

Освіта дорослих. Загальне підвищення рівня освіти громадян завжди було і залишається пріоритетом освітньої політики держави. Особливо важливим є забезпечення продовження навчання та здобуття освіти дорослим населення. Значення даного виду освіти актуалізується з огляду на те, що основною вимогою постіндустріального суспільства є динамічний розвиток техніки і технології, швидка переорієнтація у виробничих та суспільних процесах. В умовах таких швидкісних трансформацій людям замало отриманих раніше знань та навичок. Для того, щоб адаптуватися до промислових та соціальних новацій, люди потребують нових знань та вмій, які можна отримати в системі неперервної освіти. Згідно концепції неперервного навчання [2], яка набула поширення практично в усьому світі, розвиток системи освіти дорослих визнано одним із найважливіших соціально-економічних пріоритетів.

Основними завданнями освіти дорослих задля поліпшення демографічної ситуації є поступове підвищення освітнього рівня громадян, духовно-емоційний розвиток особистості, набуття та розвиток професійних знань і вмій, свідоме

підтримання здоров'я, ведення активного здорового способу життя; підтримання сімейних цінностей, дотримання культури міжособистісного спілкування тощо.

Прогресивний розвиток освіти може здійснювати позитивний вплив на найважливіші демографічні процеси й показники – народжуваність, зміцнення здоров'я, міграційну активність та мобільність населення. З цього погляду найважливішими характеристиками освіти є її якість та доступність. Автором виявлено наступні основні напрями змін у сфері освіти, які можуть реально позитивно вплинути на демографічний розвиток України:

– підвищення доступності та якості дошкільної, позашкільної, шкільної, вищої освіти, а також освіти дорослих сприяє формуванню людського капіталу високої якості, що забезпечує високий рівень життя населення. Це потребує належного фінансування для відродження системи дитячих дошкільних установ та закладів позашкільного виховання, вирішення проблеми якості навчання у сільських школах, поширення практики освітніх кредитів для здобуття вищої освіти, формування системи освіти дорослих та нових форм освіти;

– впровадження в Україні на всіх рівнях освіти та у суспільстві загалом орієнтації на духовні, а не матеріальні цінності, на здоровий спосіб життя, на національні традиції родинної любові та патріотизму, на підвищення соціального статусу материнства і батьківства. Це потребує комплексного підходу до формування національної свідомості і національної моралі.

З огляду на усе вище сказане, можна стверджувати, що забезпечення демографічної орієнтації освітньої політики та розвиток системи освіти відповідно до викликів демографічної кризи є вагомими чинниками поліпшення демографічної ситуації та забезпечення збалансованого демографічного розвитку.

Список літератури

1. Про схвалення Концепції демографічного розвитку на 2005-2015 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 724 від 8 жовт. 2004 р. // Офіційний вісник України. - 2004. - № 41. - С.32-42.
2. Commission of the European Communities (2006). Adult learning: It is never too late to learn. Retrieved from http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0614en01.pdf.

В.Думанская

Механизм улучшения демографической ситуации инструментами образовательной политики

В статье обосновано применения образовательной политики для преодоления демографического кризиса в Украине, предложен механизм улучшения демографической ситуации с помощью инструментов образовательной политики. Автором разработана система мероприятий для снижения негативного воздействия демографического кризиса для каждого уровня системы образования, выделены приоритетные направления развития системы образования в контексте сбалансирования демографического развития.

V.Dumanska

The mechanism of demographic situation improvement using educational policy instruments

In the article author provides educational policy application in the framework of the demographic crisis reducing in Ukraine, proposes the mechanism of the demographic situation improvement using educational policy instruments. The main directions for all educational levels development are identified; demographic development balance approaches within the educational system are proposed. The author also investigates the main ways of the educational system modernization in the current demographic situation.

Одержано 24.04.10

УДК 314.44:316.43

В.А. Красномоєць, асп.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Людський розвиток осіб з інвалідністю в Україні: оцінка стану забезпечення

В статті проаналізовано основні аспекти забезпечення людського розвитку осіб з обмеженими фізичними можливостями та обґрунтовано основні напрями державної політики щодо забезпечення розвитку людей з інвалідністю в Україні. Аргументовано необхідність державної підтримки розвитку людей з інвалідністю.

люди з обмеженими фізичними можливостями, людський розвиток

Реалізація Україною стратегічного курсу щодо побудови соціально орієнтованої ринкової економіки та інтеграція її у світовий економічний простір потребують здійснення ряду першочергових заходів щодо посилення соціального захисту та забезпечення розвитку вразливих верств населення, в тому числі, осіб з обмеженими фізичними можливостями. Прогресивні країни, прямуючи до інтегрованого цивілізованого суспільства, керуються загальною стратегічною метою – забезпечення повноцінної участі людей з інвалідністю в суспільному житті та вирішення питань, пов'язаних з залученням громадян з інвалідністю до всестороннього активного життя.

Показники інвалідності населення є важливим індикатором, який характеризує стан здоров'я нації та певною мірою може відображати рівень розвитку системи охорони здоров'я та ефективність реалізації соціальної політики держави.

Метою статті є аналіз стану забезпечення людського розвитку осіб з інвалідністю в Україні за основними показниками, а саме: рівнем працевлаштування, рівнем освіти, рівнем здоров'я та рівнем доступності до основних об'єктів інфраструктури.

Питанням людського розвитку присвячені численні праці зарубіжних та вітчизняних вчених. Серед них, передусім, варто виділити напрацювання А. Сена, А. Льюїса, К. Гриффіна, Т. Мак-Кінлі; серед вітчизняних науковців розробкою цієї проблеми займаються О. Грیشнова [2], Е. Лібанова [4], Л. Безтелесна [1], Л. Лісогор, І. Курило та ін. Різним аспектам проблем людей з обмеженими фізичними можливостями присвячені роботи Т. Кір'ян, І. Терюханової [8], Л. Колешні [3], Г. Куровської, та інших. Проте, ґрунтовнішого опрацювання потребують питання забезпечення та розширення можливостей людського розвитку для осіб з інвалідністю.

Упродовж останніх років Україна проводить послідовну політику переходу від медичної до соціальної моделі інвалідності, що передбачає комплексне розв'язання проблем інвалідності та кардинальної зміни підходів до ролі і місця людей з обмеженими фізичними можливостями в економічному та соціальному житті суспільства.

Інвалідність є соціальним явищем, уникнути якого не може жодне суспільство. У всьому світі майже кожна десята людина зазнає тих чи інших обмежень, з них майже 470 млн. людей працездатного віку. Ці дані засвідчують масштабність та глобальний характер проблеми інвалідності.

Аналіз стану забезпечення людського розвитку осіб з обмеженими фізичними можливостями ґрунтується на співставленні фактичних даних та даних про потребу

людей з інвалідністю в освіті, працевлаштуванні, певному рівні матеріального добробуту, охороні здоров'я тощо.

Станом на 1 січня 2009 р. чисельність пенсіонерів-інвалідів в Україні становила 2430,1 тис. осіб, тобто у порівнянні з 2003 роком даний показник зменшився на 233 тис. осіб (табл. 1).

Таблиця 1 - Чисельність пенсіонерів-інвалідів в Україні у 2003-2008 рр.
(станом на початок року) [6, с. 22]

Категорія, тис. осіб	Роки						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всього інвалідів	2676,0	2594,3	2462,2	2495,2	2449,4	2442,5	2430,1
Все населення	47823,1	47442,1	47100,5	46749,2	46465,7	46192,3	45963,3
Частка інвалідів, %	5,60	5,47	5,23	5,34	5,27	5,29	5,29

Високу частку інвалідів у загальній чисельності населення України (в середньому 5,35 %) обумовлено комплексним впливом багатьох чинників, серед яких найбільш значущими, на наш погляд, є дефіцит бюджетних асигнувань на лікувально-профілактичні заходи; нестача медичних кадрів та недостатня кількість сучасного лікувального обладнання (особливо у сільській місцевості); забруднення навколишнього середовища, у першу чергу, наслідки аварії на Чорнобильській АЕС; інтенсивний розвиток техніки, транспортних технологій та урбаністичних процесів, що призводить до зростання техногенного травматизму; непослідовна та низько результативна охорона та безпека праці, особливо на підприємствах недержавної форми власності, що призводить до високого виробничого травматизму. Відсутність культури здорового способу життя, нераціональне харчування, споживання сурогатів спиртних напоїв також патогенно впливають на стан здоров'я нації. Існує пряма та значна кореляція між соціально-економічними проблемами розвитку суспільства та зростанням показників інвалідності.

Значна кількість населення з інвалідністю потребує вирішення багатьох проблем, що пов'язані із розширенням можливостей людського розвитку.

У рамках проведення аналізу стану забезпечення людського розвитку осіб з інвалідністю в Україні слід зосередити увагу на віковій структурі населення з інвалідністю з метою визначення відповідних потреб різних вікових категорій.

Для аналізу вікової структури дітей-інвалідів (віком до 18 років) використано форму статистичної звітності № 19 Міністерства охорони здоров'я (табл. 2). З огляду на зміни у порядку заповнення даної форми, починаючи з 2008 року можливим є також визначення статеві-вікового складу дітей з інвалідністю в регіональному розрізі.

Як видно з наведених даних, у період з 2005 по 2008 рік спостерігається негативна тенденція до зростання частки дітей-інвалідів як у загальній чисельності інвалідів, так і в чисельності дітей віком від 0 до 14 років.

Високий показник інвалідності дітей зумовлений цілою низкою соціально-економічних причин, серед яких основними є: недосконалість існуючої системи медичного забезпечення дітей та підлітків, погіршення якості харчування, техногенні перевантаження, зменшення обсягу профілактичних програм в амбулаторно-поліклінічній ланці охорони здоров'я, недосконалість системи психолого-педагогічної підтримки дітей із соціально неблагополучних родин, неефективність освітніх програм для формування у дітей культури здоров'я тощо.

Таблиця 2 - Вікова структура дітей-інвалідів (віком до 18 років) *

	2005	2006	2007	2008
Кількість інвалідів в Україні	2495241	2449489	2442597	2430115
Всього дітей-інвалідів	162101	168128	167619	166213
у тому числі у віці:				
0-2 роки	10596	11203	11937	11394
3-6 років	22042	23925	25609	28163
7-14 років	73433	71788	70400	79372
15-17 років	56030	61212	59673	47284

*узагальнено автором на основі даних медичної звітності форми № 19 за 2005, 2006, 2007, 2008 роки.

Для дітей з інвалідністю важливою складовою людського розвитку є забезпечення належної освіти. Адже ефективна адаптація та інтеграція дітей, з порушеннями фізичного та (або) розумового розвитку у суспільство неможливі без здобуття ними повноцінної дошкільної, шкільної та позашкільної освіти.

Так, у 1,7 тис. спеціальних дошкільних навчальних закладів здобуває освіту 35,1 тис. дітей-інвалідів. У порівнянні із 2004 р. кількість таких закладів збільшилася на 126 одиниць, проте чисельність дітей-інвалідів у них зменшилася на 2,4 тис. осіб (табл. 3).

Таблиця 3 - Рівень охоплення дошкільним навчанням у спеціальних дошкільних навчальних закладах для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку [6, с. 84]

Навчальні роки	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Кількість закладів, одиниць	1571	1627	1647	1697
Чисельність дітей-інвалідів в них, осіб	37546	39557	32638	35128
Загальна кількість дітей-інвалідів віком від 0 до 6 років, осіб	54309	64840	67251	67048
Рівень охоплення дошкільним навчанням дітей-інвалідів у спеціальних закладах, %	70,98	61,87	61,68	64,06

Причиною зменшення частки дітей, що перебувають у спеціальних дошкільних закладах, може бути широке впровадження навчання дітей з легкими формами інвалідності у звичайних дошкільних навчальних закладах.

Після здобуття дошкільної освіти подальше формування особистості дітей з особливими потребами, забезпечення їх соціально-психологічної реабілітації, трудової адаптації здійснюється у загальноосвітніх навчальних закладах.

Незважаючи на те, що останнім часом навчання дітей-інвалідів у загальноосвітніх навчальних закладах визнано державним пріоритетом, так і не створено достатніх умов для його забезпечення, через те, що переважна більшість дітей-інвалідів продовжує здобувати освіту у спеціальних загальноосвітніх навчальних закладах. Так, у 2007/2008 навчальному році 50,3 тис. дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, здобували освіту у 387 спеціальних

загальноосвітніх навчальних закладах: 52 школах із подовженим днем та 335 школах-інтернатах. Лише 6,1 тис. дітей відповідної категорії навчалася в спеціальних класах у складі загальноосвітніх шкіл.

Порівняно із 2003/2004 навчальним роком в Україні на 10 одиниць зменшилася кількість спеціальних загальноосвітніх закладів та на 11,0% зменшилася чисельність учнів у них, що пов'язано із інтеграцією учнів, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, до загальноосвітніх навчальних закладів, демографічною ситуацією тощо (табл. 4).

Для категорії дорослих інвалідів актуальним є підвищення рівня їх зайнятості, що є одним із пріоритетів державної соціальної політики щодо людей з інвалідністю. Загальновизнано, що саме трудова діяльність відіграє особливу роль у процесі інтеграції інвалідів до суспільного життя, це допомагає їм відчутти власну необхідність як з боку родини, так і суспільства в цілому, подолати наслідки інвалідності, поліпшити власний матеріальний добробут завдяки отриманню заробітної плати, забезпечити повноцінну реабілітацію.

Таблиця 4 - Динаміка зміни кількості спеціальних загальноосвітніх навчальних закладів та чисельності учнів, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, у цих закладах та рівень охоплення навчанням дітей-інвалідів [6, с. 85]

Навчальні роки	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Кількість спеціальних загальноосвітніх шкіл - інтернатів (шкіл), одиниць	397	396	393	387
У них вихованців (учнів), осіб	56123	54118	52236	50304
Загальна кількість дітей-інвалідів віком від 7 до 18 років, осіб	129463	133000	130073	126656
Рівень охоплення навчанням дітей-інвалідів у спеціальних закладах, %	43,35	40,69	40,16	39,72

Слід зазначити, що протягом останніх років спостерігається стійка позитивна тенденція до збільшення кількості фактично працюючих інвалідів на підприємствах (об'єднаннях), в установах та організаціях, які подали звіти про зайнятість і працевлаштування інвалідів до регіональних відділень Фонду соціального захисту інвалідів. Так, якщо у 2003 році на таких підприємствах працювало 288 296 інвалідів, то у 2008 році – 427 864 інвалідів, тобто чисельність зайнятих інвалідів зросла майже у 1,5 рази (рис. 1).

Наявність у людини інвалідності вже свідчить про певну міру втрати здоров'я. Ступінь цієї втрати визначається групою інвалідності, найбільшу втрату здоров'я з яких характеризує перша група.

У 2008 році із загальної чисельності вперше визнаних інвалідами 43,9% осіб встановлено III, 45,0% – II, 11,1% – I групу інвалідності. При цьому в АР Крим, Київській, Одеській, Харківській, Чернігівській областях, м. Києві та Севастополі чисельність осіб, вперше визнаних інвалідами II групи, вища за чисельність осіб, яким встановлено III групу інвалідності [7, с. 76].

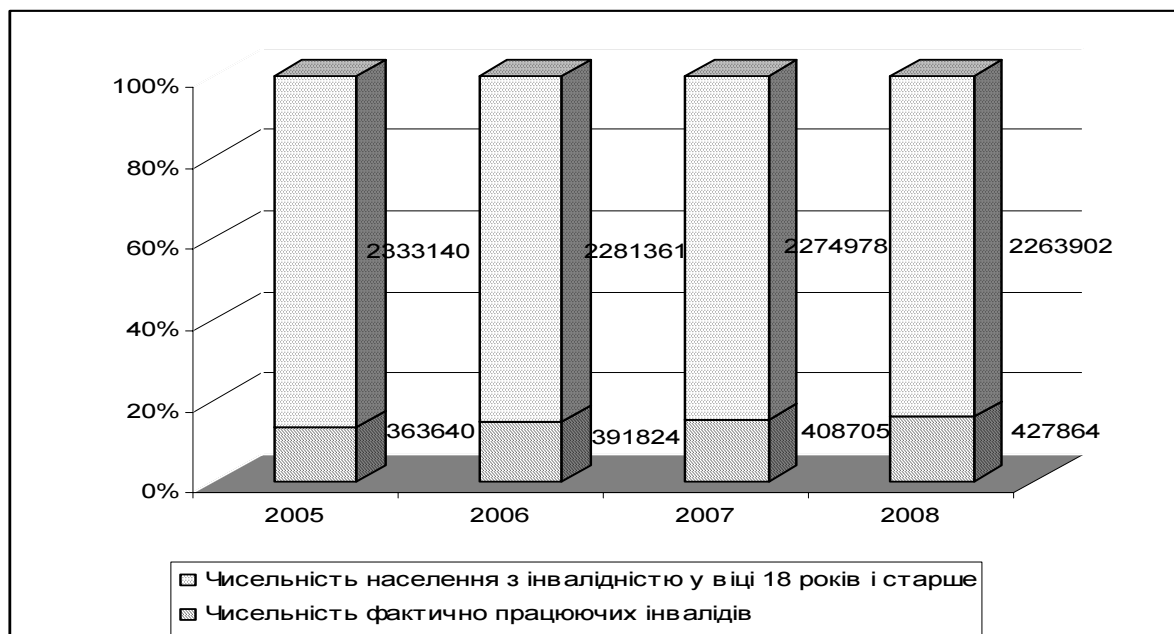


Рисунок 1 - Чисельність фактично працюючих інвалідів на підприємствах (за формою 10ПІ) [6, с. 129]

На основі даних про кількість людей за групами інвалідності, для загальної характеристики міри втрати здоров'я та обмеження життєдіяльності людини нами пропонується проводити розрахунок середньої групи інвалідності (табл. 5). Визначити даний показник можна використовуючи поняття середньої арифметичної зваженої, яка є узагальнюючим показником, що характеризує рівень варіюючої ознаки в якісно однорідній сукупності. Розрахунок даного показника дозволить прослідкувати характер зміни груп інвалідності, а, відповідно і міру втрати здоров'я у загальній сукупності. При цьому, чим вищим є зазначений показник, тим нижчий ступінь втрати здоров'я він відобразить (переважання більш легкої, третьої групи інвалідності над складнішими - першою чи другою).

Таблиця 5 - Середня група інвалідності

	Роки					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Категорія	2,21	2,24	2,22	2,24	2,28	2,30

Як бачимо, даний показник має тенденцію до поступового покращення свого значення порівняно з 2003 роком. Причиною такого стану може бути не лише покращення стану здоров'я населення, але й надмірна бюрократизація в отриманні групи інвалідності, що характеризує вищу міру втрати здоров'я.

Реалізація політики щодо інтеграції інвалідів у суспільство потребує забезпечення максимально зручних умов життя і побуту людей з обмеженими фізичними можливостями, зокрема створення "безбар'єрного" середовища, в якому зазначена категорія громадян матиме можливість без ускладнень користуватися усіма елементами інфраструктури, відвідувати будь-які об'єкти житлового та громадського призначення, вільно пересуватися транспортом, користуватися засобами зв'язку та мати доступ до інформації. Проте рівень доступності навколишнього простору для людей з різними формами інвалідності поки що

залишається однією з найнагальніших проблем. Складність у забезпеченні доступності полягає в тому, що люди з різними формами інвалідності потребують різних видів доступності. Скажімо, інваліди-візочники потребують забезпечення пологого в'їзду у приміщення та відповідну ширину дверей, наявність ліфтів відповідного розміру тощо. У той час люди зі слабким зором потребують написів на основних об'єктах шрифтом Брайля і т.д. Тому визначити однозначно, на який відсоток доступним є навколишнє середовище для людей з інвалідністю досить складно. Втім, посилаючись на офіційні дані із забезпечення безперешкодного архітектурного оточення, слід зазначити, що станом на 1 січня 2008 року в Україні приблизно 37 % приміщень органів влади, державних управлінь, закладів охорони здоров'я, освіти культури [6, с. 144].

В усіх регіонах налічується 3135 наземних (із пологим з'їздом та виїздом), 966 надземних та 155 підземних пішохідних переходів, якими можуть самостійно користуватися особи, що пересуваються на кріслах-колясках; 192 світлофори, обладнані спеціальними звуковими сигналами для створення безпечних умов руху людям із вадами зору. Дані показники свідчать про абсолютно недостатній рівень забезпечення доступності навколишнього середовища для людей з інвалідністю.

Загалом, проаналізувавши рівень забезпечення можливостей людського розвитку осіб з обмеженими фізичними можливостями, варто визнати, що за останні роки хоча й зроблено суттєві кроки щодо розробки та реалізації соціальної політики щодо цієї категорії громадян, проте, низка серйозних проблем залишається не вирішеними.

Основною метою державної соціальної політики щодо інвалідів в Україні має бути забезпечення рівних можливостей та реалізація конституційних прав цією категорією громадян, створення сприятливих правових, політичних, соціально-економічних, медичних, психологічних, організаційних умов і гарантій для забезпечення людського розвитку та інтеграції у суспільне життя. Тому основні завдання соціальної політики щодо інвалідів на державному та місцевому рівнях у різних сферах суспільного життя мають ґрунтуватися на:

- вироблення принципово нових підходів до охорони здоров'я нації, які базуватимуться на пріоритетах не лікувального, а профілактичного характеру;
- створення умов для подальшого впровадження інклюзивної освіти осіб з інвалідністю у дошкільні, шкільні, позашкільні, професійно-технічні та вищі навчальні заклади;
- розвиток нових державних програм з вирішення проблем працевлаштування інвалідів з обов'язковим залученням до їх реалізації громадських організацій інвалідів;
- забезпечення доступності інвалідів до об'єктів соціальної інфраструктури та транспортних засобів та інші завдання.

Варто пам'ятати, що втрата багатьма громадянами здоров'я та, як наслідок, втрата або зниження їх працездатності призводить до зростання втрат суспільства у вигляді недовиробництва продукції, необхідності здійснення бюджетних виплат на допомогу з інвалідності, а також витрат на соціальне, медичне обслуговування та комплексну реабілітацію осіб з інвалідністю. Натомість, категорія людей з інвалідністю здебільшого залишається позбавлена можливості реалізувати свій творчий та трудовий потенціал.

Список літератури

1. Безтелесна, Л. Управління людським розвитком в Україні: порівняльне оцінювання та напрями вдосконалення // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 34-39.
2. Грішнова, О.А. Людський розвиток [Текст] : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308с.
3. Колешня Л., Пасічник В. Інтеграція людей з інвалідністю у сферу праці: перспективи і напрями// Україна:аспекти праці. - 2009. – № 7. - С. 20-24.
4. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: колективна монографія / Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Програма Розвитку ООН в Україні ; [кер. проекту Е. М. Лібанова]. - К. : Ін-т демогр. та соц. досліджень НАНУ, 2008. - 316 с.
5. Права людей з інвалідністю в Україні. Звіт за результатами громадського моніторингу. – К., 2008-2009. – 100 с.
6. Про становище інвалідів в Україні. Національна доповідь. Міністерство праці та соціальної політики. Київ, 2008. – 200 с.
7. Статистичний збірник «Соціальний захист населення України» 2008/ Держкомстат України. – К., 2009. – 130 с.
8. Терюханова І. Зайнятість інвалідів: реалії та перспективи//Україна:аспекти праці. - 2007. – №1. - С. 3-10.

В. Красномоветц

Человеческое развитие лиц с инвалидностью в Украине: оценка состояния обеспечения

В статье проанализированы основные аспекты обеспечения человеческого развития лиц с ограниченными физическими возможностями и обоснованы основные направления государственной политики относительно содействия развитию людей с инвалидностью в Украине. Отмечено необходимость государственной поддержки развития людей с инвалидностью.

V. Krasnomovets

Human development of disabled people: provision status estimation

In the article the basic aspects of disabled people human development provision are analyzed, and main directions of public policy concerning of disabled people human development in Ukraine are proved. The author maintains the necessity of state support of disabled people development.

Одержано 13.04.10

УДК 338.1:338.12

Д.О. Шапран, ас.

ДВНЗ "Придніпровська державна академія будівництва та архітектури"

Вплив складності робіт з реконструкції на ефективність виробничо-господарської діяльності будівельних організацій

В статті описуються особливості урахування факторів складності виконання робіт в процесі реконструкції житлової забудови. Також в роботі описано недоліки існуючих основ обліку ускладнюючих умов у вартості робіт на різних стадіях реконструкції. На основі визначених недоліків урахування умов складності ремонту і реконструкції, розглянуто їх вплив на ефективність виробничо-господарської діяльності ремонтно-будівельних організацій.

ремонт, реконструкція, вартість, кошторисний прибуток, трудомісткість

Однією з найважливіших проблем в житловому секторі України є комплексна реконструкція та капітальний ремонт масивів житлової забудови 60-70 і подальших років минулого століття. Реконструкція і капітальний ремонт житлової забудови представляє собою процес, метою якого є додання морально і фізично деградованому житловому фонду сучасних споживчих якостей, формування та забезпеченість населення комфортним середовищем для проживання.

Актуальність дослідження цієї проблеми обумовлюється ще й тим, що виконання реконструкції житлових забудов значною мірою супроводжується не достатньо врахованими факторами, що ускладнюють виробництво робіт. Раціональний облік таких чинників у проектних рішеннях і вартості реконструкції є ключовим напрямом в підвищенні ефективності виробничо-господарської діяльності будівельних організацій та зацікавленості їх у вирішенні житлової проблеми країни.

Дослідженням впливу обліку складності робіт в проектних рішеннях і вартості реконструкції житла займалися: Д.А. Хохрякова, Н.Н. Шевцова, С.В. Кожем'яка, В.Ф. Залунін, Є.Г. Галич, Т.В. Данілова.

Разом з тим, облік складності будівельних робіт потребує більш поглибленого вивчення з урахуванням специфіки всього процесу реконструкції, від розробки проектно-кошторисної документації до взаєморозрахунків за виконані роботи. Облік ускладнюючих факторів знаходить відображення у величині витрат і кошторисного прибутку, а в результаті впливає на ефективність виробничо-господарської діяльності будівельних організацій.

Метою дослідження є вплив ускладнюючих факторів виконання робіт з реконструкції житлової забудови на ефективність виробничо-господарської діяльності будівельних організацій, а саме, на показники собівартості робіт і прибутку.

На думку автора, результат виробничо-господарської діяльності будівельної організації, при виконанні реконструкції житлової забудови, багато в чому залежатиме від ефективності її роботи з обліку ускладнюючих умов виробництва робіт на стадіях:

- підготовки проектно-кошторисної документація;
- тендеру (визначення договірної ціни);
- виробництво і виконання робіт;
- взаєморозрахунки замовника і виконавця (будівельної організації).

Виявлення і облік можливих втрат, пов'язаних з умовами складності процесу реконструкції, на стадії проектування, дозволяє планувати можливі шляхи подолання несприятливих ситуацій при визначенні договірної ціни і взаєморозрахунків за виконані роботи. Західні фірми, вивчаючи можливості вдосконалення контрактно-договірної системи в області будівництва і реконструкції житла, вбачають в цих напрямках шлях до підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності будівельних підприємств.

В процесі реконструкції, показники витрат і кошторисного прибутку, отримані на всіх етапах, від підготовки проектно-кошторисної документації до взаєморозрахунків замовника робіт і виконавця, визначатимуть ефективність роботи будівельної організації. На перших трьох етапах допускається можливість доопрацювання і перегляду складу і умов, які ускладнюють виконання робіт. Остання ж стадія взаєморозрахунків, виступає як сукупний результат роботи на попередніх трьох етапах участі будівельної організації у виконанні капітального ремонту і реконструкції житлової забудови. На рисунку 1 відображені показники витрат і кошторисного прибутку будівельної організації в процесі реконструкції і капітального ремонту житлових будівель.

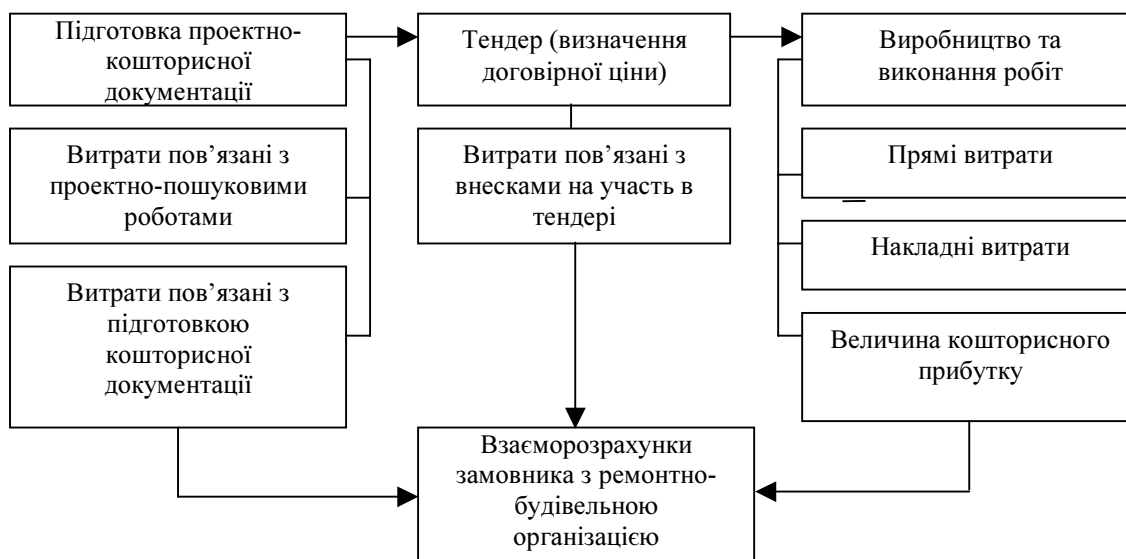


Рисунок 1 - Показники витрат і кошторисного прибутку будівельної організації в процесі реконструкції

У будівельній галузі, витрати пов'язані з підготовкою проектно-кошторисної документації, складають приблизно 7-10% від всієї вартості виконуваних робіт при реконструкції або в новому будівництві. Важливість проведення ретельного дослідження умов реконструкції обумовлюється необхідністю враховувати реальні умови виконання робіт і передових технологій, сучасну організацію виробництва і праці[5].

Відповідності прийнятих в проекті рішень, щодо сучасного науково-технологічного рівня і ускладнюючих умов реконструкції відображується в проектно-кошторисній документації, яка розглядається при визначенні договірної ціни індивідуально. Індивідуальність кошторисної вартості виконання робіт розглядається як фактор цінової конкурентоспроможності будівельної організації, для участі в процесі реконструкції. На даному етапі організація повинна прагнути отримати можливість участь в реконструкції шляхом мінімальної вартості договору підряду на

тендері, але з максимально врахованими умовами складності виконання робіт. Етап визначення договірної ціни є вирішальним у питанні участі в процесі реконструкції організації.

При участі, в реконструкції житлової забудови, ефективність діяльності будівельної організації залежить від вартості робіт, тривалості і умов їх виконання розрахованих залежно від нормативної величини трудовитрат, і договірної ціни визначеної на стадії тендеру [4].

Нормативна тривалість виконання робіт визначена в ресурсних елементних кошторисних нормах (далі РЕКН) і відображує нормативну трудомісткість виробництва робіт з реконструкції і капітального ремонту [1]. При цьому мається на увазі, що величина трудомісткості представлена в нормах без врахування чинників що ускладнюють умови виконання робіт. Облік таких чинників зумовлюється в технічних частинах РЕКН за окремими видами робіт. Відповідно до прийнятої класифікації окремі види робіт з реконструкції і капітального ремонту мають двояке вираження: нормативно-трудомістке (технічне) і вартісне. Процес виконання робіт з реконструкції в технічному змісті характеризується тривалістю, пов'язану з складністю, інтенсивністю і напруженістю робіт. А у вартісному змісті, характеризується витратами на дану тривалість прийнятими відповідно на стадії договірної ціни.

Вартість робіт за договірною ціною і фактичні витрати на їх виконання в складних умовах тісно пов'язані, і представляють дві сторони витрат будівельної організації при реконструкції житлової забудови. Якщо фактичні витрати представляють технічне вираження трудовитрат виробництва і виконання робіт будівельної організації, то вартість реконструкції за договірною ціною відображає «економічні» витрати організації, які є предметом взаєморозрахунків за виконані роботи.

В процесі реконструкції збіг величини фактичних витрат і вартості робіт за договірною ціною не відбувається. Це пояснюється тим, що фактичні витрати при реконструкції житлових забудов залежать від об'єму, складності і напруженості умов їх виконання, тоді як раціональний облік даних чинників, при визначенні договірної ціни, не є первинним. Таким чином, визначена вартість робіт з реконструкції даним способом, не суб'єктивно відображає «економічні витрати» і величину кошторисного прибутку будівельної організації, що виступають як предмет торгів на стадії тендеру. При цьому, не досить адекватно враховуються умови складності робіт, оскільки вони є підвищуючим важелем розміру договірної ціни, а також зменшують можливість участі будівельної організації в реконструкції і капітальному ремонті. Не ефективний облік ускладнюючих чинників приводить до заниження вартості робіт, із-за занижених змінних витрат будівельної організації. Причиною цього виступає не врахована в повній мірі трудомісткість робіт. А так само, заниження трудомісткості сприяє зниженню кошторисного прибутку будівельної організації, від розміру якої він розраховується.

Втрати фінансових коштів будівельної організації, в результаті недостатнього урахування і відображення складності і обмеженості робіт, зумовлюють необхідність вдосконалення і обліку ускладнюючих умов на всіх стадіях процесу реконструкції. Ефективність функціонування будівельної організації можна розглянути за допомогою схеми що відображує поведінку витрат і зміну порогу беззбитковості з врахуванням чинників складності виконання робіт при капітальному ремонті і реконструкції (рис. 2).

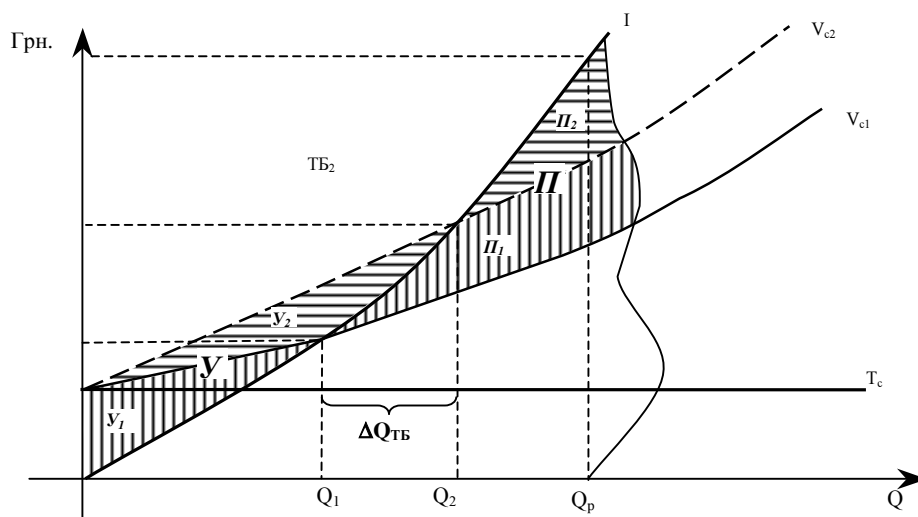


Рисунок 2 - Схема зміни порогу беззбитковій виробничо-господарської діяльності будівельної організації, при обліку складності виконання робіт по реконструкції

Недостатньо врахована величина змінних витрат (V_{c1}) утворює з лінією умовного доходу (I) точку беззбиткової (ТБ₁). Отже, дана точка відображатиме критичний об'єм виробництва (Q_1). При цьому, величина збитків розглядатиметься в зоні (Y_1) при об'ємі виробництва нижче критичного. Таким чином, розмір прибутку будівельної організації буде відображений зоною (Π), при об'ємі виробництва вище критичного.

Наявність фактичних змінних витрат (V_{c2}), величина яких більш ніж (V_{c1}), при перетині з лінією умовного доходу (I) утворює точку беззбиткової (ТБ₂). Отримана точка відображатиме реальний критичний об'єм виробництва даного виду робіт (Q_2). В результаті неточного обліку складності робіт, розмір прибутку в межах зони (Π₁) буде завищений, а величина вірогідних збитків буде не достатньо врахована в рамках зони (Y_2). Із-за зміни порогу беззбитковій, непередбачені витрати будівельної організації будуть результатом завищеного прибутку і недостатньо врахованої величини фактичних збитків.

Зміна порогу беззбитковій приведе до зміни критичного об'єму виробництва у вартісному виразі на величину ($\Delta Q_{ТБ}$).

$$\Delta Q_{ТБ} = Q_2 - Q_1 \quad (1)$$

Різниця між критичними об'ємами виробництва (Q_1) і (Q_2) в значній мірі впливатиме на ефективність виробничо-господарської діяльності будівельного підприємства, в процесі реконструкції житлової забудови.

При збільшенні ($\Delta Q_{ТБ}$) спостерігатиметься не точне відображення величини прибутку в рамках зони (Π₁) і зниження збитків в межах зони (Y_2), і навпаки зменшення величини ($\Delta Q_{ТБ}$) сприятиме відображенню достовірнішого розміру прибутку в рамках зони (Π₂), а так само визначенню вірогідних фактичних збитків на величину зони (Y). Причому, зміна розміру вірогідних збитків і прибутку будівельної організації відбуватиметься відносно зростання або зниження величини ($\Delta Q_{ТБ}$).

Отже, раціональний облік витрат будівельної організації, в умовах складності виконання робіт з реконструкції, обумовлює необхідність: ретельного проведення проектно-пошукових робіт; якісної підготовки кошторисної документації; максимального урахування ускладнюючих умов виконання робіт при визначенні

договірної ціни. Таким чином, можна зробити висновки, що урахування складності виконання реконструктивних робіт, на всіх етапах процесу реконструкції житлової забудови, є необхідною умовою ефективної виробничо-господарської діяльності будівельних організацій.

Список літератури

1. Державні будівельні норми України. Розробка проектно-кошторисної документації. ДБН Д.1.1-1-2000;
2. Залунин В.Ф. Стратегия и тактика строительной фирмы в условиях рынка. – Дніпропетровськ: Придніпровський науковий вісник, 1998. – 240 с.;
3. Ильин П.И. Синица Л.М. Планирование на предприятии. – Минск: Новое знание, 2000.
4. Проблеми реконструкції та експлуатації промислових та цивільних об'єктів // Сб. наук. Праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 1999. – 306 с.;
5. Сборник «Ценообразование в строительстве» № 1, январь 2006.
6. Швандар В.А., Горфинкель В.Я. Экономика предприятия. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 718 с.

Д. Шапран

Влияние сложности работ по реконструкции на эффективность производственно-хозяйственной деятельности ремонтно-строительных организаций

В статье описаны особенности учета факторов сложности выполнения работ в процессе реконструкции жилищной застройки. Так же, в работе описаны недостатки существующих основ учета усложняющих условий в стоимости работ на разных стадиях реконструкции. На основании определенных недостатков учета условий сложности ремонта и реконструкции, рассмотрено их влияние на эффективность производственно-хозяйственной деятельности ремонтно-строительных организаций.

D. Shapran

Influence of complication of works on a reconstruction on efficiency of production activity of repair-build organizations

In article are described the features of account of factors complication of works implementation in the process of reconstruction of housing building. Similarly it has also described in article the lacks of existent bases of account of complicative conditions in the cost of works on the different stages of reconstruction. But foundation of certain lacks of account of complicative conditions of repair and reconstruction, their influence is considered on efficiency of production activity of repair-build organizations.

Одержано 16.04.10

УДК 338

Д.Д. Плинокос, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Тенденції розвитку діяльності з надання освітніх послуг іноземним громадянам у ВНЗ України

В роботі досліджено сучасний стан та тенденції розвитку ринку освітніх послуг для іноземних громадян. Визначено основні країни-постачальники студентів в Україну, перспективи розвитку співробітництва з деякими регіонами світу та окремими країнами. Розроблено науково-практичні рекомендації стосовно активізації діяльності держави та вітчизняних вищих навчальних закладів у сфері надання освітніх послуг іноземним громадянам.

освіта, іноземні студенти, освітні послуги, вищі навчальні заклади

Постановка проблеми. Розвиток сучасного світу вимагає визначення країн, що мають конкурентні переваги в світі. Одним з таких показників є розвиток системи освіти країни та зацікавленість в отриманні освітніх послуг іноземними студентами в тій чи іншій країні. Україна має всі передумови для залучення на навчання іноземних студентів з близького та дальнього зарубіжжя, при цілеспрямованій політиці держави в цьому напрямі.

Зазначене питання потребує подальшого вивчення та дослідження в зв'язку з недостатньою увагою з боку наукових кіл.

Проблематика розбудови системи вищої освіти, вивчення закордонного досвіду в цьому напрямі, а також питання фінансування освіти, надання освітніх послуг та підготовки конкурентоспроможних кадрів знайшли відображення у працях багатьох науковців, зокрема таких як: Грішнова О.А., Долішній М.І., Зінов'єв І.Ф., Кратт О.А., Лаврук О.С., Левченко О.М., Оболенська Т.Є., Слоква М.Г., Савельєв Є.В., Салига С.Я., Яременко О.О. та ін.

Мета статті полягає у наступному:

- проаналізувати сучасний стан ринку освітніх послуг в Україні;
- визначити основні країни-постачальники іноземних студентів в Україну;
- надати практичні рекомендації по активізації діяльності в сфері надання освітніх послуг іноземним громадянам.

Україна представлена на міжнародному ринку освітніх послуг вже досить давно та є відомим в світі постачальником освітніх послуг для іноземних громадян. Основними постачальниками студентів в Україну є країни Близького Сходу, Північної Африки, КНР, країни колишнього СРСР.

В 2008/09 році в Україні навчалось майже 44 тис. студентів з інших країн, а в 2009/10 році вже більше 44 тис. Переважно це були студенти з КНР (6258 осіб), Росії (3886 осіб), Туркменістану (3823 осіб), Індії (2852 осіб), Йорданії (2566 осіб), Сирії (2089 осіб), Ірану (2036 осіб), Марокко (1028 осіб) [1]. В Україні 204 вищі навчальні заклади здійснюють підготовку іноземних студентів [2].

За динамікою прийому і загальною чисельністю іноземних студентів Україна входить в десятку провідних країн світу [3]. Україна володіє майже 1% міжнародного ринку освітніх послуг, має перспективи розвитку цього напрямку та закріплення на світовому ринку з високоінтелектуальною послугою, яка здатна приносити непогані прибутки для країни. В Україні навчаються студенти з 127 країн світу [2].

В процесі залучення іноземних студентів на навчання на сучасному етапі спостерігається дві тенденції: по-перше, це збільшення студентів з країн колишнього СРСР та Африки; по-друге, це зменшення студентів з країн Близького сходу, втрата Україною традиційних ринків постачання освітніх послуг.

Якщо перша тенденція є позитивною для України та має перспективи до подальшого розвитку. Зокрема, це стосується країн Середньої Азії: Азербайджану (збільшення в 5 разів – з 193 студентів у 2004 році до 989 студентів у 2009 році), Туркменістану (збільшення більше, ніж у 3 рази – з 858 студентів у 2004/05 н.р до 2785 осіб у 2008/09 н.р.), Узбекистану (збільшення в 3 рази – з 167 чол. до 507 чол.). Спостерігається також збільшення студентів з Киргизстану, Таджикистану, Казахстану.

Стабільно високою є кількість студентів, що прибувають з близького зарубіжжя, – Росії (4613 студентів в 2009 році), Білорусі (389 студентів), Молдови (1248 студентів) [4].

Але на нашу думку, зазначена тенденція хоча і є позитивною, але має потенційну загрозу для розвитку з боку системи освіти України. Поступовий перехід на навчання виключно українською мовою у ВНЗ України може зменшити кількість студентів з країн близького зарубіжжя. Для багатьох іноземних студентів перехід на українську мову під час надання освітніх послуг у ВНЗ буде означати додатковий рік навчання на підготовчому відділенні та призведе до додаткових витрат, а це значно зменшить кількість бажаючих навчатися в Україні.

Зокрема, якщо проаналізувати зміни у кількості студентів з Росії, то незважаючи на значну кількість студентів, динаміка залучення студентів на навчання є негативною та має тенденцію до поступового зменшення протягом останніх років (2004-2009 роки). Показовим став 2009/10 навчальний рік, коли кількість студентів з Росії скоротилося до 3886 осіб, тобто більше, ніж на 500 студентів (рис. 1) [1].

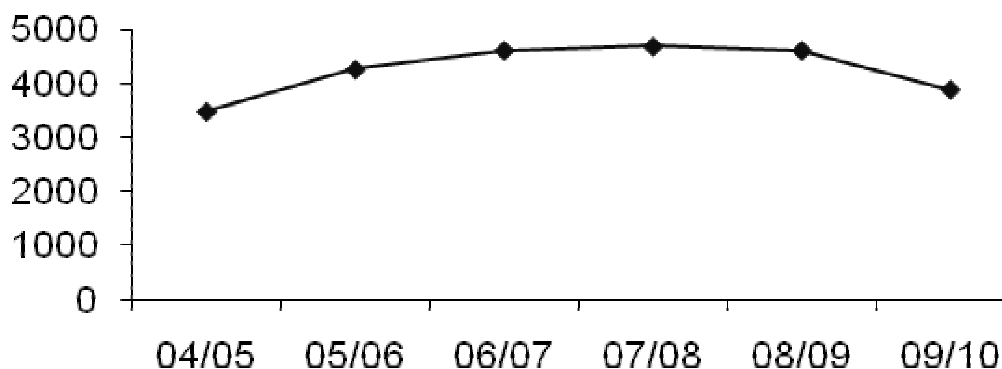


Рисунок 1 – Динаміка зміни чисельності студентів з Росії (2004-2010 рр.)

Частка Росії становить майже 10% від загальної кількості іноземних студентів України, і зменшення кількості студентів з Росії є потенційною загрозою втрати одного зі стратегічних партнерів та постачальників студентів. При цьому активна політика Росії, спрямована на залучення студентів, може не тільки сприяти зменшенню студентів з Росії в українських ВНЗ, а призведе до відтоку українських студентів зі східних областей до Росії. Загалом же ситуація з залученням студентів на навчання з

країн колишнього СРСР є позитивною, в зв'язку з визнанням української вищої школи та її досягнень на теренах колишнього Радянського Союзу.

Але не дивлячись на успіхи в роботі з країнами колишнього СРСР, в Україні є серйозні проблеми із залученням студентів з країн Близького Сходу, зокрема з країн основних постачальників, таких як Сирія, Іран, Ліван.

Останні 5 років спостерігається негативна тенденція щодо залучення студентів на навчання з даних країн (рис. 2).

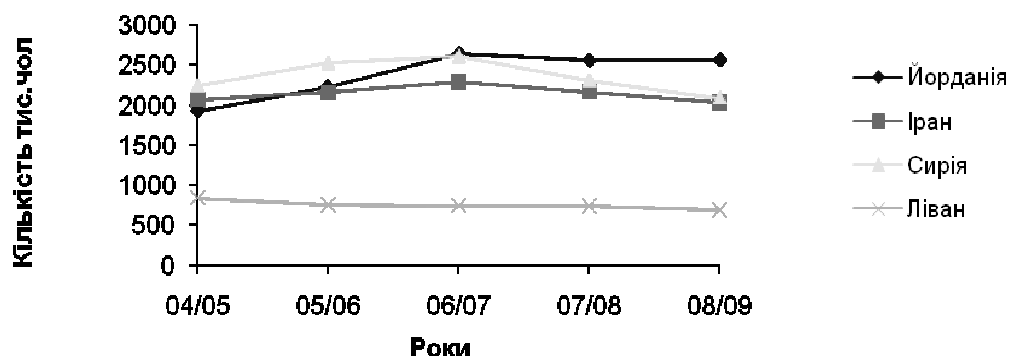


Рисунок 2 – Динаміка зміни кількості студентів з країн Близького Сходу

Так спостерігається значне зменшення студентів з Лівану – з 839 осіб до 687 осіб за 5 останніх років, Сирії – з 2238 до 2089 осіб. Таке зменшення буде мати і в подальшому негативну тенденцію в зв'язку з тим, що період навчання становить 6-7 років, а залучення протягом останніх 5 років не було. Переломним став 2006/07 навчальний рік, після якого почалося зменшення кількості студентів з указаних країн. В наступні 7-8 років, при відсутності залучення студентів, Україна може взагалі залишитися без студентів з цього регіону.

Крім зазначених країн, великим постачальником студентів залишається Палестина, але кількість студентів в останні 5 років з даної країни є майже незмінною – близько 550 чоловік. Кількість студентів з інших країн регіону є незначною і не може бути визначена як базовий показник, оскільки суттєво не впливає у теперішній час на загальну картину. Єдина країна, де спостерігається стабільне зростання, – це Ірак, де за останні роки збільшилася кількість студентів – з 22 студентів в 2004/05 до 977 студентів в 2008/09 н.р. Цьому сприяло поступове відновлення економіки цієї країни та активна участь в миротворчих та відновлювальних роботах представників України. Але спиратися та проводити політику залучення студентів лише з однієї країни в регіоні було б невірно.

Тому Україні слід провести ряд першочергових заходів щодо залучення іноземних студентів в країну, а саме:

- проаналізувати причини зменшення кількості студентів, що прибувають з країн Близького Сходу (ці завдання покласти на МОН України, вищі навчальні заклади, Міністерство закордонних справ);
- визначити пріоритетні регіони та країни-постачальники студентів (МОН, МЗС);
- впровадити навчання російською мовою у якості іноземної для студентів з близького зарубіжжя та країн СНД;
- розробити та впровадити невідкладні дії щодо підвищення привабливості системи освіти України в регіоні Близького Сходу (МОН, МЗС);

- провести виставки та рекламні акції в найбільших містах країн – пріоритетних постачальників студентів (МЗС, МОН);
- спростити доступ до вищої освіти України через спрощення системи визнання іноземних документів про освіту – нострифікацію (МОН України);
- розглянути діяльність органів МЗС України в різних країнах щодо наявності перешкод в оформленні в'їзних віз з метою навчання;
- підтримати на державному рівні діяльність організацій випускників в зарубіжних країнах і в Україні.

Висновки.

Таким чином, проведене дослідження свідчить, що Україна має досить високу кількість іноземних студентів. Однак необхідно відмітити, що формування цієї кількості відбувається завдяки минулим надбанням та певній відомості системи освіти України в світі. Але для успішного розвитку цього напрямку необхідна цілеспрямована, скоординована діяльність органів влади, ВНЗ України. Крім того, необхідно чітко визначити пріоритети розвитку та основні країни-постачальники студентів. Спираючись на наукові дослідження, слід активізувати міжнародну діяльність ВНЗ в найбільш привабливих регіонах світу, за активної участі держави в особі МЗС та МОН України.

Список літератури

1. В Україні здобувають освіту 44082 іноземці / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/main.php?query=newstmp/2010_1/10_02/.
2. Доповідь міністра освіти і науки Івана Вакарчука "Університетська автономія і реформа вищої освіти. Ситуація в Україні" / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mon.gov.ua/newstmp/2008/23_12_1/doc2.doc.
3. Матеріали до доповіді Міністра освіти і науки України С.М. Ніколаєнка на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки з питання "Забезпечення якості вищої освіти – важлива умова інноваційного розвитку держави і суспільства" (м. Харків 1-2 березня 2007 рік) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mon.gov.ua/newstmp/2007/27_02/doc.doc.
4. Про освіту в Україні / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mavu.net.ua/Edu/>.

Д. Плинокос

Тенденции развития деятельности по предоставлению образовательных услуг иностранным гражданам в высших учебных заведениях Украины

В работе исследовано современное состояние и тенденции развития рынка образовательных услуг для иностранных граждан. Определены основные страны-поставщики студентов в Украину, и перспективы развития сотрудничества с регионами мира и отдельными странами. Разработаны научно-практические рекомендации относительно активизации деятельности государства и отечественных высших учебных заведений в сфере предоставления образовательных услуг иностранным гражданам.

D. Plynokos

Progress trends of activity on doing educational services to the foreign citizens in higher Institutes of Ukraine

In this research the current status and trends in the education market for foreign citizens are investigated. The main countries supplying students in Ukraine and prospects of co-operation with some world regions and countries are identified. The scientific and practical recommendations for activity activation of our government and domestic higher educational establishments in the field of educational services providing to the foreign citizens are suggested.

Одержано 30.03.10

УДК 331.368

Г.П. Суркова, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Стан та напрями поліпшення підготовки фахівців з вищою освітою

У статті розглянуто основні аспекти сучасного стану підготовки фахівців з вищою освітою. Обґрунтовано принципові напрями удосконалення процесу підготовки кадрів у сфері вищої освіти. **вища освіта, фахівці з вищою освітою, якість освітніх послуг, оплата праці, вищі навчальні заклади**

За умов поступового переходу економік країн світу до постіндустріальної моделі, особливої гостроти набуває питання інтенсивного розвитку систем національної вищої освіти. Результативність даного процесу у значній мірі залежить від рівня ефективності фінансування даної сфери.

Так, за експертними оцінками, завдяки удосконаленню лише однієї вищої освіти в США одержано в ХХ ст. чверть усього приросту валового національного продукту [3, 21]. Ось чому ще у 60-70-ті роки ХХ століття поступово став поширюватися погляд на освіту як на продуктивну діяльність, а на витрати на неї – як на високорентабельні інвестиції.

Дослідженням питань державного фінансування вищої освіти приділяли увагу у своїх працях такі зарубіжні та вітчизняні вчені як Х. Боуен, Т. Шульц, Р. Солоу, В. Андрущенко, В. Антошкіна, О. Грішнова, І. Каленюк, К. Корсак та інші [1;2;4].

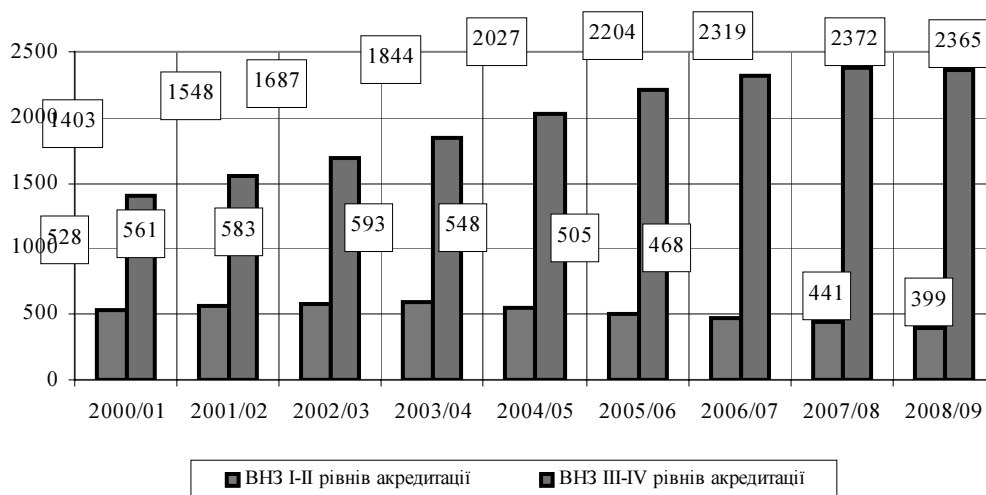
У той же час, теоретичні та методологічні засади фінансування вищої освіти в умовах ринкової економіки, зокрема, вітчизняними вченими, розглянуті недостатньо. Так, особливої уваги заслуговує питання формування в Україні такої моделі вищої школи, яка б реально забезпечувала доступ громадян до якісної вищої освіти.

Метою даної статті є вивчення сучасного стану підготовки фахівців у сфері вищої освіти та визначення основних напрямів удосконалення даного процесу.

Разом з тим, динаміка чисельності студентів вищих навчальних закладів (ВНЗ) III-IV рівнів акредитації на початок відповідних навчальних років (на відміну від ВНЗ I-II рівнів акредитації) характеризується стійкою тенденцією до збільшення (рис. 1), що свідчить про зростання попиту на отримання вищої освіти III-IV рівнів акредитації серед населення країни.

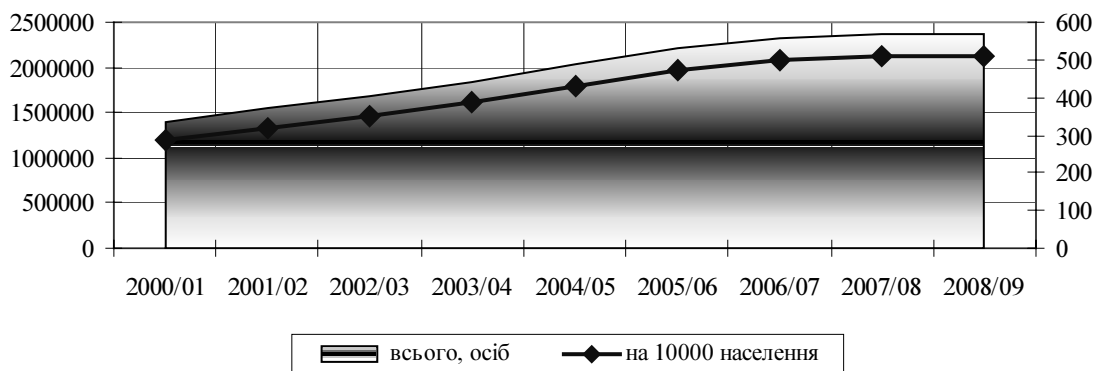
У 2008/2009 навчальному році в порівнянні з 2000/2001 роком показник чисельності студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації у розрахунку на 10000 населення збільшився у 1,8 рази (рис. 2.), загальна чисельність прийнятих осіб за аналогічний період зросла в 1,2 рази, а чисельність випускників ВНЗ III-IV рівнів акредитації збільшилась у 1,8 рази (рис. 3).

Найбільша кількість осіб була прийнята до ВНЗ III-IV рівнів акредитації у 2006/07 році – 507,7 тис. осіб. Разом з тим, демографічні тенденції позначилися на зменшенні чисельності прийому у наступних 2007/08 та 2008/09 роках – 491,2 та 425,2 тис. осіб відповідно. У 2008/09 році, вперше за досліджуваний період, кількість прийнятих на навчання осіб є меншою за кількість випускників, яка склала 505,2 тис. осіб.



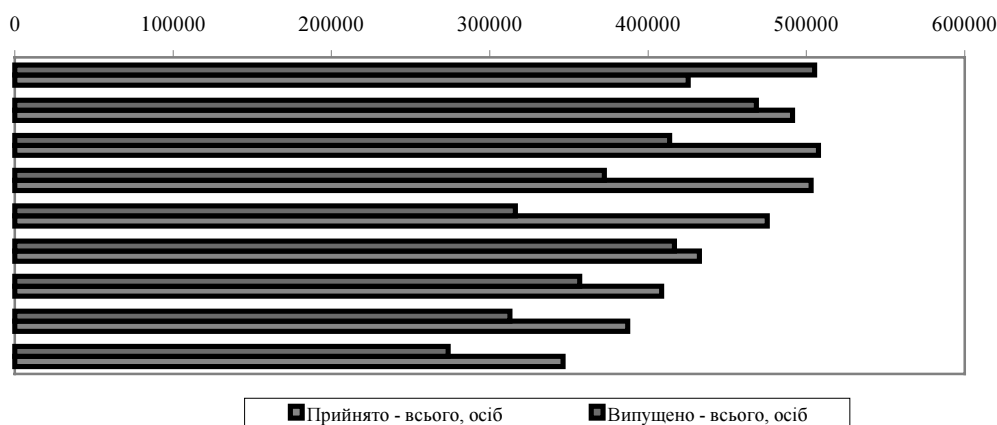
Джерело: складено за даними [5, 14].

Рисунок 1 – Динаміка чисельності студентів ВНЗ на початок навчального року у 2000-2007 рр., тис. осіб



Джерело: складено за даними [5, 14]

Рисунок 2 – Чисельність студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації



Джерело: складено за даними [5, 14].

Рисунок 3 – Динаміка прийому та випуску студентів ВНЗ III-IV р. а.

Слід звернути увагу, що у 2006-2007 рр. має місце перевищення чисельності прийнятих студентів до ВНЗ III-IV рівнів акредитації відносно кількості випускників повної середньої школи на 4,7 та 5,2% [5, 14; 6, 460].

Отже, зростання кількості студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації, до впровадження обов'язкового зовнішнього незалежного оцінювання для бажаючих вступати до ВНЗ, обумовлювалося не лише за рахунок молоді, що закінчувала повну середню школу, але й за рахунок інших категорій осіб, насамперед тих, що вже працюють, але для подальшого професійного росту потребували отримання вищої освіти, а також випускників ВНЗ I-II рівнів.

Середня чисельність студентів у розрахунку на один ВНЗ III-IV рівнів акредитації значно коливається від 11330 осіб у Сумській та 10839 осіб у Луганській обл. до 3173 осіб у Кіровоградській та 3619 у Закарпатській обл.

За показником чисельності студентів у розрахунку на 10 тисяч населення (рис. 2.27) лідерство належить також місту Києву (2173 осіб). Достатньо високими є значення вище вказаного показника у Харківській (945), Львівській (556), Одеській (547), Запорізькій (520) областях. При цьому різниця між максимальним (м. Київ) та мінімальним значенням (Закарпатська обл. – 175 осіб) становить 12,4 рази.

Згідно з табл. 2.13, збільшення чисельності студентів найбільш швидкими темпами відбувалося за такими галузями знань: соціальні науки (4,7 рази у 2006 р. порівняно з 1996 р.), культура і мистецтво (3,7 рази), освіта (3,6 рази), економіка, комерція та підприємництво (3 рази).

Отже, надзвичайно гострою у даний час є потреба у забезпеченні на державному рівні відповідності структури і обсягів підготовки фахівців потребам економічного розвитку як країни в цілому, так і регіональних ринків праці зокрема.

Іншим проблемним аспектом є те, що збільшення кількісних показників підготовки фахівців у сфері вищої освіти не завжди супроводжується підвищенням якості отриманої освіти, зокрема, відповідністю її вимогам розвитку економіки на інноваційних засадах.

Серед основних причин, які дають підстави стверджувати про недостатню якість освіти, що забезпечується вітчизняними ВНЗ, можна виділити такі:

- низький рівень фінансування освітньої сфери державою, що, в свою чергу, призводить до зростання обсягів підготовки фахівців на комерційній основі, низького рівня оплати праці науково-педагогічних працівників, застарівання та неможливості оновлення матеріальної бази ВНЗ;
- недостатньо ефективного використання кадрового потенціалу закладів освіти;
- низький рівень використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

Упродовж 2002-2007 рр. частка державних видатків на фінансування дошкільної та професійно-технічної освіти залишається на порівняно стабільному рівні. Разом з тим, за аналогічний період частка державних витрат на фінансування вищої освіти у % до загальних видатків знизилася з 6,9% до 5,7% [5, 6].

Так, суттєво збільшився ступінь зносу основних засобів освіти – від 40,5 у 2000 р. до 57,4% у 2007 р., а вартість уведених в дію нових основних засобів зростає досить повільними темпами. У 2007 р. в сфері освіти було введено в дію нових основних засобів вартістю 2168 млн. грн., що складало близько 2% від загальної вартості засобів, уведених в Україні в цілому.

Досить низьким є рівень оплати праці працівників сфери освіти. Так, якщо у 1995 р. середня номінальна заробітна плата у сфері освіти складала 97,3% від середнього рівня в економіці країни, то у 2007 р. – 78,5%. При цьому середньомісячна

заробітна плата у сфері освіти у 2007 р. була у 2,6 рази меншою, ніж у фінансовій діяльності, у 1,7 рази нижчою, ніж у державному управлінні, та у 1,5 рази меншою, ніж у промисловості [6, с. 408].

Про якість діяльності закладів вищої освіти значною мірою свідчить частка працівників, що мають наукові ступені та вчені звання у структурі викладацького складу.

Так, у 2007 році у ВНЗ III-IV рівнів акредитації 39,11% усіх працюючих становили кандидати наук та 7,67% – доктори наук.

При цьому у розрахунку на 100 студентів чисельність кандидатів та докторів наук за регіонами у 2007 р. не перевищує 2-4 особи, а загальної чисельності викладачів – 5-9 осіб.

В цілому, актуальність поліпшення якісних характеристик підготовки кадрів у сфері вищої освіти свідчать про необхідність підвищення рівня якості підготовки фахівців, підвищення рівня матеріального забезпечення ВНЗ та рівня оплати праці професорсько-викладацького складу, а також впровадження сучасних педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес.

Поряд з цим, нова державна політика в галузі вищої освіти повинна комплексно враховувати як галузеві, так і регіональні аспекти розвитку системи професійної освіти. При цьому, розвиток вищої освіти в регіонах не має бути винятковою справою Міністерства освіти і науки та безпосередньо ВНЗ, а стати полем багатогранної партнерської взаємодії державних органів управління з органами місцевого самоврядування, представниками роботодавців та найманих працівників, а також іншими громадськими об'єднаннями.

Список літератури

1. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування / Антошкіна Л.І. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
2. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Грیشнова О.А. - К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001.- 254 с.
3. Данилишин Б. Інноваційна модель економічного розвитку: роль вищої освіти / Б. Данилишин, В.Куценко // Вісник НАН України. – № 9. – 2005. – С. 26-35.
4. Корсак К.В. Вартість вищої освіти. Проблеми визначення і шляхи здешевлення // Персонал.-1999.- № 5.- С. 60-99.
5. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2008/2009 навчального року: Статистичний бюлетень // Державний комітет статистики України. – К., 2009. – 212 с.
6. Статистичний щорічник України за 2007 рік [Електронний ресурс] /Держ. ком. статистики України; ред. О. Г. Осауленко. – К. : CD-вид-во „Інфодиск”, 2008.

А. Суркова

Состояние и направления усовершенствования подготовки кадров с высшим образованием

В статье рассмотрены основные аспекты современного состояния подготовки специалистов с высшим образованием. Обосновано принципиальные направления усовершенствования процесса подготовки кадров в сфере высшего образования.

Н. Surkova

The state and ways of modernization for preparing the personnel with high education

The basic aspects of the modern graduate studying state in the field of higher education are considered. The principal ways of studying process modernization in the field of higher education are argued.

Одержано 16.03.10

УДК 332.834

Д.Л. Левчинський, канд. техн. наук

Підніпровська державна академія будівництва та архітектури, м. Дніпропетровськ

Обґрунтування основних напрямів вдосконалення механізму регулювання інвестиційним процесом відтворення міського житлового фонду

У статті описані принцип і порядок планування і організації програми регулювання інвестиційним процесом відтворення міського житлового фонду. Також приведено обґрунтування використання ринкових механізмів і змішаних форм фінансування, посилення дії інвестиційних чинників на підвищення ефективності відтворення для раціонального співвідношення комерційного і соціального житла **житловий фонд, інвестиційний процес, напрями відтворення житлового фонду, стимулювання попиту та пропозиції**

Підвищення ефективності регулювання інвестиційним процесом відтворення ЖФ і збільшення житлової забезпеченості громадян є одними з пріоритетних напрямів державної політики в Україні на сучасному етапі. Варто також відзначити, що стимулювання зростання об'ємів ЖС (житлового будівництва) завдяки мультиплікативному ефекту сприяє розвитку інших галузей народного господарства і зростанню економіки країни в цілому.

На сучасному етапі в умовах відносин ринкового типу, що склалися, розробка відповідних програм ставить за мету або зміну умов пропозиції житла, або підвищення попиту на нього з боку населення. Реалізація цих програм повинна здійснюватися на державному рівні [2].

При цьому створення ефективного механізму відтворення ЖФ (житлового фонду) можливо тільки за обов'язкової умови збалансованого стимулювання попиту і пропозиції на ринку житла. Так, розвиток регіонального первинного ринку житла в містах України в 2004 – початку 2006 рр. є прикладом значного зростання попиту, зокрема з боку юридичних і фізичних осіб, що інвестують в житлі вільні фінансові ресурси, невірноваженого відповідним зростанням пропозиції. У результаті це привело до значного зростання цін в 2004 р. (приблизно на 60%), подальшій стагнації протягом 2005 р. і новому витку зростання в першому півріччі 2006 р.

Реалізація поставлених завдань повинна бути передбачена в рамках державної програми. Основною метою даної програми повинне бути комплексне вирішення проблеми переходу до стійкого функціонування і розвитку житлової сфери, що забезпечує доступність житла для громадян, безпечні і комфортні умови мешкання в нім. Основними завданнями програми повинні бути: створення умов для розвитку житлового і житлово-комунального секторів економіки і підвищення рівня забезпеченості населення житлом шляхом збільшення об'ємів ЖС і розвитку фінансово-кредитних інститутів ринку житла; створення умов для приведення ЖФ і комунальної інфраструктури у відповідність із стандартами якості, що забезпечують комфортні умови мешкання; забезпечення доступності житла і комунальних послуг відповідно до платоспроможного попиту громадян і стандартів забезпечення житловими приміщеннями [4].

Таким чином, основні заходи щодо стимулювання попиту і пропозиції на ринку житла, що будується, на нашу думку, зокрема повинні бути передбачені даною програмою (рис. 1).



Рисунок 1 - Основні напрями вдосконалення механізму управління процесом відтворення, що рекомендуються

Серед заходів щодо стимулювання попиту пропонується вирішення наступних завдань:

а) *підвищення загального рівня доходів населення.* Дане завдання має довгостроковий характер і повинна вирішуватися на федеральному рівні. В даний час показник періоду накопичення для придбання квартири (показник зворотний коефіцієнту доступності житла), розрахований як відношення середньої ринкової вартості житла до середньорічного доходу сім'ї, в середньому по країні складає 4,5 року, тоді як для європейських країн даний показник рівний 3 рокам, а для США - 2 рокам [6]. Очевидно, що без підвищення матеріального добробуту громадян про нормальну доступність житла говорити не доводиться.

Рішення цієї задачі вимагає загального кардинального поліпшення в економіці всієї країни, а саме: зростання собираемости податків, зростання ВВП, зниження темпів інфляції і так далі. Необхідною умовою для таких змін є, в першу чергу, політична стабільність в країні, наявність чіткої соціально орієнтованої програми економічних перетворень;

б) *розвиток іпотечного житлового кредитування населення, як основного інструменту підвищення купівельної спроможності громадян на ринку житла.*

Проте для подальшого підвищення рівня доступності іпотечних кредитів потрібна реалізація комплексу мерів. Так, в програмі повинні бути передбачені наступні заходи:

1) забезпечення нормативно-правових умов для розвитку іпотечного житлового кредитування і інших інститутів житлового фінансування населення;

2) створення уніфікованої системи рефінансування іпотечних житлових кредитів і забезпечення розвитку ринку іпотечних цінних паперів, зокрема за рахунок залучення засобів пенсійних фондів і страхових компаній на ринок іпотечних цінних паперів;

3) вдосконалення системи державної реєстрації прав на нерухоме майно і операцій з ним шляхом створення інформаційної системи статистичних даних про ситуацію на житловому ринку, доступну для всіх зацікавлених сторін, організація збору статистичних даних про неповернення іпотечних житлових кредитів, дострокові погашення кредитів з метою інформаційного забезпечення кредитних організацій і страхових компаній;

4) бюджетне сприяння підвищенню рівня доступності житла і іпотечних житлових кредитів для населення, наприклад, у формі надання субсидій молодим сім'ям, що визнаним потребують житлових приміщень, на придбання житла, зокрема на погашення первинного внеску при отриманні іпотечного кредиту або позики;

5) розвиток нових ринкових інститутів і механізмів, що формують інфраструктуру іпотечного житлового кредитування і ринку житла (страхування іпотечних житлових кредитів, бюро кредитних історій, небанківські кредитні організації, що здійснюють кредитні операції за поданням іпотечних кредитів на придбання житла, та інші);

б) вдосконалення системи захисту прав громадян - набувальники житла і громадян, що беруть участь у фінансуванні житлового будівництва.

Велика частина даних заходів носить організаційний характер і не зажадає виділення додаткових бюджетних ресурсів. Виключенням є організація бюджетної підтримки у формі надання субсидій молодим сім'ям;

в) *вдосконалення форм державної підтримки населення в цілях поліпшення житлових умов.* Така підтримка повинна здійснюватися по наступних напрямках:

1) виконання державних зобов'язань по забезпеченню житлом категорій громадян, встановлених державним законодавством;

2) розробка і вдосконалення існуючих інвестиційних програм підтримки соціально незахищених верств населення з низьким рівнем доходів (неповних сімей, інвалідів і так далі);

- г) розвиток накопичувальних схем придбання житла;
- д) встановлення державного контролю за різними формами залучення засобів населення для фінансування будівництва і придбання житла:

В даний час відсутність належного контролю за діями забудовників часто приводить до таких негативних наслідків, як:

- 1) проблема встановлення права власності на готове житло унаслідок так званих «подвійних продажів»;
- 2) надання громадянам житла нижчої якості в порівнянні з житлом, вказаним в договорі;
- 2) повна або часткова втрата громадянами вкладених засобів у зв'язку із заморожуванням і збільшенням термінів будівництва.

Для стимулювання пропозиції на ринку житла пропонується здійснити заходи щодо наступних напрямів:

- а) розробка довгострокових програм відтворення ЖФ, зокрема що передбачають будівництво державного житла (виділення капітальних субсидій на будівництво). Наявність даних програм, підкріплених співфінансуванням з різних інвестиційних джерел, зокрема бюджетних, сприятиме розвитку житлової сфери в регіоні. Реалізація таких програм повинна бути підкріплена відповідними заходами по формуванню інженерної, транспортної і соціальної інфраструктури територій, призначених під ЖС [1];
- б) створення умов для розвитку конкуренції і зниження адміністративних бар'єрів на ринку ЖС, створення ефективних механізмів боротьби з високим рівнем монополізації і адміністративного протекціонізму на ринку.

Однією з таких умов є обов'язкова конкурсна система відбору постачальників будматеріалів і будівельних організацій для здійснення програм ЖС, що реалізуються регіональними властями, для ефективнішого використання наявних в регіоні ресурсів для розвитку ЖС. Іншим важливим напрямом є впровадження прозорих конкурентних процедур надання земельних ділянок для ЖС через конкурсні торги;

- в) забезпечення земельних ділянок комунальною інфраструктурою в цілях ЖС, створення умов для залучення кредитних засобів і приватних інвестицій для цих цілей;

- г) сприяння впровадженню механізмів проведення комплексної забудови територій, реконструкції і оновлення існуючих кварталів забудови.

До їх числа можуть бути віднесені квартали в історичному центрі міста з високим ступенем фізичного зносу ЖФ, території, що вивільняються, після виведення промислових підприємств за межі міста, житлові квартали забудови будинками перших масових серій. Здійснення такої забудови дозволяє створювати однорідне міське середовище, комплексно підходити до забезпечення територій необхідною інженерною і соціально-побутовою інфраструктурою, а також до питань впорядкування створюваних або таких, що реконструюються кварталів. Подібний підхід оптимізує структуру і об'єми інвестиційних витрат а також дозволяє зосередити відповідальність за реалізацію проекту в рамках обмеженого числа учасників проекту [8];

- д) стимулювання розвитку прогресивних форм і технологій ЖС, модернізації і оновлення устаткування для підвищення ефективності будівництва і виробництва будівельних матеріалів, а також впровадження прогресивних енергозберігаючих технологій. Застосування сучасних технологій сприятиме розвитку ЖС в регіоні за рахунок зниження собівартості і скорочення термінів виконання будівельно-монтажних робіт. Здійснення даних мір може проводитися шляхом надання податкових пільг підприємствам, впроваджувальним нові технології.

Одним з таких напрямів є технологія збірно-каркасного житлового будівництва. Дана технологія забезпечує зниження собівартості будівельно-монтажних робіт на 25-30% за рахунок промислового виробництва каркасних конструкцій. Іншою перевагою є швидкість зведення будівель за рахунок збірки на будівельному майданчику готових конструкцій [3]. Також каркасна технологія за рахунок вільного розташування сітки колон дозволяє забезпечити максимально вільний вибір просторово-планувальних рішень, зокрема включати максимально можливу кількість малогабаритних квартир, що є важливим чинником, враховуючи проблему забезпечення житлом молодих сімей. Окрім цього, істотним чинником на користь широкого застосування технології каркасного житлового будівництва є широка можливість по вибору архітектурної зовнішності будівель [7].

Окрім вищеназваних основних заходів можна виділити також такі заходи, як:

- формування системи територіального планування, створення умов для розробки правил землекористування і забудови, містобудівної документації для ЖС;
- розвиток кредитування забудовників ЖС;
- оптимізація процедур і скорочення термінів узгодження будівельної документації і контролю здійснення будівництва і їх ув'язка з існуючими вимогами по термінах реалізації інвестиційних проектів;
- методичне забезпечення підготовки професійних кадрів в області містобудівного проектування, діяльності по розробці генеральних планів, правил землекористування і забудови, документація по плануванню території для формування земельних ділянок, що надаються на відкритих аукціонах для ЖС;
- розробка і впровадження методології підвищення якості бізнес-планування на стадії підготовки проектів ЖС з метою залучення кредитних засобів для їх реалізації.

Приведемо також перелік загальних заходів, направлених як на стимулювання попиту, так і пропозиції:

- удосконалення законодавчих механізмів, що регламентують здійснення різних видів діяльності по залученню засобів населення для фінансування будівництва і придбання житла, а також захисту має рацію і інтересів громадян і інших учасників ринку житла, включаючи забезпечення права власності, найму, оренди, іпотеки. Важливим заходом є зрівнювання в правах інвесторів і забудовників, здійснюючих ЖС, законодавче визначення гарантій повернення вкладених засобів інвесторові у разі невиконання покладених зобов'язань забудовником.

Дотримання умов рівноправ'я важливе як для інвесторів - учасників пайового будівництва, так і для будівельних організацій, що здійснюють зведення житлових будівель. Інвестори повинні бути упевнені в отриманні житла належної якості і в строк, а забудовники - в реалізації запланованих фінансових потоків[5];

- вдосконалення правових і організаційних умов розвитку інфраструктури ринку житла, а саме девелоперської, оцінної, страхової діяльності, нотаріату, державної системи реєстрації, нерухомості і операцій з ним.

В цілому, підвищення ефективності управління процесом відтворення ЖФ вимагає створення такої системи організації інвестиційно-будівельної діяльності в місті, при якій були б чітко розмежовані функції держави і ринкові механізми; відносини власності і механізми містобудівного регулювання; інтереси, місце і роль забудовників і інвесторів; відносини забудовників з міськими властями і з підприємствами-монополістами.

Таким чином, весь комплекс заходів щодо вдосконалення регулювання інвестиційним процесом відтворення ЖФ можна підрозділити на дві групи: заходи по стимулюванню попиту і пропозиції на ринку житла. Кожна з цих груп містить декілька окремих завдань організаційного, нормативного і економічного характеру. Для найбільш

ефективного вирішення поставлених завдань потрібна їх комплексна реалізація, що передбачає рівномірний розвиток попиту і пропозиції на ринку. Дана умова є одним з основних для забезпечення стабільного розвитку ринку. І, як наслідок, для досягнення основної мети управління процесом відтворення ЖФ – збільшення житлової забезпеченості громадян.

Список літератури

1. Стратегия управления обновлением и восстановлением ЖФ города.- СПб: издательство «Нестор», 2002
2. Марголин А. Финансовое обеспечение и оценка эффективности инвестиционных проектов.- М.: Мелиорация и водное хозяйство, 1997.
3. Меняйлова Н.И. Экономика строительства на современном этапе: Учебное пособие.- Белгород: Изд-во БелГТАСМ, 2001.
4. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов и их отбору для финансирования. М.: Экономика, 1994.
5. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов/ В.В. Косов, В.Н. Лифшиц, А.Г. Шахназаров и др.; М.: Экономика, 2002.
6. Чикишева Н.М. Основы стратегического планирования и анализа предпринимательской деятельности в строительстве: Учеб. Пособие. СПб.: СПб ГУЭФ, 1999.
7. Краснянский Л.Н. Повышение инвестиционной активности в городском строительстве (состояние, проблемы, пути решения). М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2001.
8. Максимов С.Н. Инвестиционно – строительный комплекс крупного города и современные проблемы его развития /Экономический механизм регулирования инвестиционной деятельности в сфере городского хозяйства и недвижимости: СПб. науч. тр. / - СПб.: СПбГИЭУ, 2004.

Д. Левчинский

Обоснование основных направлений совершенствования механизма регулирования инвестиционным процессом воспроизводства городского жилищного фонда

В статье описаны принцип и порядок планирования и организации программы регулирования инвестиционным процессом воспроизводства городского жилищного фонда. Также приведено обоснование использования рыночных механизмов и смешанных форм финансирования, усиления воздействия инвестиционных факторов на повышение эффективности воспроизводства для рационального соотношения коммерческого и социального жилья.

D. Levchinskiy

Ground of basic directions of perfection of mechanism of adjusting of reproduction of city housing fund an investment process

Principle and order of planning and organization of the program of adjusting of reproduction of city housing fund an investment process is described in the article. The ground of the use of market mechanisms and mixed forms of financing, strengthening of influence of investment factors, is also resulted on the increase of efficiency of reproduction for rational correlation of commercial and social habitation.

Одержано 15.03.10

УДК 332.882.1

О.Ю. Щеглова, доц., канд. техн. наук

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

Методологічні проблеми та тенденції розвитку житлового фонду в Україні на державному та регіональному рівнях

У статті проведений аналіз проблем і перспектив розвитку будівельної сфери економіки України; визначені методологічні і практичні основи досліджень в даній області, запропоновані заходи по вдосконаленню системи розвитку житлового фонду в регіонах України.

житловий фонд, житлова політика, фінансування житлового будівництва, АВС - аналіз

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Як відомо, інтегральними показниками поступального розвитку країни, потужним фактором її економічного і трудового потенціалу є зростання добробуту населення, його соціально-економічна захищеність. А потреба в житлі відноситься до числа первинних життєвих потреб людини і є однією з актуальних соціальних проблем. Світовий досвід засвідчує, що з плином часу та зміною соціально-економічної ситуації на ієрархічних рівнях (глобальному, національному, регіональному і локальному) гальмуючі фактори можуть перетворитися на стимулюючі і навпаки. Отже можна впливати на тривалість дії факторів і активізувати перетворення гальмуючих факторів на стимулюючі, або стимулюючі фактори слід інтенсифікувати, а гальмуючі – нейтралізувати. Для виявлення та поділу існуючих тенденцій на гальмуючі та стимулюючі необхідно проведення детального аналізу сфери житлового будівництва в регіонах та в Україні в цілому.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується дана стаття. На сучасному етапі соціально – економічних перетворень в Україні в центрі уваги знаходиться житлова сфера і питання її реформування. У країнах з ринковою економікою житловий фонд складає від 20 до 45% всього національного багатства. У Україні він досягає 20%. Тому ефективне управління житловим фондом, його розвитком, підтримкою і модернізацією мають ключове значення як для збереження, так і для безперервного життєздатного функціонування житла. Окремих аспектам розвитку житлового будівництва в Україні присвячені розробки вітчизняних вчених і господарників А.Асаула, А.Беркути, А.Гойка, Ю. Манцевіча, В.Кравченко, Л.Левіта, К.Паливоди, де автори викликають своє бачення шляхів удосконалення процесів розвитку житлового будівництва.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – з'ясувати основні напрями розвитку житлового фонду в Україні в умовах економічної кризи, враховуючи суттєві переваги цього сектора та особливості його стану на державному та регіональному рівнях.

Виклад основного матеріалу. Житлова політика в Україні здійснюється державою та органами місцевого самоврядування відповідно до напрямів соціально-економічного розвитку країни з метою реалізації права громадян на житло.

Основними засадами державної житлової політики є:

- створення умов, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло,
- придбати його у власність або взяти в оренду;
 - розробка, затвердження та виконання Загальнодержавної житлової програми, державних цільових та регіональних програм;
 - розвиток житлового законодавства;
 - створення системи житлових фондів;
 - запровадження механізму участі громадян, органів місцевого самоврядування та держави у фінансуванні будівництва житла;
 - запровадження державних житлових соціальних стандартів, державних соціальних житлових гарантій забезпеченості громадян житлом;
 - заохочення власників житла до обрання найбільш ефективних та конкурентних способів управління житловим фондом, які забезпечать його експлуатацію та ремонт відповідно до встановлених нормативів, норм, стандартів та правил;
 - формування умов для вільного, прозорого набуття права власності на земельні ділянки, призначені для житлового будівництва;
 - сприяння розвитку на конкурентних засадах ринку житла, яке передається у найм;
 - сприяння розвитку індивідуального будівництва житла та будівництва житла товариствами забудовників та житлово-будівельними кооперативами, членами яких є громадяни, які потребують поліпшення житлових умов;
 - сприяння розробленню та впровадженню нових методів у житловому проектуванні, будівництві, виробництві енергозберігаючих, екологічно-безпечних будівельних матеріалів та обладнання, а також їх доступності для громадян;
 - стимулювання інвестиційної діяльності у сфері житлового будівництва та надання житлово-комунальних послуг;
 - стимулювання населення до ощадливого використання енергетичних та інших відновлюваних ресурсів, забезпечення енергетичної ефективності житлового фонду;
 - захист прав споживачів, які беруть участь у фінансуванні житлового будівництва, отримують або мають намір отримувати житлово-комунальні послуги, послуги з управління будинком;
 - залучення громадськості до формування та реалізації державної житлової політики;
 - встановлення зв'язків з іншими державами для використання досягнень у реалізації житлових прав громадян.

Враховуючи зазначені заходи на державному рівні, процес формування політики житлового будівництва на регіональному рівні потребує раціонального використання економічного, людського, ресурсного потенціалу регіонів, що сприятиме підвищенню рівня життя населення.

На функціонування сфери житлового будівництва в сучасній Україні впливає низка факторів, чи рушійних сил. Їх можна поділити на два види з огляду на вектор впливу, а саме:

- гальмуючі, тобто такі, які стримують реалізацію заходів регіональної політики, зокрема сповільнюють темпи і масштаби житлового будівництва у порівнянні з запланованими;
- стимулюючі, тобто такі, що активізують вказані процеси.

В сфері житлового будівництва на сьогодні існує багато проблем як загальнодержавного так і регіонального рівня.

Україн складним є вирішення питань отримання житла молодими сім'ями, що не мають необхідних доходів. Ступінь забезпеченості молоді житлом в Україні на сьогодні є дуже низьким: тільки 33% молодих родин живуть в окремих квартирах (для всіх родин цей показник становить 56,3%), 11% проживають у комунальних квартирах, 14% винаймають квартири, 10% живуть у гуртожитках, 1% - у непристосованих приміщеннях. Близько 31% молодих родин узагалі не забезпечені житлом. Із 2,5 млн. молодих родин в Україні близько 800 тис. мають потребу в поліпшенні житлових умов. Водночас саме в цих родинах народжується до 80% дітей [2]. Фінансування житлового будівництва з державного бюджету явно недостатнє і не може вирішити цю ситуацію.

Залишається невирішеною проблема забезпечення доступності житла для громадян із різним рівнем доходу. Наразі в черзі на житло перебуває 1,3 млн. сімей в Україні, з них 400 тис. претендують на соціальне житло, решта – потенційні претенденти на доступне житло.

Отже, низький рівень забезпечення житлом громадян, що потребують поліпшення житлових умов відповідно до законодавства, залишається однією з найгостріших соціальних проблем в Україні. Адже на квартирному обліку перебувають більше 10 років майже 67% черговиків, а одержують квартири лише 1,5% з них.

Іншими проблемами у сфері житлового будівництва є:

- невідповідність документації деяких будівних компаній вимогам законодавства, що уповільнює будівництво;

- наявність дефіциту робочих кадрів в будівельній галузі.

Основні проблеми, виявлені в ході обговорення:

- недостатній обсяг житлової площі на душу населення;

- знос житла;

- ріст цін на житло, що робить його недоступним для малозабезпечених верств населення;

- зменшення можливостей міського бюджету фінансувати будівництво та реконструкцію житла;

- відсутність житла, що може бути надано мешканцям у разі раптової втрати ними власного житла (внаслідок пожежі чи інших форс-мажорних обставин)[4].

За допомогою методики АВС – аналізу нами визначені пріоритети та цілі регіонального розвитку сфери житлового будівництва:

А. Пріоритети розвитку галузі будівництва та реконструкції житла:

1) залучення інвесторів для будівництва житла, в тому числі і транзитного (4б.);

2) спрощення процедури надання інвесторам земельних площ для будівництва нового житла (4б.);

3) фінансування за рахунок бюджетних коштів будівництва соціального житла у разі передбачення в бюджеті коштів на дані цілі (2б.);

4) можливість оплати обласним чи місцевим бюджетом відсотків за кредит, що береться мешканцями багатоквартирних будинків для проведення капітального ремонту житла (3б.);

5) ремонт за рахунок бюджетних коштів міста будинків, що знаходяться в аварійному стані (3б.);

6) участь у державних програмах фінансування будівництва житла (2б.).

В. Перешкоди для розвитку:

1) високі ціни на житло, що збільшує кількість населення, яке нездатне придбати житло за власний рахунок (4б.);

2) зменшення бюджетного фінансування будівництва та реконструкції житла (3б.);

3) знос житла (3б.)

С. Фактори, вплив яких на розвиток регіону невизначений.

1) будівництво елітного житла великої площі (Зб.): з одного боку, створюються можливості для забезпеченого населення придбати комфортне житло, з другого боку, представники середнього класу не мають можливості придбання нового житла;

2) розвиток іпотеки (4б.): означає збільшення доступності житла, але сприяє росту цін на нього.

Фактори, значення яких зростає: А: 1), 2), 4); В: 1); С: 1), 2).

Незмінні фактори, значення яких стабільне: А: 3), 5), 6); В: 2).

На національному рівні надзвичайно важливими стимулюючими факторами регіональної політики житлового будівництва є розвинене нормативно-правове поле регіонального розвитку та наявність обґрунтованих механізмів реалізації державної регіональної політики. Згідно зі статтею 47 Конституції України кожен громадянин має право на житло. Для тих, хто потребує поліпшення житлових умов відповідно до законодавства, але рівень доходів не відповідає вимогам Закону щодо забезпечення соціальним або доступним житлом, передбачена можливість отримати державні цільові довгострокові кредити на будівництво чи придбання житла. Однак капітальний ремонт, модернізація чи реконструкція до переліку фінансування не входять. Отже серед гальмуючих факторів житлового будівництва можна виділити недосконалість його нормативно-законодавчої бази загалом, а також нормативно-законодавчої бази регіональної політики житлового будівництва в наш час [1].

Протягом багатьох років усілякі державні структури намагалися знайти підходи до вирішення проблеми збереження або реконструкції застарілого житлового фонду. Пожвавилась діяльність з утворення об'єднань співвласників багатоквартирного будинку (ОСББ). На сьогодні створено 8750 таких об'єднань, з них 1736 – протягом 2008 року. Для порівняння, у 2007 році було створено 1638 ОСББ.

Найбільша увага цьому питанню з боку органів влади приділяється у Донецькій (1427 од.), Львівській (585 од.), Одеській (542 од.), Миколаївській (526 од.) областях, АР Крим (499 од.) та м. Києві (471 од.).

Недостатньо ведеться робота із зазначеного питання у Закарпатській, Кіровоградській, Київській областях та м. Севастополі.

Продовжується процес реалізації проектів управління комунальним житловим фондом через утворення служб єдиного замовника (СЄЗ).

Задля реалізації проектів управління комунальним житловим фондом утворено 64 служби єдиного замовника, проте це на 14 одиниць менше порівняно з 2007 роки. Найбільша кількість СЄЗ функціонує у Донецькій (34 од.), Сумській (8 од.) областях та м. Києві (10 од.).

З метою більш ефективного управління у сфері виробництва і надання житлово-комунальних послуг Міністерством спільно з Національним педагогічним університетом ім. М.П.Драгоманова 6 червня 2008 року було проведено засідання з підготовки постійно діючого семінару “Ринкові форми управління житлом” із залученням фахівців галузі та керівників органів місцевого самоврядування. У рамках цього семінару передбачається запровадження навчання керівників та відповідних працівників органів місцевого самоврядування на тему: “Ринкові форми управління житлом” [3].

Водночас Державною академією житлово-комунального господарства, Всеукраїнською асоціацією “Укржитлоексплуатація” та іншими навчальними закладами постійно проводяться навчання з питань запровадження послуг з управління житлом, створення об'єднань співвласників багатоквартирного будинку, служб єдиного

замовника, утримання житлового фонду, на які запрошуються представники галузі, органів місцевого самоврядування та ОСББ.

Окрім того, рішеннями науково-технічної ради Мінжитлокомунгоспу було рекомендовано для розповсюдження практичні посібники „Управління житловим будинком”, „Створення та діяльність об'єднань співвласників багатоквартирного будинку” та Методику бухгалтерського обліку в об'єднаннях співвласників багатоквартирних будинків.

З метою поглиблення демонополізації у сфері обслуговування житлового фонду в регіонах проводяться конкурсні відбори обслуговуючих підприємств, проте у переважній більшості населених пунктів до теперішнього часу зберігається монополія комунальних ЖЕКів, які виступають одночасно у ролі замовника та надавача послуг, тобто являючись виконавцем послуг, ЖЕКи самостійно контролюють їх виконання. Внаслідок цього немає можливості вибирати ефективно працюючі підприємства – надавачів житлово-комунальних послуг. Такий ринок є недосконалим та не забезпечує надання якісних та доступних послуг [7].

Позитивним прикладом у даному напрямку є поява на ринку надання послуг з управління житловим фондом потужних компаній, які мають значні оборотні кошти та можливість працювати одночасно в декількох населених пунктах.

Так, станом на 01.01.09 до утримання житлового фонду залучено 417 приватних підприємств, з них найбільше у Донецькій (86), Сумській (36), Одеській (27), Житомирській (23) та Київській (22) областях. Водночас у Черкаській, Львівській, Волинській, Хмельницькій, Чернівецькій, Запорізькій, Закарпатській областях та м. Севастополь цьому питанню не приділяється належної уваги. Протягом року загальна по Україні кількість таких підприємств скоротилася на 2 одиниці. Стримуючим фактором у розвитку ринкових відносин є слабка підтримка з боку органів місцевого самоврядування та недосконалість існуючої законодавчої бази [8].

Позитивним прикладом у даному напрямку є поява на ринку надання послуг з управління житловим фондом потужних компаній, які мають значні оборотні кошти та можливість працювати одночасно в декількох населених пунктах.

Так наприклад, Корпорація «КомЕнерго» надає послуги з управління і утримання житлового фонду в містах Харкові, Тернополі, Житомирі, Краматорську, Бердянську, Мелітополі, інвестує власні кошти та має можливість залучати в галузь довгострокові інвестиції на заходи, що забезпечують якісне обслуговування населення, енергозбереження, якісне утримання житлового фонду, оптимізацію витрат, ефективну організацію праці, тощо.

Окрім того Корпорація представляє інтереси власників приміщень перед підприємствами, що надають житлово-комунальні послуги, шляхом укладання відповідних договорів і контролю їх виконання.

З метою удосконалення нормативно-правової бази надання послуг з управління будинками Мінжитлокомунгоспом розроблено проект Правил надання послуг з управління будинком, спорудою, житловим комплексом або комплексом будинків і споруд, що після опрацювання із заінтересованими центральними органами виконавчої влади буде подано на державну реєстрацію до Мін'юсту.

Розроблено, схвалено Урядом та подано до Верховної Ради України нову редакцію проекту Житлового кодексу України., главою 11 «Управління житловим фондом» якого зокрема наведено визначення, що таке управління багатоквартирним будинком; перелік суб'єктів, які можуть здійснювати управління; право органу місцевого самоврядування призначати управителя в тому разі, якщо власник його не обрав сам; способи та порядок управління; порядок укладення та істотні умови

договору про надання послуг з управління; повноваження управителя щодо забезпечення споживачів комунальними послугами; умови страхування житлового будинку [6].

Але тимчасовість урядів, нескінченні ротації керівників на всіх рівнях та характерний чиновничий менталітет не дозволили зрушити з місця найважливішу справу в суспільстві. Сьогодні держава фактично позбулася своїх керівних функцій у будівництві житла, залишивши за собою сумнівний «бізнес» у вигляді надання дозволів та ліцензій підприємствам будівельного бізнесу і, до речі, не вимагаючи від них відповідних гарантій за якість кінцевого товару для споживачів: будинків, квартир та мереж тощо. Відсутні належні законодавча та нормативна бази на користь споживачів за якість, терміни тощо.

Положення Закону «Про запобігання впливу світової фінансової кризи на розвиток будівельної галузі та житлового будівництва», прийнятого 25 грудня 2008 р., спрямовані на підтримку будівельної галузі та забезпечення житлових прав громадян, які потребують державної підтримки, а також стимулювання житлового будівництва в умовах світової фінансової кризи. Зокрема, Законом передбачено, що державна підтримка будівництва доступного житла полягає у сплаті державою 30 % вартості будівництва чи придбання доступного житла. Також законом передбачено надання девелоперським та будівельним компаніям кредитів на завершення розпочатого будівництва. Фінансуватись зазначені кредити мають за рахунок Стабілізаційного фонду.

У довгостроковій перспективі необхідно забезпечити стійке функціонування житлового сектора, що дозволить задовольняти житлові потреби населення без істотної участі державного центру і залучення значних обсягів бюджетних коштів. Роль держави повинна бути обмежена регулюванням відносин в області здійснення прав на нерухомість у житловій сфері, встановленням будівельних норм та правил і основних принципів міського регулювання. При цьому кошти державного бюджету будуть використовуватись виключно на забезпечення житлом певних категорій громадян і соціальний захист населення відповідно до законодавства України. Органи місцевого самоврядування повинні відповідати за утримання і використання муніципального житлового фонду, функціонування і розвиток муніципальних об'єктів комунального господарства, створювати умови для житлового будівництва[2].

Кошти місцевого бюджету, в першу чергу, повинні будуть спрямовуватись на забезпечення соціальним житлом незаможних громадян і розвиток комунальної інфраструктури.

Висновки даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. В результаті проведеного аналізу можна зробити висновки що нова регіональна політика житлового будівництва повинна включати наступні заходи

1. В галузі розвитку житлового будівництва:

- створення ефективних, економічних механізмів припливу приватних інвестицій у житлове будівництво
- забезпечення потреби житлового будівництва в якісних, екологічно чистих, сучасних за дизайном видах продукції і матеріалах, що відповідають за асортиментом і номенклатурою платоспроможному попиту різних верств населення як на елітне житло, так і на якісні житлові будинки для громадян із невисокими доходами;
- перехід до сучасних ефективних і енергозберігаючих архітектурно-будівельних систем;

- реформування і перепрофілювання підприємств будівельної індустрії, включаючи модернізацію підприємств великопанельного домобудівництва і домобудівних комбінатів;

- формування послідовної податкової політики, що стимулює фінансування будівництва житла за рахунок кредитів банків і інших кредитних організацій, але яка б виключала надання необґрунтованих податкових пільг для окремих учасників ринку житла (громадян, забудовників, інвесторів, кредиторів тощо);

- створення правових умов для зниження ризиків комерційних банків при кредитуванні будівництва і реконструкції житла;

- створення умов для формування ефективного ринку земельних ділянок під забудову, ринку підрядних робіт і будматеріалів;

- впровадження економічних важелів, що забезпечують своєчасність завершення і здачі в експлуатацію споруджуваних об'єктів, передачу не завершених будівництвом об'єктів ефективним забудовникам;

- спрощення адміністративних процедур погодження нових будівельних проектів, одержання дозвільної документації і контролю над здійсненням будівництва житлових будинків;

- залучення інвесторів шляхом посилення правових гарантій землекористування і забудови, перехід від адміністративного цільового надання ділянок до регулювання землекористування і забудови на принципах правового зонування за рахунок установлення містобудівних регламентів за видами і параметрами забудови;

- реалізацію ефективної антимонопольної політики на ринках будіндустрії чи перепрофілювання закриття нерентабельних безперспективних виробництв з урахуванням соціальних наслідків;

- формування організаційно-методичної основи для організації системи моніторингу небезпечних природно-техногенних процесів і координації розробок щодо захисту об'єктів житлового будівництва від цих процесів.

2. В галузі забезпечення доступності житла

- зміцнення гарантій прав власників житла, а також прав сумлінних набувачів житла;

- зміна ролі і змісту інституту соціального найму державного і муніципального житла;

- розробку законодавчої і нормативно-правової бази, необхідної для розвитку системи довгострокового іпотечного житлового кредитування населення, вторинного ринку іпотечних кредитів і ринку емісійних іпотечних цінних паперів;

- удосконалення функціонування системи адміністративних (державних і муніципальних) органів і розвиток приватних професійних інститутів щодо обслуговування ринку нерухомості в житловій сфері.

3. В частині виконання поточних зобов'язань держави щодо забезпечення житлом окремих категорій громадян:

- забезпечення житлом окремих категорій громадян, визначених законодавством України чи іншими нормативними правовими актами державного рівня, за рахунок будівництва муніципального житла і реконструкції гуртожитків;

- при введенні в експлуатацію житла, незалежно від форми власності і фінансування, замовнику робити передачу частини збудованої площі в розмірі не менше 10% на користь категорій соціально незахищених громадян, що перебувають на квартирному обліку за місцем проживання при виконкомі міської ради;

- удосконалення форм державної підтримки населення, з метою поліпшення житлових умов.

Організаційні заходи реалізації ефективної регіональної житлової політики повинні бути спрямовані на:

- використання в житловому будівництві прогресивних технологій, сучасних архітектурно-будівельних і містобудівних рішень;
- спрощення процедур контролю і нагляду за дотриманням будівельних норм і правил, вимог екологічного й іншого видів безпеки, а також ліцензування визначених законодавством видів діяльності;
- методичне сприяння розвитку системи страхування будівельних ризиків і професійної відповідальності будівельників;
- удосконалення процедур реєстрації застави земельних ділянок під забудову й об'єктів, не завершених будівництвом;
- стимулювання прийняття на регіональному і місцевому рівні нормативних правових актів з питань містобудівної діяльності і введення правил землекористування і забудови, проведення межування, а також взаємодії органів місцевого самоврядування з населенням у процесі прийняття містобудівних рішень;
- методичне сприяння при підготовці необхідної документації для продажу на торгах прав на земельні ділянки як об'єкти нерухомості і їх використання як застав при одержанні кредиту на житлове будівництво.

Список літератури

1. Вакуленко В.М. Механізм реалізації державної політики регіонального розвитку. Електронний ресурс: www.RGD.org.ua.
2. Губані Г.Г. Інтегральне оцінювання результатів соціально – економічної діяльності у регіонах України: Інститут регіонального дослідження НАН, Львів, 2006
3. Данілішин В.М. Соціально – економічні проблеми розвитку регіонів: Методологія і практика, Черкаси УЧТО, 2006
4. Державно регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети. Монографія / Варалій З.С., Воротін В.Є., Кульбіда В.С / Київ НІСД, 2007
5. Завора Т.М. Формування регіонального ринку житла. Економіка і регіон №2. 2005
6. Паливода К. Чи загрожує Україні іпотечна криза?: Газета « Дзеркало тижня» №12(697), 2008
7. Статистичні пріоритети регіонального розвитку: Аналітичні оцінки . Монографія / Під ред.. Власюка О.С./ Київ, 2006
8. Статистичний щорічник України за 2008 рік. Головне управління статистики в Україні.

О. Щеглова

Методологические проблемы и тенденции развития жилого фонда в Украине на государственном и региональном уровнях

В статье проведен анализ проблем и перспектив развития строительной сферы экономики Украины; определены методологические и практические основы исследований в данной области, предложены меры по совершенствованию системы развития жилого фонда в регионах Украины.

О. Scheglova

Methodological problems and progress of dwelling fund trends in Ukraine on state and regional levels

The analysis of problems and prospects of development of a build sphere of economy of Ukraine is conducted in the article; methodological and practical bases of researches are certain in this area, measures are offered on perfection of the system of development of dwelling fund in the regions of Ukraine.

Одержано 13.04.10

УДК 311.3:339.13

Я.О. Довгенко, ст. викл.

ПВНЗ «Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки»

Статистичний аналіз динаміки споживання зерна та забезпечення попиту

Проаналізовано обсяги та структуру споживання за зерновими культурами. Оцінено динаміку середньодушового споживання. Установлено взаємозв'язок між обсягами виробництва та споживанням на душу населення.

внутрішнє споживання, зовнішнє споживання, попит, варіація, потужність ринку

В аналізі та прогнозуванні розвитку ринку зерна найбільш складним елементом є визначення ринкового внутрішнього попиту, обсягів експорту зернових та продуктів його переробки. Прогноз потенціального попиту на зерно і продукти його переробки необхідно розраховувати, насамперед, для національних ринків за умови одночасного проведення оцінки експортних можливостей за реальний період часу.

Наявність попиту на зерно та можливостей його реалізації за каналами збуту є однією з найважливіших умов існування зернового ринку. Статистичне дослідження попиту на ринку зерна України передбачає вивчення двох основних його складових: внутрішнього та зовнішнього споживання. Внутрішнє споживання в країні традиційно формується відповідно до витрат зерна на насіння, продовольчі та кормові потреби, промислової переробки. Зовнішнє споживання становить експорт і переважно визначається залишковими ресурсами зерна під значним впливом існуючої кон'юнктури національного ринку та прогнозованої ситуації на світовому ринку зерна.

Питаннями функціонування та розвитку ринку зерна займалися багато вітчизняних учених: В. Бойко, Б. Губський, С. Кваша, П. Саблук, В. Суперсон, О. Шпичак та інші. Віддаючи належне напрацюванням вчених-економістів слід зазначити, що статистичне дослідження формування попиту на зерно є підґрунтям аналізу та прогнозування розвитку національного ринку зерна в цілому.

Метою даної статті є статистичний аналіз формування попиту на ринку зерна: внутрішнього та зовнішнього споживання.

Об'єктом дослідження виступали баланси зерна «Попиту і пропозиції» з урахуванням їх експорту та імпорту. Основними методами наукового дослідження є аналітичний, структурний та порівняння.

Відповідності до прийнятими стандартів зерно ділять на два основних класи за його використанням: продовольче і фуражне. Статистичні дані розподілу зернопродукції вказують на те, що на сектор фуражного зерна припадає 50-55% від вирощеної продукції, продовольчого – 45-50% [2].

Обсяги споживання населенням продуктів, які виробляються із зерна, “фонд споживання хлібних продуктів” з року в рік поступово зменшуються відповідно до змін чисельності населення. Так, за розрахунками, фонд споживання населенням цих продуктів у 2008 р. становив 6950 тис. т, що на 140 тис. т менше, ніж у 2007 р.

Обсяг зерна, яке використовується для годівлі худоби та птиці оцінюється більшим показником за відповідний 2007 р. і становить 13500 тис. т (+5%). Такі зміни зумовлено загальною суттєвою активізацією розвитку птахівництва та свинарства, незважаючи на перевагу концентрованих кормів у раціонах годівлі.

Дещо зменшилися витрати зерна на посів з огляду на показники 2008 р. і становили 3100 тис. т (- 5,5%). Суттєво збільшилися витрати на нехарчові цілі – більше ніж у двічі, на 577 тис. т.

2008р. був відмічений найбільшим експортом незалежної України в обсязі 19775 тис. т, що на 15285 тис. т більше, ніж відповідний показник попереднього року (+ 40 %).

Загалом споживання зерна у 2008 р. було збільшено на 16390 тис. т, за рахунок збільшення експорту майже у 4,5 рази.

На коливання попиту, а саме внутрішнього споживання та експорту, суттєво впливають коливання в обсягах виробництва зерна, причому у відносній мірі є навіть вищими.

Аналіз динаміки експорту зерна вказує на його поступове збільшення з 1995 р., окрім 1999, 2000, неврожайного 2003 та 2007 рр. Протягом 1991–1994 рр. він коливався у межах 2%, а 2000 – 2006 рр. характеризується середніми обсягами експорту в 24,6% від загального розподілу, 2007 – лише 15,7%, 2008 – майже 44% (рис. 1).

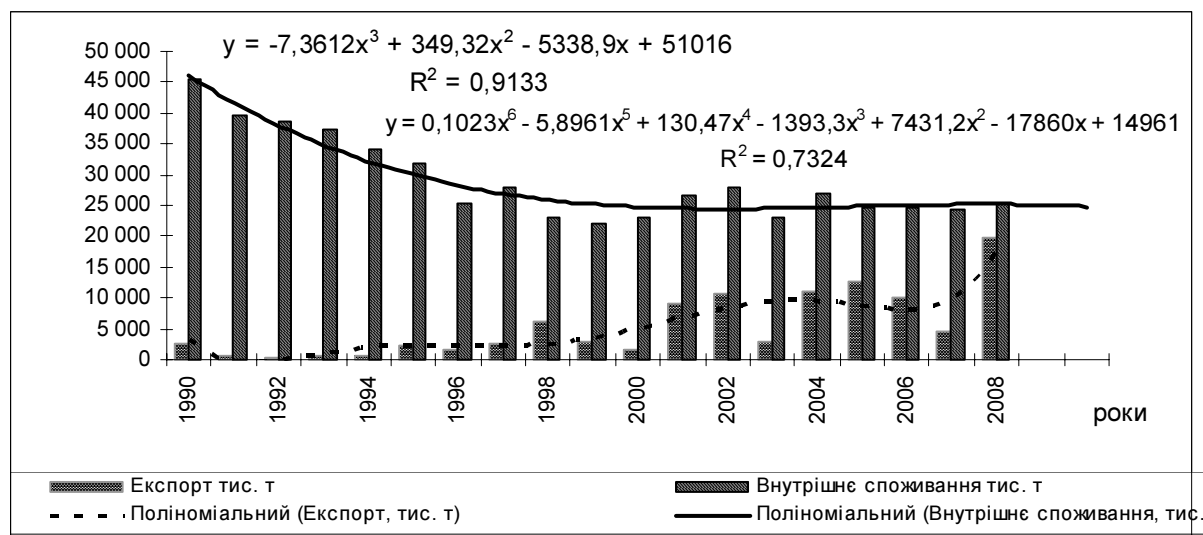


Рисунок 1 – Динаміка споживання зерна протягом 1990 – 2008 рр.

За допомогою математичного апарату Excel зроблено вирівнювання ряду динаміки обсягів внутрішнього попиту та експорту зерна України з 1990 до 2008 рр. Динаміку обсягів внутрішнього та зовнішнього попиту (експорту зерна) описано трендовими моделями: внутрішній попит – поліномом третього степеня, зовнішній – поліномом шостого степеня.

Експорт зерна є визначальним фактором формування внутрішніх цін на зернові культури. Обсяги експорту становлять 50–60% від загальних обсягів зерна, яке реалізується в Україні. А в традиційні урожайні роки для України при перевищенні пропозиції зерна над внутрішнім споживанням майже в 1,5–1,6 рази експорт виконує роль стабілізатора цінової ситуації на внутрішньому ринку. Збут надлишку зерна на експорт дозволяє утримувати доходи сільськогосподарських товаровиробників від значного падіння та отримувати стабільне надходження валюти в країну.

Експорт зерна в розрізі основних досліджуваних культур протягом 1990–2008 рр. характеризується наступною структурою: пшениця – 50,8%, ячмінь – 33%, кукурудза – 14,1 % і жито – лише 1,8 %. Експорт жита протягом 1987 – 1992 та 2006 рр. взагалі був відсутнім, незважаючи на те, що ця зернова культура, вирощена в Україні, вважається за своїми властивостями (вмістом білка) кращою у світі.

Таблиця 1 – Показники варіації обсягів експорту зернових 1990 – 2008 рр.

Види зернових	max	min	R	Xсер	Vr, %
Пшениця	7500	66	7434	2356,18	316
Жито	294	0	294	84,94	346
Ячмінь	4500	180	4320	1530,06	282
Кукурудза	3500	0	3500	654,35	535
Зернові	15600	380	15220	4636,88	328

Розраховано автором за даними [1, 2]

Динаміка експорту зернових культур нестабільна (табл. 1). Найбільша варіація спостерігається по обсягах експорту кукурудзи. Враховуючи невелику частку цієї культури в обсягах зовнішньої торгівлі зерновими та можливості її збільшення, не можна говорити про позитивний результат дії механізму державного регулювання в цьому напрямку. Найменша варіація властива обсягам експорту пшениці та ячменю. Державна економічна політика щодо зовнішньої торгівлі зерновими культурами нестабільна та не завжди узгоджена із станом зернового балансу й прогнозованими перехідними запасами на кінець року (видача ліцензій, введення квот). Таким чином, ринок зерна характеризується хаотичним експорт зернових при фактично відсутній експортній політиці, що негативно впливає на ціни та безпосередньо прибутки виробника.

Внутрішнє споживання є найважливішим пунктом у балансі попиту та пропозиції. Протягом 2000-2008 рр. його обсяг в Україні складав біля 75% від загального розподілу. Крім того, внутрішнє споживання зерна є стратегічно важливим показником для країни, оскільки воно визначає норму забезпечення населення хлібом та хлібними продуктами (крупами, макаронними виробами) і навіть, у непрямому розумінні, м'ясними та молочними продуктами.

Внутрішнє споживання насамперед залежить від чисельності населення. Динаміка обсягів внутрішнього споживання з 1990 р. характеризується чітким поступовим зменшенням. У 2008 р. порівняно з 1990 р. його обсяг скоротився на 44% за рахунок зменшення чисельності наявного населення та збільшення його доходів, зменшення поголів'я тварин і виробництва зерна. Протягом 2000 – 2008 рр. середній обсяг внутрішнього споживання становив 25159,33 тис. т зерна, що в розрахунку на одну особу становило 523 кг. (при середній чисельності наявного населення 48092329 осіб). Внутрішній попит країни слабкий (рис 2).

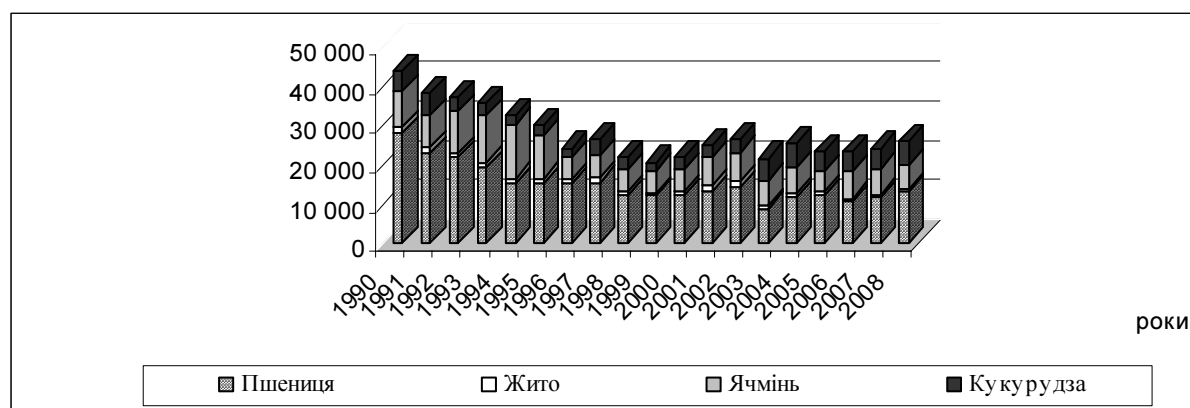


Рисунок 2 – Структура внутрішнього споживання зернових культур 1990 – 2008 рр.

Аналіз структурних зрушень внутрішнього споживання засвідчує незначні коливання в розрізі основних культур. Протягом 1990 – 2008 рр. середня частка пшениці становила – 51,9%, ячменю – 25,9%, кукурудзи – 13,7% та жита – лише 3,7%. Найбільші структурні зрушення спостерігались у споживанні пшениці (22,5%) та кукурудзі (20,3%) і найменші – жита (0,3%).

Останнім часом (2005 – 2008 рр.) структура внутрішнього споживання дещо змінилась і становила: пшениця – 47,6% (-4,3%), ячмінь – 23,9% (-2%), кукурудза – 21,1% (+7,4%) та жито – 3,1% (-0,8%).

Динаміка внутрішнього споживання зернових достатньо стабільна (табл. 2). Більшою варіацією відрізняються обсяги споживання пшениці та кукурудзи, що пояснюється нестабільним станом тваринницької галузі. Незначна варіація спостерігається в обсягах споживання ячменю та жита.

Таблиця 2– Показники варіації обсягів внутрішнього споживання зернових 1990–2008 рр.

Види зернових	max	min	R	Xсеп	Vr, %
Пшениця	27980	9025	18955	15167,74	125
Жито	1641	650	991	1090,00	91
Ячмінь	13722	4900	8822	7567,32	117
Кукурудза	8855	2000	6855	4008,05	171
Зернові	46082	22221	23861	29205,05	82

Розраховано автором за даними [1, 2]

Установлено, що внутрішнє середньодушеве споживання знаходиться в певній кореляційній залежності від обсягів виробництва зерна (рис. 3). Таким чином, із збільшенням виробництва зернових на 1 тис. т внутрішнє середньодушеве споживання збільшується на 6 кг зерна.

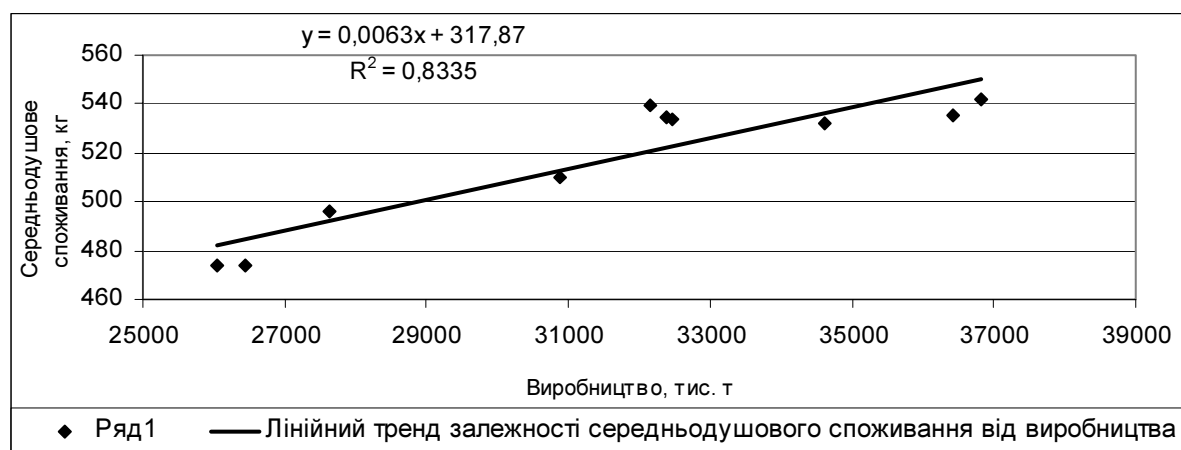


Рисунок 3 – Кореляційна залежність внутрішнього середньодушового споживання від виробництва зерна

Зовнішній та внутрішній попит на зерно характеризується такими показниками, як потужність внутрішнього та загального ринку. За методикою В. Шамаєва, це відповідно внутрішнє та загальне споживання в перерахунку на гектар використаних посівних площ. Показники потужності ринку також характеризують рівень розвитку зерновиробництва, сфери переробки зернопродукції та експортних можливостей

країни. Потужність загального ринку повинна відповідати урожайності високотехнологічного виробництва зерна.

Середня потужність внутрішнього ринку зерна становить лише 2,3 тис. т/га, а загальна потужність – 2,7 тис. т/га (рис. 4). З 1991 р. відбувається поступове зниження потужності внутрішнього ринку зерна і лише з 1999 до 2003 р. динаміка вказує на його збільшення, але лише за рахунок зменшення площ під зерновими, а фактичне внутрішнє споживання зернових продовжує зменшуватися.

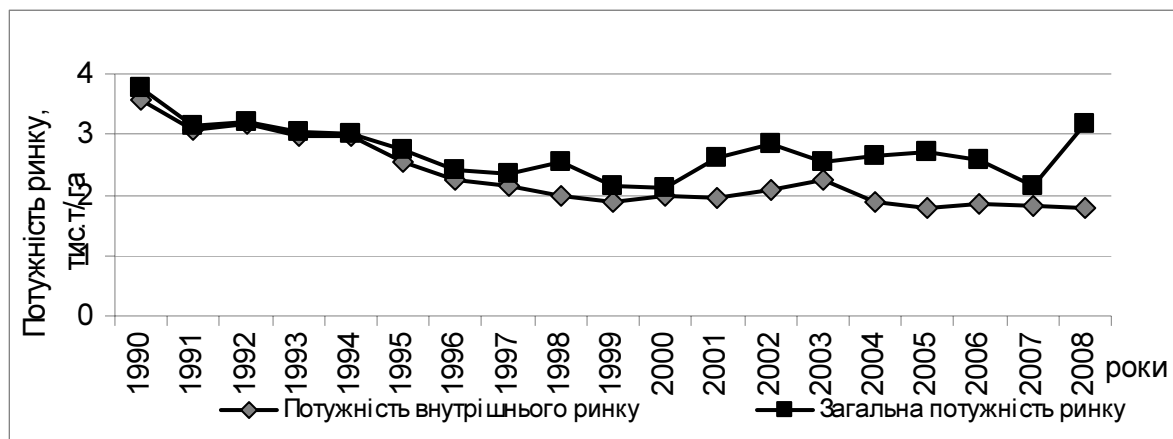


Рисунок 4 – Динаміка потужності внутрішнього та загального ринку країни 1990 – 2008 р.

Останнім часом дещо підвищилась загальна потужність зернового ринку за рахунок збільшень зовнішнього споживання, але ця тенденція має нечіткий характер. Загалом невисока потужність зернового ринку країни вказує на недостатні обсяги внутрішнього споживання, експорту та необхідного залучення фінансових ресурсів з метою підвищення врожайності та нарощування валових зборів.

Порівняно невисока чисельність населення України та існуюча тенденція до його зменшення обмежують обсяги внутрішнього споживання зерна на продовольчі потреби та позбавляють аграріїв економічного стимулу збільшення виробництва. Отже, для розвитку зернового сектора країни та забезпечення його конкурентоздатності необхідно нарощувати обсяги експорту зерна, які не залежать від чисельності населення.

Забезпечення попиту на зерно описується за балансовою моделлю. Аналіз балансів зерна вказує на те, що обсяги виробництва зернових повністю забезпечують потреби внутрішнього ринку України. Протягом останніх п'яти років внутрішній попит на зернові культури потребував близько 75% від загального виробництва, за винятком край неврожайного 2003 р., коли внутрішнє виробництво виявилось неспроможним забезпечити потреби країни в зерні (табл. 3). Після таких подій Україна поступово стала на шлях експортно-орієнтованої країни і в 2005 – 2006 рр. експортувала майже 33% усіх вироблених зернових.

Суттєвих змін у продовольчому балансі зернових культур протягом 2008 р. не відбулося, за виключенням частки зовнішнього споживання. Україна в 2008 р. поставила на зовнішні ринки рекордний обсяг зерна, що дозволило їй увійти до трійки найбільших світових зернових експортерів після США та Європейського Союзу з часткою на світовому ринку, що перевищує 10%. Найбільший попит на зовнішніх ринках мала українська пшениця, експортні постачання якої становили 12,6 млн. т. На другому місці опинився ячмінь (6,3 млн. т), на третьому – кукурудза (5,5 млн. т).

Таблиця 3 – Баланс зернових та зернобобових 2000 – 2008 рр. тис. т.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Виробництво	24459	39706	38804	20234	41809	38016	34258	29295	49676
Зміна запасів на кінець року	1329	7090	-2751	-3793	7817	-314	-2304	948	4796
Імпорт	1010	439	166	3770	875	226	235	343	200
Усього ресурсів	24140	33055	41721	27797	34867	38556	36797	28690	45080
Експорт	1330	5597	12260	3944	7786	12650	11168	4490	19775
Витрачено на посів	11056	4059	3874	3226	3584	3294	3301	12845	13500
Витрачено на корм	3597	13979	15745	11657	13852	13817	13750	3280	3100
Втрати	309	370	550	250	545	375	633	507	700
Витрати на нехарчові цілі	100	650	857	770	1150	670	645	478	1055
Фонд споживання	7748	8400	8435	7950	7950	7750	7300	7090	6950

Джерело: [2]

Такому прориву на світовий ринок сприяло декілька факторів: найбільший за всю історію країни урожай зернових, девальвація гривні, низькі (порівняно зі світовими) внутрішні ціни на зернові, достатньо висока пропускна спроможність портів на відміну від найближчих конкурентів у Росії і Казахстані.

Попит внутрішнього ринку, незважаючи на суттєве збільшення обсягів виробництва зернових культур майже на 70% (до 44380 тис. т), потребував загалом лише 24605 тис. т, що становило лише 55% від зібраного врожаю. Окремо слід зазначити, що в 2008 р., змінилася негативна тенденція щорічного зменшення внутрішнього попиту на зернові культури і він збільшився на 4%. Це ще раз підтверджує наявність кореляційного зв'язку між обсягами виробництва та середньодушовим споживанням.

Так чи інакше, наявних залишкових обсягів зернових культур у 2008 р. було достатньо для того, щоб держава та товаровиробник посіли достатньо активну експортно-орієнтовану позицію. Принаймні, за аналогічних умов у минулі роки Україна могла б вільно експортувати близько 7–8 млн. т зернових культур. Стрімке зростання світових цін на зерно безпосередньо вплинуло й на цінову кон'юнктуру вітчизняного ринку зерна. Ціна на зерно у 2008 р. мала тенденцію до зростання. Зрозуміло, що зростання ціни на зерно вплинуло також на збільшення споживчих цін на всю групу товарів, що є безпосередньо пов'язаними з зерном: борошно, хліб, вермішель та крупи, яйця та частково молочна й м'ясна продукція. Однак Уряд України, незважаючи на підвищення цін на зернові, не став запроваджувати квоти на експорт зерна. Надходження відповідних коштів від експорту зерна в аграрний сектор України дали змогу відтворювати та розвивати виробництво навіть у короткостроковій перспективі та мали позитивні наслідки для економіки країни.

Унаслідок запровадження експортних квот протягом 2007 р. Україна експортувала лише 4,4 млн. т зернових культур, що в 2,5 рази менше обсягів експорту попереднього 2006 р. При цьому загальні запаси зерна в країні на кінець 2007 р. були найбільшими за

останні п'ять років і становили 14 млн. т. Відповідних обсягів було достатньо, щоб задовольнити восьмимісячний внутрішній попит країни на зерно.

Незважаючи на експортні обмеження і перевищення обсягів пропозиції над попитом, існуючий рівень цін на зерно забезпечив товаровиробникові вищий рівень рентабельності виробництва, ніж у 2006 р. За умови відсутності експортних обмежень внутрішня ціна на зерно могла б зрости мінімум на 25% — близько 250 дол. США/т. За такої ціни рентабельність виробництва зернових у сільськогосподарських підприємствах становила б 62,5%. Порівняно з минулим роком, рентабельність виробництва зернових культур в 2008 р. знизилася до 16,4%.

Список літератури

1. Агроспикер: інформаційно-аналітичне видання про світову кон'юнктуру зернового і масличного ринків [електронний ресурс]. – Режим доступу: www.agrospeaker.ru
2. Держкомстат України: Експрес-випуски, статистична інформація, методики [електронний ресурс]. – режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Жигadlo В., Сікачин А., К 2008 Аналітично дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН Виробництво зернових та олійних культур в Україні: проблеми та перспективи в умовах світової продовольчої кризи) [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://brc.undp.org.ua/img/publication/AgroReform_2009_Ukr.pdf#search=.
4. FAOSTAT–Agriculture // [resource]. – mode access: <http://faostat.fao.org/site/339/default.aspx>.

Я. Довгенко

Статистический анализ динамики потребления зерна и обеспечения спроса

Проанализировано объемы и структуру потребления в разрезе зерновых культур. Оценено динамику среднелюдиного потребления. Установлено связь между объемами производства и потреблением на душу населения.

Ya. Dovgenko

Statistic analysis of cereal consumption dynamics and demand ensurance

Analyzed the amount and structure of consumption of cereals. Estimated average per consumption dynamics. Established relationship between the volume of production and per capita consumption.

Одержано 14.04.10

УДК 336.2

В.В. Мірошник, магістр.

Кіровоградський національний технічний університет

Податкова реформа в Україні в контексті євроінтеграції

В статті проаналізовано податкову політику країн ЄС в умовах посилення інтеграційних процесів. Досліджено теоретичні та практичні питання інтеграції податкової системи України до європейського економічного простору. Розроблено пропозиції, щодо гармонізації податкової систем України в ЄС.

інтеграція, ЄС, податкова система, податок на додану вартість, акцизи, податок на прибуток

Постановка проблеми. Євроінтеграційна ідея за останні роки набула широкої підтримки в українському суспільстві. Євроінтеграція є не лише головним зовнішньополітичним пріоритетом, але й пріоритетним напрямом внутрішньої політики України. Проголошення повноправного членства в ЄС залишається стратегічною метою для нашої держави.

Відносини між Україною та Європейським Союзом були започатковані в грудні 1991 року, коли Міністр закордонних справ Нідерландів, як головуючої в ЄС, у своєму листі від імені Євросоюзу офіційно визнав незалежність України.

Правовою основою відносин між Україною та ЄС є Угода про партнерство та співробітництво (УПС) від 16 червня 1994 року (набула чинності 1 березня 1998 року), яка започаткувала співробітництво з широкого кола політичних, торговельно-економічних та гуманітарних питань [2]. Глобалізація розвитку економіки та фінансової системи України в європейській фінансовий простір охоплює зміни як в політичному, так і в соціально-економічному житті нашої країни.

Податкова система є впливовим інструментом на формування, зростання валового внутрішнього продукту і національного доходу, на їх розподіл і споживання між учасниками держави – юридичними та фізичними особами, а відтак - на розвиток окремих підприємств і галузей народного господарства, заохочення чи стримування нагромадження, інвестиційної діяльності, на становище і рівень життя широких верств населення.

На відміну від країн ЄС, податкова система України не є інструментом підвищення конкурентоспроможності держави, не сприяє зростанню економічної активності суб'єктів господарювання.

Метою статті є розробка пропозицій щодо покращення системи оподаткування та гармонізації податкової системи України з урахуванням вимог ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробці теоретичних основ та конкретних шляхів реформування податкової системи присвячено багато робіт видатних вітчизняних науковців: В.Л.Андрущенко, С.А.Буковинського, О.Д.Василика, А.С.Гальчинського, А.І.Даниленка, О.Д.Данілова, С.С.Осадця, О.І.Пилипченка, А.М.Поддєрьогіна, Г.О.П'ятаченка, М.І.Савлука, Д.М.Стеценка, В.М.Федосова, Д.М.Черваньова, В.В.Шокуна, С.І.Юрія та інших.

Дослідженням євроінтеграційних процесів податкової системи займалися Г.В. Дмитренко, К.Г. Кейнадський, О.О. Ковальова, Т.М. Рева, В.В. Попова, В.М. Федосов.

Разом з тим питання податкової реформи в контексті євроінтеграції залишається відкритим. Для досягнення максимального результату діяльності податкової служби необхідно вирішити цілий комплекс складних організаційно-правових, інформаційно-технологічних та психологічних проблем. Передусім потрібно завоювати довіру суспільства та платників податків, - переконати громадян у тому, що сплата податків є конституційним та громадським обов'язком, турботою про пенсіонерів та наступні покоління, ознакою цивілізованості суспільства. Сьогодні конче необхідно: створити високопрофесійну автоматизовану податкову службу; досягнути вдосконалення і прийняття прозорих та зрозумілих нормативно-правових актів, які відповідають вимогам ЄС і процедур податкового адміністрування; запровадити механізм поетапного скорочення податкового тягаря; підвищити податкову культуру платників податків; вдосконалити кадрову політику та систему оплати праці працівників податкових органів; автоматизувати всі процеси адміністрування податків; створити єдину, високопрофесійну, етичну команду.

Як зазначив 10 лютого 2010 року у Страсбурзі під час сесії Європарламенту комісар ЄС з питань розширення та Європейської політики сусідства Стефан Фюле, представляючи промову, підготовлену Верховним представником ЄС з питань спільної зовнішньої та безпекової політики, віце-президентом Єврокомісії Кетрін Ештон. "Зараз час працювати, ми очікуємо побачити конкретні кроки вперед. Реформи необхідні для України. Це в українських власних інтересах", - сказав комісар ЄС. При цьому С. Фюле наголосив на готовності Єврокомісії сприяти Україні у здійсненні необхідних реформ [12].

Виклад основного матеріалу. Ефективна податкова система визначається рівнем податкових надходжень до Зведеного державного бюджету України, динаміка яких відображена в таблиці 1.

Таблиця 1 - Обсяги податкових надходжень до Зведеного державного бюджету України за 2003- 2009 рр.

Показники	Роки						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всього доходів	75285,8	91529,4	134183,2	171811,5	152503,3	191125,7	238331,3
Податкові надходження, в т.ч.	54321	63161,7	98065,2	125743,1	110582,6	141212,3	178654,4
– податок на прибуток підприємств	13237,2	16161,7	23464	26172,1	28060,9	37891,9	41936,1
– податок на додану вартість	12598,1	16733,5	33803,8	50396,7	60935,4	76093,6	94839,6
Акцизний збір	5146,1	6704,4	7945,4	8608,1	10567,7	10661,5	19064,9
Ввізне мито	2992,4	4015,3	6006,5	6972,7	9588,9	10606	12310
Інші податки	20347,2	19546,8	26845,5	33593,5	1429,7	5959,3	10503,8

Податки забезпечують формування фінансової бази держави. За 2007 - 2009 рр. середня частка податкових надходжень у доходах Зведеного бюджету України склала 72,5 % (рис.1), що є свідченням залежності податкової політики від економічної ситуації в країні [10].

Структура податків змінюється під впливом економічних, соціальних та політичних чинників. Шляхом проведення певної податкової політики держава вирішує

конкретні завдання: заохочення внутрішнього споживача, або навпаки, його обмеження, стимулювання інновацій, інвестицій, створення нових робочих місць, розвиток економічної та соціальної інфраструктури в цілому в державі чи в регіонах тощо.

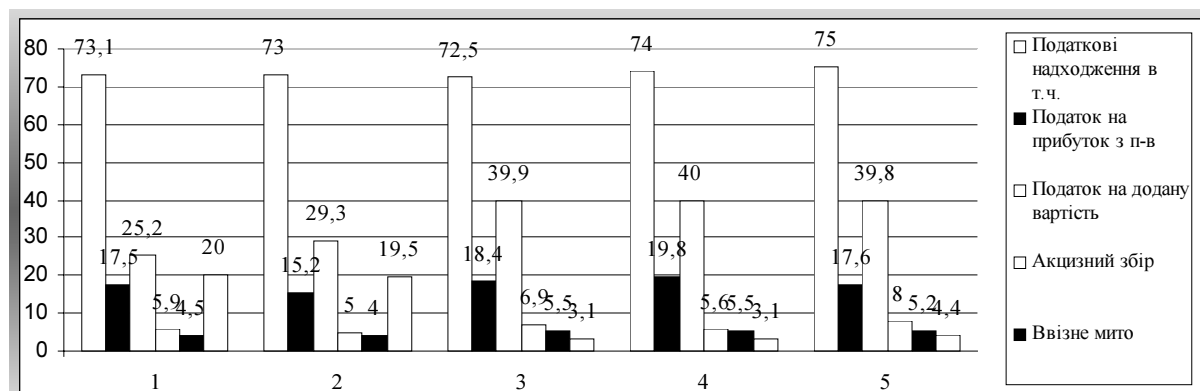


Рисунок 1 – Динаміка податкових надходжень за основними видами податків у 2007 – 2009 рр.

Як видно найбільшу частку в доходах держави займає ПДВ та податок на прибуток (в середньому за 2005- 2009 рр. 55 % доходів бюджету).

Виконаний аналіз основних податкових надходжень у доходах Зведеного бюджету свідчить, що діюча податкова система не стимулює процесу економічного розвитку країни. Однією з причин уповільненого розвитку економіки є високі граничні ставки податків та нерівномірний розподіл податкового тягаря. Удосконалити податкову систему України слід з урахуванням позитивного досвіду розвинутих зарубіжних країн. Зрозуміло, при цьому необхідно виходити із конкретних історичних та економічних особливостей України. Адже податкова стабілізація, як відомо, є важливим чинником економічної стабілізації країни.

Слід мати на увазі, що структура управління, економічна, фінансово-кредитка системи та соціальна політика країн, бажаючих стати членами Європейського Союзу, повинні відповідати певним стандартам і критеріям, які були узагальнені і прийняті в Маастріхті та Копенгагені [1].

Згідно з Маастрійською угодою:

- зростання споживчих цін не повинно перевищувати 1,5 пункти від середнього показника їх зростання в трьох, найбільш стабільних за рівнем цін, країнах ЄС.

В Україні за даними січня 2010 року ціни підвищились на товари споживання на 10%, у той час, коли в країнах ЄС ці ціни знизились на 1,5 пункти [13];

- державний борг і бюджетний дефіцит не повинні бути більше 60% та 3 % ВВП відповідно [14]. З урахуванням планового дефіциту, рекапіталізації банків і НАК «Нафтогазу України» «дірка» державного бюджету сягнула 81,5 млрд. грн. Спад ВВП в 2009 році сягнув 15% при інфляції 16,3 %. За розрахунками Міністерства економіки Україна зможе повернутися на докризовий рівень ВВП вже до кінця 2012 року [12];

- довгострокові процентні ставки не можуть перевищувати двох процентних пунктів від середнього їх показника в трьох, найбільш стабільних за рівнем цін, країнах – членах ЄС. Даний пункт є важливим особливо в даний час, в період кризи платіжного балансу. Знизивши ставки на кредити, можна досягти вивільнення грошей на внутрішньому ринку.

В Україні в цілому відчувається суттєвий дефіцит фінансових ресурсів. Одним із можливих напрямків пом'якшення ситуації може стати покращення інвестиційного клімату в країні. Експерти з Європейської бізнес Асоціації провели детальне

дослідження і зробили висновок, що індекс інвестиційної привабливості в IV кварталі 2009 року склав 2,57 по 5-ти бальній шкалі, цей коефіцієнт відповідає рівню – «нижче середнього». Інвестори вбачають ситуацію в Україні в негативному світлі, так як падіння ВВП і високий рівень інфляції, безробіття сигналізують про очікувану депресію на багато кварталів вперед. Інвестори також невдоволені надмірним податковим навантаженням, наявністю більш як 80-ти державнообов'язкових податків і зборів та великим чиновницьким апаратом, що паразитує в 85-ти організаціях [11].

Головною умовою надходження інвестицій є політична та економічна стабільність, надійний захист прав акціонера та інвестора і, як результат, – прогнозованість прибутків від господарської діяльності.

Основними недоліками податкової системи України є наступні:

- на відміну від країн ЄС, податки не є інструментом підвищення конкурентоспроможності держави. Система формування державних доходів має в основному фіскальний характер. Регулююча функція податків не зорієнтована на стале економічне зростання, що, в свою чергу, не підвищує конкурентної позиції податкової системи України серед країн ЄС;

- серйозним недоліком є недосконалість і нестабільність законодавства. Питання оподаткування досі регулюється підзаконними нормативними документами, декретами Кабінету Міністрів, Указами Президента. Податкове законодавство має схожі риси з європейським законодавством, але тільки в назвах податків. Неоднозначність тлумачення податкового законодавства негативно позначається на діяльності суб'єктів господарювання, знижує привабливість національної економіки для іноземних інвесторів;

- в країнах ЄС малі підприємства розглядаються як визначальний фактор у досягненні конкурентоспроможності європейської економіки на світовому ринку, високої ефективності внутрішнього ринку, а також як фактор забезпечення зайнятості населення. На жаль, в Україні система спрощеного режиму оподаткування призводить до таких проблем, як: зниження мотивації підприємницької діяльності, незацікавленості суб'єктів господарювання у зміні свого статусу як суб'єктів, що мають право використовувати спрощену систему оподаткування, що уповільнює їх розвиток та зростання обсягів діяльності, призводить до дроблення деяких середніх підприємств. Світовий досвід і практика господарювання переконують, що важливою умовою функціонування ринкової економіки є наявність і взаємодія великих, середніх і малих підприємств та їх оптимальне співвідношення;

- витрати на адміністрування податкової системи є надто великими і невідповідними. Діяльність Міністерства фінансів, Державної податкової служби, Державної митної служби, Контрольно-ревізійної служби, розрахункової палати не є достатньо узгодженою, відсутній цілісний інформаційний простір між організаціями, що призводить до копіювальних функцій;

- система митно-тарифного регулювання не дає змоги оперативно реагувати на зміни кон'юктури світового ринку, а також торговельних режимів в інших державах та структури економіки в Україні;

- неефективний механізм розподілу податкових надходжень між центральним і місцевими бюджетами гальмує розвиток економіки в областях.

Для усунення недоліків, що існують в податковій системі України, першим кроком необхідно привести законодавчу базу відповідно до європейських директив та принципів. Перш за все це стосується конституційної реформи, адже чинна редакція Конституції України не дуже чітко визначає розподіл повноважень між різними гілками влади, що може заважати ефективному функціонуванню владних інституцій.

Сьогодні ПДВ є головною складовою податкової системи в 136 країн світу, що є свідченням ефективності ПДВ за будь яких умов.

Фінансові надходження від ПДВ становлять одне з основних джерел формування бюджету не тільки України (в 2009 році 39,8 % всіх доходів Зведеного державного бюджету України), а й країн ЄС. ПДВ застосовується в державах – членах, які визначають розмір його податкової ставки в межах, запропонованих законодавством ЄС. Наприклад, ставка ПДВ у Великобританії – 17,5 %, Франції – 18,6 %, в Німеччині - 16 %, Швеції - 25%, в тому числі 1% - від надходжень податку, що входить до складу вказаних ставок податку, перераховується зазначеними країнами до бюджету ЄС [6]. Крім цього, в багатьох країнах встановлено не одну ставку, а кілька: знижену - стандартну, підвищену, нульову. Знижена ставка застосовується до товарів першої необхідності, медикаментів та медичних послуг. За підвищеною ставкою оподатковуються предмети розкоші. Величина зниженої ставки в окремих країнах коливається від 0 до 17 %; стандартної - від 12 до 23 %; підвищеної - від 25 до 33 %. Нульова ставка в країнах ЄС встановлена на всі експортні товари. Це дає право експортерів на компенсацію ПДВ і дозволяє не включати його до ціни товару, що значно підвищує конкурентоспроможність експортних товарів.

Через свою адміністративну важкість ПДВ створює певні проблеми в країнах, які ще не досягли рівня високоефективної ринкової економіки, високої фіскальної дисципліни, цивілізованої громадської поведінки. Україні не загрожує надвиробництво, а добробут більшості українців значною мірою поступається життєвому рівню європейських країн, чи-то Данії, чи Німеччині [9]. Високі ставки податку не стимулюють, а навпаки – дестимулюють економічну активність або ховають її у «тінь». Застосування ставки в 20 % посилює інфляційні процеси у цілому, негативно впливає на розвиток високотехнологічних і наукоємних виробництв.

У світовій практиці ПДВ стягується на основі двох принципів: країни проходження і країни призначення. В ЄС діє перший принцип у торгівлі між країнами, а в Україні сьогодні діє другий принцип. Тому удосконалення стягнення ПДВ за принципом «країна надходження» виключає можливість незаконного отримання експортного відшкодування. Виходячи з того, що Україна прагне до позитивного значення чистого експорту, перехід на цей принцип дозволить збільшити надходження до бюджету від цього податку.

Враховуючи українські реалії, реформування ПДВ доцільно здійснювати шляхом диференціації ставок у залежності від оподаткованих товарів першої необхідності та товарів розкоші. Це дозволить звільнити від оподаткування соціально значущі товари, і в такий спосіб підвищити платоспроможність населення. Так, знижена ставка має становити 10 %, стандартна - 15 % і підвищенна - 20 %. Зміна діючої 0 % ставки ПДВ на таку пільгу, як звільнення від оподаткування ПДВ, не знизить рівень прибутковості підприємств експортерів та зробить неможливим незаконне відшкодування податку. Пропонуємо надавати пільги не підприємству певної галузі, а окремому суб'єкту господарювання за його вклад у вирішення завдань державної економічної стратегії. Згідно з шостою директивою ЄС, будь-яке звільнення не повинно призводити до такого викривлення конкуренції, яке поставить у не вигідне становище комерційні підприємства, що сплачують ПДВ. У зв'язку з цим необхідно проінспектувати обґрунтованість та відповідність стратегічним національним інтересам з урахуванням можливих наслідків для зовнішньо-торгівельних відносин, надання пільг з ПДВ підприємствам автомобілебудівної, суднобудівної, літакобудівної, космічної галузей.

Податок на прибуток підприємств є другим після ПДВ важливим податком у частині наповнення бюджету. Так, його частка в середньому за останні 5 років становить

17 % доходів держави. В Європі він також є одним і основних наповнювачів бюджету, причому ставка податку не є однаковою для всіх країн-учасниць ЄС. Використовують знижені і мінімальні, базові та максимальні ставки податку. Наприклад, у Німеччині максимальна ставка – 50 %, а знижена - 36 %, у Франції максимальна – 42 %, а основна - 36%. В Іспанії застосовують знижену ставку у розмірі 26 %, основну - 35 %, у Великобританії основна ставка склала 33 %, знижена - 25 % [6].

Порівнюючи ставки ПДВ в європейських країнах з вітчизняними, можна стверджувати, що в Україні вони значно менші. Впровадження зниженої сплати – 15%, згодом – 10 %, базової сплати 25 % – згодом 20 % та максимальної ставки 30 – 35% для монопольних та високорентабельних підприємств має стати ефективним і знизити приховування прибутків підприємств від сплати.

Недоліком при нарахуванні та сплаті податку на прибуток є необґрунтоване розширення податкових пільг. В ЄС пільги надаються у вигляді інвестиційного податкового кредиту на певний період часу, але лише прибутковим підприємствам, що мають постійні стабільні доходи [5]. Пільга не є важливим показником стимулювання, отже, відмовившись від пільг, можна впроваджувати знижені ставки податку. Можна встановити лише амортизаційну пільгу платникам податку на прибуток.

Акцизним збором оподатковуються товари, які не належать до речей першої необхідності, і рівень рентабельності виробництві яких досить високий. На сьогодні підакцизними товарами є тютюнові вироби, спирт етиловий та алкогольні напої, нафтопродукти. У структурі доходів бюджету частка акцизного збору за останні 5 років становить в середньому 6,3 %. В серпні 2009 році підвищилась адвалерна ставка акцизного збору на тютюнові вироби з 20% до 36% від обсягу реалізації за встановленими максимальними роздрібними цінами шляхом внесення поправки до проекту Закону "Про внесення змін до Закону України "Про державний бюджет України на 2009 рік" (реєстр. № 4707 від 24 червня 2009 р.) та ставки акцизного збору на 100% етиловий спирт в липні 2009 року були підвищені на 58% – до 34 грн./л [12]. Незважаючи на занепокоєння виробників тютюнових та лікєро-горілчанних виробів, що при підвищенні ставок знизиться попит на продукцію, частка акцизного збору в 2009 році сягнула найвищого показника - 8 %.

В країнах ЄС ставки на акциз є значно вищими. Так, мінімальне податкове зобов'язання з акцизного збору на тютюнові вироби становить не менше, ніж 57 % від ціни найбільш уживаної цінової категорії сигарет та 60 євро за 1000 штук. При цьому в таких країнах, як Франція, Великобританія, Німеччина, Португалія акцизний збір займає понад 60 % в ціні тютюнових виробів. З підвищенням ставок акцизу необхідно звернути увагу на наявність тіньового сектору, що вимагає вдосконалення системи контролю з боку державних органів за виробництвом та обігом підакцизних товарів [8].

Законодавство ЄС при регулюванні акцизного збору керується горизонтальними і вертикальними директивами. Горизонтальні директиви охоплюють основні аспекти правового регулювання всіх категорій підакцизних товарів без поділу їх на групи. Вертикальні директиви здійснюють правове регулювання за категоріями підакцизних товарів, встановлюючи їх структуру, мінімальний рівень ставок акцизного збору та способи розрахунку акцизного збору.

В Україні при розробці податкового законодавства доречно враховувати директиви ЄС.

Витрати на адміністрування податкової системи є надто великими. З огляду на можливість наповнення бюджету шляхом ефективного адміністрування податків і митних платежів, пропонуємо підпорядковувати податкову та митну служби до Міністерства фінансів України.

Сучасна організаційна структура державної податкової адміністрації України налічує 27 ДПА в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, 48 державних податкових інспекцій у містах, 63 ДПІ в районах у містах, 99 міжрайонних ДПІ, 91 об'єднаних ДПІ, 160 ДПІ у районах. Сучасна організаційна структура є досить обтяжливою, що не забезпечує цілісного інформаційного простору між організаціями та не відповідає принципам євроінтеграції [9].

Реорганізація організаційної структури податкових органів має відповідати структурі системи NUTS (Nomenclature of Territorial Units for Statistics – номенклатура територіальних статистичних одиниць) – розробленої ЄС. Вона налічує 5 рівнів [3, 4, 7]:

NUTS 1 – територіальні одиниці найбільших областей (регіонів, економічних районів), чисельність населення від 3 до 7 млн. осіб;

NUTS 2 – територіальні одиниці, що відповідають середній ланці адміністративно-територіального поділу країни, чисельність населення від 800 тис. до 3 млн. осіб;

NUTS 3 – територіальні одиниці, що відповідають нижчій ланці адміністративно-територіального поділу країни (району), чисельність населення від 150 до 800 тис. осіб;

NUTS 4 і 5 – місцеві (територіальні одиниці районів і мікрорайонів, населених пунктів).

Населення України станом на травень 2009 р. становить 46 млн 61 тис 403 особи [11]. Звідси $46061403 / 7000000 = 6,6$; $46061403 / 3000000 = 15,4$ так, NUTS 1 замість 27 ДПА повина дорівнювати від 7 до 15. Коефіцієнт об'єднаності становитиме $27 / 15,4 = 1,7$; $27 / 6,6 = 4$. Так, при створенні округів мають об'єднуватись від 2 до 4 областей. Важаємо за доцільне об'єднувати області не більше як 3-х, наприклад робота пов'язана з аудиторськими перевітками унеможливило застосування правил менеджменту щодо кількості об'єктів управління [7].

NUTS 2 ($46061403 / 800000 = 57,8$) від 16 до 57.

Створення NUTS 3 вважаємо доцільно обраховувати, виходячи з 150-200 тис. осіб. Обґрунтовуємо це тим, що середня чисельність населення у районах -70,0 тис. осіб. Так, $46061403 / 150000 = 307$; $46061403 / 200000 = 230,3$. Зворотним розрахунком визначаємо кількість податкових округів $307/20 = 15,3$; $230/20 = 11,5$. Отже, кількість податкових округів в Україні має бути найменше 12, найбільше - 15.

Виходячи з вище наведених розрахунків, чисельність персоналу ДПС України скоротиться майже вдвічі.

Модернізація податкової служби сприятиме: зменшенню управлінського апарату та здешевленню його утримання, рівномірному навантаженню на кожен діючий сегмент, чіткому розмежуванню прав та обов'язків, що усуне дублювання та паралельне виконання функцій, сприятиме оперативному прийнятті рішень та підвищенню ефективності їх виконання. А контроль виконання планів по надходженню податків має здійснюватись Міністерством фінансів, а не органами податкової служби. Міністерство фінансів, Державна податкова та митна служби повинні працювати як один бюджетно-фінансовий механізм, скасовуючи дублюючі функції.

Висновки. Процес інтеграції до Європейського Союзу вимагає від України якісних фінансових, соціально-економічних перетворень. Це складний, довготривалий процес, який Україна повинна пройти заради досягнення кінцевої мети – створення конкурентоспроможної, з високим рівнем життя, країни.

Основними напрямками реформування податкової системи України є: створення якісної податкової системи, яка дозволить забезпечити сприятливі умови для ведення бізнесу, здійснення інвестицій та збільшення сукупних податкових надходжень до усіх

рівнів бюджетів та державних цільових фондів. Збільшення державного бюджету не повинна залежати від рівня податкового навантаження. Зростання податкових надходжень має забезпечуватись за рахунок прискорення оборотності капіталу і підвищення ділової активності суб'єктів господарювання. Практика Євросоюзу свідчить про переважання прямих податків над непрямими. Можна запозичити практику співвідношення прямих і непрямих податків в ЄС, що зміцить податкове навантаження з виробництва на споживання, а також на ресурсні та екологічні платежі. Таке реформування необхідно впроваджувати поступово, кожен його етап повинен розширювати гармонізацію податкової політики України та вести до наступних ініціатив.

Необхідно провести кодифікацію податкового законодавства України у Податковий кодекс, який нині розробляється. В Податковий кодекс обов'язково повинні бути зафіксовані узагальнюючі принципи податкової політики Євросоюзу.

Список літератури

1. Der Fischer Weltalmanach 2007. – Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag. 2006. - s 559
2. Угода про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими співробітництвами та їх державами-членами, 10.11.1994 р., ратифікована Законом України від 10.11.1994 р., ВВР, 1994 р., № 46.; Протокол до Угоди ратифікована Законом України від 06.07.2005 р., ВВР, 2005, № 34.
3. Новикова А. М. Депресивні території: європейський досвід та проблеми України / А. М. Новикова.
4. Ярошенко Ф.О. Трансформація державної податкової служби України: монографія/ Ф.О. Ярошенко. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2004. – 368с.
5. Бодров В. Г. Податкова реформа та економічне зростання в Україні //Науковий вісник Національного Університету ДПС України.2008. - № 2(41). – С. 63-68
6. Намо А. В. Податкова гармонізація в ЄЕС: основні концепції та підходи // Актуальні проблеми держави та права – 2005. – Вип. 24. – ст. 86с.
7. Попова В.В. Удосконалення структурно-організаційної моделі податкової політики в умовах євро інтеграції // Економіка. Фінанси. Право – 2008 Вип. 11 – ст. 15-18.
8. Віктор Федосов Гармонізація податків в Європейському Союзі: фіскальна парадигма // Ринок цінних паперів України № 1-2/2007, ст.9-25.
9. Проценко Т.О. Правове регулювання адміністрування податків і митних платників: дис. д-ра. юрид. наук: 12.00.07 / Проценко Т.О.; Ін-т законодавства Верховної Ради України. К., 2008 – 36с.
10. Інформація Міністерства фінансів України щодо виконання Зведеного бюджету у 2003-2009 роках //www.minfin.gov.ua.
11. Marcin Sobczyk, Poland Wakes Up to Hars Ukrainian Business Climate // The Wall Street Jornal, USA. <http://www.liga.net>
12. <http://www.ukrinform>
13. <http://www.newsru.ua>
14. <http://www.unian.net/>

В. Мирошник

Налоговая реформа Украины в контексте евроинтеграции

В статье проанализированы налоговую политику стран ЕС в условиях усиления интеграционных процессов. Исследованы теоретические и практические вопросы интеграции налоговой системы Украины в европейское экономическое пространство. Разработаны предложения, по гармонизации налоговой систем Украины в ЕС.

V. Miroschnik

Tax reform in Ukraine in the context of European integration

The paper analyzes the tax policies of the EU in the context of increasing integration processes. Theoretical and practical issues of integration of the tax system of Ukraine in the European Economic Area. The proposals on the harmonization of tax systems of Ukraine in the EU.

Одержано 26.04.10

УДК 331.103.243

О.М. Гребінчук, викл.

Кіровоградський інститут комерції

Інформаційне забезпечення системи оперативного управління потоковим виробництвом на машинобудівному підприємстві

У статті розглянуто особливості інформаційного забезпечення автоматизованої системи оперативного управління потоковим виробництвом, вимоги, що висуваються до процесу розробки та функціонування, зв'язок з базами даних про підготовку та перебіг виробництва на машинобудівному підприємстві

потокове виробництво, оперативне управління, автоматизація управління, інформаційне забезпечення системи оперативного управління

Постановка проблеми. Для ефективної роботи системи оперативного управління гнучким потоковим виробництвом на машинобудівному підприємстві необхідним є відповідне інформаційне забезпечення. Вимоги до нього визначаються змістом процесу управління в цілому і особливостями здійснення оперативного управління потоковим виробництвом. У зв'язку з цим перед дослідниками питання постає проблема розробки програмно-алгоритмічного забезпечення для розв'язання задач контура управління автоматизованої системи оперативного управління гнучкими поточковими лініями, обґрунтування складу та структури інформаційної бази даних, що забезпечує оптимальне функціонування розробленої системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення теоретичних та практичних аспектів інформаційного забезпечення оперативного управління потоковим виробництвом висвітлено у наукових працях таких вчених, як М.І. Іпатов, Л.П. Бикова, В.Н. Гончаров, Г.Я. Коженкін, Я.Д. Плоткін, Г.А. Семенов, Ф.І. Парамонов та ін. До перелічених вимог вони відносять: регулярність і своєчасність надходження інформації як від об'єкту управління, так і від зовнішнього середовища із забезпеченням сталих інформаційних зв'язків між ними; чітке дотримання інтервалів часу надходження даних для прийняття управлінських рішень; повноту і доцільність інформації про об'єкт управління [1-4, 7].

Виходячи з сутнісних характеристик сучасних систем управління базами даних, інформаційне забезпечення оперативного управління гнучким потоковим виробництвом (ГПВ) на машинобудівному підприємстві повинно:

- забезпечувати як логічну, так і фізичну незалежність даних;
- мінімізувати витрати на утримання бази даних, забезпечувати безпосередній доступ до даних у ході вирішення управлінських завдань;
- забезпечувати незалежність інформації від прикладних програм;
- забезпечувати можливість пошуку інформації за багатьма ключами та дозволяти реалізовувати будь-які запити користувача [11].

Мета статті. Метою є дослідження проблематики створення та організації функціонування інформаційної системи оперативного управління потоковим виробництвом на машинобудівному підприємстві.

Виклад основного матеріалу. У основу розробки інформаційної бази даних (ІБД) оперативного управління ГПВ на машинобудівному підприємстві покладається

системний аналіз завдань контуру оперативного управління, джерел інформації, моделі інформаційної ув'язки завдань системи [5, 6, 8-12]. Зазвичай, такий аналіз проводиться у декілька етапів, при цьому, на окремих з них здійснюється:

- визначення комплексу завдань, що реалізуються у процесі функціонування автоматизованої системи оперативного управління (АСОУ) ГПВ;
- визначення складу інформації на основі алгоритмічного аналізу завдань, що вирішуються у ході проектування і функціонуванні СОУ ГПВ;
- систематизація інформації і розробка форм організації інформації на магнітних носіях;
- визначення об'єму інформаційних масивів і розробка форм документів вхідної і вихідної інформації по кожному з завдань СОУ ГПВ;
- розробка системи внесення змін до ІБД, що викликаються як зовнішніми, так і внутрішніми збуджуючими впливами;
- розробка бібліотеки роботи програм запису, контролю і коректування ІБД на магнітних носіях.

Проведений у ході формування ІБД СОУ ГПВ алгоритмічний аналіз комплексу функціональних завдань системи управління, засвідчив - структура бази даних має гнучко враховувати та відображати збурення, що виникають у ході функціонування потокового виробництва.

З огляду на те, що групова обробка деталей вимагає ретельної технологічної підготовки, основу ІБД системи складає технологічна інформація (трудомісткість обробки деталей групи тощо). Оскільки технологічні зміни предметів праці є основним складовим елементом процесу виробничого, вони є найважливішими складовими елементами не лише розрахунку необхідної кількості устаткування, але і вирішення комплексу завдань щодо автоматизації управління.

З урахуванням сформульованих вимог до структури бази даних, визначено, що вона повинна містити у своєму складі інформацію: про всю множину керованих гнучких поточкових ліній; нормативну довідкову; про окремі робочі місця гнучких поточкових ліній; про окремі конструктивні групи деталей; про фактичне виконання розкладів робочими місцями ліній.

Окрім перерахованої інформації, що характеризує об'єкт управління, для створення і подальшого функціонування ІБД АСОУ ГПВ, виникає необхідність у спеціальній службовій інформації. Її склад залежить від принципів побудови і прийнятої структури ІБД, змісту інформації, що функціонує в ній, характеристики ЕОМ і операційної системи функціонування бази. Склад цієї інформації визначається розробниками інформаційної бази АСОУ ГПВ і має поставлятися з комплектом програм, що забезпечують функціонування ІБД.

Для функціонування системи управління базами даних у повному обсязі необхідно забезпечити доступ до будь-яких даних і логічну структуру, що найбільш наочно відображає структуру предметної області. Логічна структура бази даних відображає об'єкти системи і логічні взаємозв'язки між ними.

Фізична модель бази даних є способом організації даних на магнітних носіях і залежить від методу доступу, що використовується у відповідній системі управління даними.

Очевидно, що логічна модель даних є відображенням моделі концептуальної. Концептуальна модель - повне представлення інформаційного змісту даних, що відображають предметну область, має бути стабільною навіть за зміни логічної і фізичної структури БД системи. Головна складність при організації БД визначається необхідністю повного відображення всіх взаємозв'язків між інформаційними

об'єктами. Процес проектування БД визначається основними інформаційними елементами. Елементи, інформація про яких зберігається в інформаційній базі, називають об'єктами. Відповідно, концептуальна модель відображає інформаційні об'єкти і зв'язки між ними.

В умовах автоматизації СОУ саме конкретний документ є засобом обміну інформацією між людьми, а також між ними та обчислювальною машиною. Для оптимальної побудови документів в АСОУ необхідно провести формалізацію як форми, так і змісту окремих документів.

Для комплексного опису нормативних даних на машинобудівному підприємстві необхідним є наступний перелік базових документів: відомості специфікацій; зведена специфікація; карти технологічних процесів (маршрутні і операційні); довідник найменування виробів і оптових цін; класифікатор деталей і складальних одиниць; номенклатурний цінник матеріалів, закупівельних і комплектуючих виробів; відомість подетальних норм витрат матеріалів; особисті картки працюючих.

Вихідним в АСОУ ГПВ є документ, який містить результати вирішення виробничо-економічних завдань, які використовуються для ухвалення рішень на різних рівнях управління об'єктом.

Безперервна поступальна хода технічного прогресу призводить до постійних змін у виробничому процесі обробки деталей на гнучких потокових лініях (ГПЛ). Ці зміни повинні враховуватися при реалізації теоретичної моделі через ІБД системи. Таким чином, виникає необхідність у вирішенні додаткових завдань, пов'язаних з підтримкою інформаційної бази в робочому стані, а також завдань з періодичною корекцією сформованої моделі процесу обробки деталей.

Як показує аналіз, зміни в конструкції виробів, що виготовляються, можуть привести до того, що деталі, які вперше вводяться до складу виробу, викликають необхідність формування нових конструктивно-технологічних груп. Відповідно, анулювання тих або інших деталей в конструкції може призводити до ліквідації цілих конструктивно-технологічних груп. Такого роду зміни слід вносити до інформації про номери деталей та їх застосування, партії запуску деталей в обробку, склад операцій в технологічних процесах обробки деталей, марки і норми витрат матеріалів на деталь. Конструктивні зміни можуть також впливати на перелік робочих місць, оскільки від них залежить об'єм робіт, що виконуються на ГПЛ. Зміну об'єму робіт пов'язано з тим, що різнотипові зміни конструкції виробів по різному впливають на можливість використання в них деталей, що виготовляються за старими кресленнями. За ознакою можливості використання створеного у виробництві заділу деталей конструктивні зміни можна розчленувати на декілька груп.

Окрім цього, всі зміни можна розрізнити за двома типами за принципом їх врахування в інформаційній базі. Перший тип змін - ті, які враховуються у момент їхньої появи. Другий тип - зміни, які враховуються лише при здійсненні переходу до нового варіанту запуску деталей.

До першого типу відносяться зміни норм часу в технологічних процесах обробки деталей, витрат часу на налагодження та підналагодження устаткування, страхового заділу деталей. Ці зміни повинні враховуватися негайно, щойно вони з'явилися.

До другого типу відносяться зміни в конструкціях виробів, технології виготовлення деталей, організаційні зміни. До них відносяться зміни: вживаності деталей у виробі, що пов'язані з анулюванням або введенням деталі на лінію (анулюванням або введенням групи деталей), складу робочих місць ГПЛ, періодичності запуску деталей в обробку.

Застосована класифікація першого і другого типу змін переконує - їх може бути зведено до процесу заміни, анулювання або додавання інформації до інформаційної бази. При цьому процес змін може носити як індивідуальний, так і груповий характер обробки даних в різних за своєю структурою масивах.

Змінами першого типу є: зміни норм часу на обробку деталей, норм витрати матеріалу на деталь, витрат часу на налагодження і підналагодження устаткування, страхового заділу, змінності роботи робочих місць. Всі зміни цього типу можна підрозділити на ті, що відбуваються окремо на кожному робочому місці ГПЛ і ті, що може бути віднесено окремо до кожної оброблюваної деталі.

Зміни, що відносяться до кожного робочого місця ГПЛ, включають до свого складу зміни витрат часу на налагодження і підналагодження устаткування, показника змінності роботи робочих місць і норм часу обробки деталей по робочих місцях.

Норми часу обробки деталей змінюються у зв'язку зі змінами технологічних процесів обробки або в результаті уточнення норм. Тривалість налагодження і підналагодження устаткування змінюється в результаті їх уточнення.

Сутність внесення зазначених змін до ІБД зводиться до заміни колишніх значень новими. Такі зміни, можуть бути як індивідуальними, так і носити груповий характер.

Зміни, що пов'язані з ліквідацією деталей, означають вилучення її з інформаційної бази з одночасним вилученням заділів деталей, що створено за старими кресленнями. Цей різновид змін є окремим випадком процедури їх внесення, що пов'язаний з анулюванням деталей у системі ГПВ.

Виготовлення деталі в наступному запуску за новими кресленнями призводить до появи нової деталі у ГПВ.

Зміни в кресленнях виробів, які дозволяють здійснити доопрацювання заділу деталей за старими кресленнями, але вимагають наступного запуску за новими, викликають зміни параметрів: вживаності деталей за виробами і складу деталей, що обробляються на ГПЛ.

Зміна вживаності деталі у виробах зводиться до наступних випадків:

- змінюється кількість деталей, що йдуть на один виріб;
- застосування деталі у виробі анулюється;
- деталь включається до виробу (виробів).

Зміна складу деталей, що виготовляються у ГПВ, у зв'язку зі зміною креслення призводить до наступних наслідків:

- нова деталь включається до складу однієї з існуючих конструктивно-технологічних груп (КТГ), якщо склад робочих місць групи не змінюється;
- нові деталі утворюють нову КТГ;
- анулюється деталь групи;
- анулюються деталі, що складають цілу КТГ.

Поява нових груп деталей або їх анулювання приводить до зміни складу робочих місць гнучкої потокової лінії. Рішення про зміну складу деталей в КТГ, формування нових груп деталей і введення нових робочих місць до ГПЛ приймається технологом.

Зміни в інформаційних масивах, що викликаються змінами в конструкції виробів, в остаточному підсумку, можна класифікувати за наступними різновидами:

- зміна вживаності деталей у виробах;
- зміна по анулюванню деталі з КТГ;
- зміна по включенню нової деталі до КТГ;
- зміна по анулюванню групи деталей з числа оброблюваних на ГПЛ;
- зміни по включенню нової групи деталей в обробку на ГПЛ;
- зміна складу робочих місць ГПЛ.

До змін цього ж типу відносяться також технологічні зміни, що викликаються змінами технологічного маршруту обробки деталей на ГПЛ.

На стадії здійснення оперативного управління (коли не проводиться стикування системи технологічної підготовки лінії з АСОУ ГПЛ) з'являється необхідність введення обмежень на внесення змін до ІБД АСОУ ГПВ.

При цьому застосовується обмеження: технологічні маршрути обробки деталей на ГПЛ приймаються незмінними. Воно обґрунтовується ще й тим, що проектування групових потоків вимагає ретельного відпрацювання та уніфікації технологічних процесів.

У випадку запровадження нових технологічних процесів, що докорінним чином відрізняються від діючих, необхідним є проведення перерахунку ГПЛ. В цьому випадку змінюється вся технологічна інформація, яка заново заноситься на магнітні носії за розробленими програмами запису початкової інформації.

До змін другого типу також відносяться організаційні зміни часових ознак партій запуску деталей.

Таким чином, приходимо до висновку, що зміни другого типу, які виникають в результаті змін в процесі виробництва на машинобудівному підприємстві, зводяться до заміни, анулювання, або додавання інформації до масивів ІБД.

Висновки. Таким чином, конструктивні зміни у процесі гнучкого потокового виробництва на машинобудівному підприємстві впливають на інформацію, що пов'язана з характеристикою кожної деталі групи: склад номерів груп деталей; склад номерів деталей КТГ деталей; періодичність запуску деталей в обробку; вживаність деталей у виробках; склад робочих місць; норми часу за операціями процесів обробки деталей; склад номерів операцій процесів обробки деталей; склад марок матеріалів; типорозміри матеріалів; норми витрат матеріалів.

Технологічні зміни, у свою чергу, впливають на інформацію, що характеризує процеси обробки деталей, та інформацію, що відноситься до робочих місць. У загальному випадку, технологічні зміни можуть впливати на наступну інформацію: перелік, час налагодження, підналагодження і коефіцієнти завантаження устаткування на робочих місцях ГПЛ; перелік робочих місць; коефіцієнти виконання норм робітниками, норми витрат матеріалів на деталі.

Аналіз засвідчив, що зміни різного характеру можуть впливати на одні і ті ж інформаційні дані. Так, наприклад, норми витрати матеріалу на деталь можуть змінюватися під впливом як технологічних, так і конструкторських змін.

Організаційні умови роботи ГПЛ можуть впливати на наступну інформацію і відповідні їй масиви ІБД: характеристики варіантів запуску деталей в обробку, періоди запуску деталей в обробку.

Очевидно, що створення ІБД АСОУ ГПВ на машинобудівному підприємстві передбачає у перспективі розробку відповідної системи запровадження до неї всіх виникаючих змін. Сутність змін буде обумовлюватись наявністю комплексів завдань щодо їхнього внесення. Основними елементами комплексу залишатимуться завдання щодо внесення змін, які пов'язані: з конструкцією виробів; вдосконаленням технологічних процесів обробки деталей; зміною організаційних умов виробництва.

Своєчасне оновлення інформації слугуватиме достовірним джерелом даних для вирішення комплексу завдань, що пов'язані з формуванням виробничої програми випуску деталей і завдань корекції річної моделі обробки деталей, а також формування розкладу обробки деталей на робочих місцях ГПЛ і розкладів подачі матеріалів та інструменту.

В результаті аналізу впливу чинників, що викликають зміни в керованому об'єкті, на стан інформації в ІБД системи буде забезпечено оновлення переліку даних, що підлягають заміні для адекватного відображення виробничого процесу на ГПЛ машинобудівного підприємства.

Список літератури

1. Автоматизация управления предприятием. – М.: Инфра-М, 2000 (ОАО Ярослав. полигр. комб.) – 238 с.
2. Быкова Л.П. Организационно-методологическое обеспечение подготовки и выбора управленческих решений по оперативному регулированию хода производства. / Л.П. Быкова – М: ГАУ, - 1995.
3. Влияние системы адаптации на совершенствование организации сборочного производства: Монография / [Гончаров В.Н., Зинченко А. М., Зинченко Н. В., Кирнос А. Н.]. – Донецк: ДГАУ, - 2004. – 172 с.
4. Ипатов М.И. Организация и планирование машиностроительного производства: Учебник / М.И. Ипатов, М.К. Захарова, К.А. Грачева и др.; Под ред. М.И.Ипатова и др. – М.: Высш.шк. - 1988. – 367 с.
5. Коженкин Г. Я. Организация производства: Учеб. пособ. / Г. Я. Коженкин, Л. М. Сеница – Минск: НП “Экоперспектива”, - 1998. – 334 с.
6. Орлов О. О. Планування діяльності підприємства: Підруч. / О. О. Орлов – К.: Скарби, 2002. – 336 с.
7. Парамонов Ф.И. Обеспечивающие подсистемы АСУП. / Ф.И. Парамонов – М.: Машиностроение, - 1982. – 108 с.
8. Петрович Й. М. Організація виробництва: Підруч. / Й. М. Петрович, Г. М. Захарчин – Л.: Магнолія плюс, - 2006. – 400 с.
9. Плоткін Я.Д. Організація і планування виробництва на машинобудівному підприємстві: Навч. посіб. / Я.Д. Плоткін, О.К. Янушкевич. – Л.: Світ, 1996. – 352 с.
10. Семенов Г. А. Організація і планування на підприємстві: Навч. посіб. / Г.А. Семенов, В.К. Станчевський, М.О. Панкова та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 528 с.
11. Система адаптации и организации сборочного производства: Монография / [Гончаров В. Н., Зинченко А. М., Автономов С. В., Зинченко Н. В.]. – Луганск: Книжковий світ, 2002. – 136 с.
12. Туровец О.Г. Организация производства: Учеб. для вузов / О.Г. Туровец, В.Н. Попов, В.Б. Радионов и др.; Под ред. О.Г. Туровца – М.: Экономика и финансы, 2000. – 452 с.

О. Гребинчук

Информационное обеспечение системы оперативного управления поточным производством на машиностроительном предприятии

В статье рассматриваются особенности информационного обеспечения автоматизированной системы оперативного управления поточным производством, требования, которые предъявляются к процессу разработки и функционирования, связь с базами данных о подготовке и ходе производства на машиностроительном предприятии.

О. Grebinchuk

The information supply of system of an operational management of the line production at the machine-building enterprise

Features of a supply with information of the automated system of an operational management by a line production, requirements to engineering process and functioning, communication with databases about preparation and a production course at the machine-building enterprise are considered in the article.

Одержано 13.04.10

УДК 331.108: 005.552:621

Л.М. Романюк, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом

У статті визначено сутність теоретичних аспектів стратегічного управління підприємством та його персоналом, здійснено класифікацію стратегій підприємства, удосконалено визначення поняття «стратегічне управління персоналом»

персонал, підприємство, стратегія, концепція, управління

Україна пройшла шлях від, майже абсолютної відмови від державного регулювання, за виключенням макроекономічного, і досягла загальнодержавного розуміння необхідності створення системи стратегічного управління. На даний час стратегічне управління є важливим фактором успішного функціонування підприємств в складних ринкових умовах, але на жаль часто можна спостерігати в діяльності підприємств відсутність стратегічності, що і призводить їх до поразок в конкурентній боротьбі.

Найбільший внесок в розробку теорії стратегічного управління зробили такі відомі західні та вітчизняні фахівці в сфері менеджменту як І. Ансофф, Х. Мінцберг, А. Томпсон, А.Дж. Стринкленд, Булеєв І.П., Шершньова З.С., Оборська С.В., Немцов В.Д., Довгань Д.Є. та ін. Однак сутність теоретичних аспектів потребує подальших досліджень.

Мета статті полягає у визначенні сутності теоретичних аспектів стратегічного управління підприємства та його персоналу, здійсненні класифікації стратегій підприємства.

Слід відзначити, що будь яка модель управління підприємством базується на відповідній концепції. Концепція управління – це система ідей, принципів, уявлень, що зумовлюють мету функціонування організації, механізм взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, характер взаємодії між окремими ланками його внутрішньої структури, а також необхідний ступінь урахування впливу зовнішнього середовища на розвиток підприємства. Аналіз концепції стратегічного управління дає можливість систематизувати та виокремити наступні характерні риси: базується на певному поєднанні теорії; системному, ситуаційному та цільовому підходах до діяльності підприємства, що трактується як відкрита соціально-економічна система; орієнтує на вивчення умов, в яких функціонує підприємство. Це дозволяє створювати адекватні цим умовам системи стратегічного управління, які відрізняються одна від одної залежно від особливостей підприємства та характеру зовнішнього середовища. Таким чином аналіз, інтеграція та застосування інформації для прийняття стратегічних рішень дає змогу визначити зміст та послідовність дій щодо змін на підприємстві завдяки зменшенню невизначеності ситуації.

Реалізація концепції стратегічного управління підприємством можлива лише тоді, коли підприємство є стратегічно орієнтованим. Тобто підприємство, в якому персонал має стратегічне мислення, застосовується система стратегічного планування, що дає змогу розробляти та використовувати систему стратегічних планів. До переваг підприємств із стратегічною орієнтацією можна віднести наступні: зменшення до

мінімуму впливу можливих негативних змін, а також факторів “невизначеності майбутнього”; можливість враховувати об’єктивні (зовнішні і внутрішні) фактори, що формують зміни, зосередитись на вивченні цих факторів; спрощення роботи по забезпеченню довго - та короткострокової ефективності та прибутковості; можливість зробити підприємство більш керованим, оскільки за наявності системи стратегічних планів є змога порівнювати досягнуті результати з поставленими цілями, конкретизованими у вигляді планових завдань; можливість встановлення системи стимулювання для розвитку гнучкості та пристосованості підприємства і окремих його підсистем до змін; забезпечення динамічності змін через прискорення практичних дій щодо реалізації стратегічних планів на основі відповідної системи регулювання, контролю та аналізу; розвиток виробничого потенціалу та системи зовнішніх зв’язків, що є сприйнятливими до змін і дають можливість досягти майбутніх цілей; здійснення більш ефективного розподілу ресурсів та їх концентрація на досягненні певних цілей; чітко формується загальне бачення підприємства, довгострокові та середньострокові цілі, що дисциплінує всю його діяльність; з’являється змога передбачити можливі ризики діяльності підприємства.

За визначенням Г.Мінцберга [8, с.16] “Стратегія – це принцип поведінки або дотримання певної моделі поведінки”. М. Портер зазначав, що “стратегія являє собою створення – завдяки різноманітних дій – унікальної і цінної позиції”[9,с.15]. За ствердженням І.Ансоффа стратегія – є набір правил для прийняття рішень, якими підприємство керується в своїй діяльності [1,с.68]. Б.Карлоф [5,с.147] визначає стратегію як узагальнюючу модель дій, які необхідні для досягнення поставлених цілей шляхом координації і розподілу ресурсів компанії. А.А.Томпсон і Д.Ж.Стрікланд, вважають, що стратегію краще за все розглядати “як комбінацію із запланованих дій і швидких рішень з адаптації до нових досягнень промисловості та нової диспозиції на чолі конкурентної боротьби”[11,с.20]. І.П. Булесв визначає стратегію як комплекс системних заходів, направлених на підвищення ефективності функціонування підприємств [10, с.95].

Таким чином, узагальнюючи різноманітні трактування, сутність стратегій визначається як модель певних рішень, дій, довгостроковий план підприємства, мистецтво мати необхідних фахівців та активи з метою досягнення конкурентних переваг. Виходячи з цього та на основі аналізу різноманітних стратегій, було розроблено їх класифікацію, яка представлена на рис. 1. В залежності від класифікаційної ознаки розрізняють стратегії: за рівнем управління, на якому розробляється стратегія; за стадією “життєвого циклу” підприємства (загальні); за характером поведінки на ринку; за способом досягнення конкурентних переваг.

В залежності від рівня управління, на якому розробляються стратегії, розрізняють: корпоративну, ділову, функціональну, ресурсну та операційну стратегію.

Серед загальних стратегій, які мають місце впродовж “життєвого циклу” підприємства виділяють: стратегію зростання, стабілізації, скорочення та реструктуризації.

За характером поведінки на ринку стратегії поділяються на: активну (наступальну, експансивну), пасивну, комбінацію активної і пасивної.

За способом досягнення конкурентних переваг: стратегію лідерства за витратами, диференціації, оптимальних витрат, сфокусовану стратегію низьких витрат та диференціації.

Підприємство може одночасно реалізовувати декілька стратегій: корпоративну, яка охоплює всі напрямки діяльності підприємства, ділову, для забезпечення успішної діяльності в одній специфічній сфері бізнесу. Сутність ділової стратегії полягає в тому,

щоб показати, як завоювати сильні довгострокові конкурентні позиції.

Об'єктивні та суб'єктивні причини спонукають підприємства збільшувати або зменшувати темпи зростання продажу, а отже, обсягів прибутків і можливостей реінвестування їх у виробництво для подальшого розвитку. В таких випадках йдеться про різні загальні стратегії. Так, при розробці загальної стратегії підприємства необхідно враховувати такі фактори: умови експансії (захоплення ринку, розвиток виробничого потенціалу); глобалізацію діяльності; диверсифікацію; скорочення частки ринку; санацію; банкрутство та інші.

Отже, при певній розробленій корпоративній (діловій) стратегії, загальною може бути стратегія зростання (за певних умов). При цьому, якщо вона характеризується диверсифікацією (постійним розширенням діяльності), наступальністю (бажанням випередити конкурентів у випуску та продажу нової продукції), то за характером поведінки на ринку можна її характеризувати як активну (наступальну, експансивну), а за способом досягнення конкурентних переваг вона може бути стратегією диференціації, лідерства за витратами або будь якою іншою з наведених на рисунку 1.



Рисунок 1 – Класифікація стратегій підприємства

Стратегія представляє собою досить складну організаційно-економічну категорію, яка передбачає певну процедуру розробки. Традиційний підхід до

формування та розробки стратегії підприємства передбачає наступні етапи: [11] аналіз стану галузі і позиції підприємства в галузі; аналіз цілей підприємства; аналіз привабливості ринку; аналіз фінансових ресурсів; аналіз ризику; аналіз внутрішньої структури підприємства, його сильних та слабких сторін; аналіз кваліфікації працівників; аналіз зовнішнього середовища; аналіз фактору часу.

Теоретичний процес формування стратегії викладений М.Армстронгом [2, с.44] складається з наступних етапів: визначення місії; визначення цілей; проведення аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища для виявлення внутрішніх сильних та слабких сторін та зовнішніх можливостей та загроз (SWOT-аналіз); аналіз поточних стратегій; проведення додаткового аналізу ресурсного потенціалу (фінансового, трудового); формулювання ключових стратегічних питань на основі попереднього аналізу; підготовка стратегічних планів для реалізації стратегії; реалізація стратегії; моніторинг стратегії. При розробці і реалізації стратегії підприємство в першу чергу має спиратися на відмінні ресурси, які не здатні копіювати конкуренти.

Б.Карлоф пропонує дещо інший перелік структурних елементів стратегій, які пов'язані з процедурою її розробки [5]: корпоративна місія, яка відображає існуючу на ринку можливість задовольняти конкретного споживача; конкурентні переваги; організація бізнесу; продукція; ринки; ресурси (інвестиції та поточні витрати); структурні зміни; програми розвитку (розвиток виробництва, розширення ринків збуту, підвищення ділової активності та ін.); культура і компетентність управління, яка характеризується ставленням до основних цінностей.

Отже розробка стратегії являє собою складний процес, який охоплює визначення стратегічних намірів. Процедура розробки стратегії, із застосуванням всіх зазначених елементів, цілком придатна та необхідна для застосування на українських підприємствах.

Проаналізовані точки зору щодо складових елементів стратегії та її структури, процедури розробки, не протистоять одна одній, а взаємно доповнюють і свідчать про складну та багатогранну сутність стратегії підприємства.

Загальна стратегія підприємства складається із низки функціональних стратегій. А.Томпсон, Дж. Стрикленд [11,с.82] вважають, що термін “функціональна стратегія” належить до управлінського плану дій окремого підрозділу або ключового функціонального напрямлення всередині певної сфери бізнесу. Підприємство має потребу в даній стратегії для кожної сфери бізнесу: НДДКР, виробництво, маркетинг, обслуговування клієнтів, розподіл, фінанси, персонал та ін.

Функціональна стратегія конкретизує окремі деталі в загальному плані розвитку підприємства за рахунок визначення підходів, необхідних дій щодо забезпечення управління окремими підрозділами або функціями бізнесу. Роль функціональної стратегії полягає в підтримці конкурентноздатності підприємства. Крім того, значення функціональної стратегії полягає у створенні управлінських орієнтирів для досягнення визначених функціональних цілей підприємства. Таким чином, функціональна стратегія – це своєрідний план виробництва, що містить необхідні заходи для підтримки конкурентної стратегії та досягнення виробничих цілей і місії підприємства.

Головна відповідальність за формування функціональної стратегії, зазвичай, покладається на керівництво підрозділів, де керівник підрозділу працює в тісному контакті з керівниками інших підрозділів. Якщо керівники функціональних підрозділів впроваджують свою стратегію незалежно один від одного або від керівника господарського підрозділу, це може призвести до нескоординованих стратегій. Координацію функціональних стратегій краще здійснювати на стадії обговорення [11].

В розробці та реалізації загальної стратегії особливу роль відіграє персонал

підприємства. З одного боку він є одним із найважливіших ресурсів, людським капіталом, який забезпечує розвиток та конкурентоспроможність підприємства. З іншого боку, персонал сам є об'єктом стратегічного управління, тобто персонал - стратегія є однією із функціональних стратегій підприємства. Таке поєднання належить до забезпечуючої стратегії у стратегічному наборі, що визначає стратегічну орієнтацію певної функціональної підсистеми управління підприємством, яка забезпечує її досягнення цілей, а також управління процесами виконання загальних стратегій та місії підприємства.

Уокер [2,с.60] також зазначає, що стратегію управління персоналом необхідно класифікувати як функціональну, подібно стратегіям в таких сферах, як фінанси, маркетинг, виробництво і інформаційні технології.

В 90-х роках ХХ ст. в теорії стратегічного управління підприємством змінюється загальна парадигма управління. Персонал починають вважати основним ресурсом підприємства, що забезпечує, в першу чергу, успіх діяльності всього підприємства. Це обумовлено тим, що в умовах постіндустріальної економіки головною продуктивною силою стають людські ресурси з накопиченими знаннями, досвідом, здібностями та талантами.

Відомий голландський економіст Ханс Віссема зазначає, що навіть досконалий стратегічний план може стати тільки купою доповідей, якщо він не пов'язаний з персоналом компанії, який залучений до здійснення стратегії [4,с.281].

Концепція стратегічного управління персоналом була вперше запропонована Фомбруном [2], який стверджував, що ефективне функціонування компанії ґрунтується на трьох ключових моментах: місія і стратегія; організаційна структура; управління людськими ресурсами. За його визначенням, стратегія, з одної сторони, є процес, в ході якого формується місія компанії та визначаються її цілі, а з іншої – процес, завдяки якому компанія використовує свої ресурси для досягнення поставлених цілей. Фомбрун та інші дослідники дійшли важливого висновку в тому, що управління системами людських ресурсів повинно бути пов'язано з бізнес – стратегією. Тобто, вони підкреслювали важливість стратегічної відповідності.

Теоретичні підходи західних фахівців щодо стратегічного управління персоналом досить детально були проаналізовані відомим англійським дослідником Майклом Амстронгом у науковому виданні “Стратегічне управління людськими ресурсами”[9]. Він, аналізуючи розвиток концепції управління трудовими ресурсами, детально проаналізував внесок в формування теорії стратегічного управління персоналом, систематизував цей процес, виділивши основні етапи і моделі та детально обґрунтував основні підходи до стратегічного управління персоналом.

Разом з тим британський дослідник Девід Гест [14] збагатив концепцію управління людськими ресурсами формулюванням чотирьох цілей управління персоналом. Під стратегічною інтеграцією він розумів здатність організації поєднувати задачі управління людськими ресурсами із своїми стратегічними планами. Високу ступінь відданості вбачав у відповідній поведінці персоналу при реалізації узгоджених цілей. Висока ступінь якості – це мета, яка пов'язується з підвищенням якості продукції та управлінням персоналом. Гнучкість, на його думку, це – наявність адаптивної організаційної структури, яка здатна управляти інноваціями.

Хандрі і Петегрю [15] значну роль стратегічного управління персоналом вбачають у наступному: використання планування; цілісний підхід до визначення систем управління персоналом і управління ним на основі політики в області трудових відносин і кадрової стратегії, яка базується, як правило, на “філософії” компанії; узгодження діяльності і напрямків політики управління людськими ресурсами з

прийнятою бізнес – стратегією; відношення до персоналу компанії як до “стратегічного ресурсу”, який є необхідним для досягнення “конкурентної переваги”.

Філософія підходу західних дослідників до стратегічного управління персоналом базується на переконанні, що виконання стратегічного плану залежить саме від людей. Персонал підприємства розглядається не просто як ресурс, а як найцінніший капітал – людський капітал, який забезпечує конкурентоспроможність організації.

На пострадянському просторі з початком ринкових реформ формуються нові напрями стратегічного управління, які мають безпосереднє відношення до персоналу підприємств – соціальна стратегія підприємств. Обґрунтування та розробка такого типу стратегії є свого роду данина збереженню досить сильних соціальних функцій підприємств, які були притаманні їм за часів радянської влади.

Т.Клейнер, В.Тамбовцев і Р.Качалов соціальну стратегію трактують як систему принципів, які визначають направленість стратегічних рішень, що приймає керівництво підприємства, та які стосуються складу трудового колективу, змісту та умов праці його членів. До структури соціальної стратегії вони віднесли: чисельність колективу; взаємозамінюваність працівників та їх диференціацію; ступінь патерналізму керівництва по відношенню до колективу; вибір соціального типу колективу [6,с.153-158].

Аналіз визначень, змісту та принципів соціальної стратегії показує, що вона охоплює більш широке коло соціально-трудова відносин, а ніж це передбачено стратегією управління персоналом. Її головною метою є забезпечення соціального захисту працівників. Стратегія управління персоналом більш відповідає сучасним умовам діяльності підприємства в ринковій системі, оскільки вона спрямована на розвиток персоналу, підвищення його конкурентоспроможності та ефективності використання.

Існує ще один підхід до стратегічного управління трудовим потенціалом підприємства – розробка кадрової стратегії. Г.Щьокін вважає, що її задачами є: підвищення престижу підприємства; дослідження атмосфери всередині підприємства; аналіз перспектив розвитку потенціалу робочої сили; попередження причин звільнення працівників та інші. До основних складових він відносить: планування потреби в кадрах; навчання та підвищення кваліфікації; система регулювання соціально-трудова відносин; оплата праці [13,с.502].

Оскільки для характеристики всієї сукупності працівників підприємства застосовуються терміни – персонал, кадри, то кадрова стратегія і стратегія управління персоналом є ідентичними поняттями. Такий висновок підтверджується тим, що інші дослідники також не розмежовують поняття кадрової стратегії та стратегії управління персоналом [13].

Глобалізація та інтернаціоналізація бізнесу, посилення конкурентної боротьби обумовлюють розвиток стратегічного управління персоналом на пострадянському просторі. Так, І.Мазур, В.Шапіро [7] зазначають, що ставлення до персоналу як до статті витрат притаманне плановій економіці, коли персонал розглядався як один з видів витрат господарюючого суб'єкта і, відповідно управління персоналом було значно орієнтовано на скорочення цих витрат. Персонал як ресурс підприємства потребує розвитку та ефективного використання.

Т.Базаров, Б.Ер'омін [3] також зазначають, що останні два десятиріччя управлінської науки пройшли під прапором “людські ресурси”. Цей час вони характеризують як ускладнений впливом зовнішнього середовища, різким збільшенням темпів його зміни та посиленням конкуренції на світових ринках. Все це обумовило

пошук відкритих резервів та нових шляхів підвищення ефективності. Серед усіх організаційних ресурсів саме “людський ресурс” стає ресурсом, що має найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасного підприємства. “Людський ресурс” розглядається як об’єкт інвестицій не менш, а скоріш за все більш важливий, ніж устаткування, технології та ін.

Вітчизняні науковці З.Шершньова, С.Оборська [12] стверджують, що у виробничому потенціалі людські ресурси – найбільш активний фактор, який дає змогу адаптуватися виробничому потенціалу до змін і розвиватися. З іншими ресурсами персонал об’єднує те, що він повинен відповідати вимогам тих напрямків діяльності, які має та планує до освоєння підприємство.

В останні десятиліття в постсоціалістичних країнах, в тому числі і в Україні все більше стверджується думка, що персонал підприємства є не просто ресурсом, а людським капіталом і саме він виступає найбільш активним та цінним структурним елементом сукупного капіталу. Під людським капіталом більшість дослідників розуміють нагромаджені продуктивні здібності людини, її знання, кваліфікацію, здоров’я, мотивацію і мобільність, які вона використовує у своїй трудовій діяльності і які приносять їй дохід. Власником людського капіталу є безпосередньо працівники. Підприємства хоч і не володіють людським капіталом, однак в процесі найму працівників вони його орендують і використовують. Тому людський капітал є реальним активом підприємства, який воно має нагромаджувати та забезпечувати його ефективне використання.

Таким чином, персонал підприємства слід вважати не просто ресурсом, а людським капіталом, який потребує зміни філософії кадрового менеджменту. Необхідно перейти від поточного управління персоналом до стратегічного управління, яке дасть змогу забезпечити процес нагромадження людського капіталу, покращення його кількісних і якісних характеристик.

Виходячи з вищесказаного, *стратегічне управління персоналом – це сукупність цілеспрямованих дій довгострокового характеру, які направлені на формування та розвиток продуктивних здібностей персоналу, їх ефективне використання, що забезпечує підприємству досягнення переваг в конкурентній боротьбі.*

Стратегічне управління персоналом реалізується через розробку персонал-стратегії.

Об’єктом стратегії управління персоналом підприємства є сукупність фізичних осіб, які мають трудові відносини з підприємством, що є роботодавцем та називає їх співробітниками, мають певні кількісні та якісні характеристики, що визначають їхню здатність до діяльності в інтересах підприємства. Суб’єктом стратегії управління персоналом підприємства є система управлінських органів, що складається із служб управління персоналом, структурних самостійних підрозділів підприємства, об’єднаних за принципом функціонального та методичного підпорядкування та лінійних керівників на всіх рівнях управління.

В сучасних умовах впровадження стратегічного управління персоналом підприємства є нагальною необхідністю, яка обумовлена посиленням конкурентної боротьби. Формування персоналу з високим рівнем продуктивних здібностей, здатного до ефективної взаємодії в рамках трудового колективу, потребує значного часу. Тому поряд з удосконаленням поточного управління персоналом, на підприємствах доцільно впроваджувати стратегічне управління, яке спроможне забезпечити формування високоякісного капіталу підприємств та об’єднати всю кадрову роботу для реалізації конкурентної стратегії підприємства, досягнення конкурентних переваг.

Список літератури

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И.Ансофф: сокр.пер.с англ./науч.ред. и авт.предисл. Л.И.Евченко.- М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. –М.: ЮНИТИ, 2000. – 423 с.
4. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация в децентрализованной компании) / Х. Виссема: пер. с англ. – М.: ИНФРА-М,1996.-288с.
5. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б.Карлоф – М.: Экономика, 1991.- 239 с.
6. Клейнер Т.В., Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность / Т.В.Клейнер, В.Л.Тамбовцев, Р.М.Качалов. – М.: Экономика, 1997. – 286с.
7. Мазур И.И. Управление проектами / Справочное пособие / И.И.Мазур, В.Д.Шапиро и др. – М.: Высшая школа. 2001. – 875с.
8. Минцберг Г. Школы стратегий, стратегическое сафари / Г.Минцберг., Б.Альстренд, Дж. Лэмпел - Спб.: Питер, 2000.- 366 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
9. Портер М. Конкуренция / М.Портер: пер. с англ.- М.: Издат. «Вильямс», 2001. – 495с.
10. Стратегия повышения эффективности функционирования производства / И.П. Булеев, Н.Д. Прокопенко, М.В. Мельникова и др.: моногр./ НАН Украины. Ин-т экономики пром=сти.- Донецк, 2004.-278 с.
11. Томпсон А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации / А.Томпсон, Дж. Стрикленд. – М.: Юнити, 1998. – 576с.
12. Шершньова З.С. Стратегічне управління: навч.посіб./ З.С.Шершньова, С.В.Оборська. – К.: КНЕУ, 1999.- 384 с.
13. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: науч.-практ. пособие / Г.В.Щекин. – К.: МАУП, 1999. – 400с.
14. Guest, D. E. Human resource management: its implications for industrial relations / D.E.Guest // Journal of Management Studies.- 1989.- Vol.14.
15. Hendry, C. Human resource management: an agenda for the 1990's / C.Hendry, A. Prttigrew // International Journal of Human Resource Management.-1990.-№7.- p. 17-43.

Л.Романюк

Теоретические аспекты стратегического управления предприятием и его персоналом

Исследование теории стратегического управления имеет важное значение. Стратегическое управление является определяющим фактором успешного функционирования предприятия.

L. Romanuk

Theoretical aspects of strategic management of the enterprise and its personnel

Research of the theory of strategic management is very important. Strategic management is the main factor of successful functioning of the enterprise.

Одержано 13.04.10

УДК 338.242

А.О. Олексієнко

ПВНЗ «Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки»

Практика застосування фіксованого сільсько-господарського податку як одного з інструментів стимулювання сільськогосподарського виробництва

Охарактеризовано державну підтримку розвитку сільського господарства в сучасних умовах господарювання. Окреслено структуру державної фінансової підтримки суб'єктів господарювання в системі агропромислового комплексу. Охарактеризовано сутність непрямой державної підтримки сільськогосподарських товаровиробників. Надано характеристику фіксованого сільськогосподарського податку. Наведено історичну довідку щодо впровадження ФСП. Визначено позитивні та негативні аспекти застосування фіксованого сільськогосподарського податку. Освітлено окреслені вченими та практиками напрямки реформування підсистеми прямого оподаткування сільськогосподарських товаровиробників.

державна підтримка розвитку агропромислового комплексу, спеціальні режими і механізми оподаткування, фіксований сільськогосподарський податок

Сільське господарство є важливою і специфічною галуззю господарського комплексу завдяки тому, що в системі АПК формується майже 70% продовольчих ресурсів і значна частина роздрібного товарообороту [2,с11].

Одним з основних завдань держави являється впровадження раціональної бюджетної підтримки.

Державна підтримка розвитку сільськогосподарського виробництва, інших галузей АПК, має бути спрямована на гарантування продовольчої безпеки країни, створення умов конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції, забезпечення захисту товаровиробників, що має велике значення не лише для аграрної сфери, а й для усього народного господарства України.

Основні положення сучасних теорій бюджетного регулювання та необхідності його здійснення в аграрному секторі викладено у працях зарубіжних вчених С. Аланока, Дж. Кейнса, Ж.Сея, Л. Штріве, Ш. Крамона, Л. Хоффманна, М. Трейсі. З-поміж досліджень окремі аспекти формування механізму бюджетної підтримки сільськогосподарського виробництва висвітлено у працях вітчизняних вчених-економістів О. Гудзь, І. Кобути, Ю. Лузана, О. Василика, К. Павлюк, С. Дем'яненка, С. Кваші, О. Могильного, Н. Сеперовича, О. Шевцова. В.Лаврука, І. Свідерської, М. Пугачова, С. Іваницької, О. Школьного та інших. Зважаючи на складність даної теми значна частина проблемних питань потребує докладнішого вивчення. Не розкритими залишаються напрямки державної підтримки сільськогосподарських підприємств із застосуванням спеціальних режимів оподаткування, зокрема справляння фіксованого сільськогосподарського податку, що і є метою й завданням нашого дослідження.

Розглядаючи структуру фінансової підтримки розвитку агропромислового комплексу на рівні держави вкажемо на переважання в абсолютному розмірі непрямой підтримки за допомогою спеціальних режимів і механізмів оподаткування над прямим бюджетним фінансуванням

Розвиток АПК здійснюється за рахунок видатків з бюджету: видатки на поліпшення земельних ресурсів, на сільськогосподарське виробництво, на діяльність і послуги в галузі сільського господарства, видатки на закупівлю сільськогосподарської продукції та техніки, а також на дослідження й практичні розробки в галузі сільського господарства.

Результатом є відмова від прямої бюджетної підтримки виробників, що спричинено неефективністю використання державної допомоги і додатковим навантаженням на споживачів, та підтримка протилежного напрямку, який передбачає підвищення доходів і купівельної спроможності. Така підтримка у нашій країні особливо актуальна. Оскільки за класифікацією ООН, якщо 60% витрат сімейного бюджету витрачається на харчування (а в Україні таких 75% населення), це свідчить про злиденні умови життя. Ця допомога перевищуватиме рівень державних витрат на реструктуризацію та списання податкових боргів, але вона буде спрямована на населення України, а не на неефективне виробництво [2, с 14].

Важливим є аналіз недоліків та переваг у процесі підтримки сільського господарства шляхом запровадження податкових пільг та надання пропозицій щодо раціональної підтримки вітчизняних виробників аграрної продукції.

Непряма державна підтримка забезпечується за допомогою спеціальних режимів прямого та непрямого оподаткування:

- запровадження спеціального режиму прямого оподаткування - фіксованого сільськогосподарського податку;

- функціонування спеціальних режимів та механізмів справляння податку на додану вартість в сфері сільського господарства.

Спеціальний режим оподаткування сільськогосподарських товаровиробників у формі фіксованого сільськогосподарського податку (ФСП) з'явився в порядку експерименту в 1998 році у трьох регіонах України: Глобинському районі Полтавської області, Старобешівському районі Донецької області та Ужгородському районі Закарпатської області, а з 1 січня 1999 року його було поширено на всій території країни.

У системі альтернативних податків ФСП посідає своєрідне і дуже специфічне місце. Пояснюється це кількома підставами. Так, по-перше, мета його запровадження, порівняно з іншими альтернативними податками характеризується більш чіткою та вузькою цілеспрямованістю – це підтримка сільськогосподарських товаровиробників, спрощення системи оподаткування саме в галузі сільського господарства. По-друге, йдеться про прямий реальний податок виключно з юридичних осіб, при цьому, аналізуючи особливості регулювання цього податку, ми дійдемо висновку, що законодавець передбачає спеціального платника (характеризується відповідним статусом чи певною діяльністю). По-третє, ФСП належить до категорії загальнодержавних. Проте він надходить до місцевих бюджетів, що й природно, оскільки діяльність щодо виробництва та переробки сільськогосподарської продукції здійснюється на території певних регіонів, при якій використовується метод часткового розподілу податку (податкове квотування).

Згідно з чинним законодавством зареєструватися як платники ФСП можуть ті особи, які відносяться до сільськогосподарських підприємств з різною організаційно-правовою формою, селянські та інші господарства, які займаються виробництвом (вирощуванням), переробкою та збутом сільськогосподарської продукції, а також рибницькі, рибальські та риболовецькі господарства, які займаються розведенням, вирощуванням і виловом риби у внутрішніх водоймах (озерах, ставках та водосховищах), у яких сума, одержана від реалізації сільськогосподарської продукції власного виробництва та продуктів її переробки за попередній звітний (податковий) рік, перевищує 75% загальної суми валового доходу.

Отже, фіксований сільськогосподарський податок є важливим інструментом стимулювання сільськогосподарського виробництва, який зменшує податковий тиск на сільськогосподарських товаровиробників і на цій основі забезпечує стимулювання раціонального використання землі, нарощування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції.

Крім вирішення основного питання – скорочення непосильного податкового навантаження на сільгоспвиробників – даний податок має й інші позитивні риси: зі звільненням фонду оплати праці від нарахування соціальних внесків з'явилися передумови для підвищення заробітної плати найманим працівникам та регулярної її виплати; фіксована величина податку, з одного боку, вимагає ефективного і раціонального господарювання, а з другого – надавала виробникам упевненості в їх роботі, стимулювала до нарощування обсягів виробництва, зростання рівня його прибутковості; спричинила скорочення витрат на ведення бухгалтерського обліку і складання податкової звітності.

Звільнення платників фіксованого сільськогосподарського податку від сплати внесків до державних цільових фондів забезпечило сільгоспвиробникам значну податкову економію, проте через її обмежену участь у формуванні коштів соціальних фондів, і насамперед Пенсійного, обернулося зниженням рівня соціального захисту зайнятих у галузі працівників.

Найвні недоліки спрощеної системи вимагали її перегляду і побудови досконалішого механізму оподаткування сільгоспвиробників, а законодавець обмежився лише коригуванням чинного механізму справляння фіксованого сільськогосподарського податку.

У 2009 році рівень податкового навантаження зріс порівняно з базовим 2004-им майже у 6 разів, то з 2010 року він збільшиться ще на 40 %. Це означатиме, що сільськогосподарська галузь повертається на загальні умови оподаткування (табл. 1).

Таблиця 1 - Оцінка змін у оподаткуванні ФСП в 2004 – 2010 роках

Показники, в розрахунку на 1 га ріллі	2004	2008	2009	2010
Фонд оплати праці, грн.	192	321	379*	448*
За умови незмінних правил оподаткування (оподаткування за правилами 2004 року)				
Навантаження на фонд оплати праці, %	0,2	0,2	0,2	0,2
Внески до соціальних фондів, грн.	0,38	0,64	0,76	0,90
Фіксований сільськогосподарський податок**, грн.	19,30	19,30	19,30	19,30
Сума обов'язкових платежів, грн.	19,68	19,94	20,06	20,20
З урахуванням фактичного стану оподаткування				
Навантаження на фонд оплати праці, %	0,2	22,92	29,76	36,4***
Внески до соціальних фондів, грн.	0,38	73,57	112,82	162,97
Фіксований сільськогосподарський податок**, грн.	19,30	5,79	5,79	5,79
Сума обов'язкових платежів, грн.	19,68	79,36	118,61	168,76
Відношення суми обов'язкових платежів до суми за незмінних умов оподаткування, разів	1,00	3,98	5,91	8,36

* обчислено з урахуванням запланованого зростання мінімальної заробітної плати.

** обчислено виходячи з середньої грошової оцінки 1 га ріллі.

*** на рівні базових ставок 2009 року.

Отже, запровадження ФСП як основного в системі оподаткування сільськогосподарських товаровиробників на певному етапі розвитку економіки України було обґрунтованим і дозволило врахувати специфіку сільськогосподарського виробництва при встановленні об'єкта оподаткування та строків сплати податку, що, в свою чергу, дало можливість спростити систему оподаткування та податковий облік, знизити податкове навантаження для підприємств аграрного сектору, стимулювати раціональне використання землі. Тобто, основною функцією чинної системи оподаткування, яка реалізується на сучасному етапі в аграрному секторі економіки, є стимулююча.

Продовження дії спрощеної системи оподаткування в 2010 році надасть суттєвого виграшу тільки прибутковим підприємствам. Для збиткових або нестабільно працюючих виробників доцільнішою може виявитися загальна система оподаткування з правом перенесення від'ємного значення об'єкта оподаткування підприємства на наступні податкові періоди.

З огляду на те, що термін дії ФСП є законодавчо обмеженим, а пряме оподаткування сільськогосподарських товаровиробників має значні недоліки, виникає необхідність пошуку шляхів удосконалення підсистеми прямого оподаткування сільськогосподарських товаровиробників. Вчені і практики виділяють два варіанти її реформування: перший - залишення комплексного прямого податку, який включатиме в себе декілька прямих податків, у тому числі податок за сільськогосподарські угіддя і податок на прибуток, другий - створення підсистеми прямого оподаткування, в якій передбачається окреме функціонування земельного податку, податку на прибуток та інших прямих податків.

Список літератури

1. Закон України «Про фіксований сільськогосподарський податок» від 17.12.98 р. № 320-XIV: [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>
2. Бабич І.В. Аналіз податкової системи і пропозиції до її вдосконалення/ І.В. Бабіч // Податки та бухгалтерський облік. – 2010. - №21 - С.10-18
3. Василик О.Д. Актуальні питання реформи системи оподаткування / О.Д. Василик // Фінанси України.– 2009. – №12 – С.79-86
4. Гривнак К. До уваги платників фіксованого сільськогосподарського податку/ К. Гривнак // Вісник податкової служби України. – 2008. - № 4. – С. 44-45.
5. Дулік Т.О. Фіксований сільськогосподарський податок як форма спеціального режиму прямого оподаткування сільськогосподарських товаровиробників в Україні/ Т.О. Дулік // Проблеми розвитку і вдосконалення фінансової системи. – 2009. – С. 87-92.
6. Костенко О. Щодо визначення платників фіксованого сільськогосподарського податку/ О. Костенко // Юридична Україна. – 2007. - № 10. – С. 62-66.
7. Тулуш Л. Д. Розвиток системи оподаткування сільськогосподарських товаровиробників в умовах членства України в СОТ / Л. Д. Тулуш // Облік і фінанси АПК. – 2008. - № 3. – С. 46-60.
8. Юшко С.В. Фіксований сільськогосподарський податок: історія та перспективи застосування/ С.В. Юшко // Фінанси України. – 2009. - № 11. – С. 63-72.

А. Алексеенко

Практика применения фиксированного сельскохозяйственного налога как одного из инструментов стимулирования сельскохозяйственного производства.

Охарактеризовано государственную поддержку развития сельского хозяйства в современных условиях хозяйствования. Очерчено структуру государственной финансовой поддержки субъектов хозяйствования в системе агропромышленного комплекса. Охарактеризовано суть непрямої государственной поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей. Подано характеристику фиксированного сельскохозяйственного налога. Наведена историческая справка относительно внедрения ФСН. Определены положительные и отрицательные аспекты применения фиксированного сельскохозяйственного налога. Освещено очерченные учеными и практиками направления реформирования подсистемы прямого налогообложения сельскохозяйственных товаропроизводителей.

А. Oleksienko

The practice of applying the fixed agricultural tax as a tool to stimulate agricultural production

Characterizes the state support of agriculture in the contemporary economy. Outlines the structure of state financial support for entities in the system of agriculture. Characterize the nature of indirect government support for agricultural producers. The characteristic of fixed agricultural tax. There are historical references to implement FAT. Positive and negative aspects of using the fixed agricultural tax. Lighted by scientists and practitioners outlined reform activities subsystem direct taxation of agricultural producers.

Одержано 14.04.10

УДК: 657.631

В.В. Кравченко, викл.

Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки

Проблеми та перспективи розвитку внутрішнього аудиту в сучасних умовах господарювання

Розкрито сутність внутрішнього аудиту, як складової внутрішньогосподарського контролю, визначено основні напрямки вирішення проблеми якості організації служби внутрішнього аудиту. **внутрішній аудит, зовнішній аудит, внутрішньогосподарський контроль, аудитор, Національний банк України, суб'єкти підприємницької діяльності, фінансово-господарська діяльність, незалежність, стандарти аудиту**

В умовах сучасних загальносвітових інтеграційних процесів система управління комерційними організаціями – планування, облік та контроль вибірково-господарської діяльності – дуже змінилася, водночас необхідність врахування інтересів власників комерційних структур, їх акціонерів, працівників вимагає застосування інноваційних методів. Практика свідчить, що на сьогодні найкращим інструментом ринкових змін у комерційній діяльності є впровадження системи внутрішнього аудиту [4].

На жаль в Україні недооцінюється значення внутрішнього аудиту як самостійного виду контролю. Це пов'язано з відсутністю в достатньому обсязі необхідної інформації з методики створення, значення, функцій, об'єктів, прийомів та засобів внутрішнього аудиту, що і визначає актуальність теми дослідження.

Значний внесок у розвиток наукової думки про внутрішній контроль належить вченим: Б. Усач, Л. Нападовська, А. Богомолів, М. Білуха, Ю.Воропаєв, Є. Калюга, В. Сопко, Ф. Бутинець, І. Дмитренко та інші.

У дослідження проблем сутності, функцій та змісту внутрішнього контролю, його місця у системі наук внесли такі відомі зарубіжні вчені як Е. Аренс, Р. Адамс, Р. Додж, Дж. Лоббек, Дж. Робертсон, А. Роджер.

Водночас слід відмітити відсутність достатньої кількості науково-практичних розробок саме внутрішньому аудиту.

Серед вітчизняних фахівців найбільше уваги питанням методології і організації внутрішнього аудиту приділив проф. Рудницький В.С. Віддаючи належне напрацюванням фахівців у сфері даного питання, слід відзначити, що внутрішній аудит швидко розвивається паралельно із зовнішнім, внаслідок цього виникають нові проблеми, які потребують розв'язань. В той же час між ними посилюється взаємодія: стандарти зовнішнього аудиту передбачають використання роботи внутрішніх аудиторів при проведенні аудиторських перевірок.

Метою статті є наукове обґрунтування ролі внутрішнього аудиту в діяльності підприємства та визначення основних проблем розвитку внутрішнього аудиту в сучасних умовах господарювання.

В економічно розвинутих державах внутрішньому аудиту приділяється така ж сама пильна увага, як і зовнішньому (аудиторські комітети зобов'язані створювати всі компанії, акції яких котуються на біржі). Але, якщо становлення зовнішнього аудиту в Україні вже відбулося, то вітчизняний внутрішній аудит і в професіональному, і в законодавчому, і в інституціональному аспектах знаходиться ще в початковому стані розвитку. Внутрішній аудит – це незалежна експертна діяльність аудиторської служби

(відділу внутрішнього аудиту, аудитора) суб'єкта господарювання для перевірки і оцінки адекватності, ефективності системи внутрішнього контролю та якості виконання призначених обов'язків працівниками. Відповідальність за організацію внутрішнього аудиту несе керівник підприємства, який зобов'язаний організувати безперервний процес ефективного контролю в усіх підрозділах підприємства, а також організувати взаємовідносини зі всіма підрозділами і зовнішніми компетентними організаціями з питань контролю фінансово-господарської діяльності. Одним із принципів внутрішнього аудиту, як і зовнішнього, є його незалежність [3].

Внутрішній аудит є частиною внутрішнього контролю, метою якого є забезпечення достатньої впевненості щодо досягнення наступних базових цілей:

- а) достовірність та правдивість інформації;
- б) виконання правил, планів, процедур, законів, положень та контрактів;
- в) забезпечення захисту активів;
- г) економне та ефективне використання ресурсів;
- д) досягнення поставлених цілей діяльності та окремих програм.

Іншими словами, це внутрішні правила та процедури контролю, запроваджені керівником підприємства для забезпечення стабільної й ефективної діяльності підприємства, дотримання внутрішньогосподарської політики, збереження і раціональне використання активів підприємства, запобігання та розкриття фальсифікацій помилок, точність і повнота бухгалтерських записів, своєчасна підготовка надійної фінансової інформації. Відмінності внутрішнього контролю від внутрішнього аудиту полягають в тому, що до першочергових обов'язків контролерів належить запобігання та виявлення помилок, розкрадань тощо; тоді як метою внутрішнього аудиту є вдосконалення діяльності організації в цілому. А це означає, що перед аудитором ставляться більш поширені цілі та завдання, ніж перед контролюючим суб'єктом.

Варто підкреслити, що аудит, як і будь-яка діяльність, пов'язаний з законодавством, згідно якого він стандартизується та нормується. Але це стосується переважно зовнішнього аудиту. Стандартів, що регулюють функціонування внутрішнього аудиту немає (за винятком нормативних документів Національного банку України (далі НБУ) з регламентації внутрішнього аудиту в комерційних банках України), і це зменшує поширення передового досвіду в цій сфері діяльності на інших підприємствах. З іншого боку, відсутність будь-яких обмежень на зміст і форми проведення внутрішнього аудиту стимулює розробку суб'єктами господарювання власних форм реалізації його функцій.

Потреба у створенні внутрішнього аудиту в Україні виникає на великих підприємствах з різними видами діяльності, зі складною розгалуженою структурою і великою кількістю територіально віддалених філій, дочірніх підпорядкованих підприємств. Робота фахівців внутрішнього аудиту в цьому напрямі полягає, насамперед, в уніфікації і стандартизації облікових процесів для правильного формування зведеної чи консолідованої зовнішньої і, перш за все, внутрішньої звітності. Працівники бухгалтерських служб, територіально відокремлених структурних підрозділів, дочірніх і залежних підприємств не завжди дотримуються єдиної методики ведення бухгалтерського обліку і, особливо, його підсистеми – управлінського обліку. Внаслідок відсутності єдиного методологічного підходу одні й ті ж операції відображаються по-різному, а це може стати причиною невірогідності консолідованої звітності. Така недостовірність звітності, у свою чергу, не дає змоги керівництву оцінити реальне фінансове становище господарюючого суб'єкта в цілому і правильно визначити напрями його подальшого розвитку. Крім того, фахівці служби

відділу внутрішнього аудиту можуть залучатись як експерти при виникненні розбіжностей між головною компанією і підприємствами, що входять до її структури. Вони можуть за розпорядженням керівництва визначати доцільність та ефективність здійснення окремих операцій, правильність відображення їх у системі обліку та звітності, надання інформації менеджерам. У разі виявлення під час здійснення контролю невідповідностей (відхилень, помилок, шахрайства тощо) внутрішній аудитор надає власнику та менеджерам рекомендації щодо коригування діяльності або системи управління, які, відповідно, знаходять своє відображення в обліку.

В Україні впровадження внутрішнього аудиту розпочалось з банківських установ. Саме НБУ своєю постановою зобов'язав комерційні банки запровадити внутрішній аудит [2].

Організаційно внутрішній аудит банку підпорядковується безпосередньо його керівнику (Голові правління банку), тобто служба внутрішнього аудиту повністю незалежна від проведення всіх операцій банку та його структурних підрозділів. Більшість керівників господарюючих суб'єктів поки що не приділяють особливої уваги впровадженню системи внутрішнього аудиту і це пов'язано в першу чергу з тим, що проблеми фінансової стратегії та контролю покладені в більшості випадків на головного бухгалтера. Такий стан контролю нерідко призводить до негативних наслідків.

Таким чином, на нашу думку було б доцільно запровадити внутрішній аудит в інших комерційних підприємствах України.

Розглядаючи питання щодо форми організації служби внутрішнього аудиту на окремому підприємстві, слід відзначити, що це повинно вирішуватися власником або керівником в залежності від цілей та задач, поставлених перед цією службою. У будь-якому випадку служба внутрішнього аудиту повинна бути укомплектована професійно придатними, кваліфікованими кадрами, які здатні виконати покладені на них функціональні обов'язки.

На нашу думку, ефективність роботи служби внутрішнього аудиту тим вища, чим менші її функціональні зв'язки з іншими підрозділами. Обмеження відносин із різними службами та їх мінімізація мають позитивний вплив на вирішення окресленого кола питань. У протилежному разі, їх діяльність розширюється настільки, що результатом роботи стає не вирішення проблем, а їх констатація або фіксування.

Якщо визначати оцінку ефективності роботи внутрішніх аудиторів, то витрати на утримання служби внутрішнього аудиту не йдуть у жодне порівняння із тим позитивним ефектом, який є наслідком її роботи. Існують випадки, коли позитивний ефект лише від однієї консультації суттєво перевищує витрати на утримання служби внутрішнього аудиту.

Функціонування служби внутрішнього аудиту на підприємстві, за умови додержання вимог до її організації, є надійною гарантією недопущення в майбутньому необґрунтованих і незаконних дій працівників підприємства, неправильних та неефективних управлінських рішень.

Таким чином, нами визначені основні напрямки вирішення проблеми якості організації служби внутрішнього аудиту на підприємствах України. Але, дана проблема потребує свого подальшого дослідження та вирішення.

Наявність ефективного внутрішнього аудиту стає невід'ємною складовою успішного розвитку господарської діяльності в умовах швидких змін зовнішнього середовища, ускладнення процесів управління, розподілу функцій володіння та управління бізнесом. Наскільки при цьому внутрішній аудит стане корисним, залежить від завдань, які будуть перед ним поставлені.

Враховуючи вище зазначене, можна констатувати, що внутрішній аудит є одним із видів внутрішньогосподарського контролю суб'єктів підприємницької діяльності. Разом з тим, слід підкреслити, що вітчизняний внутрішній аудит значно відрізняється від зарубіжного, а саме: відсутністю професійних стандартів та єдиних вимог до професійного рівня внутрішніх аудиторів, умовністю незалежності внутрішнього аудиту.

Список літератури

1. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 14.09.2006 р. № 140: [електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>
2. Положення про організацію внутрішнього аудиту в комерційних банках України, затверджене Постановою Правління Національного банку України від 20.03.1998 р. № 114.
3. Давидов Г.М. Аудит:[Підручник]/ Г.М.Давидов. – К.: Знання, 2004. – 511 с.
4. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики. – К.: АПУ, 2006. – 1144 с.
5. Немченко В.В. Практичний курс внутрішнього аудиту: [Підручник] / В.В.Немченко, В.П.Хомутенко, А.В.Хомутенко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 240 с.
6. Редько О.Ю. Аудит в Україні. Морфологія: [Монографія] / О.Ю.Редько. – К.: ДП «Інформ-аналіт. агентство». – 2008. – 493 с.

В. Кравченко

Проблемы и перспективы развития внутреннего аудита в современных условиях хозяйствования

Раскрыта сущность внутреннего аудита, как составной внутрихозяйственного контроля, определены основные направления решения проблемы качества организации службы внутреннего аудита.

V. Kravchenko

Problems and prospects of internal audit development in modern conditions of management

The essence of internal audit as a component of internal control, identified the main direction as the solution of the internal audit.

Одержано 14.04.10

УДК 331.522.4

Р.В. Яковенко, викл., Р.О. Козенко, студ.

Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу

Статтю присвячено аналізу сутності та структури людського капіталу, інвестицій в нього. Визначено проблеми розвитку та пріоритетні напрями подолання ускладнень у сфері розвитку людського капіталу України.

людський капітал, інвестиції, здоров'я, освіта, трудовий потенціал

Поняття „людський капітал” набуває в даний час великого значення не лише для економістів-теоретиків, але й для окремих підприємств та економіки держави в цілому. Різко зріс інтерес економічної науки до людських творчих здібностей, до шляхів їх становлення і розвитку. В більшості компаній починають надавати велике значення накопиченню людського капіталу, як найціннішого з усіх його видів.

Одним зі способів накопичення людського капіталу є інвестування в людину, її здоров'я та освіту. Сьогодні вивчення проблем підвищення ефективності використання продуктивних сил людей, що реалізуються в сучасних умовах у формі людського капіталу, є не просто актуальним, а висувається в розряд першочергових завдань в структурі соціально-економічних досліджень. Це передбачає проведення глибоких наукових досліджень даної проблеми.

Теорією людського капіталу почали займатися вже з XIX століття. Такі відомі економісти-теоретики як В. Петті, А. Сміт, Дж. С. Мілль і К. Маркс включали розвинені корисні здібності людини в поняття основного капіталу. Не уривалася дискусія про необхідність і доцільність трактування людини та її здібностей як своєрідного основного капіталу. Такі економісти, як Жан-Батист Сей, Джордж Маккуллох, Нассау Сеніор, Вальтер Рошер, Генрі Маклеод, Леон Вальрас, Іоганн фон Тюнен, Ірвін Фішер вважали можливими і корисними трактування людини як основного капіталу.

Розробка проблеми людського капіталу вже на сучасному періоді розвитку України виявляється актуальною. Тим більше, що публікації вітчизняних і зарубіжних авторів надають теоретичні та методологічні підстави для такого дослідження. Серед українських авторів слід відзначити роботи С. Архієреєва, Д. Богині, О. Власюка, В. Геєця, О. Гришнєвої, М. Долішнього, Г. Євтушенка, В. Куценка, І. Лукінова, В. Мандибури, С. Мочерного, В. Оникієнка, А. Покритана, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової та інших. З російських дослідників цієї проблеми слід відзначити Л. Абалкіна, С. Дятлова, М. Критського, В. Іноземцева, В. Медведева, Ю. Яковця.

Недостатньо дослідженим до цього моменту було поєднання концепції людського капіталу із системою практичного реагування у сфері державного регулювання України, що стосувалось, переважно, проблем розвитку трудового потенціалу у відповідних урядових програмах. Все це зумовлює актуальність та наукову новизну запропонованого матеріалу.

Метою даної роботи є: показати особливості людського капіталу, значущість інвестицій в людський капітал, а також навести проблеми та перспективи розвитку людського капіталу України.

У економічній літературі поняття людського капіталу розглядають в широкому та вузькому сенсі. У вузькому сенсі однією з форм капіталу є освіта. Людським його назвали тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом є внаслідок того, що є джерелом майбутніх задоволень або майбутніх заробітків, або того й іншого разом. У широкому сенсі людський капітал формується шляхом інвестицій (довгострокових капіталовкладень) в людину у вигляді витрат на освіту і підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни і доходи [1, С.42].

Людський капітал – це не просто сукупність навичок, знань, здібностей, якими володіє людина. По-перше, це накопичений запас навичок, знань, здібностей. По-друге, це такий запас навичок, знань, здібностей, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва. По-третє, доцільне використання даного запасу у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до зростання заробітків (доходів) працівника. І, по-четверте, збільшення доходів стимулює, зацікавлює людину шляхом вкладень, які можуть стосуватися здоров'я, освіти та ін., збільшити, накопичити новий запас навичок, знань і мотивацій, щоб надалі його знов ефективно застосувати. Особливості людського капіталу:

- у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і визначальним чинником економічного зростання;
- формування людського капіталу вимагає від самої людини і всього суспільства значних витрат;
- людський капітал у вигляді навичок і здібностей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним;
- людський капітал може фізично зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися;
- людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності;
- людський капітал невіддільний від його носія – живої людської особи;
- незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів контролюється самою людиною.

У економічній літературі існує декілька підходів до класифікації видів людського капіталу. Види людського капіталу можна класифікувати за елементами витрат, інвестицій в людський капітал. Наприклад, виділяють наступні його складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури [2, С.32].

З погляду характеру сприяння економічному добробуту суспільства, розрізняють споживчий і продуктивний людський капітал. Споживчий капітал створює потік послуг, споживаних безпосередньо, і, таким чином, сприяє суспільній корисності. Це може бути творча і освітня діяльність. Результат такої діяльності виражається в наданні споживачеві таких споживчих послуг, які призводять до появи нових способів задоволення потреб або підвищенню ефективності способів їх задоволення, що існують. Продуктивний капітал створює потік послуг, споживання яких сприяє суспільній корисності. В цьому випадку йдеться про наукову і освітню діяльність, що має безпосереднє практичне застосування саме у виробництві (створення засобів виробництва, технологій, виробничих послуг і продуктів).

Людський капітал – це найважливіша складова частина сучасного продуктивного капіталу, яка представлена властивим людині багатим запасом знань, розвинених здібностей, визначених інтелектуальним і творчим потенціалом. Основним чинником існування і розвитку людського капіталу є інвестиції в людський капітал [1, С.49].

Інвестиціями в людський капітал називається будь-який захід, здійснений для підвищення продуктивності праці. Таким чином, до інвестицій в людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на здобуття загальної і спеціальної освіти; витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значущої інформації про ціни і заробітки.

Економісти виділяють три види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну й неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю.

З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливими є вкладення в здоров'я та освіту. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують об'єм і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, висококваліфікована праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання [4, С.37-38].

Сьогодні одним з найважливіших компонентів вкладень в людський капітал в усіх країнах є витрати на навчання на виробництві. У будь-якому навчальному проекті до 80% знань доводиться на самостійне вивчення. Особливо це відноситься до професій фахівців – дослідників, вчителів, інженерів, експертів по комп'ютерах тощо, які покликані безперервно оновлювати кваліфікацію через індивідуальне вивчення літератури, використання незалежних навчальних програм, навчання на прикладі діяльності, досвіду і оцінок (думок) інших людей.

Разом з освітою найбільш важливими є капіталовкладення в здоров'я. Це призводить до скорочення захворювань і смертності, продовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини – це його природний капітал, частина якого є спадковою, а інша – придбаною в результаті витрат самої людини і суспільства. Протягом життя людини відбувається знос людського капіталу. Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, здатні уповільнити даний процес [3].

Джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди і організації, регіони, окремі фірми, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації, а також освітні установи.

В даний час роль держави в цій області достатньо велика. Держава вдається як до примусових, так і до спонукальних заходів в цій області. До примусових відносяться обов'язкова для всіх формальна освіта в обсязі середньої школи, обов'язкові медичні профілактичні заходи (щеплення) та ін. Проте головними заходами є спонукальні. Уряд має в своєму розпорядженні два дієві способи, які використовуються з метою зміни розмірів приватних інвестицій в людину, що здійснюються автоматично через ринок: вони можуть вплинути на доходи тих, хто працює (через систему податків і субсидій), а також в змозі регулювати ціну придбання людського капіталу (регулюючи ціни використовуваних ресурсів). Особливо велика роль держави в найважливіших сферах

формування людського капіталу – у сфері освіти і охорони здоров'я. Наприклад, в Росії на відтворення людського капіталу в 2001 р. було направлено 180,2 млрд. рублів, що складає 15,1% всього федерального бюджету країни [4, С.34].

В Україні, тривалий час, аналіз ефективності використання людських ресурсів здійснюється через категорію „трудовий потенціал”. Оцінка стану трудового потенціалу України на сучасному етапі є неоднозначною. З одного боку, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до його руйнації. Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру: погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп – за останні 10 років кількість уперше зареєстрованих захворювань зросла на 2 млн. випадків, або на 7%; посилюється інтенсивність трудової еміграції працездатного населення – за експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн. наших співвітчизників; зростають показники старіння населення – за 2003–2005 роки питома вага населення, старшого за 50 років, у загальній кількості населення України зросла на 0,6 відсоткових пункти: з 32,8 до 33,4%.

Серед головних причин зазначених тенденцій – поширення бідності внаслідок недостатньої, а подекуди – невинувато низької оплати праці, особливо у сільській місцевості; неефективна система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації фахівців робітничих спеціальностей; незадовільний стан медичного обслуговування населення і низька ефективність заходів щодо покращення охорони здоров'я та праці тощо. Внаслідок цього, на сьогодні, при середньому рівні безробіття серед населення працездатного віку в I кварталі 2007 року 8%, а у 9 регіонах України – понад 10% підприємств відчувають гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів. Усе це надає підстави очікувати, що дефіцит кадрів в найближчому майбутньому може стати вагомим чинником, який гальмуватиме подальший розвиток вітчизняної економіки і, відповідно, підвищення добробуту громадян України.

Відповідно до положень програми Президента України В. Ф. Януковича „Україна для людей” та Угоди про створення Коаліції депутатських фракцій „Стабільність і реформи”, Урядом уточнено прогнозні макропоказники економічного і соціального розвитку України на 2010 рік (постанова КМУ від 24 березня 2010 р. № 281), схвалено проект Державної програми економічного і соціального розвитку України на 2010 рік (розпорядження КМУ від 14 квітня 2010 р. № 892-р, законопроект від 14.04.2010 реєстр. № 6305), доопрацьовано проект Закону України „Про Державний бюджет України на 2010 рік”.

Як пріоритет оздоровлення державних фінансів, проект програми економічного і соціального розвитку спрямовано на оптимізацію рівня податкового навантаження на реальний сектор економіки та підвищення ефективності адміністрування податків і зборів, зокрема, шляхом прийняття Податкового кодексу України. Проектом Податкового кодексу передбачається: зниження ставок податку на прибуток підприємств та податку на додану вартість; скасування малоефективних загальнодержавних та місцевих податків і зборів; перехід до визначення податку на прибуток із застосуванням методу зіставлення доходів та витрат платників податків з урахуванням світового досвіду; впровадження непрямих методів визначення суми доходів фізичних осіб; підвищення податкового навантаження на доходи заможних громадян; перегляд базових нормативів за спеціальне використання природних ресурсів та проведення їх щорічної індексації тощо [5].

Існування зазначених чинників низького рівня розвитку людського потенціалу призводить до негативних соціально-економічних наслідків, серед яких слід відокремити такі:

– масштабна депопуляція населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу при значних міграційних втратах населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня. За різними оцінками від 2 до 7 млн. українців здійснюють трудову діяльність за кордоном. На січень-червень 2007 р. загальна кількість наявного населення України становила 46490,8 тис., скоротившись протягом останніх п'ятнадцяти років більше ніж на 5 млн. осіб;

– нераціональна демографічна структура населення, що веде до збільшення питомої ваги осіб у віці 60 років і старше (понад 20% населення) і зменшення питомої ваги осіб у віці, молодшому за працездатний. Середній вік населення України становить 39,3 роки; у тому числі чоловіків – 36,6, жінок – 41,6 років. За період 1995–2007 рр. зміна основних пропорцій вікових груп населення країни спричинила збільшення демографічного навантаження на населення працездатного віку. Цей показник в Україні становить 681 особу непрацездатного віку в розрахунку на 1000 населення працездатного віку, з них частка дітей – 41,6 %;

– падіння показників шлюбності, що призводить до підвищення віку при одруженні, ускладнення процесу кваліфікаційно-освітнього становлення молоді. Кількість зареєстрованих шлюбів у розрахунку на 1000 населення становила 5,7 на січень-червень 2007 р. проти 8,4 – у 1995 р.; кількість розлучень – 3,7 проти 3,8 відповідно. Також викликає занепокоєння різке збільшення частки позашлюбних народжень, особливо у сільській місцевості. Лише за період 1995–2006 рр. питома вага позашлюбних народжень зросла з 13,2 до 21,1% при максимальних значеннях цього показника в Автономній Республіці Крим – до 27,6%. Основна частка позашлюбних народжень (понад 70%) припадала на жінок у репродуктивній віковій групі 20–34 роки, що за умови збереження існуючих темпів поширення позашлюбної народжуваності може призвести до того, що кожна третя дитина в Україні буде народжена поза шлюбом. Враховуючи високий рівень розлучень населення, це означатиме появу низки нових соціальних проблем, вирішення яких потребуватиме значних додаткових фінансових ресурсів та відповідних заходів органів державного управління, пов'язаних із вихованням дітей у неповних сім'ях;

– зменшення кількості народжених у нашій країні в розрахунку на 1000 населення відповідно з 9,6 до 9,4 осіб за 1995–2006 рр. при невисокому сумарному коефіцієнті народжуваності (1,2) та значній територіальній диференціації цих показників;

– збільшення рівня смертності населення, яка у січні-червні 2007 р. досягла 16,7‰ проти 15,3‰ у 2000 р., що зумовлено демографічним старінням населення, недостатньо високим рівнем розвитку системи охорони здоров'я та відповідною якістю медичних послуг, наслідками чорнобильської катастрофи тощо. В структурі смертності населення за причинами, провідне місце посідають хвороби системи кровообігу – 62%, смертність від новоутворень становить 12,6%, хвороб органів дихання – 4,2%, нещасних випадків, отруєнь і травм – 10,1%;

– високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці, зайнятих у базових галузях промисловості, через травматизм, отруєння (40% 16-річних хлопчиків не мають шансів дожити до 60 років). Внаслідок цього у найбільш продуктивному віці коефіцієнт смертності чоловіків в Україні перевищує аналогічні показники для жінок, а різниця між очікуваною тривалістю життя жінок та чоловіків досягає 11 років (у окремих областях України до 13 років);

– знецінення людського капіталу, яке торкнулося як загального (знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї виробничої діяльності безпосередньо на робочих місцях). Масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників різкого зниження продуктивності праці;

– низький рівень оплати праці, яка у 2006 р. в Україні складала 0,8 євро за годину проти 5 євро в Польщі, 30 євро у Німеччині і Франції, що є одним з визначальних чинників виїзду економічно активного населення нашої країни за кордон в пошуках праці. В Європі оплата праці сягає 30% від вартості виробленого працівником продукту, в Україні це співвідношення менше 5% [6, С.45].

У складі процесів формування людського капіталу України все більш реально проявляє себе низка внутрішніх загроз і ризиків, які підривають основи національної безпеки. При цьому найбільшої уваги заслуговують ті, що є критичними, а саме:

– поглиблення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї. Крім власне професійно-кваліфікаційної невідповідності, загострюється проблема якісної невідповідності національної робочої сили вимогам постіндустріально-орієнтованої моделі господарства України. Мається на увазі: занепад працеорієнтованої економічної мотивації; ментальна неготовність до нестабільності і рухливості; надмірна індивідуалізація соціально-трудових зв'язків, яка призводить до втрати соціальних навичок колективної діяльності. В цьому сенсі можливості України щодо вибору свого місця на шкалі „постіндустріальне ядро – доіндустріальна периферія” критично залежать від якості людського капіталу нації та обґрунтованості дій щодо формування її культурно-цивілізаційної ідентичності;

– погіршення ситуації з формуванням людського капіталу, що негативно впливає на рівень забезпечення економіки України кваліфікованими кадрами та перешкоджає удосконаленню її структури. Мається на увазі те, що даний процес підринається не лише погіршенням демографічної ситуації та якісних характеристик людського капіталу, а й невідпрацьованістю механізму регулярного відтворення трудових навичок і знань, підпорядкованих, з одного боку, гармонійному розвитку особистості, а з іншого, – розбудові громадянського суспільства, підвищенню конкурентоспроможності національної економіки. Одночасно з розривом галузевих відтворювальних контурів національної економіки, під тиском глобалізаційних процесів, це призводить до викривлення галузевої структури України, а звідси й зайнятості її населення. На сьогодні вона лише номінально відповідає зарубіжним аналогам, проте за товарною структурою суспільний випуск все більше зміщується у бік сировини і напівфабрикатів низького рівня обробки. Показово, що при підвищенні економічної активності та зростанні ВВП, найбільш конкурентоздатна продукція більшості українських ринків має невітчизняне походження. Безперечно, така тенденція негативно позначається на процесах формування людського капіталу, його якісних характеристиках;

– заміщення національних емігрантів іммігрантами – носіями інших моделей трудової поведінки. Неконтрольована міграція, крім загроз, пов'язаних із самим масштабом процесів, формує ризики оголення вікових та професійних відтворювальних контурів системи підтримки трудових компетенцій, на базі яких сформована поточна структура господарства України. Навіть за умови її неповної відповідності потребам постіндустріального розвитку, не варто розраховувати, що імміграція зможе вирішити ці проблеми. Загроза полягає в тому, що вільні ніші і просто нестачу робочої сили

поповнюють представники етносів, які мають доіндустріальні пріоритети щодо трудової і загальної культури. За умови відсутності чіткої орієнтації господарського комплексу України іммігранти впливатимуть не лише на рівень безробіття і рівень оплати місцевого населення, а й на формування мережі організаційних структур, що відобразатимуть архаїчні моделі господарювання;

– поляризація трудової нерівності. В Україні під окремі види праці і трудової активності формуються власні соціальні групи. Ці процеси в перспективі загрожують поляризацією продуктивної і непродуктивної, а також престижної і непрестижної праці, всупереч потребам ефективного економічного і соціального розвитку нації. Крім безпосередньо соціальної напруги, подібне структурування придушує потенціал проривного зростання постіндустріальних навичок і трудових практик, професійної мобільності та конструктивної конкуренції. В результаті соціальна структура людського капіталу України загрожує перетворитися на непохитну систему рентоутворюючих статусів і каст;

– розмивання національних центрів концентрації інтелектуально-культурного капіталу. Формування глобального віртуального простору збільшує мобільність інтелектуального продукту до рівня, коли втрачається необхідність його територіального наближення до місць впровадження у матеріальне виробництво. В результаті система функцій науково-дослідних і конструкторських робіт (НДКР), менеджменту, фінансів та брендінгу, які сьогодні є інтелектуальним центром і стрижнем будь-якого виробництва, може розташовуватися далеко від самого виробництва. В цих умовах країни, що не здатні локалізувати подібні центри у своїх кордонах, разом із втратою контролю над виробничими процесами на власній території, втрачають можливості інтелектуального забезпечення майбутніх технологічних процесів. Загроза нарощування обертів саме таких процесів є цілком реальною для України;

– надмірне поширення неформальної зайнятості у потенційно перспективних галузях та самозайнятості у технологічно примітивних видах економічної діяльності. Досвід світового інноваційного розвитку свідчить, що організаційними передумовами відповідних процесів є концентрація виробничого капіталу та диверсифікація НДКР. З цих позицій можна вказати, що гнучкість неформальної зайнятості певною мірою є корисною з точки зору пом'якшення короткострокових кон'юнктурних циклів, проте вона не здатна підтримати сталий організаційно-технологічний розвиток країни. Так само, самозайнятість, яка формується переважно у вигляді мікропідприємств, без їх включення у мережі потужних виробничих кластерів, об'єктивно скочується до архаїчних організаційних та технологічних будов. В результаті значний людський капітал використовується для відтворення і розширення низькопродуктивних та непрогресивних секторів господарства [7].

Для попередження викладених вище загроз необхідно здійснити ряд термінових заходів за такими пріоритетними напрямами:

– з метою збереження і подальшого розвитку трудових знань та навичок у високотехнологічній сфері слід проводити гнучку та неухильну політику щодо розміщення на території України технологічно складних та інтелектуально насичених виробництв. Така політика має спрямовуватися на реальне, а не декларативне формування інноваційної моделі розвитку економіки держави. Крім збільшення поточних доходів вона може створити потужні підйоми масштабного та проривного розвитку інтелектуального людського капіталу нації;

– з метою виправлення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї, необхідне впровадження комплексу заходів

одночасно у двох споріднених сферах: з одного боку – подолання кризи в каналах узгодження трудових навичок та знань, потрібних на робочому місці, з пропозицією системи освіти та професійної підготовки; з іншого боку, – відновлення масштабної професійно-кваліфікаційної орієнтації населення за допомогою більш досконалих методів інформування та пропаганди;

– забезпечення прав на національно-культурну ідентичність трудових іммігрантів має здійснюватися без порушення відповідних прав титульної нації. Не зазіхаючи на загальнолюдські права окремої особи проживати і працювати в Україні, держава має право вимагати здійснення цього у формах бажаних для її національного розвитку. З цих позицій держава повинна розширити поле регулювання процесів розселення і трудової діяльності іммігрантів. Дана задача не може бути вирішеною у відриві від загальнодержавної системи ідентифікації та пересування осіб (як емігрантів, так й іммігрантів) через кордони країни;

– пом'якшення поляризації трудової нерівності шляхом удосконалення системи стимулів до певного виду трудової діяльності. В цьому напрямі держава засобами податкової, антимонопольної та дозвільної політики повинна сприяти підвищенню професійної мобільності та конструктивної конкуренції на локальних ринках праці [8].

Поняття людського капіталу почало інтенсивно використовуватися світовою наукою стосовно інтелектуальної діяльності, що оцінила роль, з'ясувала необхідність і високу ефективність вкладень в людський капітал. Концепція людського капіталу відіграє центральну роль в сучасному економічному аналізі. Застосування цього поняття дає нові можливості вивчення таких найважливіших проблем, як економічне зростання, розподіл доходів, місце і роль освіти в суспільному відтворенні, зміст процесу праці.

Величина людського капіталу обумовлена умовами його формування і розвитку. Тому велике значення посідають інвестиції в людський капітал на рівні сім'ї, де відбувається накопичення інтелектуальних і психофізіологічних здібностей людини, які є фундаментом для подальшого розвитку і постійного удосконалення людського капіталу індивіда.

Людський капітал – найбільш цінний ресурс сучасного суспільства, важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. З трактування людини як основного капіталу безпосередньо витікала необхідність розробки кількісної оцінки людського капіталу. Правильна оцінка людського капіталу дає об'єктивну оцінку всього капіталу компанії, а також добробуту суспільства в цілому.

Перехід на новий щабель економічного розвитку є, перш за все, результатом посилення інноваційної активності та впровадження нововведень у виробництво. Виходячи з того, що альтернативи інноваційному шляху розвитку для української економіки немає, можна стверджувати: такий вибір безпосередньо буде впливати на динамічний розвиток робочих місць. Тобто мова йде про безперервне впровадження інновацій (технічних, технологічних, організаційних). А це, в свою чергу, спонукає до прийняття відповідних управлінських рішень щодо раціоналізації процесу відтворення людського капіталу. Якщо ці процеси будуть здійснюватися без належної взаємоув'язки, то слід очікувати подальшого загострення даної проблеми. Більше того, це стане серйозною перепорою на шляху переведення вітчизняної економіки на модель інноваційного розвитку.

Список літератури

1. Интеллектуальный капитал // Мировая экономика и международные отношения. – М., 1998. – № 11. – С. 42-49.
2. Борисов Г. В. Человеческий капитал фирмы / Борисов Г. В. // Вестник С.-Петербур. ун-та. – СПб., 1999. – Сер. 5, экономика. – С. 32-38.
3. Образование и человеческий капитал [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.worldbank.org.ru/wbimo/dep/mirross/chapter7.html>.
4. Борисов Г. В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России / Борисов Г. В. // Вестник С.-Петербур. ун-та. – СПб., 1998. – Сер. 5, экономика. – С. 32-43.
5. Програма економічного і соціального розвитку України на 2010 рік – Людські ресурси [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://kyivodpa.sta.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1117:-----2010-catid=28:2009-10-20-14-05-31&Itemid=129.
6. Артеменко В. Б. Интегральные индикаторы качества жизни населения в управлении региональным развитием / Артеменко В. Б. // Соціальна економіка. – 2001. – № 3. – С. 45-50.
7. Головінов О. М. Людський капітал в умовах трансформації економіки України / Головінов О. М. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/26987.html#introduction>.
8. Трудовой потенциал – важный чинник соціально-економічного розвитку України. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=92463436.

Р. Яковенко, Р. Козенко

Проблемы и перспективы развития человеческого капитала

Статья посвящена анализу сущности и структуры человеческого капитала, инвестиций в него. Определены проблемы развития и приоритетные направления ликвидации усложнений в сфере развития человеческого капитала Украины.

R. Yakovenko, R. Kozenko

Problems and Perspectives of Human Capital Development

The article is dedicated to analyzes of the meaning and structure of human capital, investments in it. Problems of its development and priority ways of liquidation of problems in a human capital development sector are determined.

Одержано 25.04.10

УДК 331.5(477)

Р.В. Яковенко, викл., А.С. Пугаченко, студ.
Кіровоградський національний технічний університет

Прикладні проблеми ринку праці України

У статті розкриваються проблеми ринку праці України на сучасному етапі та шляхи їх вирішення.

ринок праці, робоча сила, заробітна плата, сегментація ринку праці

Актуальність досліджуваної проблеми полягає в тому, що одним із найсуттєвіших і найдинамічніших ринків є ринок праці, система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці.

Сучасні індустріальні та постіндустріальні країни спираються переважно на найману працю (наймані робітники > 90%). Таким чином, на ринку праці робітники пропонують свою робочу силу в розрахунок на оплату, формуючи пропозицію, а роботодавці пред'являють попит і платять за неї.

Це питання досліджують такі вчені та науковці, як М. Фрідмен, Дж. Кейнс, П. Самуельсон, Ф. Модільяні, Р. Солоу, Д. Тобін, Л. Кейн та деякі інші. Праці цих дослідників в основному орієнтовані на вивчення певних вузьких проблем, які пов'язані з проблемами ринку праці. В Україні низку аспектів зазначеної проблематики досліджують Е. Лібанова, І. Петрова, В. Мандибуря, І. Курило тощо. Недостатньо дослідженими до цього моменту були прикладні проблеми ринку праці України, зумовлені, зокрема, психологічними та суспільно-історичними особливостями.

Метою цієї статті є виявлення проблем ринку праці в Україні, що виникають внаслідок соціально-психологічних, суспільно-ментальних та економічних перетворень, розробка шляхів їх подолання з урахуванням обговорення виступів директорів консолідованого та кадрового агентств щодо них.

Ринок праці – суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів. Як економічна категорія ринок праці представляє собою систему виробничих відносин між робітниками, підприємцями і державою, по-перше, з приводу обміну індивідуальної здібності до праці на фонд засобів, необхідних для відтворення робочої сили, та, по-друге, з приводу розміщення робітників в системі суспільного розподілу праці у відповідності до законів товарного виробництва та обороту. Ринок праці не може розглядатися ізольовано, у відриві від типу економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, що відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин і організаційних форм. Ринок праці є похідним від цієї моделі, а його регулятори – органічна складова системи господарювання. З огляду на це, економіці перехідного періоду відповідає адекватний ринок праці, що втілює значною мірою елементи цієї економічної моделі [2, С.21-22].

У ринковій економіці товар – робоча сила – купується і продається на ринку праці. На практиці, ринок праці сприймається як механізм виявлення і погодження попиту і пропонування на робочу силу, тобто цей ринок має спільні риси з іншими складовими загального ринку. Це попит, пропозиція, ціна. Водночас ринок праці відрізняється від інших ринків. Суть відмінності в тому, що для робітника продаж робочої сили, її ціна, служать, як правило, основним джерелом життєдіяльності. Тому

продаж робочої сили не можна відкласти на тривалий час, чекаючи більш сприятливого співвідношення попиту-пропозиція. Рівень заробітної плати може гарантуватися тільки державою, шляхом встановлення граничних правових норм (тарифні ставки, ставки оплати праці, тривалість робочого часу, оподаткування та ін.) [5, С.53].

Різкі коливання на ринку праці, що виникають у результаті циклічних перерв у виробництві, відставання попиту на робочу силу від її пропонування призводять не лише до значних порушень у відтворенні робочої сили, а й до значних вибухів. За останні роки чотири процеси на ринку праці докорінно змінили його стан у розвинутих країнах внаслідок:

- зростання профспілок (вирівнювання влади між працівником та роботодавцем);
- послаблення соціальних недоліків (закон про соціальне страхування, житлове будівництво, медицина, освіта тощо);
- держава взяла на себе відповідальність за рівень виробництва (зниження податків або збільшення видатків з бюджету, або і те й інше. Таким чином держава збільшує попит і нарощує виробництво);
- у провідних державах зник старомодний підприємець, на зміну якому прийшов менеджер, корпоративний бюрократ.

Такі вчені, як Дж. Данлоп, Л. Ульман, Т. Веблен, Дж. Гелбрейт вважають, що наявні у сфері зайнятості проблеми можна вирішити шляхом різного роду інституціональних реформ. Основну увагу в даному підході приділено аналізу професійних і галузевих розбіжностей у структурі робочої сили та відповідних рівнях оплати праці. Послідовники даної концепції (Альфред Маршалл, Артур Сесіл Пігу, Енріко Бароне, Леон Вальрас, Вільфредо Парето, Джон Бейтс Кларк) вважають, що ринок праці, як і всі інші ринки, діє на основі принципів цінової рівноваги. Це означає, що основним регулятором ринку робочої сили є заробітна плата, за допомогою якої здійснюється регулювання попиту і пропозиції робочої сили. Іншими словами, чим нижча заробітна плата, тим вищий рівень зайнятості, і навпаки.

По-іншому пояснив функціонування ринку праці англійський економіст Дж. Кейнс (1883-1946) – засновник сучасної теорії зайнятості. Він висунув положення про те, що рівень і динаміка зайнятості не визначаються змінами в заробітній платі і не залежать від поведінки робітників. У своїй головній роботі „Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей” (1936 р.) Дж. Кейнс писав: „...готовність же працівників погодитися на знижену грошову заробітну плату зовсім не є ліками від безробіття” [4, С.71].

Процес становлення ринку праці в Україні супроводжується посиленням його сегментації. В соціально-економічній структурі працездатного населення відбуваються суттєві зрушення, які трансформують практично однорідну всезагальну зайнятість дореформеного періоду в сегментований ринок праці. Кожний сегмент як зайнятого, так і незайнятого населення відрізняється специфікою свого соціального статусу, економічною поведінкою, гарантіями зайнятості, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоспроможністю та захищеністю ринку праці. В посиленні сегментації ринку праці на сучасному етапі беруть участь різні фактори, зокрема структурні зміни в економіці, поява альтернативних форм господарювання і власності, спад виробництва і зниження життєвих стандартів українців. Наслідком дій цих факторів стало значне розшарування населення, загострення проблеми безробіття, зубожіння певних соціальних верств. Сектор неформальної зайнятості являє собою вкрай неоднорідний за економічними та соціальними показниками сегмент.

В українській економіці його характеризують такі риси:

- незареєстрованість зайнятості, діяльність тільки на свій власний страх і ризик з повною відповідальністю за результати;
- суперечність з розвитком офіційної економіки, ізолюваність, некоординованість цих видів діяльності;
- залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність будь-якого соціального захисту [7, С.23].

Безумовною проблемою ринку праці, наслідки якої виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітків і, відповідно, низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузєва і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері [5, С.394].

Попит на українському ринку праці у 2010 році виріс на 8,9% порівняно з аналогічним рівнем минулого 2009 року. Найбільше, за даними січневого номеру газети „От и до”, на роботу потрібні робітники, менеджери, продавці та загальні спеціалісти, далі у списку йдуть офіціанти, бармени, харчовики та інші торгові представники, а от сучасні зарплати душу не гріють. Так, якщо раніше секретар міг отримати за місяць заробітну плату у розмірі понад 1500 грн., то зараз вже вона становить на 500 грн. менше, тобто 1000 грн. і сюди входять обов’язки офіс-менеджера та працівника по кадрам та інші. Криза досить сильно змінила мислення роботодавців [1, С.2].

Як заявила Ірина Юркіна – директор консолідованого агентства: „країні потрібні не стільки люди-функції, як люди-особистості. Якщо раніше, у момент, так би мовити, благополуччя, потрібні були люди, які дуже добре пристосовувались, то зараз, коли кожна копійка на рахунку, коли кожен крок у продажу, розвитку ринку дуже складний, то, звичайно, потрібні особистості” [2, С.21]. „Знайти роботу до душі, на сьогодні, дійсно не легко”, – зізнаються кадровики, – „втім робота є, проте українцям здебільшого заважає лінь, депресії та невпевненість у власних силах”.

Зі слів директора консолідованого агентства: „за спостереженнями німецьких спеціалістів, за час останньої кризи, які робили дослідження і дійшли до такого висновку, що людина, яка не працює понад 3 місяці вже втрачає свої компетенції. Вона вже знаходиться поза ринком праці. Їй дуже тяжко, яким би вона не була кваліфікованим спеціалістом, напрацювати ці якості” [2, С.21].

Утім, найголовніше вчасно напрацювати професійні навички та здобути певний досвід, саме цього не вистачає сучасним студентам. Проте, як заявила Любов Галізмязнова – директор кадрового агентства: „...немає договорів на практику, немає договорів на розподіл, навіть якщо це безкоштовне державне замовлення, навіть у зв’язку з кризою дуже велика кількість студентів-випускників, які закінчили навчання у минулому році, залишились без розподілу...”, то можна дійти висновку, що відсутність досвіду – це не єдина проблема, часто українці просто не знають, як правильно продати себе на ринку праці, тобто пройти співбесіду, – „...кажуть, що до співбесіди потрібно на підготовку два тижні. Ти повинен дізнатися щось про підприємство, повинен підготуватися ... буває що у людини є час на цю підготовку, а буває, що й ні. У такому випадку краще пройти якесь універсальне навчання” [2, С.22].

Універсальне навчання нині пропонують у кадрових агентствах та наголошують, що слід нічого не боятися, експериментувати, перекваліфіковуватися, а головне шукати постійну роботу.

Впевненість у собі також дасть можливість не потрапити до рук нечесних роботодавців та кадрових агентств, які часто торгують не вакансіями, а повітрям.

З промови директора кадрового агентства було зазначено, що „якщо людина прийшла, їй виписали направлення. Потім вона заплатила кошти і все ... на цьому все закінчилось. Тобто не робиться ніякого аналізу, немає пошуків інших робочих місць, не цікавляться, чи влаштувалася та чи інша людина, чи ні, адже людина заплатила кошти ... існують випадки, що людина просто не сподобалась на обличчя, і тому її не приймають на роботу...”.

Зросли сьогодні й вимоги до потенційних робітників. Якщо раніше досвід роботи новоспеченого працівника мав складати кілька років, то вже сьогодні – від чотирьох [1, С.2-3]. Законодавча та виконавча влади мають якнайшвидше створити передумови розв'язання зазначених проблем, сприяти якнайповнішому використанню трудового потенціалу суспільства. Актуальність цього посилюється в зв'язку із неминучим скороченням у найближчій перспективі чисельності населення працездатного віку та його старінням. Прогнози розвитку ринку праці мають стати невід'ємною складовою всіх стратегічних документів, програм розвитку всіх без винятку галузей економіки та регіонів і територіальних одиниць. Необхідно розв'язати існуючі суперечності між Законом про зайнятість, Кодексом законів про працю, результатами реформи аграрного сектору, зокрема розпаювання землі. Створення нових робочих місць через чітко спрямовані інвестиції має стати рушійною силою розвитку визначених галузей та регіонів. Пріоритети створення нових робочих місць обумовлюють основні напрями розвитку національного та регіональних економічних комплексів, спеціалізацію окремих регіональних структур і, через попит на робочу силу, розвиток ринку освітніх послуг. Реформування оплати праці має не лише забезпечити належний рівень життя, але й стимулювати населення до активної поведінки на ринку праці, до ефективної трудової діяльності [3, С.57].

Економічне зростання створює передумови для збільшення зайнятості та доходів населення, підвищення продуктивності його праці. Однак об'єктивні нерівномірності виходу з кризи окремих галузей і підприємств, істотні відмінності у співвідношенні інтенсивних та екстенсивних чинників обумовлюють неминучі диспропорції національного ринку праці, різнонаправленість розвитку окремих його сегментів. У поєднанні з прорахунками політики ринку праці це спричинило низку проблем.

Йдеться передусім про нестачу робочих місць та високу частку робочих місць з небезпечними умовами праці та низькими вимогами до якості робочої сили, що є результатом не лише малих інвестицій, а насамперед їхньої нераціональної спрямованості, відсутності чіткої програми інвестиційної діяльності. Якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни, мобільності та економічної активності в цілому. Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили із попитом на неї є високий рівень безробіття, зокрема прихованого та часткового, та велика частка безробітних, які не мають роботи понад 1 рік. Водночас нераціональною є галузева структура зайнятості [6, С.61].

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є удосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.

В основі зрушень на ринку праці України лежить декілька процесів. На рубежі

90-х років почалися процеси формування багатуокладної економіки, створення нових організаційних форм, задіяння нових механізмів управління. Працівники одержали більше можливостей у виборі виду, сфери та форми діяльності, джерел та видів доходів. Економіка в цілому стала більш відкритою. Триває приватизація, тобто зміна форми власності. В альтернативних секторах економіки чисельність зайнятих зростає, але не тою мірою, якою вона скорочується в державному. Чисельність зайнятих на колективних та приватних підприємствах збільшилась за останній рік на 2203 тис. осіб. Єдине пояснення цьому – зростання неофіційної зайнятості [2, С.24].

Найбільшого поширення приватна власність набуває у сфері торгівлі, де зосереджено 54% працюючих, охоплених даною формою. Весь комплекс галузей промисловості охоплює лише 12% працюючих у приватному секторі. Основна частка працюючих в умовах приватної власності займається посередницькою діяльністю. Це справляє своєрідний вплив на ринок праці. Найбільш захищеними на ньому є особи, пов'язані з комерційною, посередницькою діяльністю, тоді як традиційні робочі місця в державній економіці стають менш привабливими.

Подальші дослідження у зазначеному напрямі доречно спрямовувати не лише на оптимізацію ринкових пропорцій в сфері взаємодії попиту та пропозиції робочої сили, а й на соціальну адаптацію, урахування суб'єктивних факторів поведінки як роботодавців, так і найманих працівників.

Список літератури

1. Неушова Є. В. Доля випускників ВНЗ / Неушова Є. В. // Газета „От и до”. – 2010. – № 2 від 20.01. – С. 2-3.
2. Ваумина О. Рынок труда, условная занятость при безусловной безработице / Ваумина О. // Зеркало недели. – 2002. – № 18 від 12.05. – С. 21-22; 24.
3. Дорнбуш Р. Макроекономіка / Дорнбуш Р., Фішер С. – К. : Основи, 1996. – 492 с.
4. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Кейнс Дж. М. / [Пер. з англ.] ; Общая ред. и предисл. чл.-кор. АН СРСР А. Г. Милейковского и канд. экон наук И. М. Осадчей. – М. : Прогресс, 1978. – 367 с.
5. Макконелл К. Р. Экономикс : принципы, проблемы и политика / Макконелл К. Р. Брю С. Л. – [Пер. с англ. 11-го изд.]. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с. : табл., граф.
6. Міщенко В. С. Основи економічної теорії / Міщенко В. С. – К. : ТУПНЕ, 1994. – 764 с.
7. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці : теорія і практика регулювання / Петрова І. Л. – К. : Таксон, 1997. – 246 с.

Р. Яковенко, А. Пугаченко

Прикладные проблемы рынка труда Украины

В статье раскрываются проблемы рынка труда Украины на современном этапе и пути их решения.

R. Yakovenko, A. Pugachenko

Applied Problems of Ukrainian Labor Market

The article discloses the problems of contemporary Ukrainian labor market and the ways of its solution.

Одержано 25.04.10

УДК 331

В.І. Білан, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Інноваційна сфера Німеччини: тенденції розвитку та шляхи використання прогресивного досвіду для України

Стаття присвячена аналізу сучасного стану і тенденцій розвитку сфери інновацій у Німеччині. Визначено переваги та недоліки стану інноваційної діяльності Німеччини, а також заходи з використання сучасного зарубіжного досвіду з метою розвитку інноваційної сфери в Україні.
інновації, інноваційна діяльність, НДДКР, витрати на інновації, інноваційний бюджет

На сьогоднішній день посилення інноваційної сфери є найголовнішим та найактуальнішим завданням розвитку країни, адже цей фактор визначає її конкурентоспроможність на світовій арені. Актуалізація провадження інновацій забезпечує стратегічні засади розвитку країни в економічній і соціальній сферах.

Важливість формування інноваційної моделі розвитку зумовлюється стрімким зростанням впливу науки та нових технологій на соціально-економічний розвиток, що відбувся протягом останніх 20-30 років. Нові технології докорінно і швидко змінили структуру світової економіки. Виявилось, що неспроможність країни здійснити структурну перебудову економіки відповідно до нового технологічного укладу чи зволікання з цим не просто гальмує її розвиток, але й призводить до економічної деградації та відсуває її на периферію світових економічних процесів.

Дослідження теоретичних і практичних питань інноваційного розвитку економіки займає провідне місце в сучасній науці та державній діяльності [1]. Зростання ролі сфери інновацій у забезпеченні добробуту населення окремих країн багато в чому визначило напрямок досліджень та публікацій вітчизняних учених, серед яких можна відзначити роботи Александрової В., Галузи С., Микрюкової Е., Гамана М., Іваноньківа О., Чабана В., Галиці І., Патона Б., Денисюка В., Мінервіної І., Ігнатенка Р. та інших.

Проте додаткового дослідження потребують питання, пов'язані з вивченням досвіду інноваційної політики провідних країн світу та шляхів його використання з метою формування національної стратегії розвитку інновацій цього сектора економіки. Саме тому, слід приділити увагу вивченню стану інноваційної діяльності Німеччини, яка посідає провідне місце у світі за інноваціями окремих найважливіших ділянок науково-технічної діяльності.

Мета статті полягає у дослідженні сучасного стану інноваційної політики Німеччини та розробці пропозицій на базі досвіду розглянутої країни щодо поліпшення й розвитку інновацій даної сфери в Україні.

У міжнародному контексті здатність Німеччини до інновацій одна з найкращих. Нововведення, розроблені німецьким промисловим сектором, часто стають на один крок попереду своїх конкурентів на світових ринках.

Однак, незважаючи на ці переваги в загальному рейтингу, німецькі компанії у 2008 році посідають лише 6-те місце, що лише на одну позицію вище, ніж попереднього року. Натомість у виробництві інноваційної продукції та проникненні на

міжнародні ринки Німеччина посідає третє місце після таких провідних лідерів світу як Ірландія та Швейцарія, випереджаючи Швецію, Корею та США.

Особливий успіх на міжнародних ринках Німеччина має у високотехнологічному секторі, зокрема в таких галузях, як машинобудівна, хімічна та електротехнічна. У 2008 році Німеччина посідала провідне місце за інноваційною діяльністю у цих сферах. Друга ключова сфера інновацій у Німеччині – сфера послуг, що базується на знаннях, а саме фінансові та банківські послуги, телекомунікації та інформаційні технології. У 2008 році Німеччина посідала 5 місце за інноваціями у цих секторах, в той час, як у 2007 році вона займала лише 6 місце. Проте треба зазначити, що, незважаючи на потужність Німеччини у цих сферах, лідерські позиції незмінно займають США та Великобританія.

У секторі передових технологій позиція Німеччини становить 8 місце, що не обіцяє Німеччині великих конкурентних переваг у цій сфері в майбутньому.

У порівнянні на міжнародному рівні головна домінанта німецьких компаній полягає у здатності до кооперації. Більшість німецьких компаній рано усвідомили, що тісна спільна робота з постачальниками та закладами вищої освіти, дослідницькими інституціями це ключова ланка у досягненні успіху в інноваційній сфері. З точки зору спільних підприємств, Німеччина є гарним місцем для промислової діяльності, оскільки її промислові постачання і дослідницькі установи є одні з кращих у світі. Ще одним ключовим моментом кооперації виступає широко розвинена практика створення кластерів, метою яких - співробітництво фірм, які працюють на одному сегменті ринку і пов'язані у технологічному ланцюзі. Результат такої співпраці полягає в обміні інформацією про споживачів, що викликає розширення клієнтів і зростання масштабів виробництва. Крім того, фірми, що співпрацюють, мають можливість використовувати навички, прийоми і технології одна одної, а отже, можливості фірми можуть бути значно розширеними, якщо вдається досягти синергії між різними технологічними культурами [8].

Однією з особливостей інноваційної політики Німеччини є надання урядом фінансової підтримки розвитку довгострокових і ризикових досліджень у ключових областях науково-технічної і виробничо-господарської діяльності. [2]

Також сильні сторони Німеччини визначаються й високо розвинутою інфраструктурою, конкурентоспроможним середовищем та високим рівнем попиту на інноваційні продукти та послуги. Тим не менш, такий фактор, як нестача наукових кадрів, послаблює вплив Німеччини в інноваційній сфері.

Оскільки сфера освіти виступає одним із визначальних елементів інноваційного потенціалу країни, то недоліки Німеччини у цій сфері значно послаблюють її потужність на міжнародній арені. Показники Німеччини незадовільні у таких сферах: освітні витрати, поточна і прогнозована кількість кваліфікованих працівників з вищою освітою, якість вищої середньої і спеціальної шкіл, та рівень участі компанії в подальшій спеціальній освіті працівників. У цих сферах Німеччина в 2008 році займає лише 15 місце, що на дві позиції нижче ніж у 2007 році.

Головною проблемою в Німеччині на сьогоднішній день відсутність необхідного числа дослідників та інженерів. Це обумовлено тривалим спадом інтересу до наукової та технічної після-шкільної освіти, – тенденція, що, вірогідно, буде змінюватися дуже повільно, та ускладнена постійно зростаючою кількістю працівників, які залишають названі галузі. Співвідношення випускників і працівників, які вибули на пенсію, серед науковців/інженерів зменшується і складає 3,2/4,4 (1993-2000), 2,4/2,9 (1996-2003) та 2,2/1,9 (2000-2007). Згідно з міжнародними стандартами, показник Німеччини за кількістю випускників з інженерною освітою дуже низький і складає 69 випускників –

інженерів-науковців на 10000 працівників у віці 25 – 34 (США – 88, Великобританія – 135, Японія – 105, Франція – 143, Фінляндія - 136). Ці цифри дуже негативні для Німеччини, адже саме розвиток інтелектуально-орієнтованого суспільства створює зростаючий попит на випускників у цій сфері [5].

Крім того, недоліками інноваційної системи Німеччини можна назвати її велику кількість законодавчих актів та регламентів, що негативно впливають на здатність окремої компанії розробляти та виводити на ринок інноваційну продукцію і послуги. Інноваційні компанії також відчувають певні труднощі щодо накопичення початкового капіталу [3].

Таблиця 1 – Характеристика видів продукції у високодослідницьких секторах економіки Німеччини [4].

Економічні сектори	Кількість підприємств, які випускають продукцію у високотехнологічних секторах економіки, по роках						
	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Високо-дослідницькі галузі	3 650	3 100	3 000	2 650	2 350	2 400	2 350
Високі технології	1 350	1 400	1 350	1 150	900	900	850
Технології середнього рівня	2 300	1 700	1 650	1 500	1 450	1 500	1 500
Високотехнологічні послуги та послуги інтелектуальної праці	33 300	32 800	35 900	31 900	31 700	33 800	32 200
Послуги інтелектуальної праці	15 200	15 800	16 700	15 300	16 300	17 700	16 900
Високотехнологічні послуги	18 100	17 000	19 200	16 600	15 400	16 100	15 300
З яких інформаційні технології/ сектор комунікацій	7 600	7 400	9 800	9 200	8 500	9 200	8 600
Загальне освоєння нових видів продукції	263000	257000	256500	228000	244500	271500	254000

Інновації в галузі побутової техніки дуже високі та велика кількість фірм здійснює не технологічні інновації. Німеччина виступає третьою країною за кількістю патентів після США та Японії. За 2005-7 роки кількість патентів на мільйон населення (74) у два рази більша за середню по ОЕСР. Ця країна спеціалізується здебільшого у сфері технологій навколишнього середовища. Німеччина також виступає третьою країною у сфері нанотехнологій. 10% всіх патентів нанотехнологій упродовж 2004-6 рр. надходили з Німеччини [6].

Німеччина має високорозвинену політику у сфері підтримки інновацій. Національна Стратегія Високих Технологій High-Tech Strategy, що була введена в дію у 2006 році, охоплює усі міністерства. Вона створює стратегії для 17-ти «майбутніх сфер», та має на меті якнайшвидше впровадження в життя нових технологій. У лютому 2008 року цією державою була впроваджена стратегія інтернаціоналізації з метою приваблення дослідників, студентів та закордонних інвестицій, фокусуванню на

НДДКР. Німеччина також здійснює фінансування наукових проектів з метою підтримки наукових досліджень у школах та університетах.

Окрім того, з метою посилення здатності до інновацій Німеччина планує на 2010 рік збільшити витрати держави та підприємств на НДДКР до 3% від ВВП.

Загальні витрати на НДДКР в Німеччині у 2007 році склали 2.5% від ВВП, що є вищим за середній відсоток Великої Сімки (2,2%). Німецькі підприємства фінансують 68% загальних витрат на НДДКР, в той час, як середній процент ОЕСР складає 53%, та 12% державних витрат на НДДКР що є найвищим показником серед країн Великої сімки. Однак, державна підтримка НДДКР підприємств залишається низькою: пряме фінансування НДДКР підприємств (5%) нижче від середнього фінансування ОЕСР [6].

До середини 2008 року гарний економічний клімат країни сприяв високій інноваційній активності компаній. Великий попит на нову продукцію та жорсткий конкурентний тиск призвели до збільшення інноваційного бюджету. Однак тільки дослідницька сфера Німеччини відповідає за зростання інноваційної діяльності, особливо галузь машинобудування та електроенергетична галузь. Так, витрати на інновації збільшились на 6,5 млрд. євро, що становить зростання на 9%. Інші індустріальні країни змогли збільшити витрати на інноваційну діяльність лише на 0,4%. У секторі послуг, особливо фінансових, оптової торгівлі та транспортних послуг інноваційні витрати помітно зменшилися. В економічному секторі інших послуг витрати на інноваційну діяльність зросли на 14% , тобто до 8,2 млрд. євро. Інноваційний бюджет в економічному секторі дослідницьких послуг в 2008 склав 21,6 млрд. євро, а це на 1,1 млрд. євро менше, ніж у попередньому році, що становить спад більше, ніж на 5% [7].

Ще одним елементом поліпшення інноваційної діяльності в країні стало доповнення інноваційної політики широким колом реформ, що мають на меті зниження регуляторних та адміністративних бар'єрів для інноваційної діяльності підприємств та стимулювання конкуренції для подальшої підтримки інноваційного середовища. Також визначальним стало поліпшення системи освіти інтенсифікації процесу для генерування та впровадження новітніх технологій.

Отже, загалом Німеччина в 2008 році посідає шосте місце, що на одну позицію вище, ніж у 2007 році. Хоча Німеччина є далеко позаду таких провідних країн, як Швеція, США та Фінляндія. В цих країнах система інновацій будується на високу рівні толерантності та відкритості разом з високим рівнем віри в науку та компанії, які служать фундаментом інноваційних ідей.

Проаналізувавши сучасний стан інноваційної діяльності Німеччини, можна зробити такі висновки. Головну ставку у сфері інновацій Німеччина робить на галузь машинобудування, хімічну та електротехнічну галузі. Значними перевагами Німеччини можна визначити такі: тісну співпрацю між закладами вищої освіти; дослідницькими закладами та підприємствами; створення кластерів; високорозвинену інфраструктуру; конкурентоспроможне середовище; високий рівень попиту на інноваційні продукти та послуги; розвинену політику у сфері підтримки інновацій. Недоліками інноваційної політики можна визначити такі: недосконалість системи освіти, висока потреба у дослідниках та інженерних кадрах; велика кількість законодавчих актів та регламентів, що мають негативний вплив на здатність компаній розробляти і виводити на ринок інноваційну продукцію та послуги.

Таким чином, можна зробити висновок, що багато в чому досвід Німеччини у сфері інновацій є дуже позитивним для України, адже структурні зміни, що відбулися протягом останнього десятиліття, характеризуються високим інноваційним

відставанням від розвинених країн, оскільки випуск продукції третього технологічного рівня в Україні становить майже 58%, четвертого – 38, а п'ятого - лише 4% [2].

Отже, проаналізувавши стан та тенденції розвитку інноваційної сфери в Німеччині, можна окреслити певні кроки в напрямку поліпшення стану інновацій в Україні, а саме: підвищення кооперації між університетами та підприємствами у сфері НДДКР шляхом створення центрів по кооперації університетів і промисловості, міждисциплінарних центрів, інноваційних центрів по передачі технологій малому та середньому бізнесу; створення системи співпраці у сфері інноваційної діяльності між вищими навчальними закладами та підприємствами, яка на сьогоднішній день не існує в Україні; створення цільових програм підтримки інноваційної діяльності; надавання фінансової підтримки розвитку довгострокових і ризикових досліджень у ключових галузях науково-технічної і виробничо-господарської діяльності; збільшення пільг, що стимулюють науково-технічний прогрес та інноваційну діяльність.

Подальші дослідження і цьому напрямку будуть пов'язані з вивченням досліду інших високорозвинених країн і визначенням основних напрямків використання цього досліду у вітчизняній економіці.

Список літератури

1. В.Л. Назарчук – «Актуальні проблеми економіки» №9(87) 2008.
2. Т.В. Пасічнюк – «Проблеми науки» №7/2009
3. BDI Deutsche Telekom Stiftung Innovation Indicator for Germany 2008
4. Research and Innovation in Germany 2007
5. Deutsche Bank Research, October 10, 2003, "Current Issues More growth for Germany"
6. http://www.oecd.org/document/27/0,3343,en_2649_34173_44259867_1_1_1_1,00.html
7. <http://www.zew.de>
8. Геєц В.М., Семиноженко В.П. І 66 Інноваційні перспективи України. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.

В. Білан

Инновационная сфера Германии: тенденции развития и пути использования прогрессивного опыта для Украины

Стаття посвящена аналізу сучасного стану і тенденцій розвитку сфери інновацій в Німеччині. Визначені переваги і недоліки стану інноваційної діяльності Німеччини, а також заходи по використанню сучасного зарубіжного досвіду з метою розвитку інноваційної сфери в Україні.

V. Bilan

Innovation sphere of Ukraine: development tendencies and the ways of applying a progressive experience in Ukraine.

The article analyses the state and tendencies of the development of innovation sphere in Germany. The strong and weak sides of the innovation activity in Germany are defined, as well as measures concerning the use of international experience in order to boost the development of the innovation sphere in Ukraine.

Одержано 24.04.10

УДК 332.021

М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання

Обґрунтовано необхідність дослідження проблеми продуктивності праці в нових умовах господарювання та впливів глобалізації. Проаналізовано дискусійні підходи до визначення та вимірювання продуктивності праці. Проаналізовано тенденції у співвідношенні темпів зростання продуктивності праці і оплати праці. Розроблено рекомендації щодо створення відповідних економічних та соціальних передумов зростання продуктивності праці в Україні.

продуктивність праці, середньомісячна заробітна плата, чинники, передумови, глобальна криза

Проблеми виходу України з економічної кризи змушують вчених-економістів замислюватися над пошуком різноманітних можливостей та невикористаних резервів економічного зростання. Вагоме місце серед них належить підвищенню продуктивності праці. Роки ринкових перетворень якісно змінили і збагатили тематику наукових досліджень в Україні, проте зі сторінок вітчизняних наукових журналів майже зникли публікації, присвячені проблемі продуктивності праці. Не відображає такі відомості достатньою мірою і офіційна статистика.

Водночас загальновідомо, що серед низки ключових проблем економіки України – низька продуктивність праці, неефективне використання усіх видів ресурсів, вкрай низький техніко-технологічний рівень виробництва, неконкурентоспроможність основних видів вітчизняної продукції, низька частка високотехнологічної продукції, низький рівень оплати праці переважної більшості найманих працівників країни, низька якість життя. Активізація людської праці, як свідчить історія людства, є головною умовою досягнення позитивних зрушень у добробуті населення і господарчому розвитку країни. Без зростання продуктивності людської праці є неможливим забезпечення конкурентних переваг країни, її сталий економічний розвиток в умовах всеохоплюючої глобалізації. Звичайно, йдеться, передусім, про працю сучасного працівника, що ґрунтується на новітніх знаннях, досягненнях науки і техніки, застосуванні засобів механізації, автоматизації, комп'ютеризації тощо.

Багатогранна проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги багатьох зарубіжних дослідників, зокрема – Д.Сінка, Ф.Тейлора, Г.Емерсона, Б.Генкіна, Р.Колосової, Р.Яковлева та ін. Серед українських дослідників істотний внесок у вивчення цієї проблеми належить А.Ревенку, А.Колоту, Т.Заяць, Г.Кулікову, О.Грішновій ін.

Водночас, не зважаючи на значне коло досліджень, можна стверджувати, що в Україні сьогодні не вистачає системних досліджень у сфері продуктивності праці, що зумовлює втрату керованості процесами регулювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, призводить до загострення кризових явищ в економіці.

Мета статті полягає у систематизації наукових підходів до трактування та вимірювання продуктивності праці, визначенні соціально-економічних передумов і важелів її зростання в Україні.

Аналіз відомих з літератури підходів дозволяє з'ясувати, що серед вчених продовжується дискусія навколо тлумачення терміна «продуктивність праці», що

зумовлює відмінності в методологічних підходах щодо вимірювання продуктивності праці на різних економічних рівнях.

Так, економічна енциклопедія за редакцією С.В. Мочерного трактує продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [1, с. 118].

З точки зору О.А. Грішнєвої, автора відомого підручника з економіки праці, продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили,.. що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та її витрат» [2, с. 361]. Близькі уявлення спостерігаються у багатьох інших наукових джерелах, де продуктивність праці розглядається як показник, що характеризує ефективність використання визначального ресурсу виробництва – праці.

Проте зовсім інші уявлення про зміст категорії «продуктивність праці» висловлює західний вчений Д.С. Сінк. Замість поняття «ефективність» він застосовує поняття «результативність» (стосовно організаційної системи – підприємства). Нагадаємо, що в західній теорії продуктивності система показників продуктивності будується на теорії факторів виробництва. Такий підхід спрямований на те, щоб знайти оптимальне поєднання наявних чинників виробництва і витрат на їх залучення у виробничий процес з метою досягнення максимального результату. Д.С. Сінк вважає, що продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу» [4, с.29]. З таким підходом загалом можна погодитись, проте, зазначимо, що в підходах Сінка не вистачає пояснень, чому він відводить продуктивності роль основного інструменту у забезпеченні високої результативності організаційної системи, адже не завжди обсяги випуску продукції можна ототожнювати з результатом (ефектом) діяльності підприємства, інколи більш важливе значення для кінцевого ефекту має широта асортименту продукції, його швидке оновлення, підвищення якості продукції, інноваційна активність (іншими словами, результат і ефект стають нетотожними).

Зауважимо, що за рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), пропонується розрізняти поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”. Продуктивність вважається загальним показником, який, по-перше, показує ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і послуг, по-друге, відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво, по-третє, дозволяє співставляти результати виробництва на різних економічних рівнях.

Що стосується продуктивності праці, то за рекомендаціями МОП, це є показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактору виробництва (або ресурсу) – праці. Дотримуючись саме такої позиції, Е.П. Качан, О.П. Дяків, С.А. Надвичиний, В.М. Островерхов та їх прибічники стверджують, що «продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції» [3, с. 150].

Виходячи з наведених неоднозначних підходів, можна дійти висновку, що продуктивність праці є досить суперечливою та дискусійною за змістом економічною категорією.

З приводу суперечностей у поглядах науковців Г.Т. Завіновська справедливо зауважує, що ототожнення продуктивності з ефективністю у поглядах більшості

західних і деяких вітчизняних науковців призводить до помилкового розуміння значення продуктивності, виникнення проблем прикладного характеру на різних рівнях управління [5, с. 398 –399]. З такою точкою зору не можна не погодитись.

Витоки таких суперечностей ми бачимо в тому, що в межах добре відомого підходу (формула 1) досить складним виявляється вибір методу урахування затрат праці.

$$\text{Продуктивність праці} = \frac{\text{Обсяг виробленої продукції або послуг}}{\text{Затрати праці}}. \quad (1)$$

Справедливо підкреслити, що обсяг виробленої продукції залежить від сукупності затрат праці, зокрема праці живої та минулої (уречевленої). Остання група витрат праці включає витрати праці щодо створення засобів виробництва, що використовуються в процесі трудової діяльності (йдеться про віддачу засобів виробництва). Традиційно сприймаючи це з теоретичної точки зору, в той же час розуміємо складність управління продуктивністю праці з прикладної точки зору, адже для ґрунтовного аналізу динаміки цього показника доцільно враховувати роль усіх затрат праці (рис.1), крім того важливе значення має інтенсивність живої праці, співвідношення потенційної і реальної віддачі уречевленої праці. В цьому контексті відомі методи оцінювання продуктивності праці на усіх рівнях економічного аналізу потребують подальшого розвитку та вдосконалення.

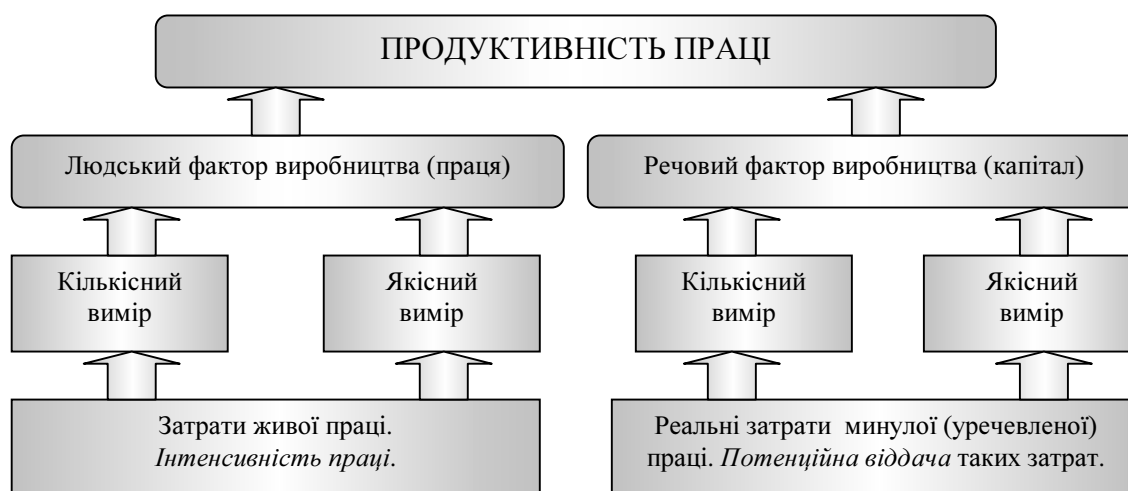


Рисунок 1 - Затрати праці, що впливають на динаміку продуктивності праці

Як відомо, зростання продуктивності праці у суспільстві означає економію обох видів праці або зменшення суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці товару чи послуги. В короткостроковому періоді на рівні невеликого підприємства або підрозділу завдання управління продуктивністю праці потребують, передусім, урахування витрат праці його працівників. Однак перехід до прогнозування динаміки продуктивності праці в більш складній системі вже не може обмежуватись лише аналізом продуктивності живої праці, адже зміни продуктивності праці мають залежати все більшою мірою від частки минулої праці (йдеться про те, що зростання продуктивності праці в перспективі означатиме, що частка живої праці помітніше зменшуватиметься порівняно з уречевленою).

Узагальнюючи наукові погляди, вважаємо дотримуватися такої позиції: продуктивність праці варто трактувати в вузькому і широкому сенсі і це знімає суперечності в її тлумаченні та подальшій оцінці:

продуктивність праці у вузькому сенсі – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що уявляє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватись за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу);

продуктивність праці у широкому сенсі – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні і уявляє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці.

Продуктивність праці в широкому сенсі можна визначати багатоваріантно, на інтегральній основі враховуючи результати суспільної праці і витрати такої праці. Найбільш поширений підхід в публікаціях сучасних економістів – це розрахунок співвідношення ВВП в економіці до чисельності зайнятих (формула 2):

$$P_{\text{заг}} = \frac{\text{ВВП}}{Ч_3}, \quad (2)$$

де $P_{\text{заг}}$ – продуктивність праці загальна (на макроекономічному рівні);

ВВП – валовий внутрішній продукт в економіці (в постійних або фактичних цінах відповідно для цілей проведення динамічного або статистичного аналізу);

$Ч_3$ – чисельність зайнятих в економіці.

В різних наукових джерелах інколи в якості чисельника у формулі (2) використовують національний доход, чистий валовий продукт (що виключає з ВВП споживання основного капіталу), ВВП за паритетом купівельної спроможності. Проте вибір того чи іншого методу розрахунку, на нашу думку, залежить від цілей аналізу, головне – бачити у динаміці показника продуктивності праці відображення певної соціально-економічної ефективності використання праці, що має слугувати інструментом управління економікою загалом.

З нашої точки зору, в умовах зростання ролі всеохоплюючої глобалізації буде все відчутніше багатофакторний вплив на динаміку суспільної продуктивності праці. Завдання вчених полягає в тому, щоб навчитися оцінювати такий багатофакторний вплив на макроекономічному та світовому рівнях для успішного управління продуктивністю праці, забезпечення її зростання та виходу економіки з кризи.

Сучасні тенденції в динаміці продуктивності праці в Україні не можуть не хвилювати вчених і менеджерів. Користуючись наведеним вище підходом (формула 2), нами проаналізовано динаміку суспільної продуктивності праці в Україні та проведено співставлення таких тенденцій з динамікою середньомісячної заробітної плати (таблиця 1).

З огляду на проведені розрахунки (табл. 1) та побудовану діаграму (рис. 2), можна зробити висновок, що в Україні останніми роками зберігається стійка несприятлива тенденція: темпи зростання середньомісячної заробітної плати суттєво випереджають темпи зростання продуктивності праці. Таке явище не можна назвати нормальним, воно повністю суперечить світовій практиці і теоретичним засадам економіки, адже свідчить про те, що формування механізмів оплати праці в Україні сьогодні реально не залежить від результатів діяльності економіки, керованість в управлінні продуктивністю праці втрачена. Окреслена тенденція, на наш погляд, може мати місце лише як тимчасово допустиме явище, що відбиває необхідність виправити ситуацію у сфері оплати праці, враховуючи велике знецінення вартості робочої сили у 90-ті роки. Зауважимо, що дещо близькі тенденції

спостерігаються в пострадянських країнах – Росії, Білорусі. Нагальним завданням є зростання ролі державного регулювання цих важливих макроекономічних пропорцій, адже ринкове саморегулювання, як показали роки ринкових перетворень, виявилось неспроможним забезпечити самонастроювання оптимальних співвідношень та суттєвого зростання продуктивності праці і оплати праці.

Таблиця 1 - Розрахунок динаміки продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати в Україні

	ВВП (млн. дол. США)	Кількість зайнятих (тис.)	Продуктивність праці (ВВП у дол. США у розрахунку на одного зайнятого)	Середньомісячна заробітна плата (грн. на штатного працівника)	Індекс продуктивності праці (у % до 2000 р.)	Індекс середньомісячної заробітної плати в Україні (у % до 2000 р.)
2000	181190	20175	8981	230	100	100
2001	197919	19971	9910	311	110	135
2002	208309	20091	10368	376	115	163
2003	228296	20163	11323	462	126	201
2004	256030	20295	12615	590	140	257
2005	263007	20680	12718	806	142	350
2006	281607	20730	13585	1041	151	453
2007	306735	20904	14674	1351	163	587
2008	316442	20972	15089	1806	168	785

Примітка: розраховано автором на основі джерел [5, с. 27, 549; 6].

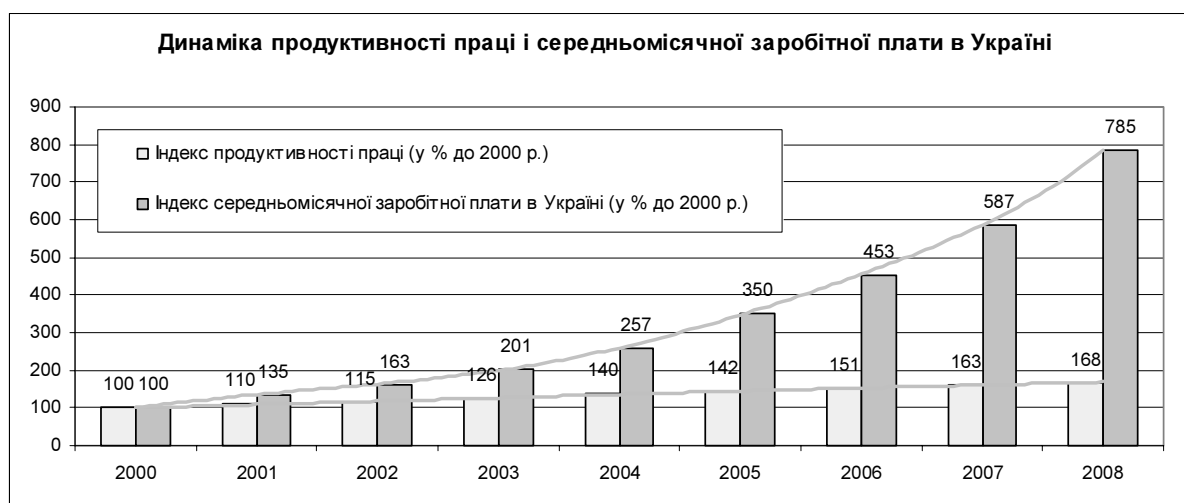


Рисунок 2 - Динаміка продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати в Україні

Порівняння України з розвиненими країнами доводить, що відставання нашої країни за рівнем оплати праці є більшим, ніж за рівнем продуктивності. За оцінками Г.Т. Кулікова, продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При цьому середня заробітна плата в Україні в порівнянні з країнами ЄС становить не 30–40%, а близько 4–17% [8, с.4].

Наведені дані підштовхують до висновку, що пересічний працівник в Україні недоотримує оплату праці у порівнянні з витраченими трудовими зусиллями, продуктивністю праці. Така ситуація, на наш погляд, віддзеркалює надмірну експлуатацію праці, тобто нееквівалентний обмін праці і отриманого доходу. З іншого боку, роботодавці

в Україні масово економічно зацікавлені використовувати саме дешеву працю, не прагнучи до модернізації робочих місць, заміни застарілого обладнання, впровадження нових ресурсозберігаючих технологій, інновацій. Низька оплата праці, у свою чергу, зумовлює низьку продуктивність праці. І навпаки, без підвищення продуктивності праці неможливо створити підґрунтя для зростання реальних доходів зайнятого населення.

Загальновідомо, що вирішальною передумовою зростання продуктивності праці є, передусім, науково-технічний прогрес, впровадження ресурсозберігаючих технологій, вдосконалення технології виробництва і продукції. Витрати розвинених країн на науку і високі технології у десятки разів перевищують аналогічні витрати в Україні, що дозволяє розвивати виробництво високотехнологічної продукції, що приносить левову частку доходів від експорту, нарощувати обсяги виробництва конкурентоспроможних товарів і послуг. Однак при цьому не треба забувати, що підвищення продуктивності праці не може бути самоціллю, адже пріоритетом в цивілізованому світі сьогодні є якісний людський розвиток. Тому, опікуючись проблемою зростання продуктивності праці, не можна нехтувати значенням соціальних процесів, забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці і соціальному захисті, розвитку освіти, науки, забезпечення охорони здоров'я, безпеки праці, підвищення кваліфікації, постійного професійного навчання кадрів. Ключовою проблемою на підприємствах залишається низька мотивація до високопродуктивної праці, до розробки раціоналізаторських пропозицій, винаходів. Науково-технічні, технологічні та соціально-економічні передумови зростання продуктивності праці сьогодні рідко стають предметом обговорення соціальних партнерів на різних економічних рівнях, недостатньо враховуються в колективних трудових угодах, хоча правові засади для такого регулювання вже існують.

Виходячи з викладеного, можна зробити низку висновків:

– актуальність проблеми виходу України з кризи та побудови конкурентоспроможної економіки потребує глибоких системних досліджень проблеми підвищення продуктивності праці в суспільстві на усіх економічних рівнях;

– вивчення проблеми підвищення продуктивності праці в Україні вимагає урахування нових умов господарювання, впливів глобалізації, уважного вивчення ролі усіх впливових чинників на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях, вдосконалення методологічних та методичних підходів до оцінювання та аналізу продуктивності праці, визначення важелів її підвищення з позицій перспектив інноваційного розвитку суспільства;

– недооцінювати роль продуктивності праці в сучасних умовах уявляється неправомірною та недалекоглядною позицією;

– науково-технічні, технологічні та соціально-економічні передумови зростання продуктивності праці слід розглядати в тісному зв'язку із забезпеченням завдань якісного людського розвитку;

– з теоретичної і прикладної точки зору уявляється нагально необхідним забезпечити постійний моніторинг продуктивності праці на усіх рівнях управління економікою, забезпечити об'єктивну оцінку продуктивності праці та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою.

Список літератури

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 – К.: Видавничий центр “Академія”, 2002. – 951 с.
2. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.; За ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и

- повышение. – М.: «Прогресс», 1989. – 532 с.
5. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Державний комітет статистики.– К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агенство», 2008. – 566 с.
 6. www.ukrstat.gov.ua.
 7. Генкин Б.М. Экономические и правовые основы повышения производительности и оплаты труда в России на основе применения новых технологий // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28-29 листопада 2007 р.: у двох томах. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т.1. – С.141-150.
 8. Куликов Г.Т. Шляхи регулювання оплати праці в Україні // Праця і зарплата. № 29. – 6 серпня 2008 р. – С. 4-6.

М. Семикина

Производительность труда: методология измерения, предпосылки роста

Доведена необхідність дослідження проблеми продуктивності праці в нових умовах господарювання і впливу глобалізації. Проаналізовані дискусійні підходи к визначенню і вимірюванню продуктивності праці. Проаналізовані тенденції в співвідношенні темпів зростання продуктивності праці і оплати праці. Розроблені рекомендації щодо створення економічних і соціальних передумов зростання продуктивності праці в Україні.

М. Semykina

Labour productivity: methodology of measuring, pre-conditions of growth

The necessity of the research of the problem of labour productivity in the new terms of the economic activity and influences of the globalization has been grounded. The debatable approaches of the determination and measuring of the labour productivity have been analyzed. The tendencies of the correlation of the temps of the growth of the labour productivity and labour payment have been analysed . Recommendations about the creation of the proper economic and social pre-conditions of the growth of the labour productivity in Ukraine have been worked out.

Одержано 30. 03. 10

УДК 331.5

К.М. Синякова, асп.

Херсонський державний університет

Компетентнісні особливості забезпечення оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання

В статті досліджується роль компетенцій в управлінні персоналом, визначається сутність та переваги застосування компетенцій у процесі формування, функціонування та модифікації професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства. Пояснюються переваги застосування основних моделей компетенцій: карт, стандартів компетентності, сертифікатів компетентності. Обґрунтовується важливість використання компетенцій, як засобів інноваційного розвитку підприємства.

персонал, професійно-кваліфікаційна структура, компетенції, компетентність, карта компетентності, стандарт компетентності, сертифікат компетентності

Наприкінці ХХ ст., персонал почали розглядати як основний ресурс підприємства, визначальний чинник успіху діяльності організації. Важливого значення для підвищення ефективності діяльності підприємства на сьогоднішній день набуває вивчення співвідношення окремих категорій персоналу, тобто його структури. Відповідність працівника професійним та кваліфікаційним вимогам посади, яку він обіймає посилює необхідність вивчення професійно-кваліфікаційної структури (ПКС) персоналу на мікроекономічному рівні, враховуючи при цьому сучасні аспекти роботи з персоналом підприємства: визначення наявних знань, умінь та навичок, виявлення потенціалу, врахування психологічних та особистісних характеристик кожного співробітника – все це може бути втілене при забезпеченні ПКС персоналу підприємства, заснованої на компетенціях.

Вивченню специфіки роботи з персоналом, особливостям його формування, функціонування, розвитку та структури присвячено багато досліджень теоретичного та прикладного характеру. Застосування компетентнісного підходу в роботі з персоналом висвітлюється, зокрема, в працях О.Гришної, І.Петрової, О.Льченка, В.Панкова та І.Тупік, С.Смаля та А.Євдокимова, І.Вотякової, Ю.Нечипуренко, Н. Чигиринської та Л.Шаховської. Проблеми ПКС кадрів на макроекономічному рівні розглядаються Ю.Маршавіним, О.Доброгорською, В.Рябоконею. Питання забезпечення ефективної ПКС персоналу підприємства розглядаються в сучасній економічній науці не системно, а лише в контексті вивчення інших аспектів роботи з персоналом, зокрема, в контексті використання можливостей внутрішньофірмового ринку праці. Тому забезпечення ПКС персоналу підприємства засобами компетенцій потребують детальнішого дослідження.

Метою статті є визначення переваг та особливостей застосування компетентнісного підходу для забезпечення оптимальної ПКС персоналу підприємства, висвітлення основних етапів створення компетентнісних моделей спеціалістів та показати їх основні види.

В сучасних умовах господарювання, для оцінки спроможності персоналу виконувати роботи тієї чи іншої складності, тобто реалізовувати на практиці наявні знання, уміння та навички, більшість науковців використовують термін „компетенції”, „компетентність”. Так,

В. Панков та І. Тупік стверджують, що компетентні працівники набувають значення основного ресурсу, варіюючи яким підприємство може оптимізувати свою діяльність: якщо ресурси часу та грошей, як правило, є обмеженими, то підвищення компетентності працівників є відносно безмежним; підвищуючи компетентність персоналу, підприємство зменшує потребу у залученні інших ресурсів, зокрема фінансових. [6]

Для обґрунтування такого твердження, необхідно дослідити сутність, види та роль компетенцій та компетентності персоналу підприємства. Що стосується сутнісної характеристики терміну „компетенції”, то вперше його введено в науковий обіг В.Максвелом в 1982 році. За його визначенням, компетенція представляє собою раціональне поєднання знань та можливостей, якими володіє персонал даної організації, що розглядаються на невеликому проміжку часу [1]. Найбільш повним та актуальним на сьогоднішній день, на нашу думку, є визначення компетенцій, надане І.Петровою: „Компетенції – це інтегрована поведінкова модель, що охоплює знання, навички, ставлення, особистісні риси та мотивованість, необхідні для найкращого виконання певних трудових завдань, функцій, обов’язків” [7]. Дане визначення приймає до уваги складові, які важче виміряти та розвивати (уміння міжособистісного спілкування, роботи в команді, зацікавленість у праці та самовдосконаленні, лояльність, емоційна привабливість тощо), але саме вони в новій економічній парадигмі помітно впливають на збільшення і покращення результатів діяльності.

На думку багатьох науковців, компетенції формуються у вигляді здібностей людини реалізовувати на практиці свою компетентність, а компетентність, в свою чергу, означає наявність певних компетенцій. При чому, одна і та сама компетентність може бути затребувана для реалізації різних компетенцій. Компетентність є властивістю індивіда, що полягає в раціональному виборі, комбінації та прирощенні компетенцій з метою досягнення результату діяльності. [9]

Практика господарювання підтверджує, що люди з однаковим рівнем освіти працюють з різною продуктивністю та досягають різних результатів. Поняття компетентності та визначення рівня компетентності кожного співробітника дозволяє виявити причину цих відмінностей та спрогнозувати успішність роботи персоналу підприємства. Про це свідчать вимоги міжнародного стандарту якості ISO 9001:2000, згідно якого організація повинна:

- а) визначати необхідний рівень компетентності для персоналу, залученого до робіт, що впливають на якість продукції;
- б) організувати підготовку або вживати інших заходів для задоволення цієї потреби;
- в) оцінювати ефективність вжитих заходів;
- г) забезпечувати мотивованість працівників шляхом обізнаності персоналу у доцільності та важливості своєї діяльності і щодо внеску досягнення цілей у сфері якості;
- д) реєструвати дані про освіту, професійну підготовку, кваліфікацію та досвід роботи. [4]

Розробка механізму забезпечення ефективної ПКС (системи, в якій формується співвідношення різних за професіями та кваліфікацією категорій персоналу підприємства, та забезпечується механізм перерозподілу обов’язків і делегування повноважень) на сьогоднішній день не може здійснюватися без визначення, розвитку та оцінки ключових компетенцій та рівня компетентності кожного працівника та персоналу підприємства в цілому. Існуючі професійні стандарти описують різноманітні кваліфікаційні рівні певної професії з урахуванням забезпечення якості, продуктивності та безпеки праці. При цьому, кожний наступний, більш високий кваліфікаційний рівень визначається через підвищення компетентності – „нарошування” нових компетенцій [8].

То ж, можемо стверджувати про існування безпосереднього зв’язку між ПКС персоналу підприємства та його компетентністю. Більше того, врахування

компетентнісного аспекту, а також моніторинг і діагностування компетентності персоналу підприємства має відбуватися на всіх етапах відтворення його ПКС:

а) на етапі формування ПКС – здійснюється прогнозування потреб підприємства у фахівцях певної професії із відповідними кваліфікаційними характеристиками, для чого організація повинна мати чіткий опис посад та всіх функцій, що виконуються для реалізації поставлених завдань, визначити необхідний склад компетенцій для кожної посади, провести аналіз взаємозв'язку між посадами по складовим компетенціям;

б) на етапі функціонування ПКС – відбувається співставлення необхідних та фактичних компетенцій, скорочення розриву між якими, на думку Петрової, є основною метою HR – менеджменту. Аналіз компетентності персоналу на цьому етапі дозволяє керівникам підрозділів підприємства точніше визначити реальну потребу в підготовці та підвищенні кваліфікації працівників певного підрозділу на поточний рік, що може бути реалізовано на наступному етапі відтворення ПКС;

в) етап модифікації ПКС – передбачає набуття, стимулювання та розвиток нових компетенцій персоналу підприємства, що виникли в результаті змін умов його внутрішнього і/або зовнішнього середовища. Тут важливим є узгодження розвитку компетенцій з мотиваційним механізмом забезпечення ефективної ПКС персоналу підприємства.

Таким чином, компетенції персоналу підприємства, одночасно із його професійно-кваліфікаційною структурою, проходять всі етапи відтворювального процесу, в якому знання, здібності, навички, мотиви та цінності, набуваючи нових властивостей, знову включаються до потокового процесу. Тому, логічним буде стверджувати, відповідно до компетентнісного підходу, оптимальною буде вважатися така ПКС персоналу підприємства, в якій фактичні професійні, особистісні, базові та інші компетенції працівників відповідають компетенціям, встановленим для певної професії та кваліфікації на підприємстві.

Кожен працівник має професійні, особистісні, базові та інші компетенції, необхідні для виконання певного кола трудових завдань.

Не можна лишати поза увагою і те, що управління компетенціями в межах інноваційного розвитку підприємства, передбачає пошук ефективних механізмів використання не лише тих компетенцій, що можуть використовуватися в поточному періоді, а й тих, що стануть необхідними в подальшому, здійснення моніторингу усіх видів компетенцій, їх узгодження зі стратегією підприємства.

Особливістю управління компетенціями на підприємстві є майже повна відсутність регулювання цього аспекту на державно-правовому рівні, тому підприємства мають змогу розробляти внутрішнє організаційне, методичне та мотиваційне забезпечення управління компетенціями, яке сьогодні існує у вигляді моделей компетенцій персоналу підприємства – карт, стандартів, сертифікатів компетентності, покажчику елементів компетентності, відповідного програмного забезпечення тощо.

Сучасні науковці [2;3;5] трактують модель компетенцій як сукупність знань, умінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для успіху співробітника, який займає конкретну посаду, як зв'язок між сукупністю певних поведінкових рис працівника і визначеними індикаторами його діяльності. При цьому, існують різні підходи щодо встановлення таких поведінкових індикаторів, тобто того, яке виконання слід вважати критерієм компетентності – середньо-необхідне чи таке, що відрізняється від звичайного. На основі цього можна визначити модель компетенцій як готовий набір обґрунтованих критеріїв (еталонних та/або середньо-необхідних) для підбору, відбору, адаптації, мотивації та розвитку, оцінювання результатів роботи персоналу підприємства.

Практика розробки моделей компетенцій багатьма вітчизняними та зарубіжними підприємствами допомагає виявити можливі помилки, що можуть виникати при впровадженні моделі, і уникнення яких дозволить вдосконалити процес моделювання.

Серед таких помилок типовими є: завищена планка, безсистемність (наприклад, можливість застосування лише при підборі персоналу), неможливість оцінки, поверхневий підхід (врахування особистісних якостей та цінностей працівників), некоректність формулювань, перетин компетенцій (призводить до ускладнення системи оцінки персоналу і розуміння співробітниками вимог, що до них висуваються), незмінність в часі, розробка моделі під конкретну людину тощо.

Найпоширенішими моделями компетенцій, що застосовуються в управлінні ПКС персоналу, виступають карти та стандарти компетентності. **Карта компетентності** – це, свого роду, „фотографія” професії (професійної ролі працівника), в якій у відповідності до вимог конкретної професії, відображаються:

- основні складові компетенції (виробничі завдання);
- елементи компетенції – знання, уміння, навички та можливості, якими повинен володіти співробітник для того, щоб якісно виконувати роботу в межах поставлених перед ним виробничих завдань;
- вміння на практиці продемонструвати всі елементи та складові компетенції у відповідності до вимог, запропонованими стандартом компетентності для кожного рівня компетентності. [8]

Карти компетентності є базовим документом для розробки стандартів компетентності. **Стандарт компетентності** – це система загальних вимог до компетенції працівника, що оцінює можливість успішного виконання певної діяльності (обіймання певної посади). Стандарти дають чіткі критерії для визначення кваліфікації персоналу; вони успішно можуть бути застосовані при прийомі на роботу нових співробітників при формуванні ПКС та при оцінці результатів їхньої діяльності на етапах функціонування та модифікації ПКС персоналу підприємства.

Розробка, впровадження та застосування різноманітних моделей компетенцій для забезпечення оптимальної ПКС персоналу підприємства має на меті скорочення розриву між наявними та необхідними компетенціями. Для цього постає завдання розробки ефективного механізму діагностики, тобто оцінки наявної або набутої компетентності персоналу, що полягатиме у співставленні фактичних та необхідних компетенцій.

Для підтвердження успішного проходження оцінки компетентності, на сучасних підприємствах все частіше використовують **сертифікати компетентності**, що видаються працівникам, які успішно пройшли процедуру оцінки або атестації. За своєю сутністю, сертифікат компетентності являє собою документ, який свідчить про відповідність фактичних компетенцій до тих, що вимагаються від працівника в певній ніші ПКС. Сертифікація, при цьому, може проводитися як незалежною експертною організацією, так і вповноваженим відділом підприємства (наприклад, управлінням по роботі з персоналом). В сучасних умовах, сертифікати компетенції, на нашу думку, ефективніше використовуються саме як внутрішні документи підприємства, які можуть виступати як один із засобів реалізації мотиваційного механізму забезпечення ефективної ПКС персоналу підприємства.

Підсумовуючи, визначимо переваги застосування компетентнісного підходу у забезпеченні оптимальної ПКС персоналу підприємства та згрупуємо їх відповідно до етапів відтворення ПКС:

- на стадії формування ПКС використання компетентнісного підходу передбачає складання посадових інструкцій, заснованих на компетенціях, використання компетенцій під час планування, підбору та відбору персоналу тощо. Це забезпечує наявність на підприємстві чіткого набору професійних та особистісних характеристик, необхідних для виконання певного кола трудових завдань, виявлення трудового потенціалу співробітників, формування бази даних про працівників (за рівнем компетентності, мобільності), що дозволить якісно та в мінімальні терміни визначати

виконавців для нових і складних завдань та знижувати витрати на виробництво;

– на стадії функціонування ПКС відбувається перевірка відповідності наявних компетенцій необхідним. Це дозволить отримати об'єктивну оцінку стану ПКС персоналу підприємства, виявити недоліки у ПКС, тобто визначити необхідність у навчанні та підвищенні кваліфікації співробітників, забезпечити рівень конкурентоспроможності продукції;

– на стадії модифікації ПКС здійснюється порівняння рівня наявних компетенцій та тих, що з'явилися внаслідок змін внутрішнього або зовнішнього середовища організації, що підвищить можливість здійснення ефективних професійних переміщень.

Таким чином, вивчення переваг застосування різних моделей компетенцій та компетентнісного підходу у процесі забезпечення ефективної ПКС персоналу підприємства на всіх етапах відтворення потребує детальнішого дослідження та всебічного аналізу, а впровадження компетентнісного підходу в цілому дозволить визначити цінність кожного працівника для підприємства, що забезпечує оптимізацію процесів роботи з персоналом підприємства.

Список літератури

1. Вотякова И.В. Компетенции и мобильность персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации // Управление персоналом. – 2008. - №4. – С. 55-56.
2. Ильченко О.А. Компетенции персонала: методы научного управления // Управление развитием персонала. – 2006. - №4, - С. 252-260.
3. Кухарчик Н., Паграков Н. СМК – это не бумаги, а люди // Стандарты и качество. – 2006. - №11. – С.32-33.
4. Мица В. П. Кадровая політика на підприємстві: проблеми та перспективи // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №6. – С. 165-168.
5. Нечипуренко Ю. Возможности применения компетентностного подхода при профилировании должности // Человек и труд. – 2007. – №4. – С.84-88.
6. Панков В., Тупик И. Внутрифирменная система сертификации персонала // Менеджер по персоналу. – 2006. - №2. – С. 4-13.
7. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами // Україна: аспекти праці, №8, 2008, С. 23 – 28.
8. Смаль С., Евдокимов А. Карты компетентности в системе профобучения // Менеджер по персоналу. – 2007. - №11. – С. 24-30.
9. Чигиринская Н.В., Шаховская Л.С. Экономическая природа компетентности: общеметодологические подходы к проблеме // Экономические науки. – 2008. - №4. – С. 406-411.

К.Синякова

Компетентностные особенности обеспечения оптимальной профессионально-квалификационной структуры персонала предприятия в современных условиях хозяйствования

В статье исследуется роль компетенций в управлении персоналом, определяется сущность и преимущества применения компетенций в процессе формирования, функционирования и модификации профессионально-квалификационной структуры персонала предприятия. Объясняются преимущества применения основных моделей компетенций: карт, сертификатов компетентности, сертификатов компетентности. Обосновывается важность использования компетенций, как средств инновационного развития предприятия.

К. Syniakova

Competency-based providing of the optimal professional and qualification structure of the enterprise's personnel in terms of the contemporary business conditions

The role of competencies in HR-management is researched in the article; there are pointing out the content and the advantages of competencies' application during the formation, functioning and modification of professional and qualification structure of the enterprise's personnel. There are explained the advantages of applying the competencies' models: competency maps and standards, certificates of competency. The importance of the competencies' use as a mean of innovation development of the enterprise is justified.

Одержано 12.03.10

УДК 657.4

Г.Б. Назарова

Кіровоградський національний технічний університет

Методичні аспекти аудиту зовнішньоекономічної діяльності підприємств

У статті узагальнено основні напрями аудиту зовнішньоекономічної діяльності підприємств і визначено методику аудиту експортно-імпортних операцій. Встановлено особливості правового ведення зовнішньоекономічної діяльності, які суттєво впливають на організацію аудиту. Розроблено порядок і послідовність дій аудитора для одержання необхідних аудиторських доказів при перевірці зовнішньоекономічної діяльності.

аудит, аудиторські докази, методика, експортно-імпортні операції, зовнішньоекономічна діяльність, іноземна валюта

На організацію проведення аудиту зовнішньоекономічної діяльності суттєво впливають особливості правового регулювання та порядку оподаткування експортно-імпортних операцій. До основних таких особливостей зовнішньоекономічної діяльності підприємств належать: по-перше, жорстке регулювання валютних операцій державою; по-друге, процес митного оформлення товарів; по-третє, наявність особливої системи оподаткування експортних та імпортних операцій; по-четверте, наявність в обліку об'єктів, які відсутні в інших видах діяльності (курсова різниця, іноземна валюта, податкові векселі та ін.). Аудиторська перевірка формується у послідовності від загального до конкретного або від конкретного до загального. Кожен аудитор самостійно обирає послідовність своєї роботи залежно від особливостей діяльності підприємства, яке перевіряється.

Завданням даної статті є визначення основних напрямків аудиту зовнішньоекономічної діяльності та встановлення послідовності і порядку застосування прийомів аудиту з метою встановлення об'єктивної істини про правомірність експортно-імпортних операцій, що перевіряються. Великий внесок у розвиток теоретичних, методичних і прикладних питань аудиту зробили вітчизняні вчені Г.М. Давидов, А.Г. Загородній, В.С. Рудницький, В.В. Сопко, Б.В. Усач, а також російські вчені В.Д. Андрєєв, В.В. Бурцев, В.П. Суйц, А.Д. Шеремет та ін., проте, деякі питання все ще залишаються відкритими. Це стосується розробки методик аудиторських перевірок на підприємствах окремих видів діяльності підприємств.

Аудиторську перевірку зовнішньоекономічної діяльності підприємства доцільно розділити на наступні етапи:

- аудит правових аспектів ведення зовнішньоекономічної діяльності;
- аудит експортно-імпортних операцій;
- аудит придбання та продажу іноземної валюти;
- аудит інших операцій у зовнішньоекономічної діяльності.

На першому етапі перевірки, аудитору необхідно оцінити правові аспекти ведення зовнішньоекономічної діяльності суб'єкта господарювання. Аудитор повинен встановити види зовнішньоекономічної діяльності та їх відповідність чинному законодавству. Базовим законом, що регламентує зовнішньоекономічну діяльність суб'єктів господарювання – резидентів є Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16 квітня 1991 р. № 959-ХІІ [1].

На даному етапі перевірки аудитор повинен встановити:

- по-перше, чи передбачено установчими документами підприємства здійснення зовнішньоекономічної діяльності, на яких умовах та які її види;
- по-друге, наявність дозволу чи ліцензії на виконання певного виду зовнішньоекономічної діяльності;
- по-третє, наявність та умови застосування валютного рахунку;
- по-четверте, повноту документального підтвердження здійснення зовнішньоекономічної діяльності (наявність договорів, запрошень, наказів (розпоряджень) тощо).

Таке дослідження є дуже важливим, тому що чинним законодавством України передбачена сувора адміністративна, кримінальна та фінансова відповідальність за порушення його норм, зокрема:

- за отримання резидентами кредитів в іноземній валюті від нерезидентів без реєстрації договорів Національним банком України. Згідно Указу Президента «Про врегулювання порядку отримання резидентом кредитів, позик в іноземній валюті від нерезидента і застосуванні штрафних санкцій за порушення валютного законодавства» від 27 червня 1999 р. № 734/99 [2], штрафна санкція застосовується при порушенні порядку реєстрації таких договорів в сумі, еквівалентній 1 % розміру отриманого кредиту або позики, перерахованої по курсу НБУ на день появи такого кредиту або позики;

- за здійснення операцій з валютними цінностями, щодо яких необхідно отримувати індивідуальну ліцензію Національного банку України;

- за порушення резидентами порядку розрахунків, передбаченого Декретом Кабінету Міністрів України «Про систему валютного регулювання та валютного контролю» від 19 лютого 1993 р. № 15-93 [3], відповідно до якого при розрахунках між резидентами і нерезидентами в межах торгового обороту як засіб платежу повинна використовуватись виключно іноземна валюта, а самі розрахунки повинні здійснюватись лише через уповноважені банки;

- несвоєчасне подання, неподання або викривлення звітності за валютними операціями;

- невиконання резидентами вимог з декларування валютних цінностей та іншого майна, яке знаходиться за межами України. Декларування валютних цінностей проводять всі суб'єкти зовнішньоекономічної діяльності відповідно до Указу Міністерства фінансів України «Про затвердження форми Декларації про валютні цінності, доходу і майна, яке належить резиденту України і знаходиться за її межами» від 25 грудня 1995 р. № 207 [4]. Декларація надається щокварталу в регіональне відділення Національного Банку України і в державну податкову службу, тобто до 25 числа наступного місяця за звітним кварталом і до 20 лютого – за підсумками року. Розміри штрафів за порушення терміну декларування – 1 неоподатковуваний мінімум доходів громадян за кожний день порушення, за порушення порядку декларування – штраф 20 НМДГ.

Особливу увагу аудитор повинен приділити вивченню та аналізу форм розрахунків з нерезидентами, що застосовуються на підприємстві, своєчасності виконання цих розрахунків, а також порядку використання придбаної та отриманої іноземної валюти. Слід мати на увазі, що відповідно до статей 1 і 2 Закону України «Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті» від 23 вересня 1994 р. № 185/94-ВР [5], розрахунки в іноземних валютах не повинні перевищувати строк 180 календарних днів:

- по-перше, зарахування на валютні рахунки резидентів їх виручки в іноземній валюті за експортовану продукцію (відлік починається від дати митного оформлення), а також за експорт робіт (послуг), прав інтелектуальної власності (відлік починається з

моменту підписання акта чи іншого документа, який засвідчує факт виконаних робіт, надання послуг, експорт прав інтелектуальній власності);

- по-друге, надходження продукції, робіт, послуги під час їх імпорту, здійсненого на умовах відстрочення поставки (відлік строку починається з моменту здійснення авансового платежу або виставлення векселя на користь постачальника імпортованої продукції (робіт, послуг)).

За порушення резидентами зазначених строків стягується пеня у розмірі 0,3 % від суми не отриманої виручки (митної вартості непоставленої продукції) за кожний день прострочення. Перерахунок заборгованості в гривні здійснюється за валютним курсом Національного банку України, який діяв на день виникнення такої заборгованості.

Одним із способів отримання відстрочення застосування штрафних санкцій – це подання резидентом позовної заяви до суду про стягнення з нерезидента заборгованості, яка виникла в результаті недоотримання ним строків, передбачених експортно-імпортними контрактами. У разі прийняття такої заяви судом нарахування 180 - денних строків припиняється і пеня за їх порушення не сплачується. Але в такому разі все залежатиме від подальшого рішення суду. Якщо суд ухвалив рішення про задоволення позову, то пеня не сплачується від дати прийняття позову до розгляду його судом. За умови, що суд вирішить повністю або частково відмовити в позові, припинити провадження у справі або залишить позов без розгляду, строки відновлюються і пеня за їх порушення сплачується за кожний день прострочення, включаючи період, на який ці строки припинені.

Аудитор повинен ретельно перевірити правильність складання та оформлення зовнішньоекономічних договорів відповідно до вимог Наказу Міністерства економіки та з питань Європейської інтеграції України «Положення про форму зовнішньоекономічних договорів (контрактів)» від 06 вересня 2001 р. № 201 [6].

При цьому слід звернути увагу на наявність обов'язкових умов, які повинні бути передбачені в договорі (контракті). У договорі в обов'язковому порядку повинні бути передбачені наступні умови:

- а) назва, номер, дата і місце його укладання;
- б) преамбула;
- в) предмет договору;
- г) кількість і якість товару (об'єм робіт або послуг);
- д) базисні умови поставки;
- е) ціна і загальна вартість договору;
- є) умови платежів;
- ж) умови приймання-здавання товару (робіт, послуг);
- з) упаковка і маркірована; 10) форс-мажорні обставини;
- и) санкції і рекламація;
- і) врегулювання спорів у судовому порядку;
- ї) місцезнаходження і платіжні реквізити двох сторін.

При перевірці операцій зовнішньоекономічної діяльності аудитору необхідно оцінити доцільність застосування базисних умов поставок відповідно до ст. 1 Указу Президента України «Про застосування Міжнародних правил інтерпретації комерційних термінів» від 04 жовтня 1994 р. №567/94 [7], в якому зазначено, що суб'єкти підприємницької діяльності всіх форм власності, укладаючи зовнішньоекономічні договори (контракти), повинні забезпечувати дотримання Міжнародних правил інтерпретації комерційних термінів (Інкотермс), підготовлених Міжнародною торговою палатою.

Аудитору необхідно мати на увазі, що є декілька видів базисних умов поставок, які враховують навантаження, розвантаження, митне очищення, транспортування, страхування товару та інше. Неправильне застосування базисних умов поставок, передбачених правилами Інкотермс, може призвести до зменшення рентабельності здійснюваної господарської операції, судових розглядів, фінансових втрат підприємства тощо. Сфера дії правил Інкотермс обмежена питаннями, пов'язаними з правами та обов'язками сторін договору купівлі-продажу щодо поставки товарів. Однак правила Інкотермс не регулюють передачу прав володіння та інші питання переходу прав власності.

Існують 4 групи поставок E, F, C, D: перша група EXW – це умови при якому продавець покупцю передає товар на своєму складі (на своїй території); друга група F (FCA, FAS, FOB) – це доставка товару продавця перевізнику, якого вказує покупець, при цьому договір перевезення укладає сам покупець, а не продавець (ризика і втрати товару до моменту їх передачі і митне оформлення оплачує продавець); третя група C (CFR, CIF, CIP, CPT) – умови при яких продавець укладає договір перевезення і оплачує перевезення до місця призначення, не приймаючи на себе ризики по втраті та пошкодженню товару, які відбудуться після передачі товару перевізнику; четверта група D (DAF, DES, DDU, DDP) – це умови поставки по якій продавець приймає на себе всі витрати і ризики до моменту доставки до пункту призначення (пункт на кордоні або у країні покупця).

На другому етапі перевірки, аудитору необхідно оцінити доцільність і законність експортно-імпортних. Аудитор здійснює перевірку правильності оформлення та наявності первинних документів, а саме:

а) митної документації (вантажно-митних декларацій, сертифікатів про походження товарів, довідок про сплату мита, акцизів і зборів, податку на додану вартість);

б) нотаріально засвідчених контрактів і копій контрактів (мовою оригіналу та в перекладі); ліцензій на експорт (якщо товар підлягає ліцензуванню);

в) розрахункової документації (рахунки-фактури, інвойси, розрахункові специфікації, перевідні векселі (тратта));

г) банківської документації (заяви про перекази валюти, інкасові доручення, доручення про відкриття акредитивів, чеки, виписки операцій за розрахунковими і валютними рахунками);

д) технічної документації (технічні паспорти машин і обладнання, формуляри і описів виробів, інструкції з монтажу, налагоджуванню, управлінню і ремонту);

е) товарно-супровідної документації (сертифікати про якість товарів); транспортної, експедиторської і страхової документації (залізничні накладні та їх копії, страхові поліси або сертифікати);

є) складської документації (документи іноземних комерційних складів, що містять розписки про прийняття товарів на зберігання і заставні свідоцтва);

ж) документів про нестачу та псування товарів (комерційні акти про нестачу, аварійні сертифікати та претензійно-арбітражна документація (претензійні листи, позовні заяви, постанови суду про задоволення або відхилення позову).

У процесі перевірки операцій із зовнішньоекономічної діяльності аудитор особливу увагу приділяє наявності та правильності оформлення єдиного документа, який засвідчує факт здійснення експорту чи імпорту, вантажно-митній декларації.

Митне оформлення товарів та транспортних засобів здійснюється із застосуванням уніфікованого адміністративного документа форми МД-2, за необхідністю додаткових аркушів вантажної митної декларації форми МД-3 і МД-8, а також доповнення форми МД-6. Порядок заповнення ВМД затверджено Наказом

ДМСУ «Інструкцією про порядок заповнення вантажної митної декларації» від 09 липня 1997 р. №307 [8]. Оформлена вантажно-митна декларація – це правовий документ, який у разі необхідності підтверджує певні права та обов'язки суб'єкта за умов здійснення ним правових, фінансових, господарських та інших видів діяльності. Термін дії вантажно-митної декларації не обмежується часовою нормою і не обмежується кількістю задекларованих товарів.

Відповідно до норм чинного митного законодавства є декілька видів митних декларацій: тимчасова, неповна, періодична та загальна.

Аудитору необхідно мати на увазі, що неповна декларація використовується, якщо у декларанта відсутні один або кілька документів, необхідних для митного оформлення. У такому випадку подають факсові копії цих документів, які підтверджують їх наявність, або інші документи, які містять необхідну інформацію, наприклад, сертифікати відповідності або якості.

У свою чергу, тимчасову декларацію застосовують при виникненні спірних питань із визначення митної вартості, класифікаційного коду товару чи країни походження, і для остаточного їх вирішення слід провести додаткові консультації з митницею, наприклад, при визначенні митної вартості за методом додавання чи віднімання. Крім цього, тимчасову декларацію можна подавати при переміщенні товарів трубопроводом або лініями електропередач та у випадку, коли ціна товару в контракті розраховується за формулою, тобто використовуються різні знижки.

Якщо суб'єкту зовнішньоекономічної діяльності доводиться регулярно переміщувати через митний кордон товари на одних і тих самих умовах, він може застосовувати періодичну митну декларацію. Головна особливість цього виду декларування – періодична митна декларація може оформлятися на кілька партій товару, що ввозяться (вивозяться) в межах одного контракту.

Аудитор повинен перевірити, чи застосовується до операцій з продажу товарів, вивезених (експортованих) платником податку за межі митної території України, нульова ставка податку на додану вартість. Особливо уважно слід перевірити визначення податкового кредиту при здійсненні експортних операцій. Застосування нульової ставки податку означає, що такі підприємства мають право на податковий кредит.

Перевірка операцій з імпорту товарів (робіт, послуг) передбачає встановлення правильності визначення бази оподаткування, законності та своєчасності сплати митних зборів, мита, авізного збору та податку на додану вартість.

Митні збори – це додаткові збори, які стягуються з товарів, що ввозяться (вивозяться), за специфічні умови постачання та інші послуги, які надаються митницею (оформлення транспортних засобів, зберігання товарів під відповідальністю митниці та ін.). Вони підлягають сплаті до/або на момент митного оформлення. Ставки митного збору затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 65 від 27 січня 1997 р.

Мито нараховується відповідно до Закону України «Про єдиний митний тариф» від 05 лютого 1992 р. № 2097-III [9]. Існують наступні види мита: ввізне, вивізне, особливі (антидемпінгові, спеціальні, компенсаційні).

За способом нарахування встановлені такі види мита:

- а) адвалерне – нараховується у відсотках до митної вартості. Обчислення суми ввізного (вивізного) мита за адвалерними ставками;
- б) специфічне – у встановленому грошовому розрізі з одиниці товару;
- в) комбіноване – поєднує два попередні види митного обкладення.

Акцизний збір – це непрямий податок споживачів (одержувачів) окремих товарів (продукції), що стягується з них під час здійснення оборотів з продажу таких товарів, або при імпортуванні таких товарів на митну територію України. Порядок нарахування

та сплати акцизного збору визначається Декретом Кабінету Міністрів України від 26 грудня 1992 р. № 18-92. Акцизний збір включається до ціни підакцизних товарів. Перелік товарів, на які встановлюється акцизний збір, та його ставки затверджуються Верховною Радою України (транспортні засоби (крім мотоциклів і велосипедів), спирт, бензин моторний, алкогольні та тютюнові вироби). Об'єктом оподаткування акцизним збором при його нарахуванні є митна вартість товарів. Нині діє перелік акцизних товарів, до яких застосовуються фіксовані ставки.

При імпорті товарів розрахунок податку на додану вартість здійснюється за ставкою 20 % і за формулою 1.

$$\text{Спдв} = (B + C_m + C_a) * П/100, \quad (1)$$

де Спдв – сума податку на додану вартість;

B – митна вартість товару;

C_a – сума акцизного збору;

C_m – сума мита;

П – ставка податку на додану вартість (20%)

Особливу увагу під час перевірки правильності відображення податкових зобов'язань з податку на додану вартість при імпорті товарів аудитор приділяє порядку оформлення податкових зобов'язань. Відповідно до п. 11.5 Закону України про податок на додану вартість [10], платники податку при імпорті товарів на митну територію України, за умови оформлення митної декларації можуть за власним бажанням надавати органам митного контролю податковий вексель на суму податкового зобов'язання зі строком погашення на тридцятий календарний день з дня його поставки органу митного контролю.

При цьому оформлюється три примірники податкового векселя: перший – залишається в органі митного контролю, другий – надсилається органом митного контролю на адресу органу державної податкової служби, третій – залишається платнику податку. Податковий вексель підлягає обов'язковому підтвердженню комерційним банком шляхом авалю.

Аудитору необхідно мати на увазі, що оформлення податкового векселя на суму податкового зобов'язання з податку на додану вартість при імпорті товарів забороняється при імпортуванні підакцизного товару та товарів, що відносять до товарних груп 1-24 Українського класифікатора товарів зовнішньоекономічної діяльності, а також з імпортування товарів особами, які були зареєстровані як платники менш ніж за дванадцять календарних місяців до місяця, у якому здійснюється ця операція.

Податковий вексель оформляється тільки на строк 30 календарних днів з дня поставки його на облік до митних органів. Погашення податкового векселя відбувається трьома способами: перерахування грошових коштів до бюджету (в строк погашення або достроково); без перерахування грошових коштів на погашення суми заборгованості по векселю; взаємозалік суми бюджетного відшкодування по ПДВ (вважається достроковим погашенням векселя).

Аудитор звертає увагу на порядок відображення в бухгалтерському обліку операцій з видачі та погашення податкових зобов'язань.

При імпорті послуг, порядок нарахування ПДВ істотно відрізняється від імпорту товару. Згідно ст. 7.3.6 підприємство не перераховує грошові кошти на суму ПДВ, а нараховує податкові зобов'язання по першій з подій або перерахунок авансу за послуги або оформлення документа, підтверджуючого виконання нерезидентом послуг. А у наступному податковому періоді виникає право на податковий кредит за даними послугами.

При перевірці правильності формування валових доходів при експорті товарів необхідно звернути увагу на те, що валовий дохід визначається за правилом першої події: отримання передоплати від нерезидента або відвантаження йому товару. При цьому перерахування іноземної валюти у гривні здійснюється за курсом НБУ, що діяв на момент здійснення відповідної першої події, і більше у податковому обліку не проводиться.

При імпорті товарів (робіт, послуг) правила першої події не діють, тобто до складу валових витрат не включаються передоплати нерезиденту. Валові витрати формуються тільки у момент фактичного отримання імпортного товару. Відповідно до ст. 7.3.2 Закону України про прибуток [11] витрати, понесені платником в іноземній валюті протягом звітного періоду у зв'язку з придбанням товарів (робіт, послуг), визначаються у сумі, що має дорівнювати балансовій вартості такої іноземної валюти, і не підлягає перерахуванню у зв'язку зі зміною курсу. Якщо здійснена передоплата постачальнику, то валові витрати формуються у момент фактичного отримання товару за курсом перерахованої передоплати. Якщо першою подією при імпорті є отримання товару, то валові витрати відображаються за курсом НБУ, що діє на момент розмитнення товару, і більше не коригується.

При перевірці заборгованості в іноземній валюті аудиторі необхідно звернути увагу на основну суму фінансового кредиту, депозиту, суму процентів, за фінансовим лізингом, за цінними паперами, на те, що відповідно до вимог ст. 7.3.3 Закону про прибуток, балансова вартість цієї заборгованості відображається шляхом перерахування її суми в гривні за офіційним (обмінним) курсом Національного банку України, що діяв на дату її оприбуткування. Непогашена протягом звітного періоду заборгованість перераховується за офіційним (обмінним) курсом Національного банку України на останню дату звітного періоду. При цьому при погашенні тільки цієї заборгованості, платники податку повинні визначити прибуток або збиток від зміни курсової різниці.

Особливу увагу аудитор повинен приділити перевірці порядку формування валових витрат відповідно до ст. 18.3 Закону України про оподаткування прибутку. Даною статтею встановлено спеціальне обмеження щодо включення до складу валових витрат товарів (робіт, послуг), отриманих від нерезидентів, зареєстрованих в офшорних зонах – в межах 85 % від вартості цих товарів (робіт, послуг). Перелік офшорних зон затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2002 р. № 53.

На третьому етапі перевірки, аудитор перевіряє правильність відображення в бухгалтерському та податковому обліку операцій по придбанню та продажу іноземної валюти. Порядок покупки іноземної валюти регламентується Постановою Правління Національного банку України «Положення про порядок та умови торгівлі іноземної валюти» від 29 серпня 2005 р. № 281 [12].

Придбання іноземної валюти проводиться тільки через уповноважені банки, при цьому необхідно в банк надати заяву на покупку валюти, договір з нерезидентом, вантажну митну декларація або акт приймання-передачі робіт (послуг), довідку з податкової інспекції про взяття на облік як платника податку.

Підприємства при придбанні іноземної валюти зобов'язані перерахувати її протягом 5 робочих днів нерезиденту, з моменту надходження на валютний рахунок. У випадку, якщо підприємство цього не робить, уповноважений банк без згоди підприємства списує іноземну валюту з рахунку і продає її протягом 5 робочих банківських днів на міжбанківському валютному ринку. При цьому, позитивна курсова різниця, що виникла при такому продажу підлягає шокквартилу перерахуються до державного бюджету у вигляді штрафної санкції, а негативна різниця – відноситься на результати підприємства.

Відповідно до Закону України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26 червня 1997 р. № 400/97-ВР [13] встановлено окремий порядок сплати збору на пенсійне страхування з операцій купівлі-продажу безготівкової іноземної валюти за гривню сплачують юридичні особи – резиденти, нерезиденти, постійні представництва юридичної особи – нерезидента, власники корпоративних картрахунків іноземної валюти, банки – члени міжнародних платіжних систем, банки (у тому числі уповноважені банки з операцій за власними зовнішньоекономічними договорами) та фізичні особи, у тому числі нерезиденти, що здійснюють операції з купівлі-продажу безготівкової іноземної валюти за гривню. Банківські установи самостійно утримують за рахунок клієнтів та за власними операціями при купівлі-продажу безготівкової валюти і сплачують 0,5 % від суми таких операцій. Сума збору перераховується банками не пізніше наступного операційного дня після здійснення операції з купівлі безготівкової іноземної валюти за гривню.

При перевірці порядку відображення у податковому обліку придбання іноземної валюти, аудитор звертає увагу та те, що ні валові доходи, ні валові витрати не визначаються. Тільки суми комісійної винагороди і збір до Пенсійного фонду включаються до складу валових витрат підприємства.

При перевірці порядку продажу іноземної валюти треба враховувати вимоги, що встановлені ст. 7.3.5 Закону про прибуток, а саме: у разі продажу іноземної валюти за гривні валові доходи збільшуються на суму гривень, отриманих від покупця у зв'язку з таким продажем, а валові витрати такого платника збільшуються на суму балансової вартості такої іноземної валюти. При цьому платник самостійно обирає метод оцінки балансової вартості за середньозваженою вартістю або ідентифікованою вартістю. Зміна методу оцінки балансової вартості протягом року не дозволяється.

На четвертому етапі перевірки, аудитор перевіряє правильність здійснення розрахунків з підзвітними особами та оподаткування доходів нерезидентів.

Аудит розрахунків з підзвітними особами, які перебувають у закордонних відрядженнях, має певні особливості з позиції валютного законодавства. З метою його проведення необхідно:

- уважно перевірити документальне оформлення відряджень за кордон, оскільки до нього висувуються суворіші вимоги: крім наказу на відрядження повинні бути кошторис витрат та довідка-розрахунок про виданий аванс. Відсутність цих документів не дає підприємствам права включати такі витрати до складу валових з метою визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток;

- перевірити визначення фактичного часу перебування у відрядженні за кордоном на підставі відміток в закордонних паспортах та посвідченнях на відрядження, враховуючи те, що граничний термін перебування у закордонних відрядженнях подовжений до 60 календарних днів;

- перевірити правильність розрахунку добових відповідно до норм та офіційного прогнозного курсу обміну гривні у іноземну валюту, і у разі необхідності – крос-курсу іншої іноземної валюти за встановленим Національним банком України офіційним обмінним курсом;

- перевірити наявність обґрунтованих підстав для подовження граничного терміну повернення залишку грошових коштів, який перевищує суму, витрачену згідно з авансовим звітом. Так, у випадку використання корпоративних пластикових карток міжнародних платіжних систем гроші можуть бути повернуті не пізніше трьох, а протягом десяти робочих днів, а з дозволу керівника (при наявності поважної причини) – протягом двадцяти робочих днів;

- перевірити правильність оформлення звіту з відрядження за кордон за встановленими строками. Аудитор обов'язково звертає увагу на те, що невитрачені

підзвітні кошти працівник повинен повернути в касу підприємства у валюті, в якій було видано аванс, а кредиторська заборгованість працівнику погашається тільки в гривнях [14].

Особливим етапом перевірки є перевірка правильності оподаткування доходів нерезидентів, що виплачуються з України відповідно до вимог ст. 13 Закону про прибуток. Даною статтею введено спеціальний режим оподаткування податком на прибуток при виплаті доходів нерезиденту з джерела походження з України у вигляді: відсотків за борговими зобов'язаннями; дивідендів, роялті, фрахт, інжиніринг, орендної плати, доходів від продажу нерухомого майна, прибуток від здійснення торгівлі з цінними паперами і корпоративних прав, доходів від спільної діяльності, комісійних винагород, доходів від вигравів. Резидент зобов'язаний з даного доходу утримати 15 % податку на прибуток і перерахувати його до бюджету, якщо інше не передбачене міжнародними угодами.

Законодавством встановлений Порядок звільнення (зменшення) від оподаткування доходів з джерела походження з України згідно міжнародним договорам України про уникнення подвійного оподаткування, що затверджено Постановою від 6 травня 2001 р. № 470. Даний порядок визначив основні процедури, які необхідно виконати для того, щоб не утримувати з даних доходів 15 % податку на прибуток при виплаті нерезиденту.

Аудитору необхідно перевірити наступні вимоги:

а) наявність та правильність оформлення довідки, встановленої форми, яка підтверджує, що нерезидент є резидентом держави, з якою укладений міжнародний договір;

б) порядок звітування про доходи, що виплатили, стягнули і перерахували до бюджету податок на доходи нерезидента, у встановлений термін разом довідкою до податкових органів. Порядок надання даного звіту затверджено Наказом ДПАУ від 16 січня 1998 року № 28, яким встановлено, що особи, які виплачую дохід надають звіт по кожному нерезиденту окремо щокварталу, за період коли відбулася дана виплата.

Таким чином, можна зробити висновок, що в даній статті поглиблено уявлення про методику аудиту зовнішньоекономічної діяльності підприємств. Поряд з цим, методичне забезпечення зовнішнього аудиту потребує свого подальшого теоретичного та прикладного вивчення. Так, зокрема, методику аудиту слід розробляти за кожним видом діяльності підприємств враховуючи специфіку документального оформлення та порядку оподаткування.

Отже, подальші дослідження доцільно вести у напрямку розробки конкретних пропозицій стосовно методичного забезпечення аудиту в Україні, який розкривається у розробці методики аудиту різних видів діяльності підприємств, тестів внутрішнього контролю та робочих документів.

Список літератури

1. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16 квітня 1991 р. № 959-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
2. Указ Президента «Про врегулювання порядку отримання резидентом кредитів, позик в іноземній валюті від нерезидента і застосуванні штрафних санкцій за порушення валютного законодавства» від 27 червня 1999 р. № 734/99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
3. Декрет Кабінету Міністрів України «Про систему валютного регулювання та валютного контролю» від 19 лютого 1993 р. № 15-93 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

4. Указ Міністерства фінансів України «Про затвердження форми Декларації про валютні цінності, доходу і майна, яке належить резиденту України і знаходиться за її межами» від 25 грудня 1995 р. № 207 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
5. Закон України «Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті» від 23 вересня 1994 р. № 185/94-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
6. Наказ Міністерства економіки та з питань Європейської інтеграції України «Положення про форму зовнішньоекономічних договорів (контрактів)» від 06 вересня 2001 р. № 201 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
7. Указ Президента України «Про застосування Міжнародних правил інтерпретації комерційних термінів» від 04 жовтня 1994 р. №567/94 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
8. Наказ Державної митної служби України «Інструкція про порядок заповнення вантажної митної декларації» від 09 липня 1997 р. №307 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
9. Закон України «Про єдиний митний тариф» від 05 лютого 1992 р. № 2097-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
10. Закон України «Про податок на додану вартість» від 03.04.1997р. № 168/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
11. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 22.05.1997р. № 283/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
12. Постанова Правління Національного банку України «Положення про порядок та умови торгівлі іноземної валюти» від 29 серпня 2005 р. № 281 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
13. Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26 червня 1997 р. № 400/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
14. Давидов Г.М. Аудит: [підручник] / Г.М. Давидов, І.Г. Давидов, Ю.Г. Давидов та ін ; за ред. Г.М. Давидова, М.В. Кужельного. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – К.: Знання, 2009. – 495 с.

Г. Назарова

Методические аспекты аудита внешнеэкономической деятельности предприятий

В статье обобщены основные этапы аудита внешнеэкономической деятельности предприятий и разработана методика аудита экспортно-импортных операций. Определены особенности правового введения внешнеэкономической деятельности, которые существенно влияют на организацию аудита. Разработан порядок и последовательность действий аудитора для получения необходимых аудиторских доказательств при проведении проверки внешнеэкономической деятельности предприятий.

G. Nazarova

Method aspects of the audit of foreign-economic activity enterprises

It is summarized in the article the main stages of the audit of foreign-economic activity enterprises and it is worked out the audit of export-import operations.

It is determined the features of legal introduction of foreign-economic activity which influence essentially the audit organization.

It is worked out the procedure of auditor action to receive the necessary audit prooves during carrying out the audit of foreign-economic activity enterprises.

Одержано 08.04.10

РЕЦЕНЗІЯ

на навчальний посібник “**Національна економіка**” для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації автора Яковенка Романа Валерійовича

Грунтовний навчальний посібник, представлений у вигляді рукопису, виконаний державною мовою обсягом 32,6 ум. друк. аркушів, включає в себе 14 глав основного тесту, 32 рисунки, 7 таблиць, питання до самоконтролю та дискусії, тестові завдання, задачі, 37 найменувань літератури, глосарій/предметний покажчик, іменний покажчик, орієнтовні напрямки наукових досліджень студентів, модульно-рейтингову інструкцію, завдання до модульних контролів та питання до екзамену.

Метою навчального видання є надання якомога повнішої інформації щодо принципів і закономірностей функціонування національної економіки та способів впливу на неї з метою сприяння національно-економічного розвитку. Предметом вивчення посібника є сукупність традиційних та нових інституційних відносин в системі національного господарювання, його взаємозв'язки із зовнішнім світом в умовах трансформації суспільної парадигми та посилення глобалізаційних процесів.

Посібник складається з глав, які відповідають 10 темам робочої програми, відтак посібник містить 4 додаткових теми, порівняно з обов'язковим курсом. Крім того, кожна глава (тема) містить додаткові питання. Наявність значного обсягу додаткового матеріалу спрощує процес засвоєння навчального курсу, дає пояснення до багатьох основних питань, створює передумови для активізації самостійної та наукової роботи студентів. Засвоєння додаткових питань і тем спрямоване на розширення можливостей студентів щодо отримання додаткових балів в процесі вивчення предмету та засвоєння додаткових знань.

Логіка викладення навчального курсу є чіткою та зрозумілою, вона враховує новітні вимоги щодо підготовки висококваліфікованих бакалаврів та магістрів. В процесі підготовки посібника автор широко застосовує ілюстративний матеріал, часто посилається на вітчизняних авторів та загальновідомих зарубіжних вчених.

Недоліком навчального видання є наявність певних стилістичних помилок, на які автору було вказано рецензентом. Проте, в цілому, навчальний посібник рекомендується до друку та до використання студентами економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

Начальник відділу інформаційно-аналітичних технологій НДЦПО національного університету ДПС України, доктор економічних наук, професор
21.10.2009 року

С.П. Ріппа

ЗМІСТ

<i>Фільштейн Л.М.</i> Знову до питання державного регулювання створення нової вартості	3
<i>Павлюк К.В., Павлюк С.М.</i> Сутність і роль державно-приватного партнерства в соціально-економічному розвитку держави	10
<i>Андрушків Б.М., Кирич Н.Б., Стойко І.І.</i> Економічна конституція України (інституційні засади основного економічного закону держави)	20
<i>Письмаченко Л.М., Павлова Г.Є., Юрченко С.В.</i> Інвестиції у галузі сільського господарства як шлях до демократичного економічного зростання	27
<i>Мирненко В.И., Миценко И.М., Дьяченко О.В.</i> Трактовка объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях	31
<i>Немченко А.Б., Немченко Т.Б.</i> Бізнес-інкубатори в сфері сучасної державної підтримки розвитку регіональної інноваційної інфраструктури.....	36
<i>Абашина О.В.</i> Соціокультурні засади формування економічних систем нового типу.....	42
<i>Пріб К.А.</i> Підходи до оцінювання економічних криз в антикризовому регулюванні сільського господарства	53
<i>Пермінова С.О., Пермінова В.О.</i> Ефективне лідерство в умовах глобалізації ринку	59
<i>Шапошников К.С.</i> Телеологічні підходи до корпоративного управління: творчість та креативність	67
<i>Смірнов О.О.</i> Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств.....	71
<i>Качан Н.С.</i> Взаємозв'язок системи і структури: філософсько-економічний аспект	77
<i>Фільштейн Л.М.</i> Впровадження системи управління якістю у органи місцевого самоврядування.....	84
<i>Насипайко Д.С.</i> Передумови формування ідеї людського капіталу	87
<i>Фатенок-Ткачук А.О.</i> Аналізування факторів впливу на розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств.....	93
<i>Фрунза С.А.</i> Забезпечення інвестиційного розвитку аграрної сфери національної економіки	101
<i>Гринчук В.Г., Чернишев В.Г., Рябая Г.К.</i> Підвищення ефективності функціонування підприємств на принципах сучасного менеджменту	108

<i>Гуцько В.І.</i> Резерви ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення	113
<i>Наумова О.О.</i> Аналіз зовнішніх чинників інноваційної діяльності персоналу вітчизняних підприємств	118
<i>Волосковець Н.Ю.</i> Корпоративна соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки.....	125
<i>Рябоволик Т.Ф.</i> Генезис трансформації змісту категорії зайнятості в умовах розвитку сучасних ринкових відносин	131
<i>Кареліна О.Ю.</i> Концесія як один зі шляхів інвестування житлово-комунального господарства	138
<i>Ярошевська О.В.</i> Резерви поліпшення основних техніко–економічних показників діяльності підприємства.....	145
<i>Ридзевська О.В.</i> Вплив фінансово-економічної кризи на інвестиційний розвиток Кіровоградської області	153
<i>Штутман П.Л.</i> Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств	159
<i>Кернасюк Ю.В.</i> Науково-методологічні підходи до визначення собівартості виробництва та економічної ефективності продукції біоенергетичної утилізації гною	164
<i>Мороз В.Є.</i> Вивчення затрат часу методом “моментних спостережень”	172
<i>Баранов В.В.</i> Проблеми організації ефективного преміювання на промисловому підприємстві.....	178
<i>Глевацька Н.М.</i> Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації: основні проблеми і напрями їх вирішення.....	183
<i>Заярнюк О.В.</i> Методи оцінки регіональних відмінностей стимулювання зайнятості інвалідів.....	192
<i>Кондрацька О.В.</i> Застосування методу організаційного розвитку для побудови еволюційної моделі формування довгострокового попиту на працю	199
<i>Кравченко В.П., Кравченко В.І.</i> Удосконалення оцінки кредитоспроможності позичальника.....	205
<i>Иценко Н.А.</i> Факторний аналіз формування прибутку підприємства	210
<i>Даниленко С.М.</i> Аналіз сучасного стану та ефективності фінансового забезпечення наукових досліджень та інновацій в Україні.....	215
<i>Грапко Н.В.</i> Вартісно-орієнтований підхід в управлінні фінансами підприємств	224
<i>Попова С.П.</i> Удосконалення наповнення місцевих бюджетів.....	235

<i>Мартінова Т.О.</i> Удосконалення діючих механізмів фінансового забезпечення соціально-культурної сфери.....	241
<i>Меліхова Т.О.</i> Удосконалення методів аналізу податкового навантаження господарської діяльності підприємств	248
<i>Діордіца С.Г.</i> До питання про адекватність інформаційної моделі обліку витрат	256
<i>Писарчук О.В., Струкова І.В.</i> Місце аутсорсінгових та консалтингових компаній в організації обліку.....	262
<i>Шелковникова О.В.</i> Аудит витрат підприємства як складова внутрішньофірмових стандартів	267
<i>Бондар Ю.А.</i> Застосування принципів внутрішнього аудиту в роботі органів Пенсійного фонду України	280
<i>Волошина С.В.</i> Механізм утворення економічних втрат ВАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг” від надходження неякісної сировини у доменне виробництво	284
<i>Висока О.Є.</i> Економічна сутність прибутку та концепції його формування	293
<i>Аулін В.В., Голуб Д.В.</i> Оцінка потенційного попиту на транспортні послуги та фактичної рухливості населення міста на основі соціологічно-маркетингового дослідження.....	300
<i>Аулін В.В., Замота О.М.</i> Вплив системи технічного обслуговування і ремонту автомобілів на собівартість вантажних перевезень	308
<i>Сторожук О.В.</i> Інтелектуальні ресурси Кіровоградського регіону: можливі шляхи поліпшення їх використання	316
<i>Бурлака Ю.М.</i> Фінансова санація сільськогосподарських підприємств: методологічний та регіональний аспекти	322
<i>Чернишова А.О., Немченко Т.А.</i> Деякі аспекти корпоративної культури організації ..	328
<i>Журавльов В.М.</i> Взаємозв’язок типів менеджменту та корпоративної культури	331
<i>Півень А.О.</i> Шляхи забезпечення соціально-економічної захищеності працівників аварійно-рятувальних служб.....	337
<i>Жукова В.О.</i> Інноваційна модель розвитку вищого навчального закладу як чинник забезпечення високої якості підготовки фахівців.....	344
<i>Яковенко Р.В.</i> Людський потенціал. Військово-економічний аспект	350
<i>Думанська В.П.</i> Механізм поліпшення демографічної ситуації інструментами освітньої політики.....	361
<i>Красномовець В.А.</i> Людський розвиток осіб з інвалідністю в Україні: оцінка стану забезпечення.....	367

<i>Шапран Д.О.</i> Вплив складності робіт з реконструкції на ефективність виробничо-господарської діяльності будівельних організацій	374
<i>Плинокос Д.Д.</i> Тенденції розвитку діяльності з надання освітніх послуг іноземним громадянам у ВНЗ України	379
<i>Суркова Г.П.</i> Стан та напрями поліпшення підготовки фахівців з вищою освітою.....	383
<i>Левчинський Д.Л.</i> Обґрунтування основних напрямів вдосконалення механізму регулювання інвестиційним процесом відтворення міського житлового фонду	387
<i>Щеглова О.Ю.</i> Методологічні проблеми та тенденції розвитку житлового фонду в Україні на державному та регіональному рівнях.....	393
<i>Довгенко Я.О.</i> Статистичний аналіз динаміки споживання зерна та забезпечення попиту.....	401
<i>Мірошник В.В.</i> Податкова реформа в Україні в контексті євроінтеграції.....	408
<i>Гребінчук О.М.</i> Інформаційне забезпечення системи оперативного управління потоковим виробництвом на машинобудівному підприємстві	416
<i>Романюк Л.М.</i> Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом	422
<i>Олексієнко А.О.</i> Практика застосування фіксованого сільськогосподарського податку як одного з інструментів стимулювання сільськогосподарського виробництва	430
<i>Кравченко В.В.</i> Проблеми та перспективи розвитку внутрішнього аудиту в сучасних умовах господарювання.....	434
<i>Яковенко Р.В., Козенко Р.О.</i> Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу	438
<i>Яковенко Р.В., Пугаченко А.С.</i> Прикладні проблеми ринку праці України	447
<i>Білан В.І.</i> Інноваційна сфера Німеччини: тенденції розвитку та шляхи використання прогресивного досвіду для України	452
<i>Семикіна М.В.</i> Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання.....	457
<i>Синякова К.М.</i> Компетентнісні особливості забезпечення оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання	464
<i>Назарова Г.Б.</i> Методичні аспекти аудиту зовнішньоекономічної діяльності підприємств.....	469
Рецензія	479

НАУКОВІ ПРАЦІ
КІРОВОГРАДСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ
ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Заснований в 2001 р.

В и п у с к 17

Відповідальний за випуск *А.Б.Немченко*

Комп'ютерна верстка: *В.В. Абрамова*

Тиражування на різнографі: *Ю.М. Рубан*

Видавництво ТОВ "КОД"
Свідоцтво державного комітету інформаційної політики:
Серія ДК №955 від 24.07.2002 року.
25009, м. Кіровоград, вул. 50 років Жовтня, 7а
тел./факс (0522) 322-326

Здано в набір 01.06.2010. Підписано до друку 15.06.2010. Формат 60x84 1/8.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Умов. друк. арк. 60,5. Обл. вид.
арк. 38,5. Тираж 300 прим. Зам. № 251/2010.