

ВЕСТНИК
НАЦИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА
«ХПИ»

59'2010

Харьков

ВЕСТНИК**НАЦИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА «ХПИ»***Сборник научных трудов**Тематический выпуск**«Технический прогресс и эффективность производства»***59'2010****Издание основано Национальным техническим университетом
«Харьковский политехнический институт» в 2001 году.****Государственное издание****Свидетельство Госкомитета по информационной политике Украины****КВ № 5256 от 2 июля 2001 года****КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ:****Председатель**

Л.Л. ТОВАЖНЯНСКИЙ, д-р техн. наук, проф.

Зам. председателя

А.П. МАРЧЕНКО, д-р техн. наук, проф.

Е.И. СОКОЛ, д-р техн. наук, проф.

Секретарь координационного совета

К.А. ГОРБУНОВ, к-д. техн. наук

Е.Е. АЛЕКСАНДРОВ, д-р техн. наук, проф.

Л.М. БЕСОВ, д-р ист. наук, проф.

А.В. БОЙКО, д-р техн. наук, проф.

Ф.Ф. ГЛАДКИЙ, д-р техн. наук, проф.

М.Д. ГОДЛЕВСКИЙ, д-р техн. наук, проф.

А.И. ГРАБЧЕНКО, д-р техн. наук, проф.

В.Г. ДАНЬКО, д-р техн. наук, проф.

В.Д. ДМИТРИЕНКО, д-р техн. наук, проф.

И.Ф. ДОМНИН, д-р техн. наук, проф.

В.В. ЕПИФАНОВ, канд. техн. наук, проф.

Ю.И. ЗАЙЦЕВ, канд. техн. наук, проф.

П.А. КАЧАНОВ, д-р техн. наук, проф.

В.Б. КЛЕПИКОВ, д-р техн. наук, проф.

С.И. КОНДРАШОВ, д-р техн. наук, проф.

В.М. КОШЕЛЬНИК, д-р техн. наук, проф.

В.И. КРАВЧЕНКО, д-р техн. наук, проф.

Г.В. ЛИСАЧУК, д-р техн. наук, проф.

В.С. ЛУПИКОВ, д-р техн. наук, проф.

О.К. МОРАЧОВСКИЙ, д-р техн. наук, проф.

В.И. НИКОЛАЕНКО, канд. ист. наук, проф.

П.Г. ПЕРЕРВА, д-р экон. наук, проф.

В.А. ПУЛЯЕВ, д-р техн. наук, проф.

М.И. РЫЩЕНКО, д-р техн. наук, проф.

В.Б. САМОРОДОВ, д-р техн. наук, проф.

Г.М. СУЧКОВ, д-р техн. наук, проф.

Ю.В. ТИМОФЕЕВ, д-р техн. наук, проф.

Н.А. ТКАЧУК, д-р техн. наук, проф.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**Ответственный редактор**

П.Г. ПЕРЕРВА, д-р экон. наук, проф.

Н.И. ПОГОРЕЛОВ, к-д. экон. наук, проф.

Ответственный секретарь:

А.А. КРУГЛОВ

С.И. АРХИЕРЕЕВ, д-р экон. наук, проф.

В.А. МИЩЕНКО, д-р экон. наук, проф.

А.И. ЯКОВЛЕВ, д-р экон. наук, проф.

В.Н. ТИМОФЕЕВ, д-р экон. наук, проф.

В.Я. ЗАРУБА, д-р экон. наук, проф.

Л.Н. ИВИН, д-р техн. наук, проф.

П.А. ОРЛОВ, д-р экон. наук, проф.

В.Г. ГЕРАСИМЧУК, д-р экон. наук, проф.

О.Е. КУЗЬМИН, д-р экон. наук, проф.

В.Н. ГОНЧАРОВ, д-р экон. наук, проф.

АДРЕС РЕДКОЛЛЕГИИ:

61002, Харьков, ул. Фрунзе, 21,

НТУ «ХПИ».

Кафедра «Организация производства
и управление персоналом»,

Тел. (057) 707-62-53

707-65-07

Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”.
Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність
виробництва. – Харків: НТУ „ХПІ”. - 2010. - № 59. - 203 с.

У збірнику розглядаються питання розвитку та удосконалення економічних досліджень, рішення завдань оптимізації основних напрямків економічної діяльності за умов ринкових відносин, а також проблеми державного регулювання виробничо-підприємницьких процесів.

Для викладачів, наукових працівників, спеціалістів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей.

В сборнике рассматриваются вопросы развития и совершенствования экономических исследований, решения задач оптимизации основных направлений экономической деятельности в условиях рыночных отношений, а также проблем государственного регулирования производственно-предпринимательских процессов.

Для преподавателей, научных работников, специалистов, аспирантов и студентов экономических специальностей.

**Рекомендовано до друку Вченою радою НТУ «ХПІ»
протокол № 7 від 01.10.2010 р.**

УДК 331.108.2

А.Н. ГУЦАН, ассистент, НТУ «ХПИ», Харьков

ИССЛЕДОВАНИЕ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «КОМПЕТЕНЦИЯ»

В работе рассматривается и анализируется сущность понятия компетенция.

Рассматриваются различные взгляды учёных на понятие компетенция. На основе анализа предлагается развитие понятие компетенция.

The article deals with questions of the essence of the concept of competence. Different views of scholars in the study concept are specified. Based on the analysis the original concept of competence are suggested.

Ключевые слова: компетенция, фактор, определение, персонал, развитие, совершенствование

Введение

Одним из ключевых параметров успешного и стабильного развития предприятия на современном этапе развития экономики Украины, является персонал предприятия. Сотрудники, обладающие профессиональным мастерством, высокой квалификацией, обширными знаниями, навыками и опытом создавали базу для успешного развития фирмы, являясь конкурентным преимуществом данного предприятия. Совокупность определённого уровня мастерства, квалификации определяемая знаниями, опытом и навыками необходимых для решения поставленных задач получило название в современной литературе «компетентность персонала». Следовательно, повышение компетентности персонала, глубокое и детальное изучение компетенций будет способствовать развитию предприятия в целом. В этой связи является необходимым более детальное исследование сущности понятия компетенция

Разработкой теоретических аспектов компетенций занимались такие учёные как Карташова Л. В., Лайл М. Сайн М. Спенсеры и другие [5, 1]

Постановка задачи Целью написания статьи является обобщение и уточнение существующих понятий «компетенция», анализ вклада различных учёных в исследуемое понятие, выработка усовершенствованного понятия компетенция.

Методология Теоретическую и методологическую основу проводимого исследования составили различные труды учёных и авторов, которые изучали понятие компетенция. Теоретической базой для проведения исследования и анализа

являются издания, учебники, учебные пособия, а также ресурсы сети Internet. В рамках статьи использовались методы анализа, систематизации и обобщения.

Результаты исследования Одним из ключевых понятий в рамках управления предприятием, управлением персоналом является понятие «компетенция». Сущность данного понятия исследовали многие современные зарубежные и отечественные исследователи. Сущностные взгляды различных авторов на понятие «компетенция» представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 - Сущностные взгляды различных исследователей на понятие «компетенция»

Автор	Содержание взглядов
1. Лайл М. и Сайт М. Спенсеры [1, с.9]	... это базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях
2. Дюбуа Д. (Dubois D. D.), [2]	... это типичная и измеряемая модель поведения, знаний и навыков, способствующих наивысшей эффективности работы
3. Толковый словарь Ожегова [3]	Компетенция (сущ.) – круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен.
4. Хуторской А. В., [7]	... это совокупность качеств, которые требуются для функционирования в конкретной области деятельности
5. Карташова Л.В. и др. [5, с. 97]	... - это поведенческие модели, которые демонстрируют люди, эффективно выполняя рабочие задачи в организационном контексте
6. Jean-Michel De Jaeger [6]	Компетенция описывается формулой: Компетенция = Знания + Опыт + Поведение

Анализируя указанные понятия «компетенция» автором делается вывод о том, что агрегировано их целесообразно разделить на 2-е группы:

- 1) группа, в рамках которой под «компетенцией» понимают модель поведения;
- 2) группа, в рамках которой под «компетенцией» понимают определённую совокупность качеств.

Для более глубокого понимания различия между существующими понятиями проанализируем каждое из предложенных определений.

Лайл М. и Сайт М. Спенсеры акцентируют особое внимание на взаимосвязи базового, ключевого качества работника которое способно помочь выполнить рабочие действия с наивысшим результатом. Так же в данном определении позитивным является то, что вводится в термин такой показатель как критерии. Возможность определения которых, по мнению автора, целесообразно возложить на предприятие. Так как именно предприятие используя определённый набор

компетенций сотрудника (которое ценно именно конкретному предприятию) производит продукцию или оказывает услуги и, в последствии, получает прибыль.

Достаточно близким, по сущностным характеристикам, является определение которое даёт Хуторской А. В. Он так же показывает что компетенции это качество работника но не одно (как у Лайл М. и Сайт М. Спенсеров), а целый ряд определённых качеств которые позволяют качественно выполнять производственные действия. По мнению автора, к недостаткам можно отнести отсутствие связи с эффективностью результатов.

Дюбуа Д. (Dubois D. D.) Карташова Л.В, по аналогии с Лайл М. и Сайт М. Спенсерами сводит компетенции так же к максимально эффективному результату в работе. Однако, обращает ключевое внимание что это постоянно повторяющаяся (т.е. типичная), контролируемая модель действий работника которая базируется на использовании его ключевых знаний и навыков для максимизации эффективности деятельности предприятия и его прибыльности.

Весьма ограниченным, по мнению автора, выглядит определение понятия «компетенция» которое нам даёт толковый словарь Ожегова. В отличии от всех выше указанных авторов (которые увязывали компетенции с качествами работника, знаниями и умениями для достижения цели), то в данном определении отсутствует обоснование на чём основывается эта осведомлённость в определённом круге вопросов.

Достаточно интересным выглядит понятие «компетенции» у Jean-Michel De Jaeger. Типичными в его определении являются такие характеристика работников как: набор знаний и выработанного определённого поведения для какой-то производственной ситуации. По сравнению с другими авторами в изучаемое понятие этот автор привносит такую характеристику как опыт.

Существенным недостатком, по мнению автора, является отсутствие во всех вышеуказанных определениях экономической составляющей. Под этой составляющей возможно понимать валентность между использованием тех или иных компетенций работника и соответствующего вознаграждения.

На основе проведенного выше анализа, для устранения существующих недостатков автором предлагается усовершенствованная трактовка понятия «компетенция».

Компетенция – это совокупность ключевых качеств, знаний и умений которые используются предприятием в рамках установленной модели рабочего поведения с целью обеспечения максимально эффективной производственно –

коммерческой деятельности и обоюдной экономической выгоды взаимодействия работника и предприятия.

Вывод В статье получило дальнейшее развитие систематизация теоретических знаний о сущности понятия «компетенция». На основе анализа существующих понятий и выявления недостатков автором была предложена усовершенствованная трактовка понятия «компетенция».

Список литературы: 1. *Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер.* Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИРО. 2005. – 384 с. 2. *Dubois D. D.,* «Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change. » Human Resource Development Press, 1993., 3. Толковый словарь Ожегова <http://www.ozhegov.org/>, 4. *Жукова М. И.* Развитие ключевых компетентностей будущих педагогов профессионального обучения как педагогическая проблема. <http://www.eidos.ru>, 5. *Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О.* Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007 – 384 с. – (100 лет РЭА им. Г.В. Плеханова), 6. *Jean-Michel De Jaeger.* The project management certification methodology for project managers by the International Project Management Association (IPMA). <http://www.12manage.com>

Подано до редакції 13.10.2010

УДК 366.5:368

Ж.О. АНДРІЙЧЕНКО, к.е.н., ХНЕУ, Харків

ЗАХИСТ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ СТРАХОВИХ ПОСЛУГ ЯК НАПРЯМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

В статті проведено аналіз існуючих підходів до захисту прав споживачів страхових послуг та запропоновано підхід для визначення на державному рівні шляхів організації ефективної системи захисту прав страхувальників.

The article analyzes the existing approaches to protection of insurance consumers. An approach to determine the way of organizing an effective system of protection of policyholders is offered.

Ключові слова: страхувальник, страховик, страхова послуга, страхові відносини, страховий ринок, споживач страхових послуг, державне регулювання, захист прав страхувальників, довіра.

Вступ. На державному рівні наголошується, що одним з основних заходів забезпечення стабільності розвитку страхового ринку України є формування ефективного державного регулювання та нагляду з урахуванням міжнародних принципів та стандартів. Одним із напрямів державного регулювання є захист прав

споживачів страхових послуг. Правову основу участі держави у захисті прав страхувальників встановлює базовий закон у сфері страхування – Закон України «Про страхування», в ст. 35 якого відзначено, що державний нагляд за страховою діяльністю здійснюється з метою дотримання вимог законодавства України про страхування, ефективного розвитку страхових послуг, запобігання неплатоспроможності страховиків та захисту інтересів страхувальників. Отже, актуальність теми пояснюється першочерговістю завдання з пошуку на загальнодержавному рівні конкретних шляхів захисту прав споживачів страхових послуг та їх практичної реалізації.

Постановка задачі. Про усвідомлення на державному рівні відсутності належного захисту прав споживачів страхових послуг свідчить наголошення на цій проблемі у Концепції розвитку страхового ринку до 2010 р., як на першочерговій на шляху забезпечення зростання обсягів страхування в Україні. Проблемам державного регулювання ринку страхових послуг та захисту прав страхувальників було присвячено багато наукових праць вітчизняних та іноземних економістів, а також круглих столів, конференцій, дискусій. Вони знайшли відображення у працях Базилевича В. Д., Базилевич К. С., Бугаєвої С.Ю., Временко Л. В., Гаманкової О., Залетова О. М., Барановського О. І., Корнеєва В. В., Руденко В., Самойловського А. Л., Сокіл Л. М., Філонюка О. Ф., Фурмана В. М., Шумелди Я. П. та інших дослідників [0, 0, 0, 0, 0, 0]. Проте, ні спільних пропозицій щодо способів забезпечення прав страхувальників, ні згоди щодо єдиного механізму захисту прав споживачі страхових послуг не сформовано. Тому, метою даної статті є аналіз існуючих підходів до захисту прав споживачів страхових послуг та розробка методологічних засад для визначення на державному рівні шляхів організації ефективної системи захисту прав страхувальників.

Методологія. Теоретичну та методологічну основу дослідження склали нормативно-правові акти українського законодавства, наукові праці вітчизняних та іноземних науковців. В роботі використано загальнонаукові методи: аналізу, синтезу, порівняльного аналізу.

Результати дослідження. Усю сукупність методів державного регулювання за формою впливу на об'єкт економічна теорія поділяє на прямі та непрямі.

На думку С.Чистова методи прямого впливу безпосередньо діють на функціонування суб'єктів ринку. До них належать, інструменти адміністративно-правового характеру, які регламентують діяльність суб'єктів господарювання (нормативно-правові акти, централізовано встановлені ціни, нормативи, ліцензії).

Методи непрямого впливу – це методи, які регламентують поведінку суб'єктів ринку не прямо, а опосередковано, через створення певного економічного середовища, яке змушує їх діяти у потрібному державі напрямку. До них належать інструменти фіскального, бюджетного, грошово-кредитного та іншого регулювання [0, с. 26 – 27]

У науковій літературі методи прямого та непрямого впливу поділяються за набором інструментів (засобів впливу) на економічні, адміністративні, правові.

При цьому, слід зазначити, що адміністративні методи, як правило, мають ознаки економічних і правових, і навпаки. Так, зміні напрямів інвестування коштів страхових резервів страховика має передувати прийняття адміністративного рішення і його правове закріплення. А юридично закріплені норми поведінки суб'єктів ринку включають вимоги, встановлені у вигляді певних фінансово-економічних нормативів, виконання яких контролюється державою із застосуванням інструментів адміністративного впливу на фоні формування громадської думки щодо інституту страхування.

Таким чином, правове регулювання поєднує в собі всі можливі інструменти впливу, отже – є важливим методом державного регулювання страхового ринку, оскільки воно забезпечує створення законодавчої і нормативної бази діяльності як ринку в цілому, так і окремих його суб'єктів. Нажаль, саме цей метод регулювання не використовується державою в повній мірі.

Так, діюче нині законодавство, зокрема Закон України «Про захист прав споживачів», не визначає конкретних методів та шляхів практичної реалізації захисту прав споживачів страхових послуг. А спеціальні нормативно-правові акти у сфері страхування містять відокремлені норми з конкретних питань страхової діяльності, не об'єднані єдиним принципом всебічного, комплексного захисту прав страхувальників.

Як наслідок, практика сьогодення свідчить про наявність значних проблем щодо захисту прав страхувальників, наслідком яких є катастрофічно низький рівень довіри населення до страховиків. Так, за емпіричними даними моніторингу Інституту соціології НАН України за 2002-2006 роки, а також даними Європейського соціального дослідження, проведеного в 2005 році в Україні у 2006 р. страховим компаніям довіряло лише 9% респондентів, а недовіряло майже 62%. Для порівняння, банкам довіряли майже удвічі більше респондентів, загальний рівень довіри до них складав 20% [0, 0]. У наступні роки ситуація ще погіршилася. Так, за даними соціологічних опитувань, проведених компанією GfK Ukraine у

вересні 2007 р., листопаді 2008 р. та березні 2009 р. рівень довіри до страховиків складав 15,9%, 5,4% та 6,4%, відповідно, а рівень недовіри у 2009 р. склав 67,9%. Безумовно, таке падіння рівня довіри до страхових компаній зумовлено, перш за все, світовою фінансовою кризою (про що свідчить падіння довіри і до банків, як базових представників фінансових установ до 8,5% у 2009 р.). Проте, катастрофічно низький рівень довіри і у до кризовий період свідчить про наявність значних системних проблем у страховій галузі, які, в свою чергу, аж ніяк не сприяють активізації економічних процесів [0].

Розв'язанню проблеми кризи довіри може допомогти комплексний підхід до змісту цієї категорії, шляхом аналізу трьох її взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих змістовних частин (соціально-економічної, психологічної та інформаційно-правової), який можна використовувати як методологічну основу визначення шляхів організації ефективної системи захисту прав страхувальників.

На рис. 1 представлено трьохсторонній підхід до категорії довіри, напрямки, в яких розгортається її зміст та методи державного впливу.

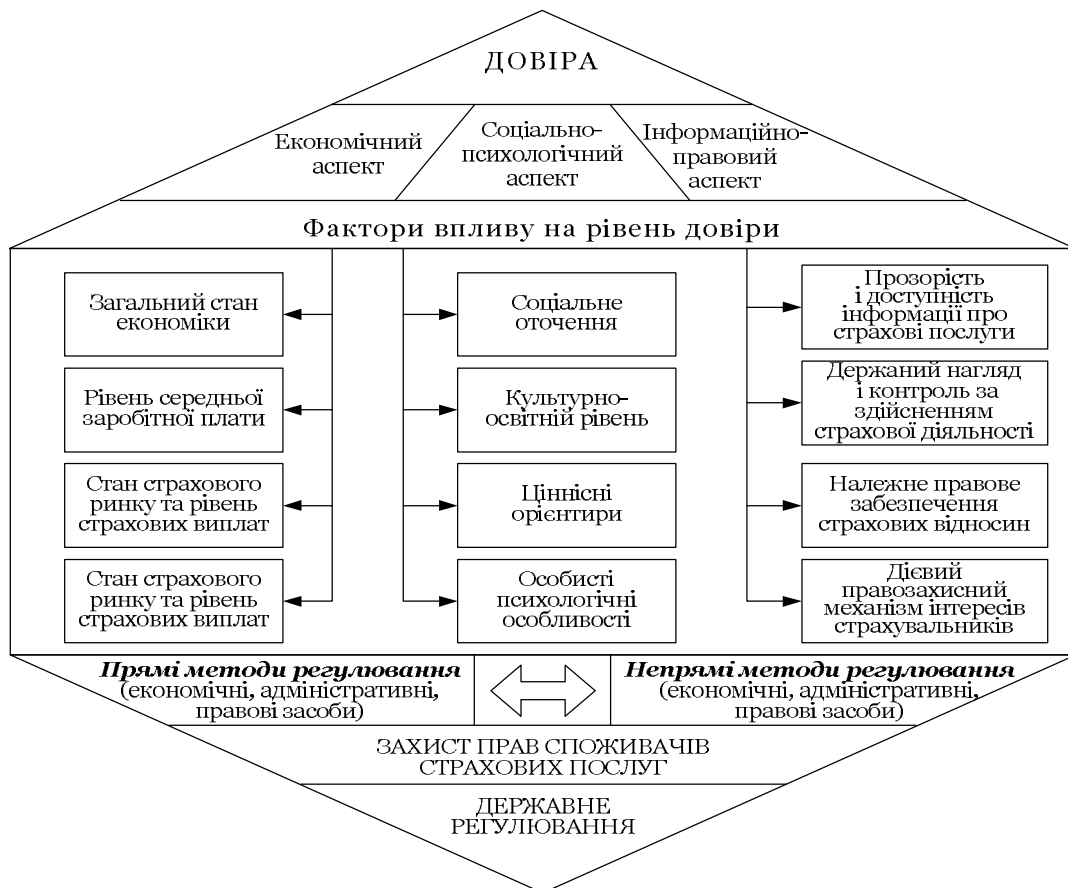


Рис. 1 – Напрями формування довіри до страхових компаній

Такий підхід може стати методологічною основою для визначення шляхів організації ефективної системи захисту прав страхувальників.

Економічний аспект довіри передбачає, що страхові відносини відбуваються у певному економічному середовищі, стан якого залежить від зовнішніх та внутрішніх чинників. Отже, зміни певних параметрів цього середовища (фактори впливу) будуть безпосередньо спричиняти підвищення чи зниження рівня довіри до страховиків. Так, до економічних факторів, що знижують рівень довіри, а отже, і розвиток страхового ринку, слід віднести відсутність компенсаційних механізмів на ринку, наявність фактів затримки виплат страхових відшкодувань, низький рівень капіталізації страхових компаній тощо.

Соціально-психологічний аспект довіри наголошує на тому, що кожна людина є особистістю з повним набором сформованих поглядів, і що довіра (недовіра) до страхових компаній є дуже суб'єктивною, сформованою під впливом соціального оточення, виховання тощо.

Інформаційно-правовий аспект довіри розкривається через наявність всеохоплюючої інформації про страховий ринок, страхові послуги та дієвість системи правоохоронних органів на основі належного законодавства. В наш час існують значні проблеми інформаційного характеру, що пов'язані із забезпеченням прав страхувальників, до яких можна віднести наявність низьких стандартів розкриття інформації страховими компаніями, незначний рівень поінформованості споживачів страхових послуг відносно подій на ринку, низький рівень страхової культури населення, а також наявність асиметрії інформації. Щодо правової складової довіри, то, представляється, що саме в цій сфері існують найбільші проблеми.

Науковці вже давно акцентують увагу на таких проблемах законодавчого регулювання страхового ринку: як відсутність законодавчо чітко закріпленої процедури взаємодії ринку страхових послуг із державними органами виконавчої влади у процесі прийняття рішення стосовно регулювання страхової діяльності; необхідність забезпечення чітких та однозначних норм закону щодо інформаційної взаємодії страхових організацій та державних органів на етапі врегулювання страхових випадків, а також інформаційного забезпечення функціонування ринку як з окремих видів страхування, так і показників діяльності ринку в цілому [0].

Удосконалення страхового законодавства, у тому числі тих його аспектів, що стосуються захисту прав учасників страхового ринку від порушень їх прав та інтересів, – тривалий і безперервний процес. Проте вказані проблеми

залишаються невирішеними і є актуальними і в наш час [0]. Незважаючи на те, що впродовж останніх десяти років Уряд України тричі приймав програмні документи щодо розвитку вітчизняного ринку страхування: у 1998 р. було затверджено Програму розвитку страхового ринку до 2000 р.; у 2001 р. – Програму розвитку страхового ринку України на 2001-2004 роки; у 2005р. – схвалено Концепцію розвитку страхового ринку України до 2010 р., відчутних покращень у сфері правової регламентації страхових відносин не відбулося.

Для розв'язання проблем у взаєминах між фінансовими установами та споживачами їх послуг у 2009 р. Урядом було запропоновано Концепцію захисту прав споживачів небанківських фінансових послуг в Україні (далі – Концепція) [0] та розроблено План заходів щодо її реалізації.

Дана Концепція визначає основні проблеми у сфері захисту прав споживачів небанківських фінансових послуг, мету, принципи, завдання Концепції, а також встановлює етапи реалізації заходів щодо вирішення цих проблем, які більш детально відображуються у Плані заходів. Наприкінці Концепції вказуються очікувані результати.

Запропоновані у Концепції шляхи і способи захисту прав споживачів небанківських фінансових послуг є досить загальними і за кожним пунктом потребують відповідної деталізації і розробки спеціального механізму реалізації. Зокрема, такими «всеосяжними» способами є:

- активізація процесів адаптації національного законодавства з питань захисту прав споживачів до законодавства Європейського Союзу;

- координація роботи органів, що здійснюють державне регулювання ринків фінансових послуг, та інших центральних органів виконавчої влади щодо захисту прав споживачів;

- створення сучасної інфраструктури захисту прав споживачів з урахуванням практики країн Європейського Союзу (створення асоціацій захисту прав споживачів, запровадження інституту омбудсмена, іншого механізму досудового розгляду скарг та розв'язання спорів), та ін.

- Ціла низка способів спрямована на інформаційне забезпечення споживачів:

 - запровадження освітніх програм для споживачів;

 - активізацію діяльності органів, що здійснюють державне регулювання ринків фінансових послуг, щодо інформування громадськості;

 - забезпечення інформування населення через засоби масової інформації про послуги небанківських фінансових установ та про можливі ризики споживачів та ін.

Однак, очікувати на результати, зазначені у Концепції, лише за реалізації цих способів не представляється можливим, тому що формування довіри до небанківських фінансових установ та створення умов для сталого розвитку ринків фінансових послуг; підвищення питомої ваги інвестицій домогосподарств в економіці держави – такі орієнтири не можуть стати досяжними лише завдяки наголошенню на інформаційно-правовому аспекті, поверхневому торканні соціально-психологічних аспектів і повного залишення без уваги економічної складової довіри.

Висновки. Таким чином, концептуальні засади державної страхової політики в Україні поки що не сформовані остаточно і потребують доопрацювання. Враховуючи різноспрямованість категорії довіри, представляється, що державний вплив на неї, в тому числі, і через захист прав споживачів страхових послуг, потребує комплексного підходу і має проводитися з урахуванням її трьохаспектного характеру. Без цього в повному обсязі не можуть бути досягнуті ті очікувані результати, що зазначені у програмних документах уряду.

Список літератури: 1. Бугаева С.Ю. Вопросы организации структуры для защиты прав страхователей на современном российском страховом рынке / С.Ю. Бугаева. // Страховое дело. – 2008. – №3. – С. 42-50. 2. Гаманкова О. Методи державного регулювання ринку страхових послуг / О. Гаманкова. // Ринок цінних паперів в Україні. – 2009. – №9. – С. 61-64. 3. Кравченко А. Виграє добросовісний споживач страхових послуг / А. Кравченко. // Україна-Business. – 2008. – №44-45. – С. 3. 4. Оцінка ситуації щодо надання послуг споживачам в Україні: соціальний зріз Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csep.org.ua>. 5. Пероганич Ю. Кому довіряють громадяни? GfK Ukraine вимірює рівень довіри населення до соціальних і політичних інститутів та бізнесу [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://apitu.org.ua/node/1129>. 6. Про схвалення Концепції захисту прав споживачів небанківських фінансових послуг в Україні: Розпорядження КМУ від 3 .09.2009 р. N 1026-р[Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/>. 7. Сайт Всеукраїнського об'єднання громадських організацій «Асоціація страхувальників України» [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://insurhelp.org.ua/polls.html#2>. 8. Фурман В. М. Законодавча база ринку страхових послуг в Україні та її удосконалення / В. М. Фурман. // Ринок цінних паперів в Україні. – 2005. – №11-12. – С. 65-67. 9. Чистов С.М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / С.М. Чистов. – К.: КНЕУ, 2002. – 336 с.

Подано до редакції 13.10.2010

Н.М. ВОЛОСНІКОВА, к.е.н., НТУ“ХПІ”, Харків

МАКРОЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ТА СПРЯМУВАННЯ

У статті висвітлено проблему спрямування макроекономічної політики в Україні в умовах виходу з фінансової кризи та реформування економіки. Досліджено вплив макроекономічної політики на забезпечення сталого економічного розвитку в Україні.

The article highlights the problem of direction of macroeconomic policy in Ukraine in terms of exit from the financial crisis and economic reform. The influence of macroeconomic policy for sustainable economic development in Ukraine.

Ключеві слова. Макроекономічна політика.

Вступ. Проблема становлення української макроекономічної політики є основоположною у сфері економічного реформування держави, її роль на сучасному етапі зростає. Питання ефективної макроекономічної політики сьогодні тяжко переоцінити для України. Світова практика нагромадила значним досвідом макроекономічного регулювання, тому важливим є його врахування при розробці та реалізації макроекономічної політики в Україні.

Вивченню функціонування макроекономічна політика в Україні у своїх дослідженнях приділяли увагу багато українських вчених, наприклад, Міщенко В.І., Мельник П.В., Мороз А.М., Михайленко В.С., Базилевич В.Д., Клиновий Д.В. та ін. Однак залишається мало дослідженим питання подальшого спрямування макроекономічної політики в Україні.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз моделі макроекономічної системи України, характеристика механізмів її реалізації, а також обґрунтування шляхів її удосконалення та спрямування.

Методологія. Для вирішення задач, що дозволяють досягти поставлену мету, використані методи аналізу, теоретичного узагальнення, порівняння, аналогії та конкретизації.

Результати дослідження. Розвиток ситуації в економіці України 2010 року засвідчує перманентне наростання ризиків, пов'язаних з кризовими процесами. На вітчизняну економіку продовжують негативно впливати як стагнація світової економіки, так і макроекономічні та валютно-фінансові дисбаланси, які сформувалися в останньому кварталі 2008 року. В Україні чітко сформувався комплекс викликів, пов'язаних із:

- глибокою депресією основних секторів економіки, викликаною, насамперед, різким звуженням зовнішніх ринків збуту;
- втратою стабільності банківської системи через наростання кризи ліквідності в умовах відсутності дієвої політики підтримання останньої;
- нестабільністю курсу гривні у зв'язку з дисбалансом попиту та пропозиції на валютному ринку та високим рівнем девальваційних очікувань економічних суб'єктів;
- утрудненням фінансування бюджетних видатків через значно більше, ніж прогнозоване, падіння макроекономічних показників;
- постійною втратою дієвості політики держави через глибоку політичну кризу та розбалансування діяльності гілок законодавчої, виконавчої та монетарної влад.

Визначаючи пріоритети та інструменти державної політики, вкрай важливо розрізнити першочергові та системні (середньострокові) заходи, для чого слід розглянути основні передумови зовнішнього та внутрішнього характеру розвитку економіки у середньостроковій перспективі.

Стає очевидним, що пріоритетом для держави повинна стати кризовий політика, спрямована на стимулювання економічного зростання за рахунок внутрішніх чинників. З числа головних пріоритетів державної економічної політики повинні бути виключені боротьба з інфляцією (через падіння світових цін) і дефіцитом торгового балансу (із-за неминучості дії нацвалюти). Ці пріоритети були актуальні в 2008-2009 рр. Навпаки, основними завданнями повинні стати стимулювання ділової активності і створення нових робочих місць, зокрема за рахунок засобів державного бюджету. Пройти кризовий період з бездефіцитним бюджетом не вдається. Мають бути закладені основи для забезпечення подальшого стійкого розвитку економіки та спрямування інвестиційного вектору на зростання (табл. 1).

Таблиця 1 – Припущення прогнозу на 2013-2015 рр.

Припущення прогнозу на 2013-2015 роки
<u>Зовнішні припущення</u>
Зростання світового ВВП на рівні 5% у рік.
Сприятлива зовнішньоекономічна кон'юнктура на товари традиційного українського експорту.
Найбільшу роль для металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів відіграватиме зовнішній попит, розширення якого можливе за рахунок диверсифікації ринків. Зростання очікується завдяки переорієнтації на ринки Європи Близького Сходу та Північної Африки, а також збільшення обсягів споживання металопродукції на внутрішньому ринку.
На зовнішній ринок працюватиме і значна кількість підприємств хімічної і нафтохімічної галузі. Прогнозується збільшення випуску мінеральних добрив, полімерних матеріалів і пластмас, лакофарбової продукції, миючих засобів, автомобільних шин, а також прискорення темпів

зростання експорту хімічної продукції. Одночасно галузь продовжуватиме модернізацію виробництва з метою зменшення залежності від природного газу.
<u>Внутрішні припущення</u>
Наближення фактичного ВВП до його потенційного значення за рахунок сукупної факторної продуктивності.
<u>Тарифна політика</u>
Зростання тарифів на комунальні послуги для населення.
Пристосування внутрішньої економіки до світових цін на енергоносії.
<u>Монетарна та валютна політика</u>
Уряд зможе отримати зовнішнє фінансування на додаток до кредитів МВФ і Світового банку.
Рекапіталізація приватних банків державою буде здійснена в обсязі не менш ніж 10 млрд. грн., але не більше 20 млрд. грн.
Відкриється доступ українських компаній до зовнішнього фінансування залишиться вкрай обмеженим як мінімум до кінця 2010 року.
Іноземні банки будуть підтримувати свої дочірні структури в Україні.
НБУ продовжить активно впливати на ситуацію на валютному ринку, як шляхом валютних інтервенцій, так і адміністративними методами. Також буде обмежувати рух капіталу і за необхідності обмежувати доступ до міжбанківського валютного ринку до відновлення стабільного притоку валюти.
Відновлення довіри до банківської системи, очікується поступове збільшення депозитних вкладів, що надасть можливість розширити інвестиційні можливості банків.
Скорочення банківських ставок за кредитами, що позитивно вплине на реальний сектор економіки
<u>Соціальна політика</u>
Випереджаюче зростання реальних доходів населення відносно ВВП.
Забезпечення зайнятості населення та скорочення безробіття.
Розширення кредитно-страхових засад фінансування видатків на отримання освіти, придбання житла.
Поетапна заміну пільг, що виконують функцію соціальної підтримки вразливих верств населення, адресною соціальною допомогою - монетизація пільг.
<u>Фіскальна та боргова політика</u>
Паритет між соціальною та інвестиційною політикою в межах бюджетних витрат.
Відбудуватиметься концентрація бюджетних капітальних ресурсів на виконання пріоритетних інвестиційних програм, в тому числі видатків на розвиток підприємств обробної промисловості, житлово-комунального господарства, агропромислового комплексу.
Ставки основних податків (ПДВ, податок на прибуток, прибутковий податок) залишаться без змін).
<u>Інвестиційна політика</u>
Розширення інвестиційної діяльності буде пов'язано з необхідністю залучення товаровиробниками коштів для впровадження енергозберігаючих технологій, оновлення основних фондів та модернізацію і введення в дію нових технологій з метою виробництва конкурентоспроможної продукції, в умовах більш жорстокої конкуренції, чому сприятиме стимулююча державна інвестиційно-інноваційна політика та збільшення притоку іноземного капіталу.
У 2013-2015рр. концентрація ресурсів для реалізації пріоритетів наукового, науково-технічного та інноваційного розвитку, зокрема капітальних видатків бюджету, на створення інформаційно-комунікаційної, транспортної та комунальної інфраструктури Реальний приріст інвестицій нарівні 10-12%.
Приріст прямих іноземних інвестицій прогнозується на рівні 10,3 млрд. дол. США.
Збільшиться обсяг капітальних вкладень у промисловість, сільське господарство, транспорт. Інвестиційно-привабливими будуть галузі зі швидким оборотом капіталу (оптова та роздрібна торгівля, фінансова діяльність, сфера інформатизації та інші).

Пріоритетними напрямками економічної політики, які спрямовані на наближення ВВП до потенційного його рівня мають стати:

- активна державна політика інноваційного відтворення перевищення темпів зростання інвестицій (12%) по відношенню до ВВП та підвищення їх ефективності;

- стимулювання розвитку інноваційних досліджень і впровадження їх результатів у виробництво. Збільшення потреби в науково-дослідницьких роботах потребуватиме значних фінансових ресурсів, які відволікатимуться від інвестиційних вкладень. Застосування нових прогресивних технологічних рішень дозволить Україні в умовах поглиблення рівня інтеграції національного господарського комплексу в світове господарство не лише зберегти свої позиції, але й вийти на рівень розвинутої високотехнологічної держави. Саме тому і державні ресурси, і кошти інвесторів все більшою мірою будуть витрачатися не лише на інвестиції, але й на інноваційні розробки;

- застосування ефективних механізмів використання паливно-енергетичних ресурсів забезпечить подальше зниження енергоємності продукції, зокрема, шляхом впровадження енергозберігаючих технологій, обладнання та матеріалів, виведення з експлуатації морально застарілого та фізично-зношеного енергетичного та технологічного обладнання, використання сучасних технологій спалювання палива, забезпечення переходу до масового застосування приладів обліку та регулювання споживання енергоресурсів, що передаються по мережах, розвитку альтернативних джерел енергії;

- грошово-кредитна політика буде спрямована на підтримку такої динаміки монетарних агрегатів (зростання монетарної бази (на 19-24%) грошової маси (на 26-31%), яка б, з одного боку, задовольняла попит економіки гроші, а з іншого – не створювала б загрози цінній стабільності. Виважена валютно-курсова монетарна політика НБУ сприятиме подальшому підвищенню активності населення до заощаджень, що стримуватиме інфляційне навантаження в економіці.

Висновки. Таким чином, перспектива досліджень в означеному напрямі може стосуватися розроблення комплексної політиці макроекономічного регулювання при якій першочерговими завданнями є:

- розбудова національної фінансової системи в напрямку створення механізмів довгострокового інвестиційного кредитування, конкурсного розподілу державних інвестиційних ресурсів, розбудови фондового ринку, ефективної концентрації заощаджень населення для фінансування цілей економічного розвитку;

- формування інструментів заохочення інноваційної діяльності, державної підтримки інноваційних проєктів, прискорення формування в країні базових складових інформаційного суспільства;

- розробка комплексу інструментів державної політики щодо розвитку експортоорієнтованих виробництв, в тому числі – захисту інтересів національних виробників на зовнішніх ринках, використання переваг участі в міжнародних економічних блоках, розвитку систем експортного кредитування;

- провадження виваженої політики захисту внутрішнього ринку та імпортозаміщення з максимальним використанням інструментарію, передбаченого СОТ;

- реформування ринку праці з метою підвищення його гнучкості, адаптивності до вимог попиту на трудові ресурси, запровадження важелів заохочення підвищення продуктивності праці;

- запровадження комплексних ринкових перетворень в агропромисловому комплексі країни з метою підготовки сільгосп підприємств та індивідуальних господарств до роботи в умовах повноцінного функціонування ринку землі;

- перебудова житлово-комунального господарства в напрямку радикального підвищення якості послуг, ефективності використання державних капіталовкладень у цей сектор та диверсифікації джерел інвестицій;

- створення механізмів реального партнерства між державою та структурами бізнесу у сферах формування державної економічної та соціальної політики, соціальної відповідальності бізнесу, спільної реалізації соціально значущих інвестиційних проектів.

Проведені дослідження є підґрунтям для подальших досліджень щодо розроблення ефективної макроекономічної політики в Україні.

Список літератури: 1. *Антонюк Л.Л.* Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації: монографія / Антонюк Л.Л. – Київ: КНЕУ, 2004. 2. Звіт про Конкурентоспроможність України 2009: Назустріч економічному зростанню та процвітання [електронний ресурс] / Фонд Ефективного Управління. – 2009. – режим доступу: <http://www.feg.org.ua>. 3. *Бурлачков В.* Теоретичні основи грошово – кредитної політики та світова фінансова криза // Економіка України. – 2009. – №2. – С. 49-59. 4. *Головнін М.* Вплив фінансової глобалізації на грошово-кредитну політику: теоретичні аспекти і реакція на фінансові кризи. // Економіка України. – 2009. – № 2. – С. 67-78. 5. *Дзюблюк О.* Грошово-кредитна політика в період кризових явищ на світових фінансових ринках // Вісник НБУ, 2009. – №5. – С.20-32. 6. Основні засади грошово-кредитної політики на 2010 р. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.u-fin.com.ua/analit_mat/gkr/114.htm

Подано до редакції 13.10.2010

УДК: 338.47:656.2

Л.О. ПОЗДНЯКОВА, д.е.н, проф., УкрДАЗТ, Харків
І.С. БАНДУРКО, асистент, УкрДАЗТ, Харків

УДОСКОНАЛЕННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ «ЕФЕКТ» ТА «ЕФЕКТИВНІСТЬ» НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Стаття носить теоретичний характер, досліджувалися сутність економічних категорій "ефект" та "ефективність" та окреслення загальних шляхів підвищення ефективності на залізничному транспорті. Проаналізовано та зроблено висновок щодо сутності понять. За допомогою використання сучасного методу денотатного графу побудовано декомпозицію сутності "ефективність".

The article has theoretical nature. It deals with the essence of economic categories 'effect' and 'efficiency' and the general ways description of efficiency increase at the railway transport. The conclusion regarding essence has been made and analyzed. The essence decomposition of 'efficiency' has been explained with the help of denotant graph modern method.

Ключові слова: економічна категорія «ефект», економічна категорія «ефективність», залізничний транспорт, підвищення ефективності.

Введення На даний час актуальним залишається питання підвищення ефективності як всієї галузі залізничного транспорту, так і окремих його підрозділів. Залізничний транспорт упродовж багатьох років функціонує як єдиний виробничо-технологічний комплекс і повністю забезпечує потреби економіки та населення країни в залізничних перевезеннях. Для пошуку шляхів підвищення ефективності залізничного транспорту треба мобілізувати усі види його ресурсів, та визначити найбільш актуальний на сьогоднішній день. Головною задачею у розвитку залізничного транспорту є підвищення ефективності його роботи. Тим більш за часів кризи, де у 2009 році вантажообіг українських залізниць склав понад 195978 млн. ткм. Це приблизно на 24% менше вантажообігу у 2008 році [1]. Сподіваємося, що вдасться мінімізувати завдані фінансовою кризою витрати.

Рішення проблем щодо підвищення ефективності діяльності залізничного транспорту можна знайти в ідеях багатьох фахівців та вчених галузі залізничного транспорту, які працюють над її удосконаленням в експлуатації, інноваційній політиці, системі управління рухом поїздів та якісної характеристики усього рухомого складу тощо. А також, в питаннях підвищення якості поїздки у цілому, комфортність, сервіс, ціна, стабільність та інш.

Такого роду нововведення покращать суспільну думку о залізницях взагалі, що приведе до збільшення клієнтської бази, і як наслідок – збільшення доходів, що є немало важливим чинником для нашої держави.

Постановка проблеми Оцінка рівня ефективності роботи залізничного транспорту може бути успішно досягнута у тому випадку, якщо буде вироблено

чітке уявлення про сутність економічних категорій «ефект» та «ефективність». На ефективну роботу залізничної галузі впливає її модернізація, технічні можливості та стан рухомого складу. Застаріла виробничо-технічна база та значний знос основних засобів підвищують витрати на технічну експлуатацію рухомого складу. Тому доцільним є уточнення понять «ефект» та «ефективність», щоб у подальшому дослідженні визначити найбільш сприятливі чинники підвищення ефективності роботи залізничного транспорту.

Методологія Серед наукових досліджень щодо сутності економічних категорій «ефект» та «ефективність» можна виділити роботи, як закордонних вчених, так і вітчизняних [2]. Доцільно буде відмітити провідних вчених, які зробили свій внесок у вирішення питання щодо підвищення ефективності роботи залізничного транспорту, а саме: Абрамов А.Г., Бакаєв О.О., Бараш Ю.С., Белов І.В., Бурко Н.Н., Воркута А.І., Галабурда В.Г., Гундобіна М.О., Данько М.І., Дейнека О.Г., Дикань В.Л., Журавель А.І., Заглядимова Д.П., Козир О.М., Колеснікова Н.М., Кулаєв Ю.Ф., Лапідус В.М., Макаренко М.В., Мандріков М.Є., Пасічник В.І., Перепелюк А.В., Позднякова Л.О., Полішко Т.В., Сергієнко М.М., Сич Є.М., Соколовська Н.С., Терешина Н.П., Цветов Ю.М. Шульга А.М., та інші. Проте огляд цих наукових праць показує, що серед сучасних дослідників немає одностайної думки щодо сутності економічних категорій "ефект" та "ефективність". Більш того, підходи окремих науковців до визначення цієї сутності значно різняться між собою.

Результати дослідження В усіх закордонних і вітчизняних працях економістів речовий зміст і суспільна форма економічної категорії «ефект» не виокремлюється. Як, приклад, було взято економічну енциклопедію С. Мочернього. Речовий зміст цієї категорії розглядається, як досягнення найбільших результатів за найменших витрат. Щодо суспільної форми, «ефект» – це дотримання закону єдності праці та власності [3].

Проаналізувавши наступні економічні джерела, виявили неоднозначність та суперечливість визначення сутності економічної категорії «ефект» [4-10]. На основі цього у табл.1 було систематизовано основні визначення даного поняття.

Таким чином, зробимо висновок, економічний ефект – позитивний результат конкретної дії, направленої на покращення роботи підприємства, підвищення його прибутковості, рентабельності та конкурентоспроможності, який може бути виражений у вартісних та натуральних показниках.

Дослідження теоретичної сутності економічної категорії «ефективність» спонукає на наступний аналіз. «Ефективність» досліджується протягом багатьох століть. Але поглиблене вивчення ефективності виробництва як самостійної

проблеми економіки в СРСР спостерігається тільки з 60-х років, що визвано об'єктивними умовами розвитку суспільства. Зараз ця економічна категорія отримує подальше наукове дослідження і практичне обґрунтування на рівні підприємств всіх видів економічної діяльності та на залізничному транспорті. Це одна з найбільш широко застосованих у сучасній науці і практиці економічних категорій.

Таблиця 1 – Визначення сутності економічної категорії "ефект" у сучасній економічній літературі

<i>Джерело</i>	<i>Автор</i>	<i>Сутність економічної категорії "ефект"</i>
Вікіпедія — вільна енциклопедія Економічний словник	<i>Багрий П., Дорогуцов С.</i>	різниця між результатами діяльності господарюючого суб'єкта і виробленими для їх отримання витратами на зміни умов діяльності [4]
Російсько-українсько-англійський економіко-математичний словник	<i>Карачун В., Кремень Т., Прохур Ю.</i>	різниця між результатами економічної діяльності (наприклад, продуктом у вартісному виразі) та затратами виробленими для їх отримання і використання [5]
Словник термінів з інституційної економіки	<i>Литвинцева. Г.</i>	різниця між об'ємом виробничих економічних благ (результатів) і кількості ресурсів (витрат) [6]
Сучасний економічний словник	<i>Райзберг Б., Лозовський Л. та інші.</i>	результат, що досягається, в його матеріальному, грошовому, соціальному виразі [7,8]
Словник-довідник з економіки	<i>Кураков Л., Кураков В.</i>	
Підручник «Оценка эффективности бизнеса: что будет после Balanced Scorecard?»	<i>Маршал Майер</i>	"виконання, акт виконання або що-небудь виконане, частіше за значенням протилежно обіцянки і т.д." [9]
Підручник, пер. з англ. «Экономикс: принципы, проблемы и политика»	<i>Макконнелл К.Р.</i>	характеризує зв'язок між кількістю одиниць рідкісних ресурсів, які застосовуються в процесі виробництва, і отриманій у результаті кількості якого-небудь потрібного продукту [10]

Економічну ефективність пов'язують з ціллю діяльності і розуміють як співвідношення отриманого результату і затрат, повноту досягнення цілей, результативність. Оскільки цілей на підприємстві може бути декілька, тому ефективність – поняття диференційоване і неоднозначне [2].

Також слід звернути увагу на оригінальність та нестандартний підхід до визначення сутності економічної категорії «ефективність» італійського вченого В. Паретто. Економічна ефективність національної економіки, на його думку, – «становище, при якому неможливо збільшити ступінь задоволення потреб хоча б однієї людини, не погіршує при цьому положення іншого члена суспільства». Тобто, таке становище і є оптимальність за Парето або Парето-ефективність [10]. Але цей підхід викликає дискусії і розбіжності багатьох учених.

Економічна категорія «ефективність» багатогранна і складна. Розглянемо її, як комплексне поняття, враховуючи її види, взаємозв'язок яких визначає її сутність. На сьогодні в сучасній економічній літературі виділяють наступні основні види економічної ефективності суспільного виробництва.

Виробнича економічна ефективність виступає як відношення отриманого ефекту до матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, які приймають участь у виробничому процесі.

Соціальна економічна ефективність розкриває рівень задоволення потреб суспільства матеріальними та культурними благами, ступінь духовного розвитку людини.

Екологічна економічна ефективність визначає максимально можливе задоволення суспільних потреб при оптимальних витратах виробництва, отримання екологічно чистої продукції при збереженні виробництва навколишнього середовища.

Вище перелічені види економічної ефективності розрізняються на абсолютну та відносну, або порівняльну, економічну ефективність. *Абсолютна економічна ефективність* – це співвідношення результатів економічної діяльності і витрат для досягнення результату. За Б. Джингом, – це співвідношення між якістю та собівартістю одиниці продукції. Абсолютну ефективність в деяких джерелах називають загальною. Белов І. В. спостерігає, що загальна ефективність характеризує міру раціонального використання загальної суми витрачених ресурсів [12]. *Відносна (порівняльна) економічна ефективність* – співвідношення рівня витрат до вже досягнутих результатів при розгляді двох або більш альтернативних варіантів, що вирішують одну і ту ж проблему. Тобто, економічні переваги одного варіанту над іншими. Показники порівняльної ефективності оцінюють міру загального використання додаткових, а не всіх витрат одного варіанту рішення в порівнянні з іншим.

Дослідження видів економічної ефективності спонукає на виокремлення підвидів економічної ефективності для більш чіткого розуміння. І.Багрій в економічному словнику виокремлює такі види економічної ефективності [13]: економічна ефективність автоматизованої системи управління; економічна ефективність впровадження нової техніки; економічна ефективність організації технічних заходів; економічна ефективність виробничих фондів; економічна ефективність управління виробництвом.

Деякі вчені виділяють ще й економічну ефективність капітальних вкладень та економічну ефективність діючого устаткування або технології яка застосовується[14].

Вище викладене є передумовою до розробки ілюстрації щодо сутності економічної ефективності на залізничному транспорті за допомоги методу денотатного графу (рис.1.).

Економічна категорія «**ефективність**»

це

досягнення максимальних результатів при мінімальних витратах живої та автоматизованої праці

оцінюється

розглядає

може бути

складається з

за формулою

$E=P/V$
P – результати
V – витрати

раціональне використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів для отримання очікуваного результату

абсолютна економічна ефективність

відносна (порівняльна) економічна ефективність

виробничої ефективності

соціальної ефективності

екологічної ефективності

ефективності:
Автоматизованої системи управління
Впровадження нової техніки
Організації технічних заходів
Основних виробничих фондів
Управління виробництвом
Капітальних вкладень
Діючого устаткування або технології яка застосовується

Розміщення трудових ресурсів

Рис.1 – Декомпозиція сутності економічної категорії «ефективність»

Зупинимося на розрахунку економічної ефективності. Як видно з формули $E=P/Z$, де E – ефективність, P – результати, Z – витрати, щоб отримати максимальну ефективність ($E \rightarrow \max$) необхідно виконати дві умови:

- при заданих ресурсах знаходиться максимальний результат:

$$Z = \text{const}; P \rightarrow \max$$

- при заданих результатах знаходяться мінімальні витрати:

$$P = \text{const}; Z \rightarrow \max$$

По всій сукупності вирішуваних таким чином задач реалізується мета: отримання максимальних результатів при мінімумі витрат.

Хотілося б відзначити, коли оцінюється ефективність, необхідний системний народногосподарський підхід. Це означає, що отримана ефективність по порівнювальних конкуруючих варіантах визначається не тільки на залізничному транспорті, але й по інших взаємопов'язаних з ним галузях народного господарства. Системний народногосподарський підхід може розповсюджуватися для оцінки ефективності роботи залізниць як окремо, так і для інших галузей в цілому [12].

Висновок Отже економічна ефективність розглядає проблему «витрати-випуск», характеризує зв'язок між кількістю одиниць рідких ресурсів, які використовуються в процесі виробництва та отриманого у результаті споживчого продукту. Більша кількість продукту отримана від даного об'єму витрат це і є підвищення ефективності. Зниження – навпаки, менший об'єм продукту від даної кількості витрат [10].

Оскільки, розкриття сутності економічної категорії «ефективність» є незавершеним процесом, а деталізація видів економічної ефективності на залізничному транспорті вказує на багатогранність та різноманітність даної категорії, тому однією з головних проблем залізниці є визначення шляхів підвищення ефективності роботи залізничного транспорту, що потребує подальшого дослідження. Вірний вибір оптимального шляху підвищення ефективності роботи залізничного транспорту України – одна з головних умов покращення якості обслуговування народного господарства та розвитку залізниці в цілому.

Список літератури: **1.** Державний комітет статистики Електроний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> **2.** Гончарук А.Г. Методологические основы оценки и управления эффективностью предприятия: Монография – Одесса: Астропринт, 2008. – 290 с. **3.** Мочерний С.В. Економічний словник-довідник. – Київ: "Феміна", 1995. – 368 с. **4.** Економічний словник / за ред. П.І. Багрія, С.І. Дорогунцова. – Київ. – 1973 (гол. редакція УРЕ). - 621 с. **5.** Карачун В., Кремень Т., Прохур Ю. Російсько-українсько-англійський економіко-математичний словник –

К.: Грамота, 2006. — 440 с. **6.** Литвинцева, Г. Словарь терминов по институциональной экономике Электронный ресурс. / Г. Литвинцева. - Электрон, дан. - Режим доступа: <http://vocabulary.ra/?rub=96> **7.** Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцев Е.Б. Современный экономический словарь - 2-е изд., исправ. - М.: ИНФРА-М, 1998. **8.** Кураков Л.П., Кураков В.Л. Словарь-справочник по экономике. - М.: Пресс-сервис, 1998. - 388с. **9.** Майер М.В. Оценка эффективности бизнеса: что будет после Balanced Scorecard? - М.: ООО "Вершина", 2004. **10.** Макконнелл К.Р. Экономикс. Принципы, проблемы и политика // Макконнелл К.Р., Брю С. Л. / Economics Campbell R. McConnell., Stanley. L. Brue – пер. с англ. – Инфра-М, 2003. – 983 с. **11.** Бакалавр экономики. Хрестоматия в 3 томах. // Под общ. ред. Видяпина В. - М.: Триада, 1999. — <http://lib.vvsu.ru/books>. **12.** Белов И.В. Экономика железнодорожного транспорта – М: Транспорт, 1989. – 350 с. **13.** Економічна ефективність капітальних вкладень і впровадження нової техніки в промисловості – Київ: АН УРСР, 1962. – 260 с. **14.** С.Р. Ревуцький. Економічна ефективність капітальних вкладень і основних фондів в галузях народного господарства УРСР (Державний плановий комітет Ради Міністрів Укр. РСР. Науково – дослідний економічний інститут) – Київ, 1972. – С. 10-14

Подано до редакції 14.10.2010

УДК 005.591.6:621

Ж.О. ФЕДОРОВА, аспірант ХНЕУ, Харків

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ФАКТОРІВ, ЩО СПРИЯЮТЬ ТЕХНОЛОГІЧНОМУ ОНОВЛЕННЮ ВИРОБНИЦТВА ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

У статті запропоновано підхід до технологічного оновлення виробництва, що базується на широкому підході до визначення технології виробництва та враховує сучасні тенденції розвитку суспільного виробництва. На цій основі визначено основні фактори, що сприяють технологічному оновленню виробництва. За допомогою експертних оцінок визначено вагомість факторів технологічного оновлення.

In the article an approach to production modernization, based on a broad approach to the definition of production technology and the current trends of social production, is proposed. On this basis the main factors that contribute to production modernization are determined. Weight factor in technological upgrades is determined using expert opinions.

Ключові слова: технологія виробництва, технологічне оновлення виробництва, фактори технологічного оновлення виробництва

Вступ. На сучасному етапі розвитку технологічне оновлення виробництва є вирішальним фактором розвитку вітчизняних підприємств та економіки країни в цілому. Особливе значення технологічне оновлення має для підприємств машинобудування.

Як зазначає Федулова Л.І., у сучасній високорозвиненій економіці машинобудування, як великий комплекс, є основою технологічної, а отже, економічної та політичної незалежності країни. Від цього комплексу вирішальним чином залежить конкурентоспроможність товарів і послуг на внутрішньому і зовнішньому ринках. Інноваційні процеси, що є рушійною силою розвитку машинобудівного комплексу, дають потужний поштовх зростанню інших галузей економіки, ініціюючи тим самим безперервний суспільний прогрес [1, с. 22].

Історично так склалося, що в Україні машинобудівна галузь займає одне з провідних місць у структурі галузей народного господарства. Так, на сьогодні вітчизняне машинобудування у цілому по економіці займає четверте місце, а серед галузей переробної промисловості – третє [2].

Розвиток суспільного виробництва на основі технологічного оновлення є об'єктивною дійсністю. Теоретичне відображення цих закономірностей не є новим. Вплив технологічних нововведень на суспільне виробництво викладено у рамках теорій циклічного розвитку. Серед вчених, що досліджували ці питання, можна виділити К. Маркса, М. Д. Кондратьєва, М. І. Туган-Барановського, Й. Шумпетера. У 90-х рр. минулого століття з'явилася концепція технологічних укладів, серед її засновників можна виділити Глазєва С. Ю., Яковця Ю. В. [3, 4, 5, 6, 7, 8].

Серед сучасних вітчизняних економістів, що вивчають питання технологічного оновлення виробництва, можна назвати Федулову Л. І., Покропивного С. Ф., Єфименка Н. А., Саломатіну Л. Н., Саліхову О. Б., Малицького Б. А., Бажала Ю. М., Семиноженка В. П., Крижного Г. К. [9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17].

Але існуючі підходи до технологічного оновлення виробництва підприємства розглядають цей процес вузько, на рівні безпосереднього виробництва, що не дає можливості врахувати сучасні тенденції розвитку суспільного виробництва.

Постановка задачі. Метою статті є визначення і оцінка факторів, що сприяють технологічному оновленню виробництва. Для цього необхідно уточнити сутність поняття «технологічне оновлення виробництва»; проаналізувати сучасні тенденції технологічного оновлення суспільного виробництва; на цій основі визначити та оцінити фактори технологічного оновлення.

Методологія. Для уточнення поняття «технологічне оновлення виробництва», визначення факторів технологічного оновлення виробництва

були застосовані методи аналізу та синтезу, для оцінки вагомості факторів технологічного оновлення виробництва – метод експертного оцінювання.

Результати дослідження. Перш за все слід уточнити сутність поняття «технологічне оновлення виробництва». Технологічне оновлення виробництва вчені в основному пов'язують із технічним переозброєнням виробництва підприємства, розвитком техніко-технологічної бази. Це вузький підхід, що не дає глибокого розуміння сутності сучасних перетворень суспільного виробництва.

Оскільки виробництво представляє собою процес діалектичної взаємодії безпосереднього виробництва, розподілу, обміну і споживання, то і технологію виробництва ми будемо розглядати з цих позицій, тобто на рівні усього підприємства. Таким чином, технологія виробництва складається з одиничних технологій різних функціональних підрозділів підприємства.

Необхідно також враховувати різні прояви технології: технологія, втілена у предмети, у інформацію, у персонал, у процес.

Технологічне оновлення виробництва на основі широкого підходу до технології означає оновлення одиничних технологій та зв'язків між ними, а також оновлення технології у різних її формах прояву.

Технологічне оновлення виробництва необхідно проводити на основі загальних тенденцій розвитку суспільного виробництва, проаналізуємо їх.

Як зазначають вчені, сьогодні відбувається перехід до нового технологічного способу виробництва, який вчені називають по-різному: економіка знань, постіндустріальний спосіб виробництва, інформаційна економіка.

Суть цих змін полягає у тому, що головним фактором виробництва стає знання та інформація, панівною сферою економіки стає нематеріальне виробництво.

За теорією технологічних укладів, у передових країнах світу відбувається перехід до п'ятого та шостого технологічних укладів.

Серед особливостей передових тенденцій розвитку суспільного виробництва можна також виділити наступне. Зміни ринку стають більш швидкими, конкуренція приймає глобальний характер, спостерігається інтеграція інноваційної діяльності: розробка трансатлантичних проектів, міжнародна інтеграція на базі глобальних стратегій; збільшуються витрати на НДДКР: 3-7% від ВВП; розвиток соціально-економічних відносин проявляється у гуманізації, екологізації та глобалізації технологічного прогресу [18, с. 31-32; 19, с. 208-209; 9, с. 13-14; 20, с. 95-96].

На рівні окремого підприємства можна виділити наступні основні тенденції розвитку: скорочується життєвий цикл товарів та технологій; інноваційні процеси

приймають безперервний систематичний характер; впроваджуються гнучкі автоматизовані виробничі модулі, пов'язані безрейковою гнучкою транспортною системою; технології виробництва характеризуються беззупинністю процесів на основі мікроелектроніки, біотехнології, генної інженерії, з використанням екстремальних умов, замкнених безвідходних циклів автоматизованого виробництва; розвиваються лінійно-функціональні організаційні структури з елементами програмно-цільових організаційних утворень, матричні структури; відносини між керівництвом і підлеглими характеризуються співробітництвом, роботою в команді; поширюється бригадна організація праці; мобільність персоналу характеризується можливістю горизонтальних і вертикальних переміщень згідно з вирішуваними завданнями; система інформування персоналу спрямована на докладне інформування про діяльність організації в цілому, її життя, проблеми та завдання; розвивається корпоративна культура, довірчі стосунки в колективі[18, с. 31-32; 19, с. 208-209; 9, с. 13-14; 20, с. 95-96].

На основі широкого підходу до визначення технології виробництва та аналізу сучасних тенденцій розвитку суспільного виробництва, визначимо фактори, що впливають на технологічне оновлення виробництва та проведемо їх угруповання.

Виділимо наступні групи факторів, що впливають на технологічне оновлення виробництва:

- показники втіленої технології у засоби праці (впровадження у виробництво якісно нової наукоємної техніки, механізація праці, комплексна механізація праці, автоматизація праці, комплексна автоматизація праці, комп'ютеризація);

- показники втіленої технології у предмети праці (використання сучасних матеріалів, використання наукоємних комплектуючих);

- показники втіленої технології у персонал (збільшення питомої ваги докторів наук, кандидатів наук, збільшення питомої ваги висококваліфікованих робітників, робочих вищого розряду, робітників із значним досвідом роботи, збільшення фінансування заходів з навчання та підвищення кваліфікації персоналу, впровадження безперервного навчання та підвищення кваліфікації робітників, покращення психологічного клімату в колективі);

- показники нових форм організації праці та управління (застосування автономних бригад для вирішення виробничих завдань, стимулювання творчої ініціативи щодо раціоналізаторських пропозицій спеціалістів, робочих; розширення повноважень спеціалістам, робочим щодо самоуправління, самоконтролю; делегування постановки цілей спеціалістам; розвиток

інноваційної культури; збільшення соціальних витрат на персонал; розвиток соціальної інфраструктури підприємства; покращення умов праці та безпеки працівників; впровадження гнучкості організаційної структури; розвиток демократичного стилю керівництва; розвиток децентралізації та горизонтальних взаємозв'язків);

- показники діяльності відділу НДДКР (збільшення персоналу відділу НДДКР; придбання нових засобів праці для робітників відділу НДДКР; рівень патентування винаходів та розробок; збільшення фінансування відділу; покращення зв'язки відділу НДДКР із дослідними та освітніми організаціями; розвиток спільних наукових розробок з іншими підприємствами; ефективність діяльності відділу; постійний характер наукових досліджень та впровадження нововведень);

- показники використання передових технологій (впровадження нових технологій виготовлення продукції, ресурсозберігаючої техніки та технології, енергозберігаючої технології, мало- та безвідходних технологій, малостадійних процесів; застосування у технологічних процесах засобів мікроелектроніки; впровадження гнучких технологічних ліній та процесів, інформаційних технологій, екологічно чистої техніки та технології; використання безпечних технологій);

- показники руху та використання інформації (покращення забезпеченості науковою інформацією; покращення забезпеченості інформацією про постачальників сировини, конкурентів, тенденції розвитку вітчизняного народного господарства, про тенденції розвитку світової економіки; покращення забезпеченості інформацією та її обробки щодо законодавчих змін; накопичення виробничої інформації; стимулювання комунікації між персоналом для прискорення розповсюдження виробничої інформації та виробничого досвіду; придбання патентів та ліцензій технологічних процесів, технології виробництва продукту);

- показники рівня наукоємності продукції, що випускається (збільшення питомої ваги продукції з високими споживацькими властивостями, високотехнологічної продукції; впровадження нових методів продажу продукції, просування продукту на ринок; розширення ринку збуту продукції та завоювання нових ринків).

На основі опитування експертів визначимо, які фактори найбільше впливають на технологічне оновлення виробництва вітчизняних підприємств машинобудування. Для цього необхідно встановити мінімальну кількість

експертів, провести експертизу, перевірити узгодженість відповідей, проаналізувати відповіді експертів.

Мінімальну кількість експертів визначимо за формулою (1) [21, с.95]:

$$N = \frac{t_a^2}{E_1^2}; \quad (1)$$

$$E_1 = \frac{E}{d},$$

де t_a – кількість середньоквадратичних відхилень, необхідних для того, щоб імовірність попадання у визначений інтервал дорівнювала α ;

E_1 – визначена до початку анкетування гранична відносна помилка;

E – абсолютна помилка;

d – середньоквадратичне відхилення оцінки важливості показників стану технологічного оновлення виробництва підприємства.

За умов гранично припустимої помилки, встановленої на рівні 0.05 і надійності довірчого інтервалу експертної оцінки, визначеної на рівні 0.95 при 68 ступенях свободи, значенню абсолютної помилки 0,1 бал та середньоквадратичного відхилення 1 бал, значення N , розраховане за формулою (1), дорівнює 27.

Для визначення рівня узгодженості відповідей експертів, в ситуації пов'язаних рангів, використаємо модифікований коефіцієнт конкордації:

$$W = \frac{12 * S}{m^2 (n^3 - n) - m \sum_{j=1}^m T_j}; \quad (2)$$

$$S = \sum_{j=1}^m \left(\sum_{i=1}^n a_{ij} - \frac{\sum_{j=1}^m \sum_{i=1}^n a_{ij}}{n} \right)^2;$$

$$T_j = \sum_{g=1}^{L_j} (t_g^3 - t_g),$$

де a_{ij} – ранг i -го чинника в j -го експерта;

m – кількість експертів;

n – кількість факторів;

T_j – поправка, яка враховує наявність пов'язаних рангів для j -ї змінної;

L_j – число зв'язувань;

t_g – кількість елементів у g -му зв'язуванні.

Для оцінки значущості коефіцієнту конкордації розраховується критерій c^2 , який підпорядковується c^2 розподіленню з кількістю ступенів свободи $f = n - 1$ [23, с.73]. У випадку пов'язаних рангів критерій c^2 розраховується за такою формулою:

$$c^2 = \frac{12 * S}{mn(n+1) - \frac{\sum_{j=1}^m \sum_{g=1}^{L_j} (t_g^3 - t_g)}{n-1}}; \quad (3)$$

$$S = \sum_{j=1}^m \left(\sum_{i=1}^n a_{ij} - \frac{\sum_{j=1}^m \sum_{i=1}^n a_{ij}}{n} \right)^2,$$

де a_{ij} – ранг i -го чинника у j -го експерта;

m – кількість експертів;

n – кількість факторів;

T_j – поправка, яка враховує наявність пов'язаних рангів для j -ї змінної;

L_j – число зв'язувань;

t_g – кількість елементів у g -му зв'язуванні.

Розрахунки проведемо за допомогою пакета статистичного аналізу SPSS 16.0.

Результати розрахунку коефіцієнту конкордації Кендалла наведено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Результати розрахунку коефіцієнту конкордації Кендалла

Кількість експертів	30
Значення коефіцієнта конкордації Кендалла	0,522
Значення критерію χ^2	1064,130
Число ступенів свободи	68

Значення коефіцієнта конкордації, розраховане за формулою (2), дорівнює 0.52. Оскільки $W > 0.5$, узгодженість відповідей експертів можна вважати задовільною.

Для підтвердження невинності розрахованого коефіцієнта, проаналізуємо критерій значущості c^2 . Оскільки фактичне значення критерію Пірсона $c_{01\infty}^2$ для 5% рівня значущості становить 1064.13, при чому табличне

значення $S_{\text{об'є}}^2$ для 68 ступенів свободи та 5% рівня значущості становить 88.25, можна зробити висновок, що з вірогідністю 95% має місце не випадкова узгодженість відповідей експертів. Тому можна переходити до подальшого аналізу відповідей експертів.

Розрахуємо значущість, з точки зору експертів, кожного фактора технологічного оновлення виробництва за формулою:

$$W_i = \sqrt[L]{\prod_{l=1}^L E_l}, \quad (4)$$

де E_l – значення важливості i -го показника у технологічному оновленні;

L – число експертів.

На основі розрахунку середніх значень оцінок експертів досліджуваних показників (за формулою 4), отримано такі значення впливу груп факторів на технологічне оновлення виробництва (таблиця 2).

Таблиця 2 – Розрахунок значущості впливу груп факторів на технологічне оновлення виробництва

Групи факторів	Значущість групи (від 0 до 10)
Показники використання передових технологій	8,52
Показники рівня наукоємності продукції, що випускається	8,59
Показники втіленої технології у предмети праці	7,71
Показники руху та використання інформації	7,68
Показники втіленої технології у засоби праці	7,62
Показники нових форм організації праці та управління	7,04
Показники втіленої технології у персонал	7,23
Показники діяльності відділу НДДКР	6,42

Аналіз результатів експертних оцінок показав, що у технологічному оновленні виробництва першочергове значення має впровадження передових технологій.

Окрім того, важливим напрямком розвитку експерти вважають виготовлення наукоємної продукції. Про це говорить високий рейтинг груп показників: «показники рівня наукоємності продукції, що випускається» та «показники втіленої технології у предмети праці».

Досить високий рівень значущості має група «показники руху та використання інформації». Це говорить про те, що на вітчизняні підприємства у певній мірі проникають сучасні тенденції розвитку суспільного виробництва.

На сьогоднішньому етапі розвитку вплив факторів групи «показники нових форма організації праці та управління» та «показники втіленої технології у персонал» є дуже низьким.

Найменший вплив на технологічне оновлення виробництва та інноваційний розвиток підприємства справляють фактори групи «показники діяльності відділу НДДКР».

Як показав аналіз розвитку суспільного виробництва, сьогодні основними факторами виробництва стають знання та інформація. Аналіз експертних оцінок показав, що на вітчизняних підприємствах недооцінюється роль науки у технологічному оновленні виробництва. Тому при технологічному оновленні виробництва вкрай необхідно підіймати значення науки, відділу НДДКР підприємства, посилювати зв'язки підприємств із дослідними організаціями та налагоджувати дослідницьку співпрацю з іншими підприємствами.

Висновки. У статті запропоновано підхід до технологічного оновлення виробництва на основі широкого підходу до технології виробництва, що дає змогу враховувати сучасні особливості розвитку суспільного виробництва. Виділено групи факторів, що впливають на технологічне оновлення виробництва, оцінена вагомість факторів технологічного оновлення виробництва. Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку рекомендацій технологічного оновлення виробництва підприємств машинобудування.

Список літератури: 1. Федулова Л. І. Інноваційна економіка: Підручник. – К.: Либідь, 2006. – 480 с. 2. Держкомстат, джерело доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> 3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. I. Кн. I. Процесс производства капитала. – М.: Политиздат, 1983. – VI, 905 с. 4. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры. Доклады и их обсуждения в Институте экономики – М.: ДиректмедиаПублишинг, 2008. – 408 с. 5. Туган-Барановский М. И. Периодические промышленные кризисы – М.: ДиректмедиаПублишинг, 2008. – 479 с. 6. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития – М.: ДиректмедиаПублишинг, 2008. – 355 с. 7. Глазьев С. Закономерности долгосрочного технико-экономического развития // Международная экономика. - № 7, 2007. – с. 23 – 36. 8. Яковец Ю. В. Революция в экономике : ключевые проблемы, противоречия, перспективы перестройки- М.: Экономика, 1990 - 192 с. 9. Соціогуманістичний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України / За ред. д-ра екон. наук Л. І. Федулової. – К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. – 472 с. 10. Научно-технический и организационный прогресс в машиностроении: пути и эффективность ускорения / С.Ф. Покропивный, А.С. Федонин, Б.Н. Крыжановский и др. / Под общ.ред. д-ра екон. наук С.Ф. Покропивного. - К.: Техника, 1989. - 327 с. 11. Єфіменко Н.А. Управління процесами відтворення машинобудування. -Черкаси: ЧНУ, 2007. - 376 с. 12. Саломатина Л.Н. Технологическое обновление в условиях конверсии: Монография. – Донецк, 2002. – 246 с. 13. Саліхова О. Б. Високі технології: дефініція

та оцінка: Монографія / *О. Б. Салихова*. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2008. – 290 с. **14.** Актуальні питання методології та практики науково-технологічної політики / Під ред. *Б. А. Малицького*. – К.: УкрІНТЕІ, 2001. – 204 с. **15.** *Бажал Ю. М.* Економічна теорія технологічних змін: Навчальний посібник. – К.: Заповіт, 1996. – 240 с. **16.** *Семиноженко В. П.* Структурна революція в економіці як категоричний імператив сучасної політики України: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006, 336 с. **17.** *Крижний Г. К.* Стратегічний технологічний менеджмент: навч. посібник. – Х.: НТУ «ХП», 2003. – 448 с. **18.** *Шемаєва Л. Г.* Управління стратегічною взаємодією підприємства із зовнішнім середовищем. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 280 с. **19.** Менеджмент організацій: Підручник / За заг. ред. *Л. І. Федулової*. – К.: Либідь, 2003. – 448 с. **20.** Економіка і організація інноваційної діяльності: Підручник / *О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан* та ін.; Під ред. проф. *О. І. Волкова, проф. М. П. Денисенка*. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 960 с. **21.** Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу: монографія / *Щербак В.Г.* - Х. : Вид-во ХНЕУ, 2009. – 332 с. **22.** *Кендалл М.* Ранговые корреляции. – М.: Статистика, 1975. – 216 с. **23.** *Гесць В.М.* Моделі і методи соціально-економічного прогнозування: Підручник / *В.М. Гесць, Т.С. Клебанова, О.І. Черняк, В.В. Іванов, Н.А. Дубровіна, А.В. Ставицький*– Харків: ВД ІНЖЕК, 2005. – 396 с.

Подано до редакції 15.10.2010

УДК 338.24:330.341.1

Д.Ю. КРАМСКОЙ, ст. преп., НТУ «ХПИ», Харків

АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ХАРЬКОВСКОГО РЕГИОНА

В работе рассматривается алгоритм исследования инновационного потенциала машиностроительного предприятия состоящий из трех этапов: расчет показателя инновационного потенциала; оценка использования инновационного потенциала; оценка диспропорций в использовании инновационного потенциала.

The algorithm of research of innovative potential of machine-building enterprise is in-process examined consisting of three stages: calculation of index of innovative potential; estimation of the use of innovative potential; an estimation of disproportions is in the use of innovative potential.

Ключевые слова: инновационный потенциал, инновационное развитие, прогнозирование, методика.

Введение. Современные условия хозяйствования требуют от машиностроительных предприятий уделять особое внимание инновационной деятельности. Под инновационной деятельностью понимается деятельность предприятий, направленная на осуществление его инновационного развития. Инновационное развитие машиностроительного предприятия – это процесс необратимого закономерного изменения предприятия, вызванный разработкой и

внедрением инноваций.

Проблемам инновационной деятельности и инновационного развития посвящены труды таких крупных отечественных и зарубежных ученых как Т. Брайана, Й. Шумпетера, Л. Водачека, О. Алімова, В. Александрової, О. Ареф'євої, І.Кушніра, О.Савчука, А. Гальчицького, В.Геєця, В.Герасимчука, С. Козаченка, А.Кузнєцова, О. Кузьміна, О. Лапко, А. Наливайко, В Новицького, В. Соловійова, Л. Федулової, Д. Черваньова, Н. Чухрай, І. Школи, Ю. Яковця, Г. Ялового, С. Ямпольського та інших..

Базой для формирования эффективной стратегии инновационного развития предприятия является его инновационный потенциал. Под инновационным потенциалом будем понимать возможности предприятия в сфере его инновационного развития. Расчет инновационного потенциала и оценка уровня его использования является одной из основных задач инновационного менеджмента промышленного предприятия.

Постановка задачи. В исследовании для анализ инновационного потенциала необходимо разработать алгоритм исследования инновационного потенциала предприятия.

Методология. Для решения данной задачи был разработан алгоритм исследования инновационного потенциала машиностроительного предприятия (рис. 1), который состоит из трех этапов:

Этап 1 – Расчет показателя инновационного потенциала

Этап 2 – Оценка использования инновационного потенциала

Этап 3 – Оценка диспропорций в использовании инновационного потенциала.

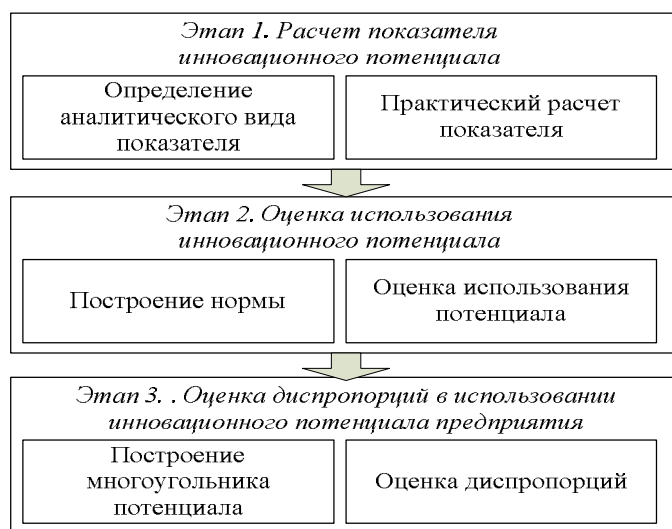


Рис. 1 - Алгоритм исследования инновационного потенциала машиностроительного предприятия

Рассмотрим каждый из этапов.

Этап 1 – Расчет показателя инновационного потенциала

Так как на инновационную деятельность оказывает влияние большое количество факторов, то каждые факторы целесообразно сгруппировать по составляющим. Проведенные ранее исследования позволили выделить такие составляющие как: общеэкономическая составляющая, производственно-технологическая составляющая, трудовая составляющая, маркетинговая составляющая, товарная составляющая.

В связи с тем, что экономика Украины в текущем ее состоянии функционирует совсем недавно, то для расчета конкретного значения инновационного потенциала целесообразно использовать метод аналогов. Данный метод подразумевает формирование нового показателя по определенному правилу.

В данном исследовании для определения инновационного потенциала введем такой показатель как максимально достижимый уровень инновационного потенциала по каждой составляющей. Этот показатель будет представлять максимальное значение инновационного развития предприятия по каждой составляющей. Аналитически формула расчета данного показателя будет иметь вид:

$$\{I_{ob}^m, I_{pt}^m, I_{tr}^m, I_{mar}^m, I_{prod}^m\} = \max_i \{I_{ob}^i, I_{pt}^i, I_{tr}^i, I_{mar}^i, I_{prod}^i\} \quad (1)$$

где i – номер предприятия $I_{ob}^i, I_{pt}^i, I_{tr}^i, I_{mar}^i, I_{prod}^i$ – значение интегрального показателя уровня развития по каждой составляющей.

В результате проведенных исследований была получена следующая формула для свертки пяти интегральных показателей в один:

$$I_{pot}^m = 0.214I_{ob}^m + 0.234I_{pt}^m + 0.393I_{tr}^m + 0.099I_{mar}^m + 0.059I_{prod}^m \quad (2)$$

Максимальные значения каждой из составляющих и максимальное значение потенциала, полученное по формуле (2) представлены в табл. 1.

Таблица 1 - Частные потенциалы каждой составляющей

Года	Составляющие					Потенциал
	Общеэкономическая	Производственно-технологическая	Трудовая	Маркетинговая	Товарная	
2007	1	0,374	0,72	1	0,514	0,714
2008	0,876	0,44	0,653	0,913	0,447	0,664
2009	1	0,408	0,79	0,73264	0,461	0,72

Как видно из табл. 1 максимально достижимый уровень инновационного потенциала исследуемых предприятий составил 0,714 для 2007 года, 0,664 для 2008 года и 0,72 для 2009 года. Следует отметить падение максимального значения потенциала в 2008 году.

Этап 2 – Оценка использования инновационного потенциала.

Полученные значения потенциала позволяют рассчитать уровень его использования для каждого мероприятия. В исследованиях участвовало 14 крупнейших машиностроительных предприятий Харьковского региона.

На данном этапе осуществляется нормировка показателя потенциала (для приведения различных значений к соизмеримым и следовательно, возможным для анализа, значениям):

$$LR = \frac{I_{pot}}{I_{max}} * 100\% \quad (3)$$

Результаты расчетов уровня использования потенциала приведены в табл. 2.

Как видно из табл. 2 уровень использования потенциала предприятием «Южкабель» в 2007 году составляет 93%. В дальнейшем данный уровень используется уменьшается и в 2009 году средний уровень минимальный за все года.

Таблица 2 - Расчет уровня использования потенциала

Предприятие	Год		
	2007	2008	2009
"Турбоатом"	40,0	39,8	40,4
"Завод им.Фрунзе"	33,2	37,9	35,5
"Южкабель"	93,4	84,1	81,1
ХТЗ	42,9	46,4	44,1
"ХПЗ"	81,2	80,2	81,9
"ХВЗ им. Г.И.Петровского"	52,9	56,4	55,3
"Харьковский завод электроаппаратуры"	49,3	53,6	48,8
"Автрамат"	61,0	72,4	62,1
"Электромашина"	61,1	54,5	49,9
Свет Шахтера	55,3	56,1	53,2
ХЕМЗ	60,2	60,6	52,9
Укрэлектромаш	55,9	57,9	57,7
Электротяжмаш	55,9	59,2	56,9
"Харьковский станкостроительный завод"	40,0	39,8	40,4
Среднее значение	55,9	57,1	54,3

Этап 3 – Оценка диспропорций в использовании инновационного потенциала.

Для исследования диспропорций в инновационном развитии машиностроительных предприятий осуществим построение многоугольника потенциала на основе которого проведем оценку диспропорций.

Показатель максимального достижимого уровня потенциала предприятия так же как и показатель инновационного развития состоит из пяти составляющих (сфер): общеэкономической, производственно-технологической, трудовой, маркетинговой и товарной составляющих. В связи с этим многоугольник

потенциала будет представлен пятиугольником в углах которого будут значения уровня использования потенциала по каждой составляющей (рис. 2)

Для того, чтобы оценить диспропорции в инновационном развитии всей совокупности предприятий рассчитаем уровень использования инновационного потенциала для всей совокупности. Уровень использования потенциала по каждой составляющей приведен в табл. 3

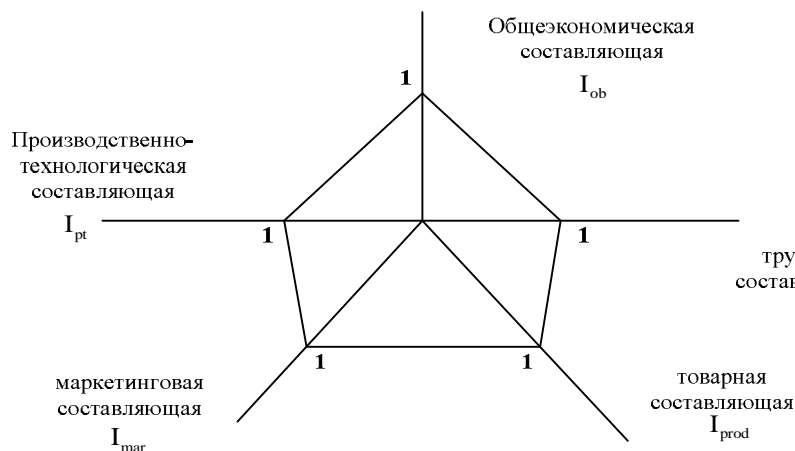


Рис. 2 - Многоугольник потенциала

Таблица 3 - Уровень использования потенциала по каждой составляющей за 2009 год

Предприятие	Составляющие					Общий уровень
	Общэкономическая (0,214)	Производственно-технологическая (0,234)	Трудовая (0,393)	Маркетинговая (0,099)	Товарная (0,059)	
"Турбоатом"	39,2	48,0	32,9	50,5	80,3	40,4
"Завод им.Фрунзе"	48,4	44,4	28,9	14,0	36,7	35,5
"Южкабель"	100,0	56,9	73,4	100,0	54,2	81,1
ХТЗ	41,6	54,7	42,7	43,9	44,3	44,1
"ХПЗ"	60,4	100,0	100,0	50,6	64,0	81,9
"ХВЗ им. Г.И.Петровского"	41,1	57,1	65,7	52,2	49,9	55,3
"Харьковский завод электроаппаратуры"	52,6	44,4	47,8	52,2	36,7	48,8
"Автрамат"	42,5	44,4	84,7	51,9	48,8	62,1
"Электромашина"	38,4	32,4	62,3	51,3	57,5	49,9
Свет Шахтера	41,2	69,6	57,6	48,6	52,1	53,2
ХЕМЗ	38,1	53,9	59,0	51,8	100,0	52,9
Укрэлектромаш	41,5	76,7	65,7	51,0	44,7	57,7
Электротяжмаш	59,8	32,4	62,0	51,0	77,2	56,9
"Харьковский станкостроительный завод"	39,2	48,0	32,9	50,5	80,3	40,4
Среднее значение	49,6	55,0	60,2	51,4	57,4	54,3

Анализ данной таблицы позволил выделять ряд существенных диспропорций в инновационном развитии промышленных предприятий Харьковского региона, а именно:

1) диспропорции в развитии основных предприятий Харьковского региона по каждой сфере, причем максимальные диспропорции наблюдаются для маркетинговой составляющей (разница в использовании потенциала составляет 86%), минимальные диспропорции – для общеэкономической составляющей (разница составляет 61,6%);

2) диспропорции в инновационном развитии каждой составляющей для каждого предприятия. Так для лидеров по использованию инновационного потенциала – «Южкабель» и «ХПЗ» наблюдается разброс между наибольшим уровнем использования (100% по составляющим общеэкономической и маркетинговой, производственно-технологической и трудовой соответственно) и наименьшим (для «Южкабеля» по производственно-технологической составляющей – 56,9% для «ХПЗ» - маркетинговая составляющая – 50,6%). Наличие такой диспропорции говорит о целесообразности использования слабых сторон на предприятии с целью улучшения его инновационного развития.

Результат исследования. На основе исследований, был разработан алгоритм исследования инновационного потенциала машиностроительного предприятия.

Выводы. Таким образом, в данном исследовании:

- проанализирована совокупность наиболее крупных машиностроительных предприятий Харьковского региона по уровню использования инновационного потенциала;

- диспропорции инновационного развития машиностроительного комплекса Харьковской области;

- построен показатель инновационного потенциала.

Список литературы: 1. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития.- М.:Прогресс,1982. 2. Хучек М. Инновации на предприятиях и внедрение. - М.: Луч, 1992. 3. *Морозов Ю.П.* Инновационный менеджмент: Учебное пособие. - Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 1997. 4. *Водачек Л., Водачкова О.* Стратегия управления инновациями на предприятии: Сокр. пер. со словац. / Авт. предисл. В.– С. Рапопорт. – М.: Экономика, 1989. – 167 с. 5. *Гольдштейн Г. Я.* Стратегический инновационный менеджмент: Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. — 267 с. 6. *Тычинский А. В.* Управление инновационной деятельностью компаний: современные подходы, алгоритмы, опыт. — Таганрог: ТРТУ, 2006. 7. *Василенко В.А.*, Менеджмент устойчивого развития предприятий: Монография. – Киев: Центр учебной литературы, 2005. – 648 с. 8. *Латко О.* Інноваційна діяльність в системі державного регулювання. - К.: ІЕП НАНУ, 1999. - 254 с. 9. *Фатхутдинов Р.А.* Инновационный менеджмент: Учебник для вузов.- М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998. - 600 с.

Подано до редакції 15.10.2010

В. А. ФРЫДЫНСКИЙ, к.э.н., доц., НТУ «ХПИ», Харьков

И.Ю. ЕМЧЕНКО, магистр, НТУ «ХПИ», Харьков

А. А. АЛЕКСАНДРОВА, магистр, НТУ «ХПИ», Харьков

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

У дослідженні з'ясовано сутність розвитку персоналу згідно різних наукових підходів. Обґрунтовано економічний зміст професійного навчання як основної складової процесу розвитку персоналу. Проаналізовано та згруповано форми і методи професійного навчання працівників.

The research clarifies the issue of personnel development according to different scientific approaches and proves that the main part of personnel development is the economic definition of vocational training. The forms and methods of vocational training of personnel are analyzed and sorted out.

Ключевые слова: развитие, персонал, карьера, профессиональная деятельность, подготовка.

Введение В условиях постиндустриального общества, развития интеллектуальных, наукоемких технологий происходит возрастание роли человеческого фактора в экономической деятельности. Именно это определяет необходимость поиска резервов повышения эффективности деятельности персонала, которая реализуется, прежде всего, через налаживание системы его непрерывного развития.

Постановка задачи Исследованием вопросов, касающихся развития персонала посвящены работы как зарубежных так и отечественная ученых. Вместе с тем, следует заметить, что большинство теоретических вопросов по данной проблемой еще не решены и требуют дальнейшего комплексного изучения. По нашему мнению, наиболее эффективным является внедрение системы непрерывного развития персонала в повседневную деятельность отечественных субъектов хозяйствования, успех в практической реализации зависит от уровня разработки теоретического и методического обеспечения данного процесса. Ввиду этого, задачами статьи является выяснение теоретических аспектов развития персонала, а также выделение и характеристика его отдельных составляющих.

Методология Исследованием теоретических аспектов развития персонала занимались такие ученые как Р. Марр, Г. Шмидт, П.В. Журавлев, Г. В. Щекин, Д. Джой-Меттьюз, О. В. Крушельницкая, В. Р. Веснин, В. М. Данюк, О. А. Гришнова.

Вместе с этим, остается недостаточно освещенным вопрос по поводу сущности категории развития персонала.

В связи с этим существует необходимость в совершенствовании определения понятия развития персонала на основании обобщения и сравнения существующих подходов к трактованию этой категории.

Результаты исследований Развитие персонала - комплексное, многогранное понятие, которое охватывает широкий круг экономических, социальных, психологических и педагогических проблем. Ввиду этого, в экономической литературе не существует единого подхода к его определению. Разные ученые по-разному трактуют его сущность, акцентируя внимание на отдельных аспектах данной категории.

Ряд ученых рассматривают "развитие персонала" достаточно узко, отождествляя его с процессом обучения или обучения и повышения квалификации [1]. Другие рассматривают развитие персонала как системно организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирования резерва руководителей и усовершенствования структуры персонала "[2, с. 17; 3, с. 125].

По нашему мнению, развитие персонала представляет собой совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом в сфере обучения персонала организации, его переподготовки и повышения квалификации. Эти меры охватывают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки кадров, планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом. Развитие персонала предприятия способствует: высвобождению скрытых возможностей и потенциала работников, реализации потенциальных возможностей персонала, постепенному движению к более совершенному и сложному состоянию отдельного работника и организации в целом.

Важнейшей составляющей развития персонала, по нашему мнению, является профессиональное обучение, ведь именно оно создает условия для самореализации личности, сохранения и рационального использования людских ресурсов работников в процессе достижения стратегических целей предприятия. Под профессиональным обучением мы будем понимать целенаправленный процесс обретения работниками восприятия профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенных видов работ с целью повышение производительности труда и конкурентоспособности персонала и эффективности работы предприятия.

Учтя и обобщив приведенные подходы мы предлагаем собственную классификацию профессионального обучения персонала с учетом ряда классификационных признаков.

Так, по форме профессионального обучения мы выделили первичную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Первичная профессиональная подготовка - это получение профессионально-технического образования лицами, которые ранее не имели профессии рабочего или специальности. Переподготовка персонала направлена на овладение работниками другой профессии или специальности, с целью расширения профиля профессиональной деятельности, за отсутствия работы, соответствующей определенной специальности, потерю способности выполнять работу по прежней профессии и т.д. Довольно часто к переподготовке персонала прибегают в случае реконструкции или перепрофилирования предприятия.

Повышение квалификации предусматривает расширение и углубление ранее полученных работником знаний (умений, навыков) и обуславливается изменением характера и содержания труда специалиста на занимаемой им должности и моральным старением знаний.

По продолжительности учебного периода нами выделены краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное профессиональное обучение персонала. Продолжительность обучения зачастую зависит от применения его конкретных методов. Также, с точки зрения целесообразности использования различных форм и методов профессионального обучения работников следует выделить обучения руководителей и специалистов и обучение рабочих.

Обучение персонала предприятия может происходить с использованием средств государства (бюджетного финансирования), негосударственных общественных фондов и организаций, международных фондов и организаций, собственных финансовых ресурсов предприятия и средств отдельных работников.

С точки зрения целевой группы, обучение персонала может быть направлено на конкретного его участника (индивидуальное обучение) или же на коллектив слушателей. На сегодня, работа специалистов по развитию персонала в основном направляется на группы работников.

По способу осуществления учебных мероприятий, профессиональное развитие персонала может реализовываться собственными силами предприятия или с привлечением сторонних консалтинговых организаций.

Вывод Выбор одного из предлагаемых вариантов, рассмотренных в классификации профессионального обучения, по нашему мнению, может служить основой построения стратегии развития персонала предприятия. Несмотря на то, какая форма, продолжительность или методы профессионального обучения применяются, для достижения максимальной эффективности профессионального обучения персонала не стоит ограничиваться применением отдельных его форм и

методов, а использовать их системно в сочетании и взаимодействии. Это позволит достичь высокого качества человеческого капитала предприятий и, как следствие, обеспечит высокий уровень доходности и конкурентоспособности украинских субъектов хозяйствования как на отечественном так и на мировом рынках.

Список литературы: 1. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Науч. ред. *Р. Марра, Г. Шмидта*. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. 2. *В.А. Савченко* Управління розвитком персоналу : навч. посібник / *В.А. Савченко*. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 3. Менеджмент персоналу / *В.М. Данюк* та ін. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с. 4. *Ю.Г. Одегов*. Управление персоналом / *Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев*. – М.: Финстат-информ, 1997. – 878 с. 5. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. *А.Я. Кибанова*. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 6. *О.А. Гришнова* Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / *О.А. Гришнова, В. Небукін* // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19. 7. *О.В. Крушельницька* Управління персоналом. Навч. посібник / *О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук* – К.: Кондор, 2006. – 292с. 8. *M. Pedler, J. Burgoyne, T. Boydell* The learning Company: 2nd end. – Maidenhead: McGraw-Hill, 1997. 9. *В.Р. Веснин* Практический менеджмент персонала / *В.Р. Веснин*. – М.: Юристъ, 1998. 10. Управление эффективностью и качеством: модульная программа. В 2-х ч. / Под. ред. *И. Прокопенко, К. Норта*; пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – Ч. 2. 11. *И. Хентце* Теория управления кадрами в рыночной экономике / Хентце И. – М.: Междунар. отношения, 1997. 12. *Д. Джой-Меттьюз* Развитие человеческих ресурсов / *Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте*; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.: ил. – 429 с. 13. *Г.В. Щекин* Основы кадрового менеджмента: Учебник / *Г.В. Щекин*. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280с.

Подано до редакції 15.10.2010

УДК 330.341.1

І.В.ЯЩИШИНА, к.е.н., доц., ЦДПІН НАН України, м.Київ

СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ІННОВАЦІЙ

Стаття присвячена аналізу основних підходів щодо визначення суті та напрямів соціальної ефективності інновацій в умовах побудови інноваційної економіки.

This article analyzes the main approaches determination of the nature and trends of social innovation efficiency in building an innovative economy.

Ключові слова: інновації, соціальна ефективність інновацій, інноваційна економіка.

Вступ. Посилення ролі інноваційних процесів в економіці актуалізує проблему визначення і оцінки їх соціально-економічних результатів. Не зважаючи на те, що категорія ефективності знаходиться в безпосередній взаємодії з усіма економічними законами і явищами соціального життя, багато її сторін і якісних властивостей залишаються ще недостатньо дослідженими. Не менш дискусійними є питання визначення як кількісної так і якісної оцінки соціальної ефективності інновацій. Якщо економічний аспект інноваційної діяльності є достатньо широко дослідженим, то її соціальний аспект на багато менш вивчений.

Постановка проблеми. Тому виникає проблема як визначення суті соціальної ефективності інновацій, так і виявлення трансформацій соціальної ефективності економіки під впливом формування інноваційної економіки.

Методологія. Теоретичною базою дослідження стали праці таких вчених, як Блауг М., Мешко І., Васильєва Р, Корнійчук Л, Юхименко П, Білоконенко О, Костюк В, Галушко З., в яких проведено ґрунтовний аналіз теоретичного доробку зарубіжних авторів щодо визначення методологічних засад соціальної ефективності. Соціальна ефективність науково-технічного прогресу була об'єктом дослідження низки авторів соціалістичної доби: Л.І.Якобсона, В.С.Вечканова, Т.С.Хачатурова, С.І.Голосовського, В.А.Покроського, В.А.Віленського, С.В.Осіпова та ін. В наш час соціальні аспекти інновацій досліджуються лише фрагментарно, в контексті з окремими проблемами соціально-економічного розвитку суспільства.

Результати дослідження. Протягом минулих технологічних устроїв система показників ефективності фокусувалася власне на виробничому процесі, оскільки основні витрати здійснювалися саме на виробництві і запорукою успіху було ефективне виробництво великих обсягів продукції. В умовах становлення інноваційного характеру економіки ситуація міняється, і багато компаній отримують перевагу над конкурентами, зосереджуючи значні зусилля на впровадженні нових продуктів і послуг у рамках інноваційної діяльності. Тому в умовах інтенсифікації НТП і зростаючої складності, властивого сучасній стадії розвитку економічних систем, проблема визначення соціально-економічної ефективності інноваційної діяльності стає ще гострішою.

На нашу думку найважливішим соціально-економічним результатом інновацій є зростання ефективності господарського механізму в економічному та соціальному аспектах.

Серед існуючих підходів щодо визначення соціальної ефективності інновацій варто виділити декілька, які не зважаючи на різновекторність окремих досліджень сходяться на наступному:

- 1) економічна ефективність є проявом соціальної ефективності;
- 2) соціальна ефективність інновацій є самостійною і мало пов'язана з економічною;
- 3) суттю соціальної ефективності є досягнення максимального добробуту та всестороннього розвитку людини;
- 4) соціальна ефективність інновацій проявляється у вдосконаленні трудових відносин;
- 5) економія робочого часу і зростання вільного часу людини забезпечують соціальну ефективність інновацій.

Перша точка зору має свою логіку. Як відомо, здійснення інноваційних процесів є капіталомістким заходом, що спрямований на інтенсифікацію виробництва і на підвищення його ефективності, тобто процес, що призводить зрештою не лише до якісної зміни характеру виробництва, але і до перевищення результатів над виробничими витратами. У тому випадку, якщо нововведення інтенсифікує виробничий процес, але не призводить до зростання ефективності, воно навряд чи може вважатися інновацією. Якщо ж продуктивні, технологічні або організаційні нововведення, разом з інтенсифікацією виробництва, ведуть і до зростання прибутковості підприємства, а у рамках економіки в цілому – приросту національного доходу, то такі нововведення ефективні і, отже, будуть інноваціями. Тому головним критерієм, по якому нововведення можна зарахувати до інновації, є не лише його новизна, але і ефективність. Можна привести цілий ряд прикладів, коли новітні дорогі технічні винаходи, що інтенсифікували виробничий процес, виявлялися економічно неефективними.

Завдання зростання ефективності стає ще більш важливим в умовах набування виробничими процесами інформаційного і наукомісткого характеру, для яких інтенсифікація є основою розвитку. На наш погляд, саме в умовах інноваційного процесу, або інноваційної економіки як системи економічних відносин, можливо досягти найвищих результатів взаємодії інтенсифікації і ефективності виробництва. Так, аналіз впливу інновацій на результати виробництва призводить до виявлення наступних закономірностей. Технологічні інновації, засновані на останніх досягненнях НТП, збільшують середню норму виробництва валової доданої вартості на одиницю витрат живої праці. В сукупності з інтенсифікацією виробництва, інновації сприяють зростанню швидкості обігу змінного капіталу, а значить і скороченню середньої тривалості технологічного циклу виробництва. Цей процес

має позитивне значення, оскільки він знижує витрати праці на одиницю валового випуску і, таким чином, робить процес інтенсифікації виробництва результативнішим.

Проте, саме по собі підвищення питомої долі товарів з короткими технологічними циклами виробництва ще не означає довгострокового зростання ефективності в структурі валового випуску. Останнє досягається тільки за умови, що інновації застосовуються на виробництві систематично, а не дискретно, тобто має місце стійке зниження витрат.

Підвищуючи факторну продуктивність, інновації збільшують розмір отриманого прибутку. За умови ж, що продуктивність праці росте темпами, що випереджають зростання реальної заробітної плати, зростання прибутку цілком сумісне із зростанням заробітної плати працівників, що виступає найдієвішим стимулом до подальшого підвищення продуктивності праці. Нарешті, зростання реальної заробітної плати означає зростання відрахувань до бюджету, що сприяє розширенню обсягу державних витрат, у тому числі і інвестицій, а також – нарощування платоспроможного попиту – важливого макроекономічного чинника зростання виробництва. Тому категорію ефективності необхідно розглядати не лише як чисто економічний, але і як важливий соціальний результат інновацій, що має пряму дію на такі параметри, як добробут і рівень життя суспільства.

Зростання ефективності внаслідок впровадження інновацій проявляється в цілому ряді параметрів. Так, інноваційні технології прямо або побічно спрямовані на ресурсозберігання (палива і енергії), що є найважливішою передумовою прискорення темпів оновлення виробничих фондів і, отже, чинником підвищення конкурентоспроможності виробництв в абсолютній більшості галузей промисловості. Разом з цим, збільшення долі інноваційно активних, наукомістких секторів означає відхід від сировинної орієнтації економіки і, як наслідок, збільшення частки продукції високого ступеню переробки та зростання абсолютної і відносної величини доданої вартості, що є не тільки ключовим завданням національної економіки, а й виступає вагомим підґрунтям здійснення соціальних заходів і зростання добробуту громадян.

Друга точка зору часково опирається на погляди маржиналістів [1], за якими:

- соціальний аспект визначається як явище, що не входить до числа економічних;
- соціальна ефективність здебільшого розглядається як задоволення потреб в товарах або послугах на індивідуальному рівні;
- соціальні результати розглядаються як побічні витрати (вигоди) певної діяльності.

Тому соціальну ефективність інновацій пов'язують із максимізацією задоволення потреб споживачів. Якщо інновація спрямована на вдосконалення товару, його характеристик, то вона сприятиме зростанню задоволення потреб. Часто самі інновації породжують нові потреби у споживача, при чому під споживачем тут ми маємо на увазі як окремих людей і домогосподарства, так і виробників. Одночасно інновації виступають важливим і мабуть єдиним засобом вирішення протиріччя між зростаючими потребами та обмеженими ресурсами суспільства [2]. Споживачі інноваційних товарів отримують користь від інновацій безпосередньо, оскільки вони купують товар для задоволення конкретних потреб, а виробнику інноваційного продукту або послуги потрібно продати цей продукт і відповідно він залежить від бажання і здатності споживача платити за цю інновацію. Останнім часом непоодинокими стають випадки зворотнього зв'язку, коли споживачі самі, використовуючи сучасні засоби комунікації, підказують виробникам у якому напрямку потрібно змінювати товар і, відповідно, які діяльності потребують розробки та впровадження нововведень, а іноді і самі пропонують новації [3] Дослідники відзначають, що біля 80% нововведень у виробництві наукових приборів, а також технологічних приборів для виробництва напівпровідників створені самими споживачами. [4]

Максимальне задоволення потреб людини є досить важливим, однак визначати його основною ціллю діяльності – достатньо поверхнево. Задоволення потреб є лише передумовою для вирішення іншого, більш важливого завдання – усестороннього розвитку людини. В даному аспекті справедливим бачиться наступне зауваження: «Без зазначення того, що зростання потреб спрямоване на розвиток людини, принцип максимального задоволення потреб може бути розтлумачений в дусі споживацького відношення до життя» [5].

За третьою точкою зору суть категорії «соціально-економічна ефективність» в тому що людина, її потреби та інтереси є ціллю соціальних та економічних перетворень, оскільки людина є основним елементом продуктивних сил та носієм усіх виробничих відносин. Тому соціально-економічна ефективність інноваційної діяльності не вичерпується найкращим використанням економічних ресурсів, а передбачає досягнення такої форми організації соціально-економічних відносин, котра дозволила би забезпечити зростання добробуту і вільний усесторонній розвиток кожного члена суспільства [6]. Ще прихильники марксизму відзначали, що капіталізм, який зумів менш як за століття створити такі колосальні продуктивні сили, які за своєю могутністю перевершили усі, що існували до нього, вимушений стрімко соціалізуватись – спочатку за формою, а потім і за змістом. Особливо прискорився цей процес в другій половині ХХ століття з утвердженням

інноваційної економіки та зростанням ролі людини як її центральної фігури. Традиційна форма капіталістичного виробництва, що базувалась на відчуженні працівника від власності на засоби і результати виробництва виявилась неефективною, не здатною гнучко реагувати на досягнення науково-технічного прогресу. Нова інноваційна економіка передбачає перерозподіл економічної влади від власника капіталу до власника знань, інформації та високкваліфікованої робочої сили. Основними елементами національного багатства все більш стають нематеріальні активи, на які права власності досить складно чітко специфікувати.

Четвертий підхід щодо соціальної ефективності інновацій пов'язаний із змінами у трудових відносинах. Дослідники відзначають значні зміни у самій праці, яка в інноваційній економіці все більше наповнюється інтелектуальним змістом. Зміни у змісті та характері праці приводять до перебудови всієї системи професійно-технічного поділу праці. При цьому міняється сама діяльність людини у процесі виробництва, з'являються нові професії і зникають старі, висококваліфікована праця витісняє малокваліфіковану та некваліфіковану. Крім того, відбувається і подальший поділ складної висококваліфікованої і навіть інтелектуальної праці, іде процес поступового стирання граней між окремими соціальними групами і створюються умови для формування соціальної однорідності населення. Відбувається трансформація самого поняття кваліфікація, яке має включати в себе в умовах інноваційної економіки не тільки набір нових знань в певній галузі, а й такий новий і важливий елемент як ініціативність, вміння проявляти відчуття відповідальності в управлінні своїм власним робочим місцем в будь-якій сфері діяльності. Це зрушення фактично заперечує основний принцип Тейлорівської системи поділу праці, що полягає в пасивному виконанні отриманих вказівок, потребує серйозних змін в системі загальної та спеціальної освіти. Разом з тим зміни характеру праці і самого працівника, зростання його кваліфікації під впливом інноваційного розвитку виробництва, приводять до відносного зростання темпів оплати його праці по відношенню до темпів приросту вартості техніки. Кількісний і якісний розвиток виробництва потребує додаткових витрат на відтворення робочої сили. Ці витрати не обмежуються лише витратами на підвищення кваліфікації працівників, а все частіше включають в себе і затрати на загальноосвітню підготовку. Зростання частки наукових розробок, складної інтелектуальної праці, розвиток творчих задатків, сприяє наближенню праці висококваліфікованих працівників до праці інженерно-технічного персоналу. Особливого значення набуває творча активність та необхідність навчання протягом життя. Розрахунки провідних економістів показують, що за умови прискорення науково-технічного прогресу 25-30% приросту

національного доходу прямо пов'язані із зростанням рівня освіченості робочої сили. [7].

На зміну простій малокваліфікованій праці приходять творча та креативна праця, яка передусім пов'язана із процесом створення самих інновацій. Оскільки інноваційний сектор економіки зростає, то зростає і потреба в безпосередніх науковцях, а також у працівниках, що обслуговують весь інноваційний процес. При чому якщо техніка традиційно звільняє робітників від виснажливої фізичної праці, то зараз нова техніка може взяти на себе і частину інтелектуальної роботи, яка була властива самому робітнику. Впровадження інновацій приводить до значних зрушень у структурі зайнятості, які мають тенденцію до пришвидшення та мінливості.

Однією із характерних рис інноваційної економіки є формування нового класу працівників, що спеціалізуються на управлінні знаннями і володіють не тільки розвинутим інтелектом, а й здатністю до самостійного пошуку і аналізу інформації та самостійного прийняття і реалізації інноваційних рішень. Вперше критерієм віднесення до соціальної групи є не власність на блага чи можливість ними розпоряджатись, а вміння ними користуватись, що тісно пов'язано як з навчанням, так із особистістними якостями людини. В США працівники розумової праці складають 40% загальної кількості зайнятих. Інноваційний характер економіки значно змінив і організацію трудового процесу, коли робоче місце не надто жорстко пов'язане із офісом, основним стає не робота в межах регламентованих часом або місцем рамок, а певне завдання, яке потрібно виконати, при чому керівник контролює вже не процес, а результат [8].

П'ятий напрямок пов'язаний із визначенням соціальної ефективності інноваційної діяльності через зміну фонду робочого та вільного часу. При чому такий підхід визнається спрямованим на якісний вимірник соціальної ефективності інновацій. Зміну фонду робочого часу визначається через:

- економію робочого часу внаслідок зростання кваліфікації та якості освіти;
- економію живої та уречевленої праці від впровадження у виробництво нової техніки, технології та методів управління;
- усунення втрат робочого часу внаслідок: зменшення захворюваності та смертності викликаних несприятливими умовами праці і екології; покращення системи зв'язку та комунікацій; укріплення здоров'я людей внаслідок оптимізації організації відпочинку та спорту; зростання забезпеченості дошкільними установами; розвитком побутового обслуговування тощо [9, С.45-47].

Зміну фонду вільного часу та його структури пов'язує із інноваційним розвитком соціальної сфери (систем освіти та охорони здоров'я, торгівлі, громадського харчування, побутового обслуговування, комунального господарства,

пасажирського транспорту, зв'язку, спорту і туризму, культури, мистецтва), а також індустріалізацією домашнього господарства [9, С.48].

Тенденція скорочення річного фонду робочого часу в розрахунку на одного працівника спостерігається в розвинутих економіках на протязі останніх 30-40 років. Так, з 1970 по 2000 роки середня тривалість робочого часу на одного працівника зменшилась в Німеччині на 500, Японії – 400, Франції – 290, Великобританії – 260, США – 110, Італії – 110, Канаді – 100 годин відповідно [10]. Деякі науковці пропонують визначати соціально-економічну ефективність національної економіки за показником інноваційності економіки (ПЕ), який розраховується шляхом співвідношення показників зекономленого часу працівників інноваційних підприємств з нормою зекономленого часу працівників економіки в цілому [11].

Висновки. Таким чином проблема соціальної ефективності інновацій є достатньо складною, комплексною, вона торкається багатьох аспектів як соціальної так і економічної складової суспільного розвитку. Актуальність її дослідження обумовлена як зростаючою динамікою соціальних перетворень сьогодення, так і формуванням інноваційної економіки. Визначені в статті основні напрямки соціальної ефективності інновацій уможливають та потребують подальших конкретизованих досліджень.

Список літератури: 1. Австрийская школа в политической экономии: К.Менгер, Е.Бем-Баверк, Ф.Визер. – М.: Наука, 1992. – С. 128. 2.Канапухин П.А.Система экономических интересов и закономерность ее развития // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 3(27). Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=24295> 3. Моисеева Н.В.,Потребительские инновации в рыночной экономике. // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – №1. – С. 34-42. 4. Электронный ресурс. Режим доступа:<http://www.lab321.ru/paradigm-shift> 5. Методологические одологические основы планирования социального развития. М: Наука,.1974. – С.78 6. Алимбаев А.А. Социально-экономические проблемы технического прогресса: методология исследования. Алма-Ата,1983. – С.37 7. Гарный А.В. Влияние развития научно-технического прогресса на занятость и интеллектуальный уровень человека. Электронный ресурс. Режим доступа:<http://mazevie.narod.ru/stat3.html> 8.Бляхман Л.С. Инновационная система как социальный институт постиндустриальной информационной экономики // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 3(15).Электронный ресурс. Режим доступа:<http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=20901> 9. Осипов С.В. Социальная эффективность научно-технического прогресса. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1991. – 147с.10. Куфтырев И.Г. Инновационная экономика: сущность и проблемы формирования. Автореф. Дисс. ...канд. экон. наук: 08.00.01, 08.00.05. – Н.Новгород., 2004. 24с. 11. Золотов А. Диалектика свободного времени работника. Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2001. – С.35.

Подано до редакції 20.10.2010

Л.Г. ШЕМАЄВА, д. е. н., проф., Інститут проблем національної безпеки РНБО України, м. Київ

АДАПТАЦІЯ МИТНО-ТАРИФНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН-ЧЛЕНІВ СОТ ДО УМОВ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Розглядається проблема вдосконалювання тарифного регулювання зовнішньої торгівлі України в умовах її членства у ВТО. Проаналізовано міжнародний досвід адаптації тарифної політики країн-членів ВТО в умовах світової фінансово-економічної кризи. Запропоновано основні шляхи вдосконалювання тарифного регулювання зовнішньої торгівлі України.

The issue of improvement for foreign trade tariff regulation sphere in Ukraine as WTO member is considered. The foreign expertise of WTO member countries for tariff policy adaptation in case of world financial and economic crisis is analyzed. The main measures for Ukrainian foreign trade tariff regulation improvement are offered.

Ключові слова: зовнішня торгівля, митно-тарифна політика, ВТО, фінансово-економічна криза, тарифне регулювання

Вступ. Світова фінансово-економічна криза, яка розпочалася у 2008 році, вплинула на систему міжнародної торгівлі та митні системи країн СОТ. Відбулося відчутне скорочення міжнародної торгівлі на тлі нової хвилі протекціонізму, що загрожує продовженням дії світової фінансово-економічної кризи та віддаляє перспективу повернення до економічного зростання.

Постановка задачі. В цих умовах важливу роль у захисті, національних інтересів відіграє митно-тарифна політика, яка є невід'ємною складовою зовнішньоекономічної політики держави. Для України теоретичне дослідження проблем становлення митно-тарифної політики має особливу актуальність, оскільки трансформаційні процеси ускладнюються структурною незавершеністю економіки, нестабільністю законодавства, деструктивним впливом суперечливих тенденцій формування глобальної системи та макрорегіональних інтеграційних об'єднань

Методологія. Різні аспекти використання інструментів митно-тарифної політики в умовах трансформування економічної системи розглядаються у наукових працях українських авторів: В. Андрійчука, В. Будкіна, І. Бураковського, В. Гейця, А. Кредісова, Ю. Пахомова, В. Новицького [1-5] та ін.

Але потребує додаткового висвітлення питання вдосконалення сфери митно-тарифного регулювання зовнішньої торгівлі України в умовах її членства у Світовій організації торгівлі (СОТ).

Метою статті є аналіз міжнародного досвіду адаптації митно-тарифної політики країн-членів СОТ до умов світової фінансово-економічної кризи та визначення напрямів вдосконалення сфери митно-тарифного регулювання зовнішньої торгівлі України.

Результати дослідження. Країни-члени СОТ у залежності від своїх національних особливостей застосовують під час кризи різноманітні методи регулювання міжнародної торгівлі, що дозволяються правилами СОТ як винятки із загального режиму скасування обмежень. Більшість розвинутих країн надають перевагу використанню субсидій та інших пакетів заходів з підтримки зовнішньої торгівлі, інтенсифікують введення антидемпінгових тарифів. Країни, що розвиваються та країни з транзитивною економікою, в основному, вдаються до підвищення імпортного мита, вводять нетарифні обмеження; надають субсидії вітчизняним виробникам (що, опосередковано, порушує правила торгівлі СОТ).

Основними тарифними і нетарифними методами регулювання міжнародної торгівлі, що використані під час кризи, є наступні:

- підвищення ввізного імпортного мита для скорочення обсягів імпортованих товарів, що надходить за демпінговими цінами або складають конкуренцію для вітчизняних виробників;
- зниження або скасування імпортного мита з метою забезпечення власної промисловості сировиною та обладнанням, що не виробляється в даній країні;
- підвищення експортного мита з метою переорієнтації товарних потоків на внутрішній ринок та збереження всередині країни стратегічної або сільськогосподарської сировини і мотивації її переробки на вітчизняних підприємствах;
- зниження або скасування експортного мита з метою зниження рівню податкового навантаження на експорт та збільшення рентабельності експортних поставок в умовах падіння світових цін і звуження внутрішнього попиту;
- застосування нетарифних протекціоністських заходів щодо обмеження імпорту з метою збереження обсягів національного виробництва, рівня зайнятості в країні;
- гарантування експортних кредитів і їх субсидування з метою збільшення фінансової підтримки експорту;
- використання інших фінансових методів підтримки експорту з метою підвищення цінової конкурентоспроможності вітчизняних товарів в умовах падіння цін на основні види ресурсів у країнах - конкурентах;
- збільшення застосування антидемпінгових розслідувань з метою захисту національних виробників від демпінгу імпортерів.

Підвищення ввізного імпортного мита здійснювалось з метою розширення можливостей поповнення дохідної частини бюджету без шкоди для економіки, тому що інфляційний тиск імпорту в умовах падіння світових цін слабшає, і підвищення рівня захисту внутрішніх виробників від дешевого імпорту підсилюється завдяки ефекту від девальвації національної валюти.

Зокрема, в країнах ЄС було здійснено відновлення імпортних мит на рис, сорго і ячмінь; у В'єтнамі та на Філіппінах - підвищено мито на авіаційне паливо та нафтопродукти. В Південній Кореї - уведено імпортне мито на зріджений природний газ, сиру нафту, в Індії встановлено імпортне мито на сталь і вироби з неї, на деякі види рослинних жирів.

Зниження або скасування імпортного мита застосовується з метою розвитку окремих галузей та забезпечення промисловості сировиною. Так, у Малайзії з метою стимулювання розвитку будівельної галузі відмінено імпортні мита на цемент, довгомірні металопродукції й сталевий прокат. У Індії - відмінено імпортне мито на нафту, закупавану для використання в якості палива на теплоелектростанціях; у Єгипті – знижені мита на імпорт промислових машин і встаткування; в Білорусі - дозволене тимчасове безмитне ввезення в країну ряду найменувань хімічних продуктів, що є сировиною для виробництва добрив і металокорду; в ЄС - знижене імпортне мито на цукор; на Філіппінах - скасована ставка імпортного мита на цемент і продовольчу пшеницю; в Китаї - скасовано ставки ввізних мит на мідний, нікелевий та кобальтовий концентрати.

Підвищення експортного мита застосовувалось з метою насичення внутрішнього ринку й збереження власної ресурсної бази. Так, в Китаї збільшені експортні мита на ряд кольорових металів, вугілля, деякі вироби хімічної промисловості, азотні добрива (до 150%). Крім того, було зменшено на 30% експортні квоти на олово й на 1-3% на ряд інших кольорових металів (сурма, вольфрам, молібден, ванадій).

Зниження або скасування експортного мита для зниження рівню податкового навантаження на експорт застосовувалось країнами, головним чином, по відношенню до основних експортних статей з метою збільшення рентабельності експортних поставок в умовах падіння світових цін і звуження внутрішнього попиту. Наприклад, Індонезія відмінила вивізні мита на пальмове масло; В'єтнам – на рис, нафту й сталь; Індія - на сталь, чавун, чавунні й сталеві заготовки, тощо. Аргентина знизила експортне мито на кукурудзу і пшеницю а також на свіжі фрукти й овочі; Китай - відмінив експортне мито на широкий спектр хімічної й металургійної продукції, кукурудзяне борошно, крохмаль, кукурудзу й сою.

Застосування нетарифних протекціоністських заходів щодо обмеження імпорту здійснювалось з метою збереження обсягів національного виробництва, рівня зайнятості в країні.

Так в Аргентині був посилений контроль над ввозом у країну товарів із КНР і, меншою мірою, із Бразилії по 120- ти товарним позиціям. По певних товарних позиціях аргентинська митниця відслідковує вартість виробництва товару в країні його походження, а також ціну його реалізації на ринках інших країн (якщо буде встановлено, що ціна ввезеної й реалізованої в Аргентині продукції виявиться нижче реальної вартості виробництва даної продукції, то це стане причиною проведення розслідування). Уведені заходи торкнулися 50- ти найменувань текстильної продукції, 50- ти найменувань виробів з металів, в основному, запчастин до мотоциклів, а також 20- ти найменувань продукції так званої "білої лінії" (холодильники, кухонні плити й пральні машини). У рамках політики посилення контролю над імпортом товарів, аргентинський уряд прийняв резолюцію, яка встановлює, що, починаючи з 30 жовтня 2008 р. для здійснення імпорتنних операцій по 1200- м товарним позиціям (в тому числі, велосипеди, взуття й звуковідтворююче апаратура споживчі товари) необхідно одержувати автоматичні ліцензії в Субсекретаріаті з торговельної політики. Цей захід уведений відносно товарів, що надходять із будь-якої країни миру, включаючи країни МЕРКОСУР. Таким чином, автоматичному ліцензуванню стало піддано 50% вартісного обсягу імпорту споживчих товарів (в 2007 році - 11%).

Гарантування експортних кредитів і їх субсидування з метою збільшення фінансової підтримки експорту застосовували майже всі країни світу, зокрема: розвинуті країни: Швейцарія (збільшення фінансування програми експортних гарантій для швейцарських виробників); Японія (виділення Японському банку міжнародного співробітництва 3,3 млрд. дол. США для кредитування відстрочок платежів іноземних фірм і 1,1 млрд. дол. для пільгового кредитування експортних поставок японських компаній, надання державою послуги експортного страхування по великих кредитах, виділених приватними банками для підтримки зовнішньоекономічної експансії японського бізнесу); Латвія (Міністерство економіки Латвії разом з Європейським інвестиційним фондом планує створити фонд ризикового капіталу для підтримки малих і середніх підприємств - експортерів на загальну суму 143 млн. євро); Чехія (Чеський експортний банк і Суспільство по гарантуванню й страхуванню експорту (ЭГАП) розробили нові схеми пільгового кредитування експортних контрактів і страхування їх від комерційних і політичних ризиків); Угорщина ("Угорський страховик експортних кредитів", посилаючись на кризу, ініціював зміну постанови

уряду, що регламентує його діяльність, в частині збільшення для нього нормативу страхового покриття експортних угод угорських підприємств із нинішніх 95% до 100%. Одночасно пропонується зм'якшити приписання, згідно з яким експортна угода вважається угорською лише в тому випадку, якщо частка угорської праці й матеріалів у даному товарі не менше 50% (у випадку будівництва або послуг - не менш 25%);

країни, що розвиваються: Аргентина (надання аргентинським банкам додаткових 1 млрд. дол. (кошти Центрального банку) для фінансування експортних поставок і 80 млн. дол. для підтримки малих підприємств - експортерів рибної продукції); Бразилія (для підтримки рівня експортних кредитів ЦБ провів аукціон по розміщенню 1,65 млрд. дол. на ці цілі); Єгипет (на 50% збільшені державні субсидії промисловим підприємствам – експортерам);

країни з транзитивною економікою: Болгарія (трикратне збільшення лімітів Агентства по експортним кредитуванню); Індія (орієнтовані на експорт трудомісткі сектори виробництва (виробники текстильної продукції, шкіряних виробів, ювелірних виробів, морепродуктів), а також малі й середні підприємства до березня 2009 р. зможуть скористатися 2% субсидією процентної ставки по кредитах зі ставкою вище 7% у рік); Білорусь –(підготовлений перелік підприємств, які отримуватимуть 50%-е субсидування процентних ставок по банківських кредитах. Для підтримки виробництв, орієнтованих на експорт, використовуватимуться засоби Фонду національного розвитку республіки).

Використання інших фінансових методів підтримки експорту в країнах, економіки яких істотно залежать від експорту. Основною причиною збільшення такого фінансування є зниження цінової конкурентоспроможності вітчизняних товарів в умовах падіння цін на основні види ресурсів у країнах - конкурентах, а також дефіцит ліквідних засобів для здійснення фінансування.

Так, уряд Японії досяг домовленості із Всесвітнім Банком про створення т.зв. "Фонду зміцнення капіталу банків країн, що розвиваються", у який через Японський банк міжнародного співробітництва заплановано спрямувати 2 млрд. дол. США для поповнення нестачі капіталу в місцевих банках, головним чином у країнах Азії й Африки. Цей захід, разом з низькопроцентним фінансуванням діяльності в тих же країнах японських компаній, призваний пожвавити рух капіталу в приватному секторі й сприяти пожвавленню економічного життя в країнах, що розвиваються, водночас, є заходом непрямой підтримки японського експорту в країни, що розвиваються.

Іншим видом допомоги експортерам є надання пільг і посилення субсидування податків. По такому шляхові пішли країни з транзитивною

економікою: Індія (виділення 230 млн. дол. США для повного відшкодування акцизного збору/федерального ПДВ на експортну продукцію, а також відшкодування податку на комісію за послуги іноземних агентів індійських експортерів), Білорусь (антикризовим планом передбачене надання експортерам податкового кредиту в частині звільнення від сплати в першій півріччі НСП і ПДВ). У Китаї проводиться вибіркоче підвищення ставки повернення ПДВ (одяг, текстиль, іграшки, меблі, електропобутові прилади, окремі види машин та технічної продукції). У Киргизії заплановане вживання заходів по звільненню від сплати податків господарюючих суб'єктів, що здійснюють імпорт устаткування.

Збільшення застосування країнами антидемпінгових розслідувань з метою захисту національних виробників від демпінгу імпортерів. У першій половині 2008р. кількість антидемпінгових розслідувань ініційованих країнами членами СОТ зросла на 39% (порівняно з аналогічним періодом 2007 р.

Так, у серпні 2009 р. США ввели обмежувальні тарифи на імпорт китайських шин у розмірі 35% у 2009 р., 30% у 2010 р. та 25% у 2011 р. Аналогічні тарифи було введено і на імпорт китайських легкових автомобілів. Керівництво країни пов'язує цей крок з демпінговою політикою китайських виробників, що позбавляє американських громадян роботи, не зважаючи на проголошену відмову від політики протекціонізму.

У вересні 2009 р. США також оголосили про введення антидемпінгового мита на китайську трубну продукцію у розмірі 31%, мотивуючи це рішення субсидіюванням китайським урядом трубої промисловості. У свою чергу, Китай відповів проведенням антидемпінгового розслідування проти американської курятини. Індія ініціювала кілька антидемпінгових розслідувань з метою захисту внутрішніх виробників металургійної та хімічної продукції.

Україною було введено на 6 місяців надбавку у розмірі 13% до діючих ставок ввізного мита згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законів України з метою поліпшення стану платіжного балансу України у зв'язку з світовою фінансовою кризою»(№ 923–VI від 6.03. 2009р.), яку потім постановою КМУ (від 18.03.2009 р.) було скасовано (окрім імпортних легкових автомобілів і холодильників), а після 7.00.2009 р. – скасовано остаточно за всіма групами товарів. Але рішення щодо введення 13% надбавки було прийнято після запровадження Україною основних заходів, що сприяли виведенню її платіжного балансу з кризового стану (девальвація національної валюти, отримання фінансової допомоги від МВФ). Крім того, дві групи товарів некритичного імпорту, на які було залишено 13% надбавку не становлять значної частки у негативному сальдо платіжного балансу України. Тому цей захід слід вважати суто протекціоністським,

спрямованим на підтримку національних виробників холодильників та автомобілів.

Отже, аналіз досвіду країн-учасниць СОТ з адаптації митних систем до умов фінансово-економічної кризи свідчить про можливість застосування Україною протекціоністських заходів тільки в межах вимог СОТ. Подальше використання Україною протекціоністських заходів щодо обмеження свободи ринків для торгівлі та інвестицій, всупереч застереженням СОТ, може призвести до застосування проти України економічних санкцій, зокрема, закриття ринків для українського експорту; зменшення припливу іноземних інвестицій, що негативно впливатиме на стан її економічної безпеки.

Висновки. Основними заходами щодо вдосконалення сфери митно-тарифного регулювання зовнішньої торгівлі України повинні бути: полегшення умов торгівлі для бізнесу (сприяння зниженню податкового навантаження; уникнення введення нових митних бар'єрів, надмірної затримки товарів на границі); здійснення модернізації митних служб та процесів управління в митній системі України (зокрема, процесів ревізії, контролю); удосконалення системи страхування ризиків, пов'язаних з зовнішньоторговельними операціями; забезпечення гарантування права на інтелектуальну власність, охорони здоров'я та безпеки; покращення інформаційного обміну з Всесвітньою митною організацією щодо координації прийнятих митно-тарифних заходів в країнах світу.

Список літератури: 1. Андрійчук В. Вектори розвитку : зовнішньоекономічна політика в контексті стратегії економічного і соціального розвитку України / В. Андрійчук // Політика і час. - 2004. - № 7-8. - С. 3-12. 2. Україна та ЄС: лібералізація співробітництва / В. Є. Новицький, В. Будкін, В. Сіденко, І. Бураковський. - // Політична думка. - 1995. - № 2-3. - С. 27-39. 3. Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України: В 3 т./ За ред.. чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. Т3: Конкурентоспроможність Української економіки/За ред.. акад.. НАН України В.М. Гейця, акад.. НАН України В.П. Семіноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – 556 с. 4. Управління зовнішньоекономічною діяльністю: Навч.посібник: 2-ге вид., випр. і доп. / За заг. ред. А. І. Кредісова. - К.: ВІРА-Р, 2002. - 552 с. 5. Глобальное конкурентное пространство: монография / О.Г. Белорус, Ю.М. Пахомов, И.Ю. Гузенко, А.К. Скаленко, О.В. Гаврилюк; ГВУЗ "Киев. нац. экон. ун-т им. В.Гетьмана", Ин-т мировой экономики и междунар. отношений НАН Украины, Междунар. ассоц. "Украина - Рим. клуб ". Междунар. ин-т глобалистики. — К.: КНЕУ, 2008. — 720 с.

Подано до редакції 20.10.2010

А.И. МОМОТ, д.э. н., проф., ДНТУ, Донецк
Е.В.МИРОШНИЧЕНКО, ст. преп., ДНТУ, Донецк

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ ВСЕОБЩЕГО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

У даній статті розглянута необхідність формування системи управління якістю вищої професійної освіти, заснованої на єдиних методичних підходах. На сьогодні відсутня методологія створення таких систем в українській освіті, не розроблена типова модель вузівської системи менеджменту якості (СМЯ). Для її створення в статті наведений варіант структурування напрямків діяльності вищої школи з позиції загального управління якістю (TQM).

The necessity of forming of control system by quality of higher professional education is considered in this article, based on single methodical approaches. For today methodology of creation of such systems absents in Ukrainian education, the model model of the institute of higher system of management of quality is not developed (SMQ). For its creation in the article the variant of structure of directions to activity of higher school is resulted from position of total quality management (TQM).

Ключевые слова: управление качеством, структурирование, качество продукции, эффективные решения, анализ процессов, системный подход, менеджмент.

Введение. Современная высшая школа по своему годовому финансовому обороту, по размерам, по объему и стоимости основных средств, по структуре ничем не отличается от крупных предприятий производства или сферы услуг. Университет, который не имеет системы управления, соответствующей самым современным требованиям мирового рынка, не может эффективно создавать новые знания и управлять ими. Согласно ДСТУ ISO 9000:2007 [1] менеджмент качества — это координированная деятельность по руководству и управлению организацией применительно к качеству.

Постановка задачи. Управление качеством является ключевой функцией управления любой организации и основным средством достижения и поддержки его конкурентоспособности. Мощнейшим научным и методологическим направлением в XX ст. стало всеобщее управление качеством – Total Quality Management (TQM). Этот подход предусматривает участие всего персонала организации в создании высококачественной продукции или услуги на всех этапах ее жизненного цикла от стадии маркетинга, проектирования, производства, эксплуатации, обслуживания до утилизации.

Проведенный анализ свидетельствует о чрезвычайной актуальности вопроса внедрения в деятельность высшей школы принципов TQM и систем управления

качеством в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 9001:2008 «Системы менеджмента качества. Требования» и IWA 2:2007 «Системы управления качеством. Руководство по внедрению стандарта ISO 9001:2000 в сфере образования», которые базируются на восьми принципах TQM. Заслуживает внимания монография авторов О.И. Волкова, Л.М.Виткина, Г.И. Химичевой, А.С.Зенкина, в которой TQM является новым подходом организации к управлению, требующим не «косметического ремонта», а глубокой перестройки основ ее деятельности. Главные факторы, вынуждающие организации искать и внедрять новые способы подтверждения своей адаптивности быстротекущим изменениям являются глобализация мировой экономики, усиление конкуренции, научно-технический прогресс, повышение требований потребителей и законодательство к продукции и услугам [2]. Применение принципов TQM в отрасли высшего образования представлены в работе Л.М.Виткина [3]. В статье Н. Карнаухова, Ю. Якубовского, А. Платонова структурирование осуществляется по направлениям деятельности в соответствии со стратегическими целями, сформулированными на основании подхода Нортон-Каплана Balanced Scorecard и положений ISO 9004:2000 [4].

Методология. Неознакомленность украинских вузов с принципами TQM требует проведения в Украине широкой ознакомительной кампании для распространения информации относительно управления качеством деятельности высшей школы.

Необходимо формировать отраслевую систему управления качеством высшего профессионального образования, основанную на единых методических подходах, и необходимость создания экспериментальных площадок по разработке и внедрению систем управления качеством на базе высших учебных заведений. Но на сегодня отсутствует методология создания таких систем в украинском образовании. В настоящее время вузы должны разрабатывать ее самостоятельно, что сопряжено со значительными финансовыми и временными затратами.

Обособленность украинских вузов к внедрению методов управления деятельностью, таких как разработка систем качества в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9000 и к участию в национальных конкурсах качества и делового совершенства на базе Европейской модели, уже в ближайшем будущем может негативно отразиться на их конкурентоспособности в условиях глобализации и жестокой конкуренции.

До настоящего времени не разработана типовая модель вузовской системы менеджмента качества (СМК). Для ее создания в данной статье приведен вариант

структурирования направлений деятельности высшей школы с позиции принципов TQM.

Результаты исследования. В концепции всеобщего управления качеством следует выделить некоторые моменты. В первую очередь, TQM - это массовое движение, которое дает наибольший эффект во время согласованного использования этой концепции на уровнях:

- индивидуальном;
- факультета, кафедры, лаборатории; отдела;
- высшего учебного заведения;
- системы образования региона.

Рассмотрим основное содержание элементов стратегии TQM по отношению к деятельности высшей школы.

1. Ориентация на потребителя. Без ориентации на потребителя, в том числе на студента, как основного внутреннего потребителя, вузы не смогут обеспечить страну «интеллектуальным потенциалом». Вузы, которые стали проводить для возможных потребителей презентации образовательных программ, ярмарки вакансий, начали возвращаться к системе долговременных связей с заказчиками, выбрав правильный путь с ориентацией на потребителя.

2. Лидерство руководителя. Именно руководители обеспечивают единство цели и направления организации. В высшей школе должна быть создана система лидеров и не обязательно руководителей. Каждая учебная дисциплина должна иметь своего лидера-преподавателя, который держит в поле зрения весь учебно-методический комплекс дисциплины и организует его совершенствование. Поэтому каждый преподаватель, работающий со студентами и являющийся для них наставником, должен ощущать себя лидером по отношению к ним. А тон всему должен задать главный лидер высшего учебного заведения - ректор.

3. Вовлечение работников дает возможность организации с выгодой использовать их способности. На первый взгляд, кажется, что этот принцип в вузе достаточно эффективно реализуется в силу высокоинтеллектуального уровня основного персонала (преподаватели и научные работники). В силу особенностей образовательной деятельности, связанной с тем, что обучаемые являются не только «объектом» образовательного процесса, но и активным участником – субъектом его, в процесс достижения заявленных целей необходимо вовлечь весь контингент обучаемых. В менеджменте вовлеченность достигается путем разъяснения, как сотрудникам, так и обучаемым миссии, целей и задач в образовательной и научной деятельности. Важную роль играет делегирование им полномочий с тем, чтобы взятая ответственность превращалась в конкретные результаты.

Для учебных заведений сейчас громадное значение имеет создание системы мотивации, как преподавателей, сотрудников, так и обучаемых к достижению высоких результатов в образовательной и научной деятельности. Немаловажную роль играет в этом создание хороших, комфортных условий для работы и учебы.

4. *Процессный подход.* Смыслом процессного подхода принято считать то, что желаемый результат достигается эффективнее, когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессами.

Для описания сфер деятельности высшей школы в СМК используется широкое понимание всеобщего управления качеством. В первом блоке (рис. 1) приведены направления деятельности, ради которых существуют высшие учебные заведения: учебная, научная и воспитательная. Выделены процессы жизнеобеспечения, без реализации которых практически не может существовать ни одна организация. Для систематизации они разделены на два блока: внутренние процессы и внешние процессы. Все три блока, определяющие жизнедеятельность предприятия (вуза), базируются на ее ресурсе.

5. *Системный подход к менеджменту.* Управление взаимосвязанными процессами как системой. Системный подход требует координации всех аспектов деятельности, применения «проектного стиля» организации работ, вовлечения всех преподавателей, сотрудников и обучаемых в управление для достижения качества и оказания им доверия. Качество продукции и услуг определяется всей системой, показанной на рисунке 1.

6. *Постоянное улучшение* деятельности организации следует рассматривать как ее неизменную цель.

Принятие идеологии постоянного улучшения предполагает переосмысление годами сложившихся стереотипов, например, внедрение новых подходов в образовательной деятельности. Для этого необходим тщательный анализ существующих методов на предмет эффективности достижения целей в области качества. Необходимо научить руководителей различного уровня использованию апробированных способов анализа процессов (цикл Шухарта-Деминга, факторные диаграммы Исикавы, внутренний аудит и др.).

7. *Принятие решений на основе фактов* – эффективные решения основываются на анализе данных и информации. Речь, прежде всего, идет о создании в каждом вузе информационного базиса аналитической системы. Данные становятся фактами, когда проведен их анализ (сопоставление, сравнение, осмысление). Необходимо обратить внимание на воспроизводимость определения данных.

Руководство обязательно должно демонстрировать, что решения принимаются на основе фактов, подтверждаются фактами, а не голословными утверждениями. И конечно, важное значение имеет создание такой атмосферы в коллективе, когда никто не будет скрывать факты, не будет боязни наказания за ошибки.

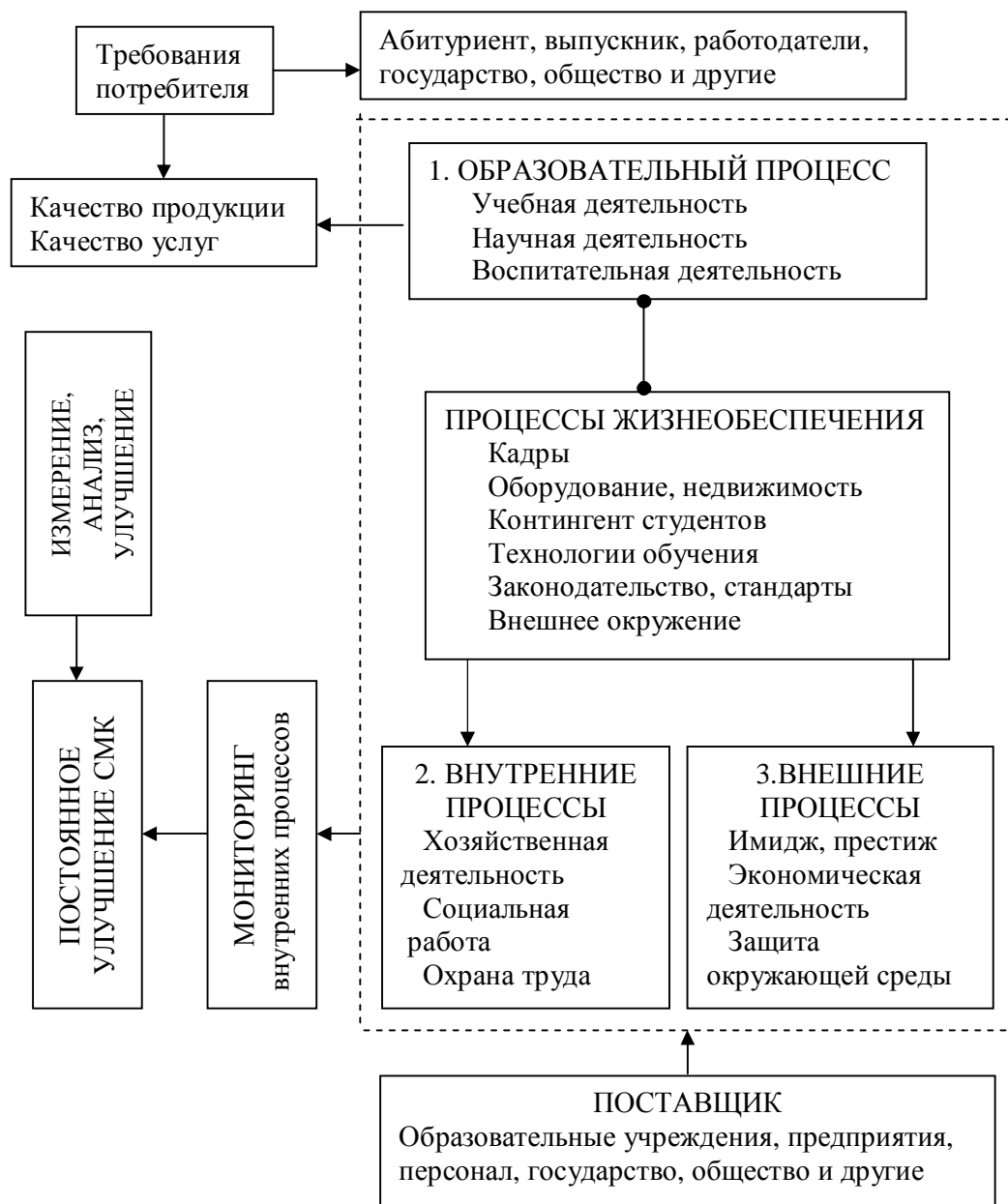


Рис. 1 – Вариант структурирования направлений деятельности высшей школы с позиции принципов TQM

8. *Взаимовыгодные отношения с поставщиками* повышает способность обеих сторон создавать ценности. В высших учебных заведениях этот принцип

должен быть всесторонне осмыслен, особенно в области образовательной деятельности.

Взаимоотношения внутренних потребителей в вузе имеет сложную структуру взаимоотношений. Преподаватели, работающие на младших курсах, как бы, являются поставщиками для своих коллег, которые будут использовать знания и умения, сформированные ими у обучаемых. Но студенты, переходящие с курса на курс, не детали, передаваемые по конвейеру из одного цеха в другой. И цена ошибок и недоработок в образовании значительно выше. Опять мы приходим к пониманию того, что в этом вопросе должна быть создана система.

Еще на одну проблему взаимоотношений нужно обратить внимание. Сейчас все ругают среднюю школу за слабую подготовку школьников. И к чему это ведет? Есть улучшения? И, возможно, не будет никаких улучшений до тех пор, пока вузы и школы не воспримут для себя в качестве основополагающего принципа взаимоотношений принцип менеджмента качества - взаимовыгодность отношений. Только тогда можно будет создавать ценности, как на этапе среднего, так и высшего образования.

Вывод. Структурирование направлений деятельности высшей школы с позиции принципов TQM необходимо осуществлять в соответствии со стратегическими целями, сформулированными на основании положений международного стандарта ISO 9004:2000. Выделим четыре стратегических направления:

- повышение потенциала персонала высшей школы;
- совершенствование образовательных процессов;
- финансовая стратегия;
- завоевание лояльности потребителя.

Стратегические цели, в свою очередь, распадаются на задачи, формирование и решение которых необходимо осуществлять в соответствии с циклом PDCA (Plan-Do-Check-Act), связывающим ресурсы, процессы, результативность и ориентированным на постоянное улучшение СМК.

Список литературы: 1. ДСТУ ISO 9000:2007. Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів. Наказ Держспоживстандарту України від 3 вересня 2007 р. № 209 з 2008 – 01 – 01. 2. Волков О.І. Системи якості вищих навчальних закладів: теорія і практика / О.І. Волков, Л.М.Віткін, Г.І. Хімічева, А.С.Зенкін. – Київ, видавництво «Наукова думка», 2006-301с. 3. Віткін Л. Управління якістю у вищих навчальних закладах / Л.Віткін // Стандартизація, сертифікація, якість. - 2002.- №4.- С.47-50. 4. Карнаухов Н. Управление качеством/ Н. Карнаухов. Ю.Якубовский, А.Платонов. // Стандарты и качество. – 2006. - №5. – С.50-52.

Подано до редакції 20.10.2010

УДК 65.012.32

В.А.ФРЫДЫНСКИЙ, к.е.н., доц., НТУ «ХПИ», Харьков
Е.И.КОЛОТЮК, ассистент, НТУ «ХПИ», Харьков

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ГОРОДСКОГО МЕГАПОЛИСА ХАРЬКОВА

У роботі розглядаються цілі стратегії у формуванні інноваційної моделі соціально-економічної системи регіону.

The aims of strategy are in-process examined in forming of innovative model of the socio-economic system of region.

Ключевые слова: инновация, стратегия, инновационная модель, технологический уклад

Введение Политика развития мегаполиса – это деятельность местных электорально ответственных политических структур с ограниченной автономией, которая направлена на организацию социально-экономического и экологического управления в интересах местного сообщества. Она должна строиться на основе стратегической программы, направленной на достижения конкретных целей, отражающих объективный уровень реализации совокупных интересов населения.

Постановка задачи Для обоснования выбора стратегического вектора развития и разработки механизмов реализации избранной стратегии необходимо оценить инновационный потенциал имеющегося производственного и научно-технического комплексов и определить возможности активизации этого потенциала в условиях, задаваемых внешней средой и внутренним состоянием хозяйства страны.

Методология Выбор стратегического вектора развития должен опираться на принципиально новые модели (для конкретных социально-экономических условий) и опыт динамично развивающихся стран, поскольку использование традиционных моделей, по крайней мере, не даст требуемого результата, а в худшем случае приведет к негативному эффекту.

Как показывает анализ последнее время в развитии мирового сообщества наметились следующие основные тенденции:

- во-первых, это переструктуризация процессов общественной жизнедеятельности, постепенное образование единого мирового социума и целостной системы социальных коммуникаций.

- во-вторых, это глобализация экономических воспроизводственных процессов, что ведет к образованию единого воспроизводственного процесса и мирового социально ориентированного рынка.

- в-третьих, это интеллектуализация всех сфер человеческой деятельности, исходя из чего, можно говорить о наступлении качественно нового этапа научно-технического прогресса, характеризующегося превращением интеллектуальной деятельности (духовного производства) в ведущий элемент общественного производства.

- в-четвертых, это новое качество социально-экономического роста, которое приводит к кардинальной переоценке критериев эффективности продуктивной деятельности и комплекса приоритетов социально-экономического развития.

Использование монетарных и фискальных инструментов, а также проведение первоочередных институциональных изменений, приводящих к утверждению рыночной экономики и цивилизованных форм организации общественной жизни, позволило стабилизировать социально-экономическую систему страны на относительно более низком качественном уровне, чем того требуют фундаментальные изменения в современном мире.

Опыт стран мировых лидеров, создающих информационное общество и интеллектуальную экономику, показывает, что только крупные инвестиции в науку и образование могут обеспечить социально-экономическое развитие. Одновременно наблюдается устойчивый процесс коммерциализации науки и интеллектуальной экономики, в котором интеллектуальные и в целом гуманитарные составляющие экономической модели определяют важнейшие тенденции, темпы, направленные на развитие общества.

Определяющим вектором роста не экономики стали высоко интеллектуальные отрасли и новейшие виды производства, которые основываются на интеллектуальном капитале, как основном производственном ресурсе новейшего технологического уклада. Именно это определяет обострение конкуренции за мировое научно-техническое лидерство: страны, способные обеспечить непрерывную и интенсивную конвертацию научных знаний в новые технологии и товары, получают

несомненное преимущество в обеспечении устойчивых темпов экономического роста и социального развития.

Игнорирование этих процессов предопределило превращением Украины из научно и индустриально развитого государства в одного из аутсайдеров мирового развития. Особенно наглядно это проявилось в промышленно развитых городах с высокой концентрацией научно-технического потенциала, каким является Харьков.

Поэтому, формирование в Украине эффективной рыночной инфраструктуры современной интеллектуальной экономики, вовлечение страны в глобальный технологический простор необходимо рассматривать как обязательно базовое условие дальнейшего социально-экономического роста, основанного на инновационной модели развития. Возникла острая необходимость в разработке и реализации модели социально-экономического прорыва, которая опирается на наличные ресурсы и может стать основой формирования регуляторной политики. Ограниченность этих ресурсов и анализ мирового опыта интенсификации развития обуславливают необходимость их целенаправленной концентрации в городах и секторах деятельности способных выступить в роли лидера социально-экономического прорыва.

На Украине одним из таких городов-локомотивов, учитывая имеющийся научно- образовательный, экономический и гуманитарный потенциал. На Украине одним из таких городов должен быть город Харьков.

Превращение Харькова в город ускоренного развития требует научной проработки и организационно-програмного механизма реализации городской политики.

Основная идея стратегии инновационного развития заключается в преобразовании составляющих социально-экономической системы Харькова, на базе имеющегося научного, образовательного, экономического, гуманитарного и экологического потенциала, в мегаполисе преимущественного инновационного развития, обеспечивающего в рамках государственного и международного разделения труда устойчивое ускоренное его развитие.

Практически речь идет о целенаправленной концентрации, в рамках городской политики, ресурсов и усилий на ускорении развития приоритетных направлений инновационной деятельности, которые смогут стать точками

концентрации современной социально-экономической системы Харькова, как мегаполиса инновационного типа.

Цель стратегии состоит в формировании инновационной модели социально-экономической системы региона, устойчивых динамических механизмов его социального и экономического развития и создании гибких систем управления в рамках приоритетных программ и общественной самоорганизации регионального сообщества.

Результаты исследования Реализация инновационной модели развития Харькова направлена на достижение двух диалектических взаимозависимых целей, в совокупности обеспечивающих стабилизацию ситуации и последующее инновационное развитие приоритетных высокотехнологических производств научно-промышленного комплекса.

Первая цель, которую необходимо достичь при реализации инновационной модели развития Харькова, является формирование организационно-экономической и правовой инфраструктуры города.

Второй целью инновационной модели развития, является проектирование и создание в городе системы мониторинга и эффективной поддержки перспективных индустриальных производств высокотехнологической продукции, демонстрирующих устойчивый рост и расширяющих свое присутствие на внутреннем и внешних рынках.

Кратко основные предпосылки и направления стратегии развития сферы производства интеллектуальных продуктов для Харькова можно выразить следующим образом:

- город обладает значительным интеллектуальным потенциалом наличие которого определяется качественной системой и подготовки кадров научными школами мирового уровня;

- экономически эффективным методом распоряжения интеллектуальным потенциалом является продажа не труда на прямую, т.е. интеллектуальных продуктов деятельности организованных в хозяйственные единицы научно-исследовательских коллективов.

Стратегия реорганизации интеллектуального сектора экономики должна предусматривать:

- использование существующей нормативно-правовой базы и усилия по дальнейшему ее развитию, направленные на закрепление и реализацию стратегической роли интеллектуального потенциала в экономике Харькова;

- организацию процесса коммерциализации деятельности по производству научно-технической продукции;
- активизацию усилий, связанных с созданием цивилизованного рынка интеллектуальных продуктов и услуг;
- создание и расширение комплексов инкубаторов;
- оперативный и стратегический мониторинг процессов, систему обратной связи и коррекции стратегии;
- централизованный маркетинг, ориентированный как на продвижение интеллектуальных готовых продуктов через поиск и размещение в городе заказов, ориентированных на крупные компании развитых стран.
- анализ, выработку и поддержку индивидуальных путей развития для крупных научных и научно-исследовательских центров, во многом определяющих международный статус харьковской науки;
- координацию процессов обеспечения интеллектуальной сферы квалифицированными кадрами;
- собственные организационные усилия и демонстративную политическую поддержку перечисленных выше процессов со стороны государственных органов власти (с целью компенсации традиционного недоверия к госаппарату).

Все это необходимо и целесообразно, по скольку ссамопроизвольная, ”классически рыночная” трансформация интеллектуальной сферы в сторону производства обладающих реальной рыночной стоимостью нематериальных активов вряд ли возможна в обозримом будущем.

Вывод Для формирования и осуществления такой стратегии потребуется создание специальной организационной системы, объединяющей в себе административные возможности городских органов управления, профессиональный ресурс и экономические возможности компаний (местных и зарубежных), заинтересованных в развитии бизнеса в интеллектуальной сфере.

Список литературы:1. Бубенко П.Т. Регіональні аспекти інноваційного розвитку. Харків, 2002р. 2. <http://www.ksame.kharkov.ua/megapolis/index>. 3. Організаційний комітет „інновації, інвестиції, харківські ініціативи”2010р.

Подано до редакції 21.10.2010

Е.Н. ПАНКРАТОВА, к.э.н., ХИФ УГУФМТ, г. Харьков

ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Процеси глобалізації, що відбуваються в сучасному світі, розглядаються як інструмент забезпечення розвитку конкурентоспроможності національної економіки. У статті проведено дослідження впливу глобалізаційних процесів на розвиток господарюючого суб'єкта.

The processes of globalization in the contemporary world, considered as a tool to ensure the development of national competitiveness. The paper studied the influence of globalization processes on the development of a business entity.

Ключевые слова: глобализация, открытая экономика, хозяйствующий субъект, свобода, конкурентоспособность.

Введение. Принципиально важным для понимания институциональных условий формирования хозяйствующих субъектов является учет влияния внешних факторов. Большинство современных хозяйственных систем может быть отнесено к числу *открытых экономик*. В таких системах неопределенность функционирования хозяйствующих субъектов и формы ее снятия испытывают прямое воздействие внешних условий.

Под открытой экономикой в литературе понимается особый тип хозяйственной системы, в функционировании которой критерии соответствия внешним рыночным, институциональным, технологическим и финансовым факторам преобладают над внутренними критериями. Это приводит к смещению вектора социально-экономического развития в сторону потребностей глобальной системы, способствуя тем самым интенсивным инновациям и одновременно генерируя риски национальных макроэкономических и социальных диспропорций [2].

Проблемы, возникающие в процессе глобализации национальной экономики, становятся все более сложными и актуальными. Сегодня уже ни у кого не вызывает сомнений, что нашей стране необходимо интегрироваться в мировое пространство. Другого пути стать участником мировой экономической системы не существует. Различные аспекты этой проблемы рассмотрены в работах таких авторов как О. Билорус, С. Беретта, В. Геец, А. Кустарев, В. Радаев, А. Филипченко и др. [См.: 1, 2, 5, 7, 8, 9]. В их работах проанализировано влияние глобализации на развитие национальных экономик, рассмотрены актуальные проблемы экономической деятельности, предлагаются подходы к их решению.

Постановка задачи. Целью статьи является исследование влияния процессов

глобализации на институциональное развитие национальной экономики, а также определение роли государства в вопросах международной интеграции Украины.

Методология. Научными методами, использованными при написании данной работы, следует считать системно-логический подход, логическое обобщение результатов различных трудов ученых и авторов, которые занимаются проблемами глобализации.

Результаты исследования. Открытая экономика вносит существенные изменения в характер функционирования хозяйственной системы и ее субъектов. Этот процесс происходит по следующим направлениям:

- качественно расширяется потенциал неопределенности функционирования и развития;
- важную роль в распределении национальных ресурсов начинают играть внешние факторы и критерии;
- относительно суживаются возможности государственного адаптивного механизма, приспособляемость системы в большей степени зависит от адаптивности хозяйствующих субъектов.

Основные направления прямого влияния открытой экономики на институциональное развитие хозяйствующих субъектов могут быть охарактеризованы следующим образом:

- воздействие технологического уклада, обуславливающее перестройку системы менеджмента;
- воздействие внешней институциональной среды, включая международные стандарты, обуславливающее изменение контрактных норм;
- воздействие внешней конкуренции, актуализирующее роль критерия цена/качество и современных маркетинговых технологий;
- воздействие финансовых факторов, актуализирующих роль критерия рыночной капитализации.

Глобальное измерение экономической свободы уже сегодня доступно наиболее сильным и конкурентоспособным субъектам мировой экономики. В то же время глобальная институциональная среда еще только формируется, поэтому *право сильного* очень часто остается единственным доступным регулятором конфликтов и координирующим механизмом. Координировать усилия гетерогенных элементов сложнее, чем однородных, поэтому *унификация* – это еще один реальный инструмент налаживания минимально необходимого порядка в распределении и использовании глобальных ресурсов. Однако нужно заметить, что и первый, и второй рычаг глобализации по своей внутренней природе – квази-институты, обладающие ограниченной всеобщностью и низким координационным

потенциалом.

Важность удовлетворительного решения проблемы глобальных институциональных регуляторов глобальной экономики сегодня понимают многие ученые. «Я понимаю озабоченность тех, кого страшит экономическая глобализация, ибо она делает сильных еще сильнее, и глобализация культурная, ибо она стирает различия, нивелирует... Рынок – не природное состояние, а установление, которое в принципе существует для того, чтобы предоставить всем – и сильным, и слабым – шанс участвовать, общаться, заниматься обменом, создавать взаимосвязи. Природное состояние, отсутствие правовых установлений – это джунгли, а не рынок. Перед сегодняшним миром стоит задача создать правовые институты, призванные внести поправки в закон джунглей, по которому сильный подавляет слабого. И может быть, культурное нивелирование и стирание различий объясняется скорее слабостью идентичности, чем процессами глобализации как таковыми» [2].

Если мы станем на точку зрения «слабости идентичности» в переходных обществах, то нужно признать, что реакции институционального изоляционизма являются в чем-то закономерными и позитивными. «В любой культуре можно найти «бесплатный бензин», «обычаи», институты, на которые можно опираться, с тем чтобы не все вопросы жизни отдавать на прямое управление государству (и/или рынку) с последующей эволюцией до общества-тюрьмы, к которому ближе всего сейчас США и Россия по критерию количества населения тюрем» [6].

Для переходных обществ формирование целостной системы национальных институтов является задачей, как минимум, не менее важной, чем соответствие формальным требованиям глобальных политических, социальных и финансовых стандартов. В противном случае глобализация, последовательно подавляя слабую более институциональную систему как не соответствующую высоким стандартам, может разрушить основы социальности в целых регионах мира.

И самое главное, что глобализация и свобода оказываются в этом случае в разных системах отсчета. Моноинституциональное общество, даже если главный институт – это рынок, все равно тоталитарное, со всеми вытекающими последствиями, в том числе и по части распространенности прямого насилия за отклонение от социальной нормы: «Современные системы управления, мощнейшие современные институты (рынок, государство) приводят к «ГУЛАГу западного образца» [6]. Свобода, таким образом, предполагает институциональное богатство, дифференциацию, разнообразие.

Глобализация, подавляя нерациональное, с точки зрения глобальной универсальности основных принципов, разнообразие, уже сегодня подавляет свободу. Как минимум, свободу выбора. «Одно дело говорить, что меня можно

заставить ради моего же собственного блага, которого я не понимаю из-за своей слепоты; иногда это оказывается полезным для меня и действительно увеличивает мою свободу. Но совсем другое дело говорить, что если это мое благо, то меня, по существу, и не принуждают, поскольку мне – знаю я это или нет – следует желать его. Я свободен (или «подлинно» свободен), даже если мое бедное земное тело и мое глупое сознание решительно отвергают это благо и безрассудно сопротивляются тем, кто старается, пусть из добрых побуждений, навязать его мне», – в этих словах современного английского философа содержится описание образа мыслей и действий, предполагающих насильственное наделение «подлинной» свободой тех, кто ее понимает иначе или просто не хочет [3].

Сильное воздействие на институциональные рамки развития субъектов оказывает фактор внешней конкуренции. Например, давление транснациональных западных операторов в торговом сегменте экономики принуждает российские сетевые компании переходить на международные менеджерские и организационные стандарты, становиться более прозрачными, чтобы иметь возможность выгоднее продаться иностранным корпорациям: «При оценке ведущими участниками рынков меняющейся конкурентной ситуации их экономические мотивы к легализации деятельности возникают на пересечении собственного интереса к рыночной экспансии и внешнего экономического принуждения, т.е. имеют одновременно наступательный и оборонительный характер» [8].

Глубокий и устойчивый глобализационный импульс процессов возникновения и развития хозяйствующих субъектов заключается в усилении практических стимулов слияний, поглощений и реорганизаций бизнеса. «Глобализация, положительная динамика рынка ценных бумаг, экономические и стратегические препятствия к самостоятельному росту компаний – все способствует росту популярности слияний и поглощений, превращая их в один из основных инструментов быстрого наращивания объемов продаж» [4]. Чем дальше хозяйственная система входит в глобальную экономику, тем чаще в ней происходят слияния и поглощения, то есть рождаются новые хозяйствующие субъекты. Это может в значительной степени менять не только их внутреннюю институциональную структуру, но и институциональную макросреду.

Если слияния или поглощения происходят с участием иностранного капитала, то изменения институциональной структуры экономики могут носить достаточно глубокий, а, иногда, и деструктивный характер. В особенности силен риск негативного внешнего влияния, если национальные хозяйствующие субъекты являются слабыми в технологическом, финансовом и организационно-управленческом отношении. Ценности внешних субъектов способны подавлять

ценности национальных субъектов. Особенно часто это происходит, если вместе с формальным организационно-управленческим и финансовым участием, приходят новые, более конкурентные, менеджерские и финансовые технологии. Восприятие новой корпоративной культуры носит инверсионный характер – сначала формальные нормативы и стандарты, затем – перерождение системы ценностей.

Если новые ценности имеют ту же основу, что и прежние (как это было в государствах Центральной Европы и Прибалтики), то уровень их экзогенности не является критическим для институционального равновесия национальной хозяйственной системы. В этом случае новое не разрушает старое, а помогает ему приспособиться к изменившимся условиям. Поэтому и система в целом сохраняет свое изначальное интегральное качество, критерии и границы.

Если же новые и прежние ценности существенно не совпадают, то вновь возникающие хозяйствующие субъекты оказываются ориентированы не на внутренние критерии, которые отражают естественно-исторический путь формирования национальных институтов данной страны, а на внешнюю среду, которая в гораздо большей степени соответствует новой системе ценностей. Такая ситуация часто является разрушительной для национальной хозяйственной системы, поскольку наиболее конкурентоспособные ее звенья связывают свои ценности и интересы с внешним успехом, с глобальными рынками. Там они получают признание и награду за свои усилия, а национальная экономика для них – это лишь основа и предпосылка глобального успеха.

Восприятие новых стандартов хозяйствующими субъектами значительно ускоряется после принятия новых ценностей. В этом заключено глубокое противоречие современного этапа глобализации: для принятия в систему глобальных рынков нужно доказать, что ты такой же субъект как и все, ничем от других не отличающийся. Однако зачем нужен системе еще один стандартный элемент – над этим вопросом обычно не задумываются. При этом очень часто выясняется, что данный субъект – *почти* такой, только немного хуже, так как копия всегда хуже оригинала.

Выводы. Мощное внешнее институциональное давление не дает возможности разумного выбора путей национального развития. Наглядным примером исторической безысходности является лозунг: «Европейскому выбору Украины нет альтернативы!». Что такое выбор без альтернативы, украинское общество достаточно хорошо знает по своему собственному прошлому, и не только давнему.

Чисто функциональный (технократический) подход к проникновению зарубежного капитала ориентирует развитие правовой и институциональной среды хозяйственной системы на максимальное извлечение текущих выгод из прихода

новых технологий, финансовых ресурсов, организационного и управленческого опыта. Институциональные потери либо вообще игнорируются, либо признаются неизбежной платой за быструю модернизацию и глобализацию национальной экономики. В Украине эта ситуация наиболее выпукло проявляется в дискуссиях по поводу доступа иностранного капитала на национальный рынок банковских услуг. Аргументы, которые высказываются в ходе обсуждения этого вопроса, чаще всего касаются соизмерения финансовых выгод и потерь. Такой подход, безусловно, является важным, однако он не должен претендовать на роль окончательного критерия. Банки – это не просто один из важных институтов финансовой системы общества. Это – элемент «несущей конструкции» всей системы рыночных институтов. Банки «производят» доверие. Процесс банковской мультипликации денег, по сути дела, тождественен их эмиссии. Без доверия к банкам невозможно доверие к деньгам; доверие к деньгам – это основа доверия граждан к своему государству.

Поэтому, следует расценивать как очень неоднозначный процесс резкого роста уровня долларизации денежной массы, который в Украине совпал с процессом массового проникновения зарубежного капитала в банковскую систему страны. Растущее доверие к доллару в зародыше содержит в себе недоверие граждан к украинскому государству.

Процесс уменьшения удельного веса национального банковского капитала угрожает ограничением экономического суверенитета. Особенно опасным это выглядит на фоне усиления глобальной конфликтности и нестабильности. Государство должно осознавать эту угрозу и разрабатывать меры цивилизованного протекционизма на рынке банковских услуг.

Прежде всего, должны быть предусмотрены меры по формированию благоприятного инвестиционного климата для национальных инвесторов, включая и инвестиции в банковскую систему. Следует еще раз вернуться к вопросу о возвращении в Украину капиталов, которые в свое время были выведены за границу. Государство имеет сегодня реальные возможности способствовать реальной консолидации, концентрации и централизации украинских банков, в особенности там, где активность иностранного капитала наиболее сильна.

Можно выделить несколько актуальных направлений развития банковской системы с учетом потребностей оптимальной институционализации хозяйствующих субъектов и реалий глобализации. Во-первых, это создание законодательных, организационных и инфраструктурных условий для эффективного привлечения и функционирования зарубежного банковского капитала как составляющей финансового механизма инновационно-инвестиционного развития национальной

економики. В известном смысле, к иностранному капиталу в банковской системе можно относиться как к неизбежному злу. Во-вторых, это целенаправленное использование позитивных структурных, технологических, и институциональных последствий функционирования зарубежного банковского капитала для повышения национальной конкурентоспособности и интеграции в мировое экономическое пространство. В-третьих, это постепенность увеличения доли зарубежного банковского капитала в национальной банковской системе, создание благоприятных внутренних условий развития банковского сектора и повышения конкурентоспособности отечественных банков. В-четвертых, это системный подход к масштабам присутствия банков с иностранным капиталом, включая и нормативное ограничение верхней границы доли иностранного капитала в банковской системе Украины, мониторинг проникновения иностранных банков, запрет на допуск банков из оффшорных зон.

Список литературы: 1. Білорус О. Г. Економічна система глобалізму. – К. : КНЕУ, 2003. – 360 с. 2. Беретта С. Экономическая глобализация [Электронный ресурс] // Agnuz.info: Катол. информ. служба. – Режим доступа: http://www.agnuz.info/reading_room/beretta/content.htm. 3. Берлин И. Две концепции свободы // Совр. либерализм. – М., 1998. – С. 19–43. 4. Галпин Т. Полное руководство по слияниям и поглощениям компаний: Методы и процедуры интеграции на всех уровнях орг. иерархии / Т. Дж. Галпин, М. Хэндон. – М.: 2005. – 237 с. 5. Гесць В. Сенс у тому, щоб капітал, розвиваючись, виконував свою соціальну функцію // Дзеркало тижня. – 2006. № 11(590). – 25 березня. – С. 149-157. 6. Кристи Н. Современные преступления: Лекция [Электронный ресурс] // Полит.ру. – 2006. – 18 окт. – Режим доступа: <http://www.polit.ru/lectures/2006/10/18/kristi.html>. 7. Кустарев А. Государственный суверенитет в условиях глобализации [Электронный ресурс] / А. Кустарев // Полит.ру. – 2006. – 30 окт. – Режим доступа : <http://www.polit.ru/research/2006/10/30/kustarev.html>. 8. Радаев В. В. Институциональная динамика рынков и легализация бизнеса // Истоки: Экономика в контексте истории и культуры / Под ред. Я. И. Кузьминова. – М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 584 с. 9. Філіпенко А. Бігравітаційний варіант міжнародної економічної інтеграції України : Економічний часопис XXI. – 2006. - № 5-6. – С. 3-9.

Подано до редакції 22.10.2010

УДК: 656.2.078.8

Н.В. ГРИЦЕНКО, к.е.н., ст. викл. Української державної академії залізничного транспорту

О.М. ШИРОКОВА, к.е.н., ст. викл. Української державної академії залізничного транспорту

В.І. КУДЕЛЯ, к.е.н., доц. Української державної академії залізничного транспорту

ОСНОВНІ ФАКТОРИ АКТИВІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

У статті розглянута проблематика створення системи управління конкурентоспроможністю залізничного транспорту, викладено значення якості транспортного обслуговування в цьому процесі. Визначені фактори, які впливають на конкурентоспроможність залізничного транспорту та існуючі проблеми, які перешкоджають укріпленню позицій залізниць на ринку транспортних послуг. На підставі цього визначені основні напрямки підвищення конкурентоспроможності при сучасних тенденціях зміни ринкової економіки та в умовах дії ринку транспортних послуг.

In the article considered problematic of creation of control system by a competitiveness railway transport, the value of quality of a transport service is expounded in this process. Certain factors, which influence on the competitiveness of railway transport and existent problems which hinder strengthening of positions of railways at the market of transport services. On the basis of it basic directions of increase of competitiveness are certain at the modern tendencies of change of market economy and in the conditions of action of market of transport services.

Ключові слова: залізничний транспорт, ринок транспортних послуг, конкурентоспроможність, фактори конкурентоспроможності

Вступ. Реформування економіки України, включення її в систему світових господарських зв'язків визначили для залізничного транспорту складні проблеми адаптації до роботи в нових умовах, забезпечення зростаючих вимог до якості транспортних послуг, підвищення ефективності виробничої й фінансової діяльності.

В останні роки на залізничному транспорті України спостерігається досить багато негативних тенденцій щодо його функціонування. Однією з головних, є падіння обсягів перевезень, що відбувається в наслідок зниження якості послуг, що надаються залізницями; великого ступеня зношення основних фондів; а також збитковості пасажирських перевезень. Такий результат - наслідок кризових явищ економічної системи, як світу, так і України. Крім того, перерозподіл ринку транспортних послуг між різними видами транспорту, у першу чергу, на користь автомобільного транспорту, частка якого в перевезеннях цінних експортних і імпортованих вантажів зростає. Тому пошук рішення цих проблем є особливо актуальним для залізничного транспорту, оскільки досягнуто критичного етапу розвитку залізничної галузі. У сучасних умовах залізниці України повинні

кардинально змінити принципи діяльності за рахунок розвитку існуючих і пошуку нових конкурентних переваг.

Постановка задачі. У зв'язку з виявленою проблематикою та необхідністю додаткових досліджень у цій сфері, метою даної статті є пошук напрямків підвищення конкурентоспроможності залізничного транспорту України в умовах постійно мінливих вимог транспортного ринку. Для цього, опираючись на результати наукових досліджень формування конкурентоспроможності залізничного транспорту автори мають намір визначити комплексну систему факторів, які впливають на підвищення конкурентоспроможності залізничного транспорту, що дозволить визначити пріоритетні напрямки оптимального функціонування й розвитку галузі.

Методологія. У зв'язку з актуальністю, визначеною в постановці проблеми, обраний напрямок дослідження вимагає визначення не вирішених завдань. Питаннями переходу до нових економічних умов функціонування залізничного транспорту й підвищення його конкурентоспроможності на ринку транспортних послуг займалися багато вчених. Деякі положення проблематики яка розкривається, відображаються в публікаціях А.В. Курбатова, А.Ф. Зиминова, Ю.Б. Неталимова, В.М. Тимирьянова, Н.В. Кудрицька, А.К. Реброва, В.І. Стрілець, Ю.В. Елизарьев, И.А. Рахимьянова, Т.А. Гандельсман ін. [1-6].

У працях В.Г. Галабурды, А.В. Комарова, Б.М. Лapidуса, В.А. Макеева, В.А. Персианова, Н.П. Терешиной, М.Ф. Трихункова [7-10] відзначається, що серед пріоритетних напрямків підвищення конкурентоспроможності перше місце повинні займати вимоги до якості транспортного обслуговування залізничним транспортом народного господарства й населення країни.

Однак, незважаючи на значний обсяг досліджень по даній проблематиці, її наукова розробленість далеко не вичерпана. Крім наявності великого внеску названих вчених у створенні теоретико-методологічних основ зміцнення конкурентних позицій залізничного транспорту, необхідно відзначити, що аналіз його виробничої діяльності визначає недостатню методологічну й організаційну розробленість проблеми.

Проблеми такого роду на етапі формування конкурентних переваг залізничного транспорту приводять до нерационального використання наявних ресурсів і, як наслідок, зниженню рівня конкурентоспроможності окремих видів транспорту.

Результати дослідження. При характеристиці ринкових відносин на транспорті, крім оцінки рівня його монополізації та конкурентоспроможності за обсягами послуг, які надаються, треба, насамперед, базуватись на якості транспортного обслуговування.

Система показників якості транспортного обслуговування держави включає наступні підсистеми: якість транспортного забезпечення; якість перевезень; якість роботи підприємств залізничного транспорту. Всі вони пов'язані із системою показників якості стійкості господарювання галузі на ринку. Ступінь досягнення комплексу показників якості транспортного обслуговування, стійкості господарювання, що відбивають переважно інтенсивний розвиток залізничного транспорту, характеризує його конкурентоспроможність. Таким чином, конкурентоспроможність залізничного транспорту стає основним критерієм при пошуку пріоритетних напрямків розвитку транспортної системи, які включають розробку програм підтримки окремих сфер діяльності залізничного транспорту; розширення та розвиток транспортних комунікацій; організацію змішаних, мультимодальних вантажоперевезень; створення новітніх об'єктів транспортної інфраструктури; створення організацій, що спеціалізуються на наданні інфраструктурних послуг; регулювання взаємовідносин між елементами транспортної системи та ін.

В умовах реформування залізничної галузі та загострення конкуренції на ринку транспортних послуг, при невідповідності технологічного рівня перевезень зростаючим потребам суспільства і стандартам якості надання транспортних послуг, пріоритетного значення набуває проблема створення системи управління конкурентоспроможністю підприємства як застави змін позицій на транспортному ринку.

Відповідно до Програми реформування залізничного транспорту, метою структурних перетворень є створення умов для якісного транспортного забезпечення економіки України, з метою сприяння виходу із кризи, розвитку і якісного поліпшення обслуговування населення, і на цій підставі, всебічного підвищення конкурентоспроможності залізничного транспорту. У зв'язку із цим варто визначати конкурентоспроможність підприємства залізничного транспорту як здатність відповідати поточним потребам і передбачати майбутні потреби в перевезеннях більшою мірою в порівнянні з конкурентами.

Взагалі, важливим при оцінці конкурентоспроможності підприємств, у тому числі залізничних, є визначення факторів, що впливають на неї. Їх можна класифікувати на: зовнішні; внутрішні; керовані; некеровані.

Склад і значимість кожної групи факторів не постійні. У кожному конкретному випадку відбір факторів для оцінки конкурентоспроможності повинен здійснюватися виходячи з доцільності їхнього вибору в конкретний час, у конкретному місці та стосовно до конкретного підприємства.

Як відомо, конкурентоспроможність транспортної організації визначають, як її здатність задовольняти платоспроможний попит клієнтів у перевезенні певного обсягу і якості. При цьому сукупність факторів, що впливають, чітко не виділяється, вважається, що "конкуренція підприємства (організацій, корпорацій, галузей) на ринку приймає вид конкуренції самої продукції або послуги, яка надається" [6].

Отже, конкурентоспроможність транспортної організації можна оцінювати за рівнем конкурентоспроможності транспортної послуги (залізничного перевезення). В основу такої оцінки повинна бути покладена оцінка якості транспортного обслуговування, що враховує вплив таких факторів, як: погодженість; доступність; регулярність; збереженість; економічність; безпека.

Оцінюючи конкурентоспроможність підприємств залізничного транспорту на основі його здатності відповідати поточним і перспективним потребам у вантажних перевезеннях у порівнянні з конкурентами, доцільно враховувати вплив таких факторів, як: якість перевезень; якість транспортного обслуговування; розмір тарифів (цін) на перевезення.

Якість залізничних перевезень безпосередньо пов'язана з конкурентоспроможністю функціонування всієї галузі. Треба відзначити, що до найбільш істотних властивостей якості залізничних перевезень відносяться: час доставки вантажу; збереження вантажу; ритмічність доставки вантажу; доступність; безпека перевезення вантажу; екологічна безпека; економічність.

Відзначимо, що в сучасних умовах продукція залізничного транспорту перетворюється в систему обслуговування певної суспільної потреби, що вимагає оцінки системи обслуговування споживачів, тобто рівень якості транспортного обслуговування.

Якість транспортного обслуговування як один із засобів одержання конкурентних переваг вважається важливим інструментом утримання клієнтів. Якість транспортного обслуговування в сегменті ринку вантажних перевезень включає такі його властивості, як задоволення потреби в перевезеннях по відправленню та прибуттю вантажів.

У конкурентній боротьбі якість перевезень і якість транспортного обслуговування є найбільш пріоритетними. Причому якість транспортного обслуговування має ті ж особливості, що і якість перевезень. Поліпшення якості транспортного обслуговування пов'язане з підвищенням витрат. При цьому, як і будь-який товар, транспортна послуга після виходу на ринок починає поступово витрачати свій потенціал конкурентоспроможності. Так наприклад, транспортна послуга залізничного транспорту свою ціну - тариф. Величина тарифу на залізничні перевезення змінюється залежно від ряду факторів і, насамперед, таких, як:

відстань і швидкість перевезення; маса і обсяг партії одноразово перевезеного вантажу; тип використовуваних для перевезення вагонів; ступінь використання місткості та вантажопідйомності вагонів і ін. Якщо вплив зазначених факторів на величину тарифу відбивається в собівартості перевезень, то тариф формується по витратному принципу, без обліку попиту на перевезення. Це приводить до росту собівартості перевезень і тарифів, а отже, до зниження попиту на транспортні послуги. Установлення тарифів на перевезення без обліку попиту ставить підприємство, що діє в сегменті ринку вантажних перевезень, у не вигідне положення в порівнянні з конкурентами, що пропонують транспортні послуги за менший тариф. Це пояснюється тим, що в умовах ринкових відносин кожний вантажовласник прагне використовувати такий вид транспорту, що задовольнить його вимоги за вартістю і якістю обслуговування. Зараз на транспортному ринку країни, як ми вже відзначали, особливо сильні конкуренція між автомобільним і залізничним транспортом.

У цілому діяльність транспортного ринку має ряд проблем, які дозволили виявити наступні ключові моменти, що є критичними для подальшого економічного росту залізничної галузі:

- критичний стан основних фондів залізничного транспорту, тому для підвищення ефективності і конкурентоспроможності залізничного транспорту необхідне проведення заходів щодо поліпшення технічної бази і якості роботи залізниць України;

- технологічне відставання залізничного транспорту України від передових країн миру. Для цього необхідно домогтися підвищення якості роботи в сфері вантажних перевезень залізничного транспорту за рахунок поліпшення якісних показників експлуатаційної роботи на всіх ланках процесу перевезень, і забезпечення якісного обслуговування відправників вантажу. Реалізація цих заходів дасть залізничному транспорту величезну можливість залучити додатковий обсяг перевезень, збільшити доходи, знизити собівартість, що безпосередньо вплине на рентабельність роботи підприємств галузі;

- низька економічна безпека функціонування залізничного транспорту, що викликано низькою конкурентоспроможністю;

- проблематичність залучення інвестиційних ресурсів. Пояснюється наявністю об'єктивних причин, до яких ставляться низька фінансова привабливість інвестиційної діяльності в цілому в Україні та особливо на залізничному транспорті; негарантовані строки повернення інвестиційних ресурсів і дивідендів, від цього незацікавленість інвесторів у такій діяльності;

- масштабність робіт з модернізації залізничного транспорту, необхідність виходу підприємств на відповідність європейському рівню залізничної техніки, що забезпечить ефективність і конкурентоспроможність галузі;

- значна тривалість (порядку 20 років) періоду проектування, будівництва, введення в експлуатацію, виходу на проектну потужність і початку окупності об'єктів залізничної інфраструктури.

У зв'язку з вищевказаним, підвищення конкурентоспроможності залізничного транспорту України є найважливішою стратегічною задачею подальшого його розвитку. В цілому, основні напрямки підвищення конкурентоспроможності можна викласти в наступному:

- розвиток важливих міжнародних транспортних коридорів, що проходять через територію України;

- формування зовнішньоекономічних зв'язків України, активна інтеграція транспортної системи України й зокрема залізничного транспорту в міжнародну транспортну мережу;

- розвиток транспортних логістичних центрів;

- поглиблення співробітництва з найбільшими міжнародними транспортними компаніями, реалізація з ними спільних проектів;

- удосконалювання транспортного забезпечення України, у тому числі за допомогою комплексного розвитку інфраструктури;

- удосконалювання транспортного законодавства;

- розробка та впровадження прогресивних технологій;

- поліпшення стану основних виробничих фондів;

- підвищення рівня кваліфікації персоналу, фундаментальних і наукових досліджень і дослідно-конструкторських розробок.

Висновок. Таким чином, у статті були розглянуті поставлені завдання: установлені основні фактори, які сприяють формуванню конкурентостійкості залізничного транспорту на транспортному ринку України та у сфері міжнародного співробітництва; виявлені проблеми, що перешкоджають активізації конкурентних переваг залізничного транспорту. Також виявлені актуальні напрямки встановлення стабільної конкурентоспроможності з урахуванням наявних тенденцій економічного розвитку галузі. До них відносяться, створення умов для інвестиційної привабливості, активізація інноваційного розвитку, розширення комплексу залізничних послуг, якісне дослідження потреб відправників вантажу і населення, міжнародне співробітництво, удосконалювання системи управління та ін.

Список літератури: 1. Курбатова А. В. Транспортный рынок: особенности, возможности, условия конкурентоспособности // Железнодорожный транспорт. - 1997. - №3. – С 15-18. 2.

Зимин А.Ф., Неталимов Ю.Б., Тимирьянова В.М. Оценка уровня конкурентоспособности предприятий, оказывающих транспортные услуги // Экономика железных дорог. – 2001. - №2. – С. 20-30. **3.** *Кудрицька Н.В.* Методологічні підходи визначення рівня конкурентоспроможності транспортних організацій // Залізничний транспорт України. – 2009. - №2. – С. 47-50. **4.** *Реброва А.К., Стрелець В.І.* Дослідження напрямків підвищення конкурентоспроможності транспортних послуг // Збірник наукових праць ДЕТУТ. Серія «Економіка і управління». Державний економіко-технологічний університет транспорту. – 2009. - №13. – С. 53-57. **5.** *Елизарьев Ю.В., Рахмянова И.А.* Стратегия конкуренции транспортной компании // Мир транспорта. – 2009. - №3. – С. 80-85. **6.** *Гандельсман Т.А.* Конкуренция на рынке железнодорожных перевозок // Экономика железных дорог. – 2009. - №3. – С. 9-13. **7.** *Мазо Л.А.* Современные методы управления экономическими процессами на железнодорожном транспорте. – М.: Изд. МЭИ, 2000. – 268 с. **8.** *Терешина Н.П., Шобанов А.В., Рышков А.В.* Управление конкурентоспособностью железнодорожных перевозок. – М.: ВИНТИ РАН, 2005. – 240 с. **9.** *Терешина Н.П., Абрамов А.П., Галабурда В.Г., Рышков А.В.* Методы оценки конкурентоспособности транспортной продукции с учетом внетранспортного эффекта. // Экономика железных дорог - № 4, 2002. – С. 21-25. **10.** *Терешина Н.П., Шкурина Л.В.* Конкуренциоспроможність залізничного транспорту: оцінка імушественного і фінансового потенціала. М.: УМК МПС, 2002. – 168 с.

Подано до редакції 22.10.2010

УДК 330.4:519.816

В.М. КУЗНИЧЕНКО, к.ф.-м.н., заведуючий кафедрой, Харьковський інститут фінансів Українського державного університету фінансів і міжнародної торгівлі, г. Харків

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПРОЦЕДУРА СТРУКТУРИРОВАНИЯ МНОЖЕСТВА АЛЬТЕРНАТИВ И КРИТЕРИЕВ

Рассмотрена аналитическая процедура структурирования множества критериев и альтернатив методом парных сравнений. Предложенная процедура исключает неоднозначность в принятии решений при увеличении количества альтернатив и критериев.

Analytical procedure of structuring of a number of criteria and alternatives with the usage of the method of pairing comparisons is considered. The offered procedure excludes ambiguity in acceptations of the decisions when the number of alternatives and criteria increases.

Ключевые слова: принятие решений, критерии, альтернативы, относительные веса, метод анализа иерархий, предпочтения, приоритеты, метод парных сравнений, идеальная обратно-симметрическая матрица, критериальная таблица, глобальные веса критериев и альтернатив.

Введение. Принять решение - это значит выбрать конкретную альтернативу из множества данных по имеющимся критериям. В этом процессе важным является получение числовых весов для критериев и альтернатив. При этом желательно, чтобы веса критериев и альтернатив имели бы смысл такой же, как и в результате взвешивания физических величин в основной шкале измерений.

Наиболее распространенным методом выбора оптимального решения по нескольким критериям при отсутствии объективной шкалы измерений является метод анализа иерархий (МАИ, Analytic Hierarchy Process) [1]. При отсутствии количественного сравнения применяется качественная шкала измерений. Эта шкала записывается в следующем виде: равная важность 1:1, слабое превосходство 3:1, умеренное превосходство 5:1, сильное превосходство 7:1, абсолютное превосходство 9:1.

Теория МАИ широко применяется во многих областях экономики, промышленности, в планировании (как отдельных предприятий, так и целых областей производства).

Постановка задачи. Одним из существенных недостатков метода МАИ является то, что при добавлении к имеющемуся набору альтернатив еще одной альтернативы не исключена возможность смены глобальных весов альтернатив [2].

Целью данной работы является изучение вопроса об устранении указанного недостатка на основе аналитической процедуры структурирования множества критериев и альтернатив методом парных сравнений.

Методология. Пусть мы имеем критериальную таблицу 1:

Таблица 1 - Критериальная таблица.

	K ₁	K ₂	...	K _n	Сумма
A ₁	x ₁₁	x ₁₂	...	x _{1n}	Z ₁
A ₂	x ₂₁	x ₂₂	...	x _{2n}	Z ₂
...
A _m	x _{m1}	x _{m2}	...	x _{mn}	Z _m
Сумма	Y ₁	Y ₂	...	Y _n	D

где A_i – альтернативы, K_j - критерии, x_{ij} – веса критериев и альтернатив, которые мы хотим установить в процессе взвешивания, и выполнены следующие равенства:

$$Z_i = \sum_{j=1}^n x_{ij}$$

$$Y_j = \sum_{i=1}^m x_{ij}, j = \overline{1, n}$$

$$D = \sum_{j=1}^n Y_j = \sum_{i=1}^m Z_i$$

Отметим, что при отсутствии количественного сравнения применяем для x_{ij} качественную шкалу измерений по 9 – ти бальной шкале:

x_{ij} - балы выставленные экспертом альтернативе i по критерию j при фиксированном i ;

x_{ij} - балы выставленные экспертом критерию j по альтернативе i при фиксированном j .

В начале предположим, что мы имеем n урн (K_j), в которых находятся камешки разных пород ($A_i, i=\overline{1, m}$), с весами x_{ij} .

Тогда мы можем вычислить относительные веса m камешков в каждой из n урн:

$$V_k(j) = \left(\frac{x_{1j}}{Y_j} \quad \frac{x_{2j}}{Y_j} \quad \dots \quad \frac{x_{mj}}{Y_j} \right), j = \overline{1, n}$$

Аналогично вычисляются относительные веса n камешков по каждой из m пород:

$$V_A(i) = \left(\frac{x_{i1}}{Z_i} \quad \frac{x_{i2}}{Z_i} \quad \dots \quad \frac{x_{in}}{Z_i} \right) i = \overline{1, m}$$

Отметим, что те же результаты взвешиваний мы получили бы, если бы составили матрицы парных сравнений для относительных весов камешков в каждой из n урн (Таблица 2):

Таблица 2 - Таблица парных сравнений относительных весов относительно K_j .

K_j	A_1	A_2	...	A_m	$V_k(j)$
A_1	x_{1j}/x_{1j}	x_{1j}/x_{2j}	...	x_{1j}/x_{mj}	x_{1j}/Y_j
A_2	x_{2j}/x_{1j}	x_{2j}/x_{2j}	...	x_{2j}/x_{mj}	x_{2j}/Y_j
...
...
A_m	x_{mj}/x_{1j}	x_{mj}/x_{2j}	...	x_{mj}/x_{mj}	x_{mj}/Y_j

Аналогично вычисляются относительные веса камешков по m породам (Таблица 3):

Таблица 3 - Таблица парных сравнений относительных весов относительно A_i .

A_i	K_1	K_2	...	K_n	$V_A(i)$
K_1	x_{i1}/x_{i1}	x_{i1}/x_{i2}	...	x_{i1}/x_{in}	x_{i1}/Z_i
K_2	x_{i2}/x_{i1}	x_{i2}/x_{i2}	...	x_{i2}/x_{in}	x_{i2}/Z_i
...
...
K_n	x_{in}/x_{i1}	x_{in}/x_{i2}	...	x_{in}/x_{in}	x_{in}/Z_i

Матрицы таблиц 2 и 3 по построению являются идеальными обратно-симметричными матрицами. Напомним, что квадратная матрица A размера n является идеальной обратно-симметрической, если для её всех элементов выполнены условия:

$$a_{pi}a_{ip}=a_{pi}, i=\overline{1, n}$$

$$a_{ij}=1/a_{ji}.$$

Теперь для нахождения относительных весов камешков по каждой из n урн и относительных весов камешков по каждой из m пород составим сводную таблицу по всем камешкам, занеся результаты измерений из таблиц 2 и 3. Построенная таким образом сводная таблица взвешиваний (Таблица 4) будет иметь не все заполненные клетки. К примеру, при $m=2$ и $n=2$ сводная матрица взвешиваний имеет вид:

Таблица 4 - Сводная таблица взвешиваний при $m=2$ и $n=2$.

	X ₁₁	X ₁₂	X ₂₁	X ₂₂
X ₁₁	X ₁₁ / X ₁₁	X ₁₁ / X ₁₂	X ₁₁ / X ₂₁	
X ₁₂	X ₁₂ / X ₁₁	X ₁₂ / X ₁₂		X ₁₂ / X ₂₂
X ₂₁	X ₂₁ / X ₁₁		X ₂₁ / X ₂₁	X ₂₁ / X ₂₂
X ₂₂		X ₂₂ / X ₁₂	X ₂₂ / X ₂₁	X ₂₂ / X ₂₂

Недостающие элементы построенной матрицы (Таблица 4) однозначно восстанавливаются до идеальной обратно-симметричной матрицы, которая приобретает следующий вид (Таблица 5):

Таблица 5 - Идеальная обратно - симметрическая матрица.

	X ₁₁	X ₁₂	X ₂₁	X ₂₂
X ₁₁	X ₁₁ / X ₁₁	X ₁₁ / X ₁₂	X ₁₁ / X ₂₁	X ₁₁ / X ₂₂
X ₁₂	X ₁₂ / X ₁₁	X ₁₂ / X ₁₂	X ₁₂ / X ₂₁	X ₁₂ / X ₂₂
X ₂₁	X ₂₁ / X ₁₁	X ₂₁ / X ₁₂	X ₂₁ / X ₂₁	X ₂₁ / X ₂₂
X ₂₂	X ₂₂ / X ₁₁	X ₂₂ / X ₁₂	X ₂₂ / X ₂₁	X ₂₂ / X ₂₂

Методом парных сравнений находим относительные веса взвешиваний:

$$V = \begin{pmatrix} \frac{x_{11}}{D} & \frac{x_{12}}{D} & \frac{x_{21}}{D} & \frac{x_{22}}{D} \end{pmatrix}$$

Выписав полученные результаты в критериальную таблицу, получаем глобальные приоритеты по критериям и альтернативам (Таблица 6):

Таблица 6 - Таблица глобальных весов при $m=2$ и $n=2$.

	K ₁	K ₂	Глобальные веса альтернатив
A ₁	x ₁₁ /D	x ₁₂ /D	Z ₁ /D
A ₂	x ₂₁ /D	x ₂₂ /D	Z ₂ /D
Глобальные веса критериев	Y ₁ /D	Y ₂ /D	1

А для произвольного числа критериев и альтернатив критериальная таблица (Таблица 7) примет вид:

Таблица 7 - Таблица глобальных весов m альтернатив и n критериев.

	K_1	K_2	...	K_n	Глобальные веса альтернатив
A_1	x_{11}/D	x_{12}/D	...	x_{1n}/D	Z_1/D
A_2	x_{21}/D	x_{22}/D	...	x_{2n}/D	Z_2/D
...
A_m	x_{m1}/D	x_{m2}/D	...	x_{mn}/D	Z_m/D
Глобальные веса критериев	Y_1/D	Y_2/D	...	Y_n/D	1

Результаты исследования. Покажем предлагаемую методику на примере.

Пусть мы имеем две альтернативы и два критерия.

Выпишем матрицы парных сравнений по критерию K_1 и альтернативам A_1, A_2 (Таблица 8):

Таблица 8 - Таблица парных сравнений по критерию K_1 и альтернативам A_1, A_2 .

K_1	A_1	A_2	$V_k(1)$	A_1	K_1	K_2	$V_A(1)$	A_2	K_1	K_2	$V_A(2)$
A_1	1	3	3/4	K_1	1	6	6/7	K_1	1	2/3	2/5
A_2	1/3	1	1/4	K_2	1/6	1	1/7	K_2	3/2	1	3/5

Результаты взвешиваний запишем в сводную таблицу (Таблица 9):

Таблица 9 - Сводная таблица взвешиваний.

	x_{11}	x_{12}	x_{21}	x_{22}
x_{11}	1	6	3	
x_{12}	1/6	1		
x_{21}	1/3		1	2/3
x_{22}			3/2	1

Пустые клетки сводной таблицы заполняем так, чтобы полученная матрица была идеальной обратно-симметричной матрицей, и рассчитываем относительные веса критериев и альтернатив (Таблица 10):

Таблица 10 - Идеальная обратно – симметрическая матрица при $m=2$ и $n=2$.

	x_{11}	x_{12}	x_{21}	x_{22}	Сумма	V
x_{11}	1	6	3	2	12	1/2
x_{12}	1/6	1	1/2	1/3	2	1/12
x_{21}	1/3	2	1	2/3	4	1/6
x_{22}	1/2	3	3/2	1	6	1/4
				Сумма	24	

Полученные веса записываем в критериальную таблицу (Таблица 11) и вычисляем глобальные веса критериев и альтернатив:

Таблица 11 - Таблица глобальных весов при $m=2$ и $n=2$.

	K_1	K_2	Глобальные веса альтернатив
A_1	1/2	1/12	7/12
A_2	1/6	1/4	5/12
Глобальные веса критериев	2/3	1/3	1

Добавим еще одну альтернативу A_3 , у которой относительные веса по критериям K_1 и K_2 такие же, как и глобальные веса критериев для альтернатив A_1 и A_2 (Таблица 12):

Таблица 12 - Таблица взвешиваний относительных весов по альтернативе A_3 .

A_3	K_1	K_2	$V_{A(1)}$
K_1	1	2	2/3
K_2	1/2	1	1/3

С учетом добавленной альтернативы A_3 запишем матрицу парных сравнений по критерию K_1 (Таблица 13):

Таблица 13 - Таблица относительных весов по критерию K_1 .

K_1	A_1	A_2	A_3	$V(1)$
A_1	1	3	1/3	3/13
A_2	1/3	1	1/9	1/13
A_3	3	9	1	9/13

Вносим результаты парных сравнений из таблиц 8, 12, 13, в сводную таблицу (Таблица 14):

Таблица 14 - Сводная таблица относительных весов.

	x_{11}	x_{12}	x_{21}	x_{22}	x_{31}	x_{32}
x_{11}	1	6	3		1/3	
x_{12}	1/6	1				
x_{21}	1/3		1	2/3	1/9	
x_{22}			3/2	1		
x_{31}	3		9		1	2
x_{32}					1/2	1

Заполняем сводную матрицу сравнений до идеальной обратно-симметричной матрицы и вычисляем относительные веса критериев и альтернатив (Таблица 15):

Таблица 15 - Идеальная обратно – симметрическая матрица.

	x_{11}	x_{12}	x_{21}	x_{22}	x_{31}	x_{32}	Сумма	V
x_{11}	1	6	3	2	1/3	2/3	13	2/13
x_{12}	1/6	1	1/2	1/3	1/18	1/9	13/6	1/39
x_{21}	1/3	2	1	2/3	1/9	2/9	13/3	2/39
x_{22}	1/2	3	3/2	1	1/6	1/3	13/2	1/13
x_{31}	3	18	9	6	1	2	39	6/39
x_{32}	3/2	9	9/2	3	1/2	1	39/2	3/13

Полученные результаты вносим в критериальную таблицу и вычисляем веса критериев и альтернатив (Таблица 16):

Таблица 16 - Таблица глобальных весов при $m=3$ и $n=2$.

	K_1	K_2	Глобальные веса альтернатив
A_1	2/13	1/39	7/39
A_2	2/39	1/13	5/39
A_3	6/13	3/13	9/13
Глобальные веса критериев	2/3	1/3	1

Заметим, что сводная матрица сравнений заполняется однозначно, а, следовательно, и таблица относительных весов по критерию K_2 единственна. Как видим, глобальные веса альтернатив остались в том же отношении, что и для двух альтернатив, так как в общем виде критериальная таблица относительных весов всегда будет иметь вид Таблицы 7.

Вывод. Таким образом, предложенная в работе аналитическая процедура структурирования множества критериев и альтернатив методом парных сравнений исключает неоднозначность в принятии решений при увеличении количества альтернатив и критериев.

Список литературы: 1. Саати Т. Принятие решений: Метод анализа иерархий. - М.: Радио и связь, 1993. – 278 с. 2. Ларичев О.И. Теория и методы принятия решений, а также Хроника событий в Волшебных странах: Учебник. Изд., второе, перераб. и доп. – М.: Логос, 2002 – 392 с.

Подано до редакції 26.10.2010

УДК 331.108.37

І.Ю. ЖИЛЯЄВА, аспірант, ХНЕУ, Харків

ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ РЕКРУТИНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ З ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Зростання ваги людського чинника призвело до виникнення потреби у різнобічній якійсній та кількісній оцінці якостей претендента. Тому класичний підбір персоналу відходить на другий план, а новітні технології витісняють попередні. Рекрутингові послуги отримують все більше розповсюдження та оволодівають новими сегментами українського ринку.

The increase in human factor importance led to arising the need in versatile quantitative and qualitative estimation of the job applicant qualities. That's why the classical methods of personnel selection lose their significance and the most up-to-date methods supersede the previous ones. Recruitment services become even more widespread and win the new segments in the Ukrainian market.

Ключові слова: рекрутинг, підбір персоналу, еволюція.

Вступ. Різноманітні зміни, які відбуваються у нашому суспільстві, призводять до все більшого загострення такого питання, як підбір персоналу. Розширення виробництва, конкурентна боротьба, зміна економічної моделі, нестабільне економічне середовище тощо – усе це спонукає керівників організацій ставити жорсткі вимоги до працівників. Освіта, професіоналізм, досвід роботи, особистісні якості, комунікативність та інше вже не є стандартними ознаками під час прийому на роботу. Зростання ваги людського чинника призвело до виникнення потреби у

різнобічних якісній та кількісній оцінках якостей претендента. Тому класичний підбір персоналу відходить на другий план, а новітні технології витісняють попередні.

На сьогоднішній день на українському ринку праці значною мірою копіюються економічні механізми західних країн. Відповідно розширюється кількість і різновид інструментів у сфері набору кадрів. Залучити працівників можливо як власними силами, так і за допомогою сторонніх організацій, тому все більше розширюють свою діяльність кадрові та рекрутингові агентства, трудові біржі. Рекрутинг нещодавно увійшов на український ринок праці та посів на ньому чи не останнє місце. Хоча вартість послуг є значною, але результат повністю задовольняє потребам керівників. Рекрутинг включає певні технології підбору персоналу та обов'язкове виконання етичних принципів відносно кандидатів на роботу, замовників та колег з рекрутингового ринку. Рекрутинг, перш ніж прийшов до певної гілки в економіці країни, пройшов довгий шлях свого становлення.

Концептуальні підходи до набору кадрів постійно зазнають змін.

Проблемі підбору персоналу приділяли увагу відомі вчені, економісти та практики, серед яких можна виділити зарубіжних – Даніель Жув, Домінік Массоні, Коул Джеральд – та вітчизняних: Гавкалова Н. Л., Єгоршин А. П., Магура М. І., Кібанов А. Я. та ін. Проте розгляд та висвітлення основних технологій даного питання не знайшли системного дослідження та узагальнення. Тому для того, щоб продовжити дослідження даної проблематики, доцільно висвітлити основні передумови становлення рекрутингу на українському ринку праці та зміст еволюційного розвитку процесу підбору працівників.

Постановка задачі. Метою даної статті є визначення тенденцій розвитку рекрутингу в історичному контексті та аналіз його особливостей на сучасному етапі підбору персоналу.

Методологія. Дослідження даного питання дозволило виділити п'ять основних етапів.

Перший етап підбору працівників почався ще задовго до нашої ери, коли відбувся розподіл праці. Торгівля рабами передбачала, що рабовласник отримував гонорар за продаж у рабство. Тобто вже тоді розпочалися зачатки рекрутингової діяльності, хоча на тому етапі «здобувач» не вказував сам на ту сферу діяльності, в котрій прагнув працювати [1]. Окремі професії, такі, як ремісництво, мореплавство, судобудівництво та армія, потребували певних вмінь та навичок. Перші згадування про більш кваліфікований підбір працівників почалися ще 4 – 5 тисяч років тому. Як показують дослідження Резапкіної Г. В. [2], це був Стародавній

Схід. Вона розглянула школу урядовців у Стародавньому Єгипті, де готували еліту державних службовців. Принцип підбору передбачав володіння певними якостями – розумовими здібностями, культурою освітою, фізичною підготовкою тощо). Жорсткий відбір також проходили майбутні жерці Єгипту, які мали володіти певними якостями: вольовими, трудовими, фізичними, розумовими, етичними тощо. Особливо важким був етап випробування спокусами, тільки той, хто зумів встояти перед ними заслугоував на посаду жерця.

Древня Греція також визначалася своєю специфічною формою відбору [2]. У той час завдяки розширенню сфер діяльності різко зросла потреба у кваліфікованих працівниках. Набір на певну посаду ускладнився. Ремісництво, мореплавство й армія забезпечували головним чином стабільність економіки Греції. У цей час давньогрецькі мислителі починають згадувати про володіння певними якостями працівників при підборі на відповідну роботу.

Внеском китайців у рекрутинг був розвиток офіційного тестування найманих робітників. Китайці використовували систему іспитів на державну службу в XVII до н. е., хоча вони застосовували її тільки для наймання обмеженого числа державних чиновників, крім того, тільки для представників аристократії [1].

Другий етап – XIV ст., у середні віка головною державною силою була армія. Жодна битва не проходила без участі тих, хто воював за гроші. Власне, рекрутинг з самого початку означав вербовку на військову службу. Принцип рекрутингу полягав у тому, що королі запрошували васалів з досвідом, а ті у свою чергу наймали солдатів-рекрутів.

Існують згадування, що ще на початку XVIII ст. Петро I привозив до Росії досвідчених, добре вивчених спеціалістів із-за кордону. Також відомо, що за часів його правління одночасно служили від трьохсот до тисячі висококваліфікованих інженерів, корабельників та фінансистів [3].

За даними Зайцевої О. А, наступним етапом розвитку рекрутингу можна вважати XVIII – XIX ст. під впливом великої індустріальної революції. На цей період припали великі докорінні зміни: малопродуктивна ручна праця поступово замінювалась механізованою, змінювалися умови роботи, суспільні форми розподілу праці та принципи формування кадрів на підприємстві. Чи не найпершим зайнявся проблемою підбору робітників Тейлор Ф. У. [4]. Науковий відбір працівника – це ефективність, яка потребувала підбору до кожного виду роботи відповідного працівника, який мав для цього якісь особливі здібності. Для перевірки здібностей працівників виконувати певні види діяльності розроблялися різноманітні тести. Так Тейлор Ф. У. розробив тест на швидкісну реакцію для інспекторів з контролю за якістю. На думку вченого кожен менеджер мав

здійснювати старанний відбір людей «на основі встановлених ознак» освіта до «першокласних працівників», «зближення робітників та науки на основі постійної та прискіпливої допомоги управління», розстановка тільки на ті місця, де вони можуть принести максимальну користь, а також «уникнення тих людей, які не здатні засвоїти наукові методи». Однак відбір здійснювався на основі фізичних даних, від працівників не потребували ініціативи, оскільки це могло призвести до відхилення від нормативів. Тейлор Ф. Убачив у працівників ірраціональні істоти, які спроможні цілеспрямовано діяти лише на основі елементарних стимулів, у першу чергу – грошових. Він зробив висновок, що головна причина низької продуктивності праці – неудоконалена система оплати праці та заохочення.

Німецький вчений М. Вебер вважав, що організація повинна бути чіткою та формалізованою [5]. За кожну дію працівники повинні відповідати повною мірою. Усі ці дії мають бути прописані в офіційному документі. Одним словом – модель бюрократичної організаційної системи. Щодо підбору персоналу він вважав, що усі члени організації повинні підбиратися на основі їх технічної кваліфікації шляхом формальних екзаменів та освіти.

За дослідженнями Зайцевої О. А., Х. Мюнстерберг вважав, що потрібно знаходити людей, розумові якості яких роблять їх більш придатними для певної роботи [2].

Четвертий етап розпочався наприкінці XIX – на початку XX ст. Головною відмінністю від попередніх форм підбору кадрів була орієнтація на професійні якості претендентів на посаду. У цей період розвивалося профконсультування та профвідбір.

У 1914 році, установивши своїм працівникам заробітну плату у розмірі 5 доларів на день, Генрі Форд започаткував підбір персоналу як окрему професію. Автомобільному магнату довелося найняти десятки співробітників, які займалися лише інтерв'юванням кандидатів та наймали на роботу відібраних. За минуле з того часу століття рекрутмент став не тільки поважною професією, але й окремою управлінською дисципліною зі своїми законами та прийомами. Склався загальноприйнятий детальний алгоритм підбору персоналу та цілий набір інструментів, який значно підвищує ефективність роботи із залучення кадрів [6].

Проаналізувавши літературу [7 – 9], можна сказати, що деякі науковці вважають, що рекрутинг з'явився у 40-х – на початку 50-х рр. XX ст., а батьківщиною його є США. В інших джерелах вказано, що рекрутинг з'явився у Німеччині у XIX ст. Першопрохідцями рекрутингового бізнесу у Європі (Британія, Франція) були кадрові агентства, які отримували гонорари від здобувачів, яких

влаштували на роботу. Та інколи виходило так, що вони працювали «за замовленням», тобто підбирали персонал та отримували за це гонорар.

За часи Радянського Союзу і пострадянського періоду керівники організацій намагалися мінімізувати будь-які витрати, і в тому числі витрати, пов'язані з набором кадрів. Як показав аналіз джерел [2; 10 – 11] у 60-ті роки ХХ ст. у Радянському Союзі виникла заводська соціологія. Вчені того часу розробляли науково-методичне забезпечення (керівництво) з питань комплектування штатів, що ефективно застосовувалося у певні підрозділи, які переважно склалися з соціологів, психологів та економістів. Основним результатом, якого вони прагнули досягти, були встановлені державою норми і показники, без зацікавленості у покращенні їх рівня. Пріоритетом сучасного підходу є прагнення до формування витрат таким чином, щоб досягти максимально можливих результатів процедури найму персоналу. Автор даного дослідження вважає, що це був п'ятий етап становлення рекрутингу.

Шостий етап за аналізом джерел [2; 4; 11 – 13] розпочався наприкінці 80-х на початку 90-х рр. Більшість підприємств відповідали все більш зростаючому тиску конкуренції тим, що активно використовували техніки управління якістю (Techniques Quality Management — TQM). Відносно недавно стали використовувати поняття «системи управління якістю» (Quality Management Systems — QMS). У другій половині 90-х рр. з'явився інший підхід – реінжиніринг бізнес-процесів (Business Process Reengineering – BPR). Суть цих підходів полягає в забезпеченні безперервного покращення якості. Вони становлять взаємозв'язок між якістю продукції та послуг і задоволеністю споживача, що приводить до довгострокової прибутковості підприємства. У 1991 р. Стівен Хілл з Лондонського інституту економіки розділив концепцію на два взаємопов'язаних аспекти, які безпосередньо пов'язані з відбором персоналу. Він погодився з тим, що досягти якості можна лише тоді, коли ефективність операцій в середині підприємства знаходиться на рівні, який забезпечує повну оптимізацію процесів. У рамках вищесказаного можна констатувати, що діяльність з відбору персоналу відіграє вирішальну роль у забезпеченні якості: на підприємстві створюються максимально ефективні процедури відбору, тобто відбираються найкращі кандидати, які здатні реагувати на будь-які вимоги споживачів. Завдяки цьому якість роботи буде відображатись не тільки на якості кінцевого продукту, а й на процесі підбору персоналу.

Результати дослідження. Таким чином, проаналізувавши основні етапи еволюції становлення рекрутингу, наведемо їх у табл. 1.

Таблиця 1 – Етапи становлення рекрутингу

Етапи	Період етапу	Причини виникнення рекрутингу на даному етапі	Характерні риси даного етапу	Форми підбору, характерні для даного етапу
Донауковий період				
1	XVII ст. до н. е. – XIV ст. н. е.	Поділ праці	Відбір за розумовими, фізичними, культурними, трудовим та вольовими здібностями	Вербування, відсіювання, перші тестування
2	XIV ст. – XVIII ст.	Постійні бойові дії	Відбір за фізичними якостями	Вербування, наймання за гроші
Науковий період				
3	XVIII – XIX ст.	Велика індустріальна революція	Відбір як за фізичними, так і за професійними якостями	Тестування
4	Кін. XIX – поч. XX ст.	Глобалізація, виникнення поняття «людський фактор»	Відбір за професійними якостями, вмінням володіння ЕОТ	Профвідбір, профконсультація
5	Сер. XX ст. – поч. XXI ст.	Розпад СРСР	Відбір за професійними навичками та вмінням пристосовуватись до будь-яких змін економічного середовища	Профвідбір
6	XXI ст. теперішній час	Європейська інтеграція, розвиток інформаційних технологій, конкурентна боротьба	Акцент на комунікативних, особистісних та моральних якостях	Рекрутинг (хедхантинг, екзекутив сеч, рекрутмент), лізинг персоналу, аутсорсинг

Отже рекрутинг пройшов довгий шлях до свого становлення. Сьогодні він став ключовим елементом у системі управління персоналом та широко використовує свої технології. Правильно підібраний персонал є запорукою успішного бізнесу.

Україна дещо пізніше ніж західні країни почала використовувати рекрутингові техніки, проте дуже скоро набрала шалених обертів у даній сфері. Розглянемо основні етапи становлення рекрутингу на українському ринку.

Аналіз С. Бедричука показує, що перший етап розвитку рекрутингу на Україні почався на початку 90-х років. Цей період не давав рекрутингу розвиватися

повною мірою, тому що не вистачало достатньо місця на українському ринку [14]. На той час іноземні рекрутерські компанії висилали своїх співробітників для виконання разових проектів на замовлення роботодавців іноземних підприємств. Рекрутери виконували своє завдання – підбір висококваліфікованих працівників на ключові посади, отримували гонорари і від'їжджали назад до своєї країни. Найактивнішу діяльність такого роду здійснювала іноземна компанія «Hill International». У 1992 році все ж таки почали працювати вітчизняні рекрутерські компанії, такі, як: «Анкор С. В.» та «Інтелект-робота-сервіс» [15].

Перше іноземне рекрутингове агентство, яке здійснювало повною мірою свою діяльність, виникло у 1995 р. – це нідерландська компанія Commonwealth Resources V. В. А у 1998 р. з'явилася перша мережна компанія Antal [16], та коли вона набрала шалених обертів на території СНД, то згорнула свою діяльність в Україні. Проте згодом на Україні почало діяти інше мережне рекрутингове агентство, яке працювало від іноземного світового агентства TMP Worldwide, що функціонує і зараз. Але нещодавно український відділ TMP Worldwide об'єднався з компанією Hadson, у результаті утворилася нова структура – Hadson-TMP.

Розглянемо основні етапи становлення рекрутингу в Україні [17]. Зведемо дані у табл. 2.

Таблиця 2 – Тенденції розвитку рекрутингу на українському ринку

Назва етапу	Роки	Характерні риси етапу
Зародження	1991 – 1997 рр.	Нерозвиненість інфраструктури ринку послуг з найму та підбору, відсутність технологічної бази роботи кадрових агентств в Україні
Становлення	1997 – 1999 рр.	Різке зростання рекрутингових агентств, зміна ставлення до підбору персоналу за допомогою кадрових агентств серед вітчизняних компаній-замовників
Стабілізація	Поч. 2000 – теперішній час	Використання новітніх технологій з підбору персоналу, поява нових методів рекрутингу, велика кількість рекрутингових агентств

Отже з даних табл. 2 можна зробити висновок, що розвиток рекрутингу на теперішній момент не досяг апогею, він активно продовжує розвиватися, використовуючи нові технології (більшість з яких іноземні), методи та завойовувати нові сегменти українського ринку. Ситуація на даному етапі складається не зовсім вдало, але це не є перешкодою для розвитку таких видів послуг як підбір персоналу. Хоча більшість робочих місць скоротилася, та попит на ексклюзивний персонал залишився незмінним.

На сьогодні по оцінках спеціалістів [9] у сфері рекрутингу, послугами з пошуку та підбору персоналу користуються понад 20 % активно діючих

київських компаній, а це близько 5 млн доларів на рік. Потенційний ринок даних послуг у Києві оцінюється у 30 млн доларів на рік. Найбільшу частину ринку рекрутингових послуг займають послуги з підбору персоналу середнього та вищого менеджменту, а низько рівневі позиції розвинені недостатньо. Це пояснюється тим, що становлення компаній, які звертають увагу на персонал низького рівня, знаходяться лише на стадії шліфування корпоративної культури, а також небажанням агентств займатися черговою роботою. При цьому агентств, які працюють професійно та використовують новітні технології пошуку та підбору персоналу, як і раніше не вистачає, попит на даний вид послуг незадовільний.

Висновки. Сьогодні на українському ринку праці в значною мірою копіюються економічні механізми західних країн, та відповідно розширюється розмаїття і кількість інструментів з набору персоналу. Залучити працівників можливо як використовуючи внутрішні ресурси підприємства, так і за допомогою спеціалізованих агентств з підбору кадрів. Консалтингові агентства не займаються безпосереднім пошуком працівників, а надають необхідну інформацію, зокрема: дані про загальний стан ринку праці, наявність працівників певної категорії, рівень заробітної плати, надання консультативної інформації та іноді допомогу в її реалізації [8, с. 112].

В умовах кризи деякі рекрутингові агентства також зупинили свою роботу, їх послуги, на жаль, стають неактуальними. Робочі місця скорочуються, тому не потребують заміни (вакантні місця заміщуються сумісниками даного підприємства та знайомими). Ризик змінити роботу в цей період брали на себе небагато людей. За даними аналізу С. Беляєва: 40 – 50 % підприємств скоротили свій штат, проте 20 – 30 % підприємств розширили штат, у першу чергу у бік регіонального розвитку, інакше у рекрутингових агентств не було б роботи зовсім. Інтернет став головним джерелом пошуку роботи. За спостереженнями С. Беляєва кінець 2010 року стане для рекрутингових агентств більш сприятливим для їх діяльності. За його словами плінність кадрів скоротиться до 10 – 15 %, а 40 % підприємств почнуть набирати новий персонал [9].

Рекрутинг прийшов до нас з іншої країни, хоча швидкими темпами зайняв певний сегмент ринку. Підбір працівників є чи не найголовнішим завданням управління персоналом та потребує подальшого економічного і наукового обґрунтування. У даний момент перед власниками підприємств постає величезний вибір послуг з підбору, добору, відбору персоналу та нові технології його залучення. На сьогодні впровадження рекрутингу в практичну

діяльність вітчизняних підприємств поки що не отримало достатнього розповсюдження. Як правило, менеджери використовують лише елементи окремих його форм і методів, вибір яких часто здійснюється інтуїтивно, без наукового обґрунтування. Отже подальші дослідження з питання підбору персоналу будуть націлені на теоретичне та методичне обґрунтування комплексного підходу до рекрутингу на підприємстві.

Список літератури: 1. [http:// www. recruiting.org.ua](http://www.recruiting.org.ua). 2. *Резапкіна Г. В.* Искусственный отбор: Пособие менеджеров по работе с персоналом / *Г. В. Резапкіна*. – М. : Генезис, 2004. – 171 с. 3. *Империя Петра Великого (1700 – 1725 гг.)* / сост. *Г. Гриценко*. – М. : ОЛМА Медиа Групп, 2010. – 256 с. 4. *Тейлор Ф. У.* Принципы научного менеджмента / *Ф. У. Тейлор*. – М. : Контроллинг, 1991. – 104 с. 5. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма : избранные произведения / *М. Вебер*. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с. 6. *Шекиня С.* Как это сказать по-русски? [Текст] : современные методы управления персоналом в современной России / *С. Шекиня*. – М. : ООО Журнал «Управление персоналом», 2003. – 232 с. 7. *Штуліна В. О.* Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів / *В. О. Штуліна, О. В. Каспрук* // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 3. – С. 111 – 117. 8. *Божанова В. Ю.* Вплив розвитку консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві / *В. Ю. Божанова, М. І. Русінко* // Економічний простір. – 2008. – № 12/2. – С. 35 – 40. 9. *Беляев С.* Подбор персонала. 20 отличий технологий Executive Search и Recruitment [Электронный ресурс] / *Сергей Беляев* // Навигатор. Агентство активного рекрутинга Ассоциация кадровых агентств Украины АРКА. – Режим доступа : [www. navigator.lg.u;](http://www.navigators.net.ua) www.personal.net.ua. 10. *Герчикова И. Н.* Менеджмент : учебник / *И. Н. Герчикова*. — 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480 с. 11. *Лавріненко О. В.* Суспільні відносини з добору кадрів як складник предмета галузі трудового права: дискусійні аспекти онтолого-правової характеристики та механізму їхньої реалізації / *О. В. Лавріненко* // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2009. – № 3. – С. 174 – 182. 12. *Основы менеджмента : Учебное пособие для вузов* / *О. А. Зайцева, А. А. Радугин, К. А. Радугин, Н. И. Рогачева*; науч. редактор *А. А. Радугин*. – М. : Центр, 1998. – 432 с. 13. *Кравченко К. А.* Поиск и отбор персонала: История и современность / *К. А. Кравченко* // Управление персоналом. – 1998. – № 12 – С. 42. 14. *Бедричук С.* Рекрутмент: украинская инсталляция мирового бизнеса / *С. Бедричук* // Бизнес-консультант. – 2004. – № 7 – С. 46 – 49. 15. [http:// www. activebisgroup.com.ua](http://www.activebisgroup.com.ua). 16. *Новая история: Первый период* / под ред. *Е. Е. Юровской и др.* – М. : Высшая школа, 1983. – 369 с. 17. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация / *А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова*. – 2-е изд. – М. : Экзамен, 2004. – 414 с. 18. *Коул Дж.* Управление персоналом в современных организациях / *Джеральд Коул*. – М. : ООО «Вершина», 2004. – 352 с. 19. *Купер Д.* Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / *Доминик Купер, Иван Т. Робертсон, Гордон Тинлайн*; пер. с англ. — М. : ООО «Вершина», 2005. — 336 с.

Подано до редакції 26.10.2010

Т.Г. КУЧЕРУК, к.е.н., проф., Науково-дослідний економічний інститут
(м. Київ)

ІНСТИТУЦІЙНО-ФІНАНСОВІ МОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Досліджено інституційно-фінансові можливості забезпечення інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку, визначено завдання інноваційного контролінгу в розрізі фаз інвестиційного процесу.

Institutional and financial opportunities for investment and innovation regional development provision are investigated, the tasks of innovation controlling system in the different stages of investment process are determined.

Ключові слова: інституційно-фінансові можливості, регіональний розвиток, інноваційний контролінг, інвестиційний процес.

Вступ. Аналіз регіональних процесів економічної глобалізації, які детермінуються інституціональними принципами на регулятивних ознаках міжнародної фінансової інтеграції свідчить про зростання самодостатності окремих структурних ланок глобальної економічної системи і девальвації на цій основі стандартної уніфікованості відповідних процесів. Втрачається системна якість глобалізації, уніфікованість її функціональних структур. На цьому підґрунті глобальна економіка набуває ознак дисипативності - системної розпорошеності. Така економіка перестає бути пірамідально ієрархічною [1, с.6]. В цих умовах інтеграція України в світовий фінансовий простір є важливою для підвищення конкурентоспроможності національної економіки, міжрегіональних утворень та окремих регіонів. Адже саме ці процеси дають змогу підсилити конкурентоспроможність економіки регіонів країни, сприятимуть розвитку регіональних інноваційних банків, адекватних потребам суб'єктів господарювання національної економіки, а також новим умовам діяльності світових ринків капіталу.

Проте, особливого значення набуває не тільки аналіз та вивчення інструментів фінансового ринку за умов, що сформувалися внаслідок світових тенденцій, а й порівняння таких інструментів з метою вибору більш ефективних та гнучких, враховуючи ті чи інші відмінності регіонів, країн та світу. Така необхідність зумовила появу низки досліджень, присвячених проблемам та інструментам довгострокового фінансування інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку. Зокрема, треба виділити наукові праці таких економістів, як О. Буклемішев, В. Геєць, А. Гриценко, В. Дементьєв, В. Кваснюк, А. Клепіков, А. Ковалишин, А. Кредисов, І. Лютий, П. Михайлов, О. Мінеєв, В. Новицький, О. Хмиз, О. Чмир,

І. Чугунов, А. Чухно, О. Яременко та інші. Складність визначення форм фінансової регіоналізації обумовлює потребу подальшого розгляду взаємозалежності фінансової інтеграції та інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку.

Постановка задачі. Метою даного дослідження є виявлення інституційно-фінансових можливостей забезпечення інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку, аналіз інноваційного контролінгу в розрізі фаз інвестиційного процесу.

Результати. Сьогодні Україна залишається чи не єдиною країною у Східній Європі, яка не має належної системи державної фінансової підтримки експортної діяльності, і ця обставина негативно впливає на просування товарів і послуг українських підприємств на міжнародні ринки. Іноземні конкуренти мають беззаперечні переваги перед українськими експортерами з огляду на дешевші кредити, компенсовані державами, та захист від політичних і частково комерційних ризиків.

В Україні превалює здебільшого один напрям інноваційної активності суб'єктів господарювання — впровадження нових технічних засобів з метою розширення асортименту продукції. При цьому підприємства вважають другорядним створення високих технологій. Така розстановка пріоритетів негативно впливає на весь інноваційний процес, оскільки призводить до скорочення перспективних інноваційних напрацювань, падіння їх якості та рівня новизни, до деградації наявного науково-технічного потенціалу у промисловості України, а також втрати підприємствами самостійності у створенні нововведень [2, с.22].

Аналіз інвестиційно-інноваційного розвитку дає змогу побачити не лише проблемні сторони, а й відслідкувати позитивні тенденції, що зводяться до зростання обсягу фінансування інноваційної діяльності в промисловості за рахунок власних коштів вітчизняних інвесторів протягом 2007-2008 рр. в 6,5 рази при зменшенні власних коштів інвесторів іноземних держав в 2,8 рази (табл. 1). Це свідчить про посилення конкурентного тиску на внутрішньому і зовнішньому ринках, що поступово підштовхує підприємства до інноваційних та технологічних змін у регіональному масштабі.

На думку Є. Макаренко, ключовою на сьогоднішній день залишається проблема фінансування науково-технічної та інноваційної діяльності такими структурами як Державна інноваційна компанія, Державний фонд фундаментальних досліджень, Український фонд підтримки підприємництва. Адже ці структури, вірніше, обсяги їхнього кредитування не задовольняють існуючий попит з боку суб'єктів інноваційного підприємництва на отримання фінансово-кредитної допомоги [4, с. 20].

В.Дементьев зауважує, що відсутність або обмеженість дії суспільних умов (соціальної влади), яка перетворює приватний інтерес індивіда (державного або

регіонального агента) на інтерес соціальний, має наслідком той факт, що інтерес до максимізації суспільного доходу в індивідуальній поведінці (мотивація) державного агента може бути відсутнім або перебувати у «пригніченому» стані. Звідси перешкода для оптимального розподілу правомочностей у вигляді відсутності позитивної мотивації сторін (у цьому разі індивідів, що репрезентують державу або регіон) до його досягнення [5, с.42].

Таблиця 1 - Розподіл обсягу фінансування інноваційної діяльності в промисловості

	2008 р					
	млн. грн	відсотків до загального обсягу	у % до 2000 р.	у % до 2005 р.	у % до 2006 р.	у % до 2007 р.
Усього, у т.ч. за рахунок	11994,2	100,0	682,6	208,5	194,7	110,8
державного бюджету	336,9	2,8	4375,3	1198,9	294,4	232,7
місцевих бюджетів	15,8	0,1	877,8	106,0	112,9	216,4
власних коштів						
коштів інвесторів	7264,0	60,6	519,1	144,0	139,4	91,1
вітчизняних	169,5	1,4	343,1	212,9	644,5	646,9
іноземних						
держав	115,4	1,0	86,7	73,1	65,5	35,9
інших джерел	4092,6	34,1	2468,4	961,4	662,6	174,1

Джерело: склав автор за: [3, с. 329].

Це спонукає до пошуку причин, які гальмують інвестиційно-інноваційний регіональний розвиток в Україні, а саме:

- відсутність регіональних механізмів комерціалізації результатів завершених науково-технічних розробок та їх передачі до сфери виробництва;
- відсутність системи стимулюючого інноваційного пільгового оподаткування, яка б поєднувала ланки «освіта — наука – виробництво»;
- високий економічний ризик залучення інвестицій до сфери високотехнологічного виробництва;
- слабкий розвиток малого та середнього інноваційного підприємництва як провідника інноваційного продукту до масового виробництва;
- відсутність регіональної інноваційної інфраструктури, яку мають утворювати технопарки і технополіси, інноваційні і технологічні центри, бізнес-інкубатори, а також консалтингові, лізингові, інформаційні, сервісні підприємства, центри колективного користування унікальним науковим устаткуванням та приладами, сертифікаційні та маркетингові центри.

- відсутність сформованої інноваційної інфраструктури, яка б на основі залучення промислового, банківського і торговельного капіталу

Цікавим також є дослідження чинників, що зумовлюють невизначеність інституційного вибору стратегії збалансованого інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку (табл.2).

Таблиця 2 - Чинники, що зумовлюють невизначеність інституційного вибору стратегії збалансованого інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку

Зовнішнє середовище	<ul style="list-style-type: none"> - стан економіки країни і ступінь її інтегрованості у світову економіку і міжнародні економічні інститути - обсяг інституційних інвестицій - характер інституційних бар'єрів - механізми виникнення інституційних інновацій - синергія фінансових ринків регіонів - диверсифікація джерел фінансування - пріоритети світового інноваційного розвитку - зовнішня економічна політика
Внутрішнє середовище	<ul style="list-style-type: none"> - внутрішня інноваційна політика - вплив інноваційних інтересів на міжрегіональну спеціалізацію виробництва - ступінь впливу інституційних новаторів, зміни в поведінці суб'єктів господарювання - діючий порядок зміни інститутів, активи й інструменти змін - стратегії учасників інституційних змін, ступінь відповідності нового інституту соціально-культурному середовищу регіону - науково-методологічна бази формування регіональної інноваційної системи
Мотивація суб'єктів інституційних змін	<ul style="list-style-type: none"> - очікувані вигоди (зростаюча віддача) у процесі граничних інституційних змін - цінність (значущість) створюваних інститутів з погляду відповідності інноваційним інтересам суб'єктів господарювання - витрати на моніторинг і впровадження інновацій - легітимність впроваджуваних норм
Поінформованість про альтернативи інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку	<ul style="list-style-type: none"> - доступність інформації про наявні альтернативи інвестиційно-інноваційного розвитку регіону - інформація про переваги впроваджуваних інновацій - рівень моніторингу про результати впровадження інновацій - ступінь конфліктності у процесі забезпечення інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку - здібності адаптації інституційно-фінансових можливостей запровадження інновацій до існуючого інституційного середовища регіону - вектор інструментів довгострокового кредитування суб'єктів господарювання регіону

Джерело: склав автор за [6,7,8,9,10]

Втім, технологічні удосконалення та фінансові інновації призводять до посилення конкуренції між інститутами, що надають посередницькі послуги. Ці зміни сприяють поглибленню фінансової глобалізації. Саме глобалізація, разом з

технічним прогресом, визначає більшість сучасних тенденцій у сфері регіональних фінансових послуг (табл. 3).

Таблиця 3 - Інституційні зміни у сфері регіональних фінансових послуг

Інституційні зміни	Характер інституційних змін
Фінансова інтеграція	Зростання обсягів міжнародної торгівлі викликало потребу в обслуговуючих фінансових потоках, сприяло зниженню торговельних та регуляторних бар'єрів між регіонами, тобто створило можливості для фінансової експансії. Остання забезпечується не лише зростанням взаємних фінансових потоків, а й через фізичну присутність фінансових установ-нерезидентів шляхом відкриття філій, дочірніх підприємств.
Консолідація фінансового бізнесу через злиття компаній	Зниження бар'єрів між сегментами фінансового ринку та універсалізація фінансового бізнесу, зниження вартості надання послуг, пошуку нових клієнтів (надання страхових, пенсійних продуктів у відділеннях банку), надання пакетів послуг (кредит під житло, відкриття карткового рахунку з одночасним медичним страхуванням та ін.).
Зміни у способах надання фінансових послуг, спричинені розвитком Інтернету та технологій бездротового зв'язку та зміни у структурі ринків фінансових послуг	На ринок приходять як нові типи фінансових посередників (компанії, що надають банківські та брокерські послуги в режимі реального часу; так звані агрегатори - компанії, що дають змогу споживачам порівнювати ціни на різні фінансові послуги), так і нефінансові підприємства (телекомунікаційні фірми й компанії, що розробляють програмне забезпечення, створюють мережі поширення та системи постачання послуг).
Поширення вертикально інтегрованих компаній, що надають фінансові послуги	Такі об'єднання досягають синергетичного ефекту за допомогою поєднання брендів, мереж поширення та виробництва фінансових послуг. Наприклад, компанії, асоційовані з Інтернет-порталами та провідні телекомунікаційні компанії розвивають стосунки стратегічного партнерства або встановлюють відносини перехресного володіння з провідними компаніями, що надають фінансові послуги, і банками
Консолідація та глобалізація систем торгівлі	Системи організованої торгівлі рухаються у напрямку використання електронних платформ, не прив'язаних до конкретного місця розташування. Саме ці чинники здійснюють тиск на традиційні фондові біржі, які відповідають на це злиттями та утворенням нових альянсів.

Джерело: склав автор за [11,12,13]

Процеси фінансової глобалізації зумовили також і значні зміни в інфраструктурі регіональних ринків капіталу. Найбільш відчутні відбулися у функціонуванні банківських установ. Їх діяльність пов'язана з кредитними та депозитними операціями, поступово почало нівелюватися, натомість набула ваги діяльність, пов'язана з продажем цінних паперів. Поява механізму сек'юритизації перш за все дала змогу банківським установам зменшити ризики здійснення своєї діяльності, таким чином банки почали виступати не як позичальники та

кредитори, що беруть на себе ризики за виданими кредитами, а як сторона, яка обслуговує взаємодію між позичальником та кредитором.

Більше того, розширення спектра послуг фінансовими установами спонукали банки до пошуку нових ніш для отримання прибутку, поява яких стала можливою в результаті глобалізаційних процесів. Послуги з андеррайтингу корпоративних облігацій та акцій, управління активами, страхування стали новачками у здійсненні банківської діяльності, що дало їм змогу на належному рівні конкурувати з іншими фінансовими установами [14, с. 54].

Такі інституційні зміни у сфері регіональних фінансових послуг передбачають, зокрема, забезпечення збалансованого регіонального розвитку всіх секторів фінансового ринку та поліпшення на цій основі трансмісійних механізмів, нівелювання дисбалансу в розвитку окремих сегментів реального сектору економіки, можливість максимального згладжування впливу зовнішніх шоків на внутрішній ринок за рахунок швидкого перетікання потоків капіталу, стабільність та надійність банківської системи, високий рівень довіри до національної валюти, зменшення присутності іноземної валюти в операціях на внутрішньому ринку та як засобу заощаджень тощо.

Складні зворотні зв'язки між монетарними змінними національного і глобального рівнів, з одного боку, та процесами у фінансовому секторі – з другого, хоча й починають специфікуватись як окремі випадки так званих фінансових акселераторів, що досить легко включаються в стандартні моделі сукупного попиту та пропозиції, утім не дістали належного висвітлення в системному контексті. Останній має продемонструвати, що глобальні монетарні та фінансові трансформації, зазначає В. Козюк, являють собою формування нового типу фінансового домінування, яке повинне враховуватися в аналізі вразливості економіки до глобальних і локальних шоків, а також ставати підґрунтям формування макроекономічної політики та політики регулювання фінансово-банківського сектору [15, с. 54].

Втім, Р.Нельсон і С.Уінтер, аналізуючи селекційне середовище еволюційного процесу, виокремили два способи поширення інновацій: вертикальний (ієрархічний) як зростання фірми-новатора і горизонтальний як масова імітація або дифузія. У структурі селекційного середовища найважливішими є чотири елементи: визначення цінності (або рентабельності), актуальне для фірм даного сектора; спосіб, у який споживач або регуляційні переваги справляють вплив на визначення рентабельності; процеси інвестування; процеси імітації [16, с.343]. Разом з тим, невизначеність інноваційних засад еволюції господарських систем

урівноважується чіткістю й однозначністю цінностей. Цінності можуть інтегрувати різноманітні, і навіть протилежні інтереси [17, с. 51].

Враховуючи сучасні інституційно-фінансові можливості забезпечення інвестиційно-інноваційного розвитку в Україні необхідно розробити й впровадити регіональний інноваційний контролінг в розрізі фаз інвестиційного циклу (рис. 1).

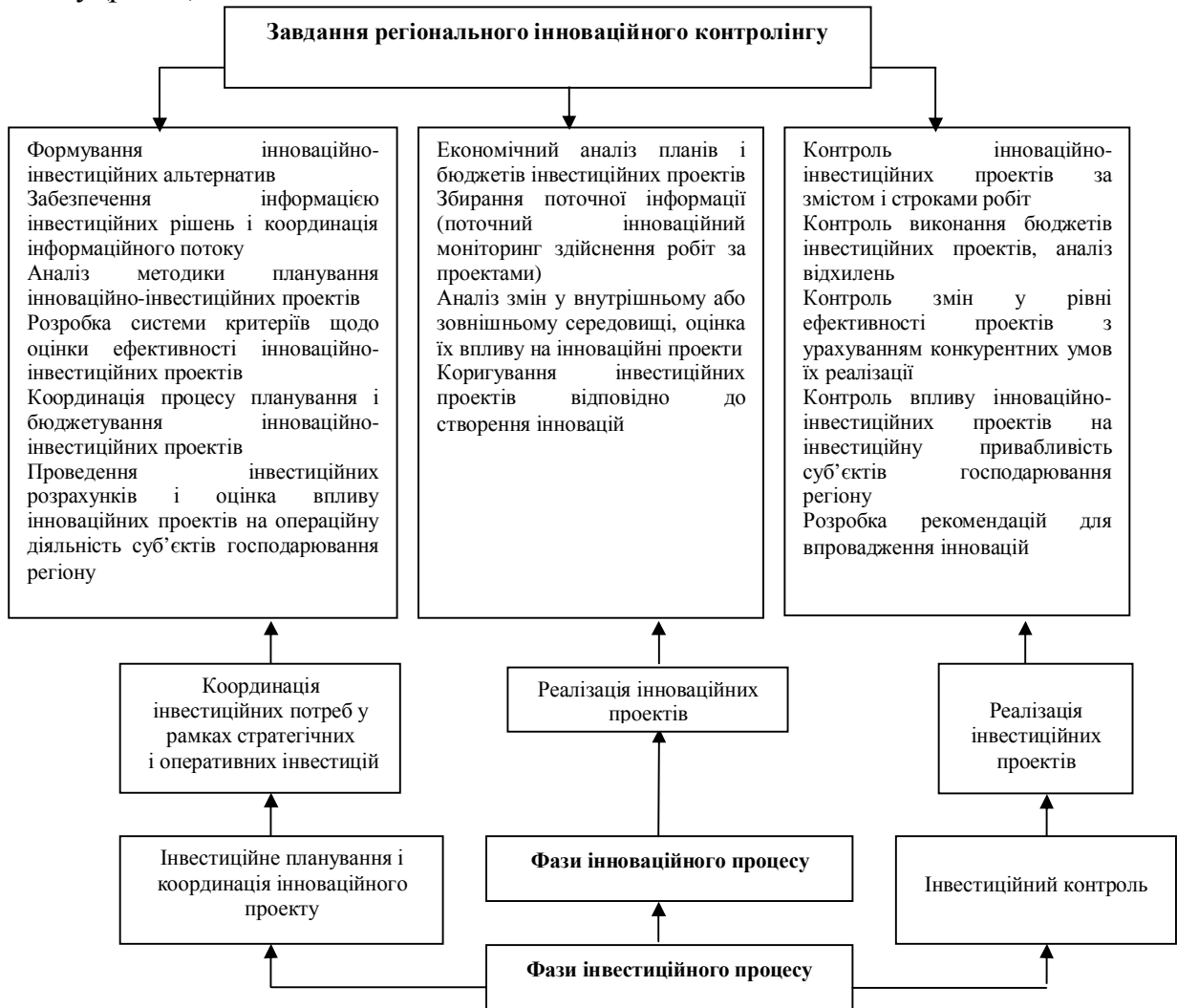


Рис.1 - Сукупність завдань регіонального інноваційного контролінгу в розрізі фаз інвестиційного процесу

У результаті інноваційного контролінгу забезпечуються умови для відтворення руху регіональних інноваційних ресурсів, що дає змогу ефективно використовувати виробничі ресурси на шляху до інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку.

Висновки. В умовах прогресуючої фінансової глобалізації, яка характеризується прискоренням руху капіталу, розширенням спектра напрямків

такого руху, різноманітням фінансових інструментів, за допомогою яких реалізується перерозподіл капіталу, особливе значення в аналізі інституційно-фінансових можливостей забезпечення інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку набуває створення ефективної взаємодії держави та регіонів в інтересах гармонійного розвитку особистості та суспільства.

За цієї мети, для розширеного відтворення руху регіональних ресурсів, щодо забезпечення інвестиційно-інноваційного розвитку, приватні балансові моделі повинні підтримуватися регіональним інноваційним контролінгом. Це забезпечить можливість аналізувати: 1) фінансові ресурси, що утворені на території регіону; 2) ресурси, що використовуються безпосередньо на його території; 3) вклад регіону в позарегіональні централізовані інвестиційні фонди; 4) фінансові ресурси, що поступають у регіон у вигляді цільового фінансування витрат на інвестиційно-інноваційний розвиток.

Втім, адекватний аналіз інституційно-фінансових можливостей забезпечення інноваційно-інвестиційного розвитку в управлінських цілях можна здійснювати, отже, передусім зі зверненням до глобального рівня взаємозалежності інноваційності пропозицій та фінансових інновацій. Саме це зумовлює якісну оцінку ефективності інноваційно-інвестиційного регіонального розвитку.

Список літератури: 1. *Гальчинський А.* Методологія аналізу економічної глобалізації: логіка оновлення / А. Гальчинський // *Економіка України*. – 2009. - № 1. – С. 4 – 18. 2. *Шнипко О.* Інноваційне становище України: проблеми та перспективи / О. Шнипко // *Вісник НБУ*. – 2008. - № 2. – С. 20 – 24. 3. *Статистичний щорічник України за 2008 рік* / [ред. О.Г. Осауленко]. - К. : Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – 568 с. 4. *Макаренко Є.* Реалізація стратегії інноваційного розвитку через механізм бюджетної політики держави / Є. Макаренко // *Економіка. Фінанси. Право*. – 2009. - № 8. – С. 19 – 22. 5. *Дементьев В.* Держава і регіони: чому немає згоди?(Інституційний аспект) / В. Дементьев // *Економічна теорія*. – 2010. - № 1. – С. 39 – 48. 6. *Решетило В.* Буфуркаційний характер інституційних змін соціально-економічних систем перехідного типу / В. Решетило // *Економічна теорія*. – 2007. - № 4. – С. 49 – 58. 7. *Басюк Т.* Інвестиційний контролінг: проблеми та перспективи / Т. Басюк // *Економіка України*. – 2004. - № 6. – С. 32 – 37. 8. *Циганов С.* Синдиковане кредитування та єврооблігаційні позики – боргові інструменти довгострокового фінансування / С. Циганов, А. Яншина // *Банківська справа*. – 2009. - № 2. – С. 31 – 38. 9. *Канафотська Г.* Стан і перспективи розвитку інноваційних процесів в Україні [Електронний ресурс]. – <http://nanoinnovation.livejournal.com/2304.html> 10. *Чмир О.* До питання оцінювання трансакційних витрат / О. Чмир // *Формування ринкових відносин в Україні*. – 2010. - № 6. – С. 60 – 63. 11. *Любкіна О.* Фінансові ринки у контексті глобалізації / О. Любкіна // *Фінанси України*. – 2005. - № 9. – С. 122 – 128. 12. *Сустицын С.* Методические проблемы прогнозирования приоритетов и последствий государственной региональной политики / С.

Суспицын // Российский экономический журнал. – 2000. - № 2. –С. 57 – 71. **13.** Курищук В. Кредитно – фінансові інструменти стимулювання експорту в Україні / В. Курищук // Економіка України. – 2010. - № 2. – С. 84 – 89. **14.** Уманців Ю. Фінансова глобалізація: основні детермінанти та особливості прояву / Ю. Уманців, В. Ємець // Банківська справа. – 2007. - № 5. – С. 47 – 64. **15.** Козюк В. Експансія кредиту в системі макрофінансових дисбалансів / В. Козюк // Фінанси України. – 2010. - № 1. – С. 54 – 65. **16.** Нельсон Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р. Нельсон, С. Уинтер. – М., 2002. – С. 343. **17.** Яремко В. Рациональный выбор у сетевых структурах в контексте механизмов социально-экономического развития / В. Яременко // Экономическая теория. – 2008. - № 1. – С. 41 – 54.

Подано до редакції 26.10.2010

УДК 331

А.В. КОСТЕНКО, магістр, ЕК-556, НТУ «ХП», Харків

О.І. ЛИННИК, к.е.н., доц., НТУ «ХП», Харків

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

У роботі розглядаються напрямки мотивації праці, з ціллю підвищення ефективності виробництва.

Directions of motivation of labour are in-process examined, with the purpose of increase of efficiency of production.

Ключові слова: мотивація праці, трансформація економіки України, людський потенціал, результативність праці, матеріальні стимули.

Вступ. Наростання гуманістичних тенденцій в теорії та практиці господарювання до центру уваги ставить здатність економіки до ефективних якісних перетворень. Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці, а також розробка та впровадження нових підходів до побудови моделей мотивації праці, які б враховували структурні зміни внутрішньої будови мотивації, що спостерігаються сьогодні.

Теоретичні питання мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, розглядалися у працях психологів, соціологів, економістів, управлінців. Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили: М. Вебер, Т. Веблен, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, А. Сміт та ін. Провідне місце у теорії мотивації праці належить роботам: С. Адамса, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Л. Портера, Ф. Тейлора, У. Оучі. Значних досягнень у розвитку сучасних теорій

мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, Ю. Зайцев, М. Карлін, А. Колот, Т. Костишина, Л. Кривенко, Г. Куліков, В. Лагутін.

Постановка завдання. Незважаючи на значний внесок цих вчених і певний ступінь опрацьованості теми, гострота і актуальність проблеми вимагають подальшого поглибленого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик формування та реалізації мотиваційних моделей. У теоретико-методологічному обґрунтуванні формування механізму мотивації праці відсутні єдині погляди на зміст і функції його основних елементів, не існує єдиної схеми їх взаємодії. Також відсутні наукові дослідження щодо комплексного розгляду проблеми становлення мотиваційних систем праці, проблеми адекватного визначення та практичного використання змін у мотиваційній системі праці у сучасних умовах. Це і зумовлює необхідність винайдення нових підходів щодо побудови моделей мотивації праці у сучасних умовах і обґрунтовує актуальність теми дослідження.

Сучасний етап розвитку економічної теорії характеризується підвищенням ролі особистості у сферах виробництва, розподілу, обміну, управління, що обумовлює процес їх гуманізації. Перегляд ціннісних засад діяльності людини змушує по-іншому розглядати так звану „людину економічну” і, відповідно, її мотивацію.

Метою дослідження є розробка концептуальних основ, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо побудови моделей мотивації праці для підприємств та організацій, що функціонують та розвиваються в умовах трансформації економіки України.

Методологія. Підвищення ефективності виробництва не може бути успішно реалізовано без розробки діючих стимулів до праці. Економічну мотивацію праці треба розглядати як спонування людини до плідної діяльності з ціллю реалізації як особистих інтересів, направлених на підвищення матеріального стану, так і на реалізацію інтересів підприємства (фірми) і суспільства в цілому. Вона реалізується через різноманітні форми і методи, які поділяються на внутрішні та зовнішні. Внутрішня мотивація визначається змістом і значущістю виконаної роботи. Для людини головним в роботі є інтерес і можливість реалізувати свій людський потенціал. Це один із стимулів, який спонукає людину працювати сумлінно і продуктивно. Іншим стимулом є значущість виконаної роботи, по-перше, для розвитку її природних талантів, а по-друге, і це

не менш важливо, значущість досягнутих результатів для самої людини, її сім'ї, колективу організації і суспільства в цілому [1].

Не менш важливе значення для підвищення результативності праці має зовнішня мотивація. Вона проявляється у двох формах: адміністративній та економічній. Адміністративна мотивація передбачає заходи дії на робітника у випадках порушення дисципліни. Проте при цьому в діях адміністрації повинні бути дотримані права робітника, закріплені в кодексі Законів про працю.

Економічна мотивація здійснюється через систему матеріальних стимулів, які поділяються на грошові та не грошові, і методів, посилюючих зацікавленість у праці.

У механізмі мотивації трудової діяльності поєднуються: суб'єкт мотивування, як джерело внутрішніх мотивів, та об'єкт зовнішніх чинників впливу; роботодавець, що ототожнює цілі організації та дії якого створюють зовнішні чинники мотиваційного механізму; мотиваційна сфера особистості, що охоплює чинники інтринсивної мотивації; зовнішнє середовище, яке формує умови для функціонування роботодавця і суб'єкта діяльності, встановлює порядок взаємозв'язків між ними. Крім того, принципове значення має відокремлення результатів першого рівня, які характеризують матеріально-речову форму діяльності (економічні, виробничі, соціальні результати), та результатів другого рівня, які визначають ставлення індивіда до самого процесу діяльності (усвідомлення досягнення власної мети, самовдосконалення, можливість спілкування, т. ін.).

Результати дослідження. Можна стверджувати, що внутрішні тенденції механізму мотивації розвиваються нелінійно та циклічно. Домінанта інтринсивної мотивації характерна для періодів економічного зростання, тоді як за умов погіршення господарської кон'юнктури та соціально-політичної ситуації, вона безумовно стає менш вираженою, відходить на другий план, поступаючись місцем домінанті екстринсивної мотивації, проте не зникає зовсім.

Отже, досліджено теоретико-методичні основи формування механізму мотивації праці в умовах трансформації економіки України. У результаті проведеного дослідження зроблено такі **висновки:**

1. Поступове підвищення ролі особистості в усіх сферах господарювання обумовлює процес їх гуманізації, що змушує по-іншому розглядати так звану людину економічну ” і, відповідно, її мотивацію. Існуючі на сьогодні теорії мотивації системно не розкривають принципів виникнення та функціонування

механізму мотивації праці, не відображають у повній мірі структуру взаємодії окремих його чинників.

2. Виокремлення внутрішньої (інтринсивної) та зовнішньої (екстринсивної) мотивації у рамках єдиного мотиваційного процесу дозволяє уникнути суперечностей у поглядах на основні елементи механізму мотивації праці, а також чітко визначити місце та роль мотиваційно-цільового резонансу у процесі мотивації.

3. Безперечне розходження в глибинних механізмах функціонування мотивації, як рушійної та спонукальної сили праці, дозволяє класифікувати різні форми людської діяльності за ознаками мотиваційного механізму їх виникнення і функціонування: за домінантою інтринсивної чи екстринсивної мотивації, а також за метою та результатами діяльності.

4. Аналіз структури механізму мотивації праці в Україні підтвердив, що провідними мотивами більшості працівників виступає прагнення отримати відповідний рівень доходів, що і формує домінанту зовнішньої позитивної мотивації; зовнішня негативна мотивація є достатньо сильною і обмежує професійний розвиток особистості, атрофує її внутрішні інтереси та потреби. Потенціал внутрішніх мотиваційних чинників є достатньо великим, проте ні сучасні реалії, ні існуючі на розглянутих підприємствах моделі мотивації праці, не дають йому можливості бути реалізованим.

Список літератури: 1. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України: Автореф. Дис.. канд.. екон. наук/ *М.В. Гунченко*; Дніпропетр. ун-т економіки і права. - Д., 2006. – 19с. 2. Коваленко М.В. Фактори формування мотиваційного механізму трудової діяльності в умовах кризи // *Регіональні перспективи*. – 2000. – №6. – С.53–55. 3. *Коваленко М.В.* Риск как один из субъективных факторов человеческого потенциала. // *Ризикологія в економіці та підприємстві*. Збірник наукових праць за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції (27–28 березня 2001 року). – К.: КНЕУ, Академія ДПС України, 2001. – С.174–175. 4. *Гунченко М.В.* Криза мотиваційної системи в Україні: причини та наслідки // *Регіональні перспективи*. – 2003. – №7–8. – С.23–24. 5. *Гунченко М.В.* Основні принципи побудови та функціональний розподіл моделі мотивації праці // *Вісник Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського*. Серія: Економічні науки. – 2003. – №4. – С.71–75.

Подано до редакції 26.10.2010

УДК: 658:331.108

Г.І.ЦЕРКОВНА, магістр, НТУ «ХПІ», Харків

А.В.ВІЛЬК, магістр, НТУ «ХПІ», Харків

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Статтю присвячено питанням особливостей оцінки управлінської праці. Досліджено основні підходи до поняття «управлінська праця» та «управлінський персонал». Визначено основні чинники, що впливають на ефективність оцінки управлінської праці.

The article is devoted the questions of features of estimation of administrative labour. Going near concepts «Administrative labour» and «managerial staff is investigational». Basic factors which influence on efficiency of estimation of administrative labour are certain.

Ключові слова: менеджмент, управлінська праця, оцінка.

Вступ. Управлінська праця - це особливий вид людської діяльності, в якій відображується реальна взаємодія об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільної діяльності людей. Управлінська праця безпосередньо не створює певних споживчих вартостей, а здійснює регульований вплив на процес виробництва, і цим забезпечує необхідні умови для його розвитку. Тому її оцінка є особливим і складним процесом. Задачею даної статті є визначення цих особливостей оцінки праці менеджерів різних рівнів та особливостей оцінки цієї праці.

Постановка завдання. Наукові розробки з теорії управління зазвичай розглядають не управлінську працю, а саме управлінський персонал, як окрему категорію персоналу підприємства. На нашу думку, першим етапом є визначення особливостей управлінської праці, а потім, враховуючи ці особливості, слід визначити методи оцінки управлінської праці.

Методологія. Для написання даної статті використовувалися такі методи дослідження: наглядний та аналітичний. Крім того, була використана наукова й публіцистична література, а також публікаційні наукові статті сайтів Інтернет.

Результати дослідження. Головні особливості управлінського персоналу обумовлені сутністю управлінської праці та її основними параметрами: об'єктом, предметом та продуктом. Основна мета праці в сфері управління – передбачення перспектив, визначення стратегії і досягнення запланованих результатів за допомогою мотивації, координації і злагодженості спільної діяльності працівників підприємства, «встановлення гармонії» між окремими трудовими процесами. В умовах постійних організаційних змін найважливішим завданням є участь у створенні інноваційних ідей та технологій. Об'єктом управлінської праці, як відомо, є підприємство, різні рівні управління, робочі групи, інформація.

Предмет управлінської праці - трудова діяльність людей, яка опосередковано виступає у виді інформації про стан підприємства і необхідність змін у його функціонуванні і розвитку за допомогою людських, матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів та капіталу. Специфічним продуктом управлінської діяльності є управлінський вплив на трудову діяльність людей для досягнення цілей управління. Механізм здійснення управлінського впливу буде різним для різних категорій управлінського персоналу [1].

Перша особливість управлінської праці полягає в тому, що вона безпосередньо не створює певних споживчих вартостей, а здійснює регульований вплив на процес виробництва і цим забезпечує необхідні умови для його розвитку.

Продуктом діяльності управлінської праці є рішення, і управлінських працівників правомірно віднести до найбільш активної частини трудового колективу, що бере участь у створенні матеріального продукту за рахунок впливу на матеріальні елементи виробництва і через інші колективи. Тому ефективність цієї праці може визначатися виробничими результатами. Проте слід враховувати, що, на відміну від фізичної, цілі управлінської праці, засоби їх досягнення, а також результати є менш визначеними. Управлінська праця здійснюється в широкому діапазоні умов, не має прямих вимірників, і це ускладнює оцінку її ефективності. При оцінці її якості не можна випускати з виду ту обставину, що результати цієї праці у великій мірі опосередковуються її колективною діяльністю [2].

Друга особливість управлінської праці полягає в тому, що вона пов'язана з перетворенням інформації, тоді як діяльність виробничих робітників спрямована на численні предмети праці (сировина, паливо, запасні частини) і пов'язана з перетворенням предметів праці у продукти споживання. Управлінська праця характеризується іншими специфічними особливостями, зокрема складністю порівняння її затрат з результатами, визначення розміру корисного ефекту, а також переважанням у більшості трудових процесів елементів розумової діяльності, перенесенням центру ваги на психічні процеси сприйняття, запам'ятовування і мислення [3].

Третя особливість управлінської праці полягає в тому, що вона потребує спеціалістів більш високої кваліфікації і характеризується більшою складністю. Ступінь складності управлінської праці залежить від характеру функцій, що виконуються, та ієрархічного рівня менеджменту, чисельності підлеглих, їх кваліфікації, рівня розвитку і складності виробництва, напруженості планових завдань, ресурсної забезпеченості тощо. Потрібно раціонально розподіляти управлінські роботи за складністю відповідно до кваліфікації виконавців, щоб

одна людина не займалася справою, яку може виконувати інший, менш кваліфікований працівник, що займає менш оплачувану посаду.

Четверта особливість праці менеджерів в тому, що управлінська праця як різновид розумової характеризується слабкою фізичною енергоємністю і водночас високим рівнем використання енергії блоків пам'яті людини і психічною напруженістю. Тому слід більше уваги приділяти умовам, за яких відбувається процес управлінської праці, механізувати й автоматизувати її процеси.

П'ята особливість полягає в наступному. На відміну від фізичної, розумова праця часто триває і в неробочий час, причому іноді поза волею людини відбувається пошук альтернатив розв'язання складних проблем і використовуються інші операції.

Шостою особливістю праці менеджерів є її специфічно виражений творчий характер, пов'язаний з постійним пошуком і розв'язанням завдань, на які не завжди можна знайти відповіді, керуючись тільки досвідом.

Слід зазначити, що важливою передумовою застосування оцінки персоналу на підприємстві є те, що оцінка персоналу має на своїй меті вивчити ступінь підготовленості працівника до виконання виключно того виду діяльності, яким він займається, виявити рівень його потенційних можливостей з метою оцінки перспектив зростання або розробки кадрових заходів, необхідних для досягнення цілей кадрової політики [4].

Оцінка персоналу — це виявлення ступеня відповідності особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його діяльності певним потребам (робочого місця або посади). Оцінка персоналу є основним інструментом персоналу, оскільки є однією з складових кадрової політики будь-якого підприємства [5].

Оцінювання співробітників повинне проходити в обставинах вимогливості, об'єктивності і доброзичливості, що виключає прояв суб'єктивізму. Система оцінки і, найголовніше, фактична оцінка роботи співробітників повинні бути максимально об'єктивні і сприйматися співробітниками як об'єктивні. Для цього критерії оцінки повинні бути відкритими і зрозумілими співробітникам [6].

Критерії, які використовують керівники для оцінки результатів роботи, мають вплив на роботу підлеглих, тому керівники повинні оцінювати: індивідуальні результати виконання роботи, поведінку та особисті якості працівників.

Коли важливим є не лише процес, а кінцевий результат, то керівництво повинно оцінювати індивідуальні результати виконання роботи. В цьому випадку

результати роботи директора підприємства можна оцінювати по таких критеріях, як кількість виготовленої продукції чи надання послуг, відсотку бракованої продукції і витратах на одиницю продукції.

При оцінці поведінки кожного працівника слід звертати увагу на такі критерії, як своєчасна підготовка звітної документації, стиль лідерства, методи прийняття рішень [7].

Найбільш надійна група критеріїв, які широко використовують сучасні організації – це особисті якості працівників. Ці критерії менш надійні, ніж індивідуальні результати чи поведінка працівників, оскільки їх зв'язок з фактичними результатами роботи менш очевидний. Це такі особисті якості, як надійність, добросовісність до роботи, упевненість в власних силах, стаж роботи тощо. Тим не менш не можна заперечувати, що перераховані особисті критерії часто використовуються керівниками як критерії оцінки ефективності працівників [8].

Висновки: Таким чином, при оцінці управлінського персоналу використовується більше чинників та враховуються ширші діапазони, ніж при оцінці виробничих робітників. Процес оцінки має складніший характер і вимагає постійних досліджень та апробацій. Першим етапом в оцінці має бути визначення особливостей управлінської праці, а потім, враховуючи ці особливості, слід визначити методи оцінки управлінської праці.

Список літератури: 1. *Баєва О.* Психологічні та соціобіологічні аспекти фінансово-економічної кризи/Персонал. – 2009. - №4. – С.57-62. 2. *Завадський Й.С.* Менеджмент: management. – У 3 т., Т.1. – 3 вид., доп. – К.:Вид-во Європ. ун-ту, 2001. – 542 с. 3. *Исаев А.* Методы оценки результатов работы и мотивация персонала /Менеджмент и менеджер. – 2009. – №4. – С. 57-62. 4. *Мельникова О.А.* Особливості праці управлінського персоналу та їх вплив на мотивацію праці /Формування ринкової економіки. К.: КНЕУ. – 2005. – Спец. вип., Т.3. – С.385-394. 5. *Одегов Ю. Г.* Управление персоналом. Оценка эффективности: Учебное пособие для вузов, 2002. – 256 с., С. 209. 6. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 7. *Стадник В.В., Йохна М.А.* Менеджмент: Посібник. – К.: "Академвидав", 2003. – 464 с. 8. *Ядранська О.* Оцінка персоналу в системі ефективного управління // Економіка та держава. – К., 2009. - №1. – С.60-63.

Подано до редакції 28.10.2010

В.М. ФІЛАТОВ, к.е.н., доц., ХНЕУ, м. Харків

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛІКАРНЯНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Розглядаються питання трансформації економічних відносин в лікарняній системі. Обґрунтовується необхідність введення конкурентних відносин.

The main question of the article is economic relations transformation in hospital system. The article gives prove of competitive relations introduction necessity.

Ключові слова Охорона здоров'я, лікарняна система, ефективність, економічні інтереси, конкуренція.

Вступ Сучасний стан системи охорони здоров'я в Україні не задовольняє потребам суспільства. Механізм значної частини взаємозв'язків між окремими суб'єктами сфери охорони здоров'я не відповідає дії економічних законів, на підставі яких розвивається більша частина економіки країни. Проблема підвищення ефективності функціонування сфери охорони здоров'я знаходить своє відображення в роботах Акопяна А.С., Бояринцева Б.І., Венедиктова Д.Д., Вялкова.О.І., Голухова Г.Н. та інш.

Постановка залячі Завданням даного дослідження є розробка рекомендацій щодо реформування існуючих економічних відносин у лікарняній системі. Для прийняття науково обґрунтованих рішень необхідно ретельно проаналізувати світовий досвід побудови економічних відносин у лікарняній системі. Результати такої роботи викладені у цій статті.

Методологія Успішна трансформація економічних відносин у лікарняній системі неможлива без погодженої взаємодії між зовнішнім середовищем і організаційною структурою самої лікарняної системи. Зовнішнє середовище можна теоретично представити у вигляді певної сукупності функціональних взаємозв'язків, що впливають на якісні показники роботи лікарень. В економічно розвинених країнах зовнішнє середовище представлене, як правило, наступними суб'єктами: уряд, власники лікарень, організації-платники, індивідуальні споживачі. Уряд встановлює правила функціонування лікарняної системи і здійснює нагляд за їх виконанням. Відносини між лікарнею і її власником визначають принципи розподілу повноважень по прийняттю рішень і розподілу прибутку. Лікарні піддаються впливу як з боку організованих колективних споживачів послуг (планований попит страхових організацій), так і з боку неорганізованих індивідуальних споживачів (стихійний попит).

Організаційна структура будь-якої лікарняної системи складається з окремих елементів. В наш час в більшості країн ключовими аспектами організаційної структури є: самостійність, присутність на ринку, статус претендента на залишок, підзвітність, соціальні функції [1]. Під самостійністю розуміється рівень повноважень по прийняттю рішень, тобто ступінь самостійності лікарні по відношенню до уряду, власника лікарні, страхових організацій, індивідуальних споживачів. До основних повноважень можуть входити: визначення сфери діяльності й керівництво її основними аспектами, керування фінансами, контроль обсягів і структури капіталовкладень, стратегічне керування, вироблення ринкової стратегії, стратегії продажів та ін. Присутність на ринку означає реальне впровадження, у тій або іншій формі, принципів ринкової економіки в діяльність лікарняної системи. Вона створює сильні фінансові стимули й підвищує ефективність роботи лікарні. Статус претендента на залишок відображає для лікарні міру її фінансової відповідальності. Він проявляється в можливості одержання фінансів, розпорядженні ними за своїм розсудом і відповідальності за їх витрачання. Підзвітність характеризує можливість міністерства охорони здоров'я контролювати роботу лікарняної системи. У міру впровадження ринкових елементів у роботу лікарняної системи, можливості міністерства охорони здоров'я по забезпеченню прямої підзвітності знизу нагору зменшуються. Це приводить до необхідності впровадження нових механізмів, що забезпечують непряму підзвітність. В якості таких механізмів можуть виступати контракти й інструкції в поєднанні з постійним моніторингом їх виконання. Під соціальними функціями, що виконуються лікарнями, маються на увазі дії, спрямовані на соціальний захист певних груп осіб при відсутності цільового фінансування такого роду дій. Впровадження в лікарняну систему елементів ринкових відносин відразу ж починає позначатися на значимості зазначених аспектів. Зростає роль ключового організаційного аспекту - самостійності, змінюється природа стимулів, росте роль фінансових стимулів.

Результати дослідження Лікарняній системі України властиві наступні ключові ознаки. Всі лікарні є структурними підрозділами Міністерства охорони здоров'я, перебувають у власності держави й фінансуються безпосередньо з бюджету. Головним агентом зовнішнього середовища є Міністерство охорони здоров'я, що виконує функції керівництва, закупівель і нагляду. Основним показником роботи лікарняної системи виступає місткість лікарень. Тому бюджети лікарень визначаються на підставі нормативних показників (ліжко-днів). Кошти розміщаються постатейно, їх переклад з однієї статті на іншу не допускається. Надання медичних послуг населенню більшою мірою було

орієнтовано на лікарні. З розпадом Радянського Союзу така система зазнала певні зміни в багатьох країнах Центральної і Східної Європи і колишнього СРСР. Реформування йшло по двох основних напрямках: організаційний поділ трьох зовнішніх функцій - нагляду, закупівель і керівництва й перехід прав власності на лікарні від центральної державної влади до муніципалітетів. Така трансформація була обумовлена введенням принципів соціального страхування.

Розглянемо зміни окремих аспектів організаційної структури лікарень у перехідному періоді. До реформування такі найважливіші показники як чисельність працівників, рівень зарплати підлягали винятково централізованому плануванню й регулюванню. У перехідний період частина повноважень по прийняттю кадрових рішень була передана лікарням. Держава перестала відігравати роль прямого наймача медичного персоналу. У всіх країнах саме лікарня укладає договори по найманню лікарів. Втім проголошена самостійність лікарень із питань наймання, звільнення й оплати праці медичного персоналу на практиці обмежується. Так у багатьох країнах (Албанія, Хорватія, Чехія, Польща й ін.) працівники лікарень є державними службовцями і їх оплата праці регулюється централізованим законодавством. [2,3]. Виняток становлять Латвія, Литва і Естонія, де зарплата медперсоналу не регламентується вищими органами [4,5]. Як показує досвід, при призначенні на посаду керівників лікарень значну роль грають політичні міркування. Тому самостійність керівництва лікарень піддається впливу інтересів тих політиків, що їх призначили.

Повноваження лікарень по прийняттю рішень щодо капіталовкладень також значно обмежуються. В умовах, коли лікарням вигідно скорочення потужностей заради підвищення економічної ефективності їхньої діяльності, вони не можуть цього зробити без дозволу власників: центрального уряду або місцевого виконавчого органа. У власників же нерідко політичні міркування переважають економічну доцільність.

Як показує досвід, рівень капітальних витрат на розвиток лікарень в країнах з перехідною економікою знижуються. Розподіл інвестицій відбувається централізовано і здійснюється з доходів загального оподаткування. Процес розподілу нерідко носить суб'єктивний характер, а обсяги фінансування визначаються виходячи із залишкового принципу. Виникають проблеми і з відшкодуванням основного капіталу. Така ситуація пояснюється двома причинами. По-перше, у багатьох країнах у витрати лікарень, що оплачуються страховими організаціями, не включаються амортизаційні відрахування. По-друге, децентралізація прав власності на лікарні не супроводжується передачею адекватних повноважень по збору доходів [6]. Трансформація економічних

відносин у сфері охорони здоров'я привела до поділу покупців і постачальників лікарняних послуг. У такій ситуації страхові фонди повинні були б детально обумовлювати перелік послуг і їхній склад. Однак на практиці в більшості країн контракти між фондом медичного страхування й лікарнями усе ще докладно обумовлюють вкладення, як це було в дореформеному періоді. У контрактах вказується чисельність персоналу, кількість ліжок, типи лікарняних підрозділів, години роботи лікарів. Рівень і склад послуг представлений лише сукупністю категорій послуг по стаціонарному і амбулаторному лікуванню. У більшості країн з перехідною економікою ціни на лікарняні послуги встановлюються міністерством охорони здоров'я або спеціально призначеним комітетом [7,с.211-212]. У механізмі керування лікарнями практично не відбулося змін. Керівники лікарень і відділень мають значну владу й користуються управлінськими інструментами дореформеного періоду. Як і колись, жорстко контролюються вкладення й практично не контролюються обсяг і якість надаваних послуг.

Досить важливим є питання про фінансову відповідальність лікарень і про можливість отримання ними прибутку. У роботах західних економістів можливість отримання прибутку формулюється як статус претендента на залишок. В раніше існуючому режимі лікарні фінансувалися постатейно, незасвоєні кошти поверталися міністерству охорони здоров'я й перерозподілялися. Лікарні не отримували прибуток, вони не мали стимулів до економії коштів і підвищення ефективності роботи. В перехідний період в більшості країн претендентом на залишок стає не міністерство охорони здоров'я, а безпосередньо лікарні. Однак реформи виявилися половинчастими, оскільки лікарні не несуть, як і колись, відповідальності за дефіцит свого бюджету.

Реформи лікарняної системи в країнах Східної Європи ознаменувалися скороченням ряду функцій міністерства охорони здоров'я. З функцій міністерства були виключені повноваження по контролю фінансової діяльності лікарень і якості їх послуг. Ці дії продиктовані бажанням відійти від централізованих методів керування і підвищити ефективність функціонування лікарняної системи. Як показує досвід такого реформування, у різних країнах підзвітність лікарень здійснюється різними способами, однак задоволеності результатами немає в жодній країні. У багатьох країнах контроль діяльності лікарняної системи перекладений на власників лікарень - органи місцевого самоврядування. У той же час, муніципалітети фактично позбавлені важелів для безпосереднього впливу на поведінку лікарень, оскільки вони не фінансують лікарні і в обмеженому ступені контролюють капіталовкладення в них. Тому лікарні не надають органам місцевого самоврядування ділову й фінансову документацію. Існують серйозні

проблеми і в механізмі підзвітності перед платниками, у якості яких виступають різні організації соціального страхування.

Реформи лікарняної системи в країнах Центральної й Східної Європи показали значну неоднорідність у змінах окремих функцій системи. Серйозні зміни відбулися по таких параметрах, як статус претендента на залишок і присутність на ринку. Лікарні стали самостійно розпоряджатися отриманими інвестиціями, зекономленими коштами, прибутком. Відповідно зросла і їх присутність на ринку, яку ще більше зміцнила практика неформальних платежів. Поряд із цим, лікарні продовжують здійснювати не фінансовані соціальні функції. Самостійність лікарень формально виросла, реально ж керівники піддаються додатковим регулюючим впливам. Практично у всіх країнах міністерство охорони здоров'я позбавлено права по здійсненню прямого контролю й нагляду. Однак ті організації, до яких перейшли ці права, не змогли забезпечити належну підзвітність.

В цілому очікувалося, що зміна зовнішнього середовища, тобто впровадження принципів страхової медицини, змусить лікарняну систему пристосуватися до нових умов. Однак організаційна структура лікарень виявилася досить консервативною. У результаті має місце взаємна невідповідність зовнішнього середовища й внутрішніх стимулів до розвитку організаційної структури. Відзначимо нездатність власників, тобто муніципалітетів, належним чином впливати на стратегічний розвиток лікарень і невідповідність законодавчої системи до нових умов роботи. В результаті реформ лікарні отримали самостійність і стали виступати суб'єктами на ринку медичних послуг, однак практично ніде не були розроблені закони, які адекватно відображали б нову ситуацію. Автори реформ сподівалися на підвищення економічності й технічної ефективності роботи лікарняної системи. Передбачалося значно скоротити кількість ліжок і видатки на персонал. Очікувалося, що лікарні в нових умовах роботи скоротять надлишкові, з погляду суспільства, ємкості фізичного й людського капіталу. Практика показала ж наявність реального дисбалансу між стимулами й повноваженнями по прийняттю рішень. Лікарні, не будучи власниками, не мають повноваження по скороченню ліжкового фонду і обмежені в прийнятті рішень по кількості персоналу і обсягам його фінансування. Власники ж лікарень, в особі місцевих органів самоврядування, можуть ухвалювати рішення щодо скорочення ліжкового фонду, однак вони позбавлені стимулів до дій такого роду. Все це в сукупності привело до того, що в реформованій лікарняній системі як і раніше функціонують старі моделі вкладень. Відзначимо ще одне досить істотне протиріччя. В нових умовах

лікарні потенційно мають вагомі стимули до підвищення ефективності роботи. Однак відсутність обов'язкової звітності, контролю фінансових і інших показників діяльності дозволяють лікарні при бажанні фактично працювати по старому.

Висновки В рамках нової стратегії розвитку галузі охорони здоров'я в Україні необхідно створити такі умови, в яких окремі суб'єкти специфічних відносин по збереженню й відновленню здоров'я, керуючись власними, насамперед економічними інтересами, будуть працювати на благо всього суспільства, підвищуючи рівень суспільного здоров'я. У всіх суб'єктів цих відносин повинна бути єдина ціннісна орієнтація - здоров'я пацієнтів.

У цей час організаційна структура медичних установ побудована на функціональних принципах. Так, наприклад, медичний персонал лікарень може надавати допомогу пацієнтам або у відділеннях по спеціальностях (хірургія, терапія, кардіологія й т.д.), або при виконанні спільних функцій (лікарняні палати, операційні, лабораторні служби й ін.). При цьому мають місце випадки об'єднання фахівців різних профілів для лікування індивідуальних випадків хвороби. Крім того, ті самі лікарі можуть надавати допомогу в складі тимчасових груп у декількох лікарнях. Таким чином, функціональна структура сучасної системи охорони здоров'я заснована на первинності пропозиції. У реформованій системі охорони здоров'я вона повинна бути трансформована в нову структуру, побудовану на основі лікування медичного стану. При цьому цінність для пацієнта буде створюватися шляхом надання допомоги по поліпшенню медичного стану, а не за допомогою окремих дій груп фахівців. Це означає, що від виконання фахівцями окремих функцій, ми перейдемо до роботи на кінцевий результат - здоров'я пацієнта. З економічної точки зору така перебудова означає перехід від організаційної структури охорони здоров'я, заснованої на первинності пропозиції, до структури, побудованої на пріоритетності попиту. Можна констатувати, що сучасна система охорони здоров'я по суті є трохи видозміненою моделлю колишньої централізовано планованої системи. Видозміни стосуються лише зовнішніх взаємозв'язків системи охорони здоров'я з іншими елементами господарського механізму країни. Частина цих взаємозв'язків побудована на принципах ринкових відносин. Пропонована трансформація приведе до наступних наслідків. По - перше, як уже було відзначено вище, всі структурні підрозділи системи охорони здоров'я перейдуть до роботи на кінцевий результат - здоров'я пацієнта. Кінцевим результатом роботи системи в цілому будуть виступати показники рівня суспільного здоров'я. По - друге, не тільки зовнішні взаємозв'язки системи охорони здоров'я, але й внутрісистемні відносини будуть

формуватися на ринкових принципах. По - третє, ключовим елементом зазначених ринкових відносин буде виступати конкуренція, забезпечуючи, тим самим, реалізацію основного завдання сфери охорони здоров'я.

Список літератури: 1. *Harding, A. and Preker, A.S.* (2001) A conceptual framework for organizational reforms of hospitals, Baltimor, MD: Johns Hopkins University Press. 2. *Gaal, P., Rekassy, B. and Healy, J.* (1999) Health Care Systems in Transition: Hungary. Copenhagen: European Observatory on Health Care Systems. 3. *Karski, J.B., Koronkiewicz, A. and Healy, J.* (1999) Health Care Systems in Transition: Poland. Copenhagen: European Observatory on Health Care Systems. 4. *Cerniauskas, G. and Murauskiene, L.* (2000). 5. Health Care Systems in Transition: Lithuania. Copenhagen: European Observatory on Health Care Systems. 6. *Jesse, M.* (2000) Health Care Systems in Transition: Estonia. Copenhagen: European Observatory on Health Care Systems. 7. *Vulis, S. and Healy, J.* (1999) Health Care Systems in Transition: Croatia. Copenhagen: European Observatory on Health Care Systems. 8. Реформа больниц в новой Европе /Фигерас Ж., Макки М. Моссиалос Э., Солтман Р.Б. /Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь Мир», 2002. – 320с.

Подано до редакції 01.11.2010

УДК 628.31

М.А. МАЩЕНКО, к.е.н., викл., ХНЕУ, м. Харків

ФОРМУВАННЯ ФОРМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, В ОСНОВІ ЯКОЇ РОЗРАХУНОК КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РІВНІВ ПРАЦІВНИКІВ

В статті проаналізовано системи заробітної плати на вітчизняних підприємствах та запропоновано методичний підхід до розрахунку оплати праці, в основі якої кваліфікаційні рівні працівників.

In the article the systems of earnings are analysed on domestic enterprises and the methodical going is offered near the calculation of payment of labour in basis of which there are qualifying levels of workers.

Ключові слова: заробітна плата, тарифна система, кваліфікаційний рівень, єдина тарифна сітка, ефективність праці.

Вступ. На сучасному етапі в Україні можна спостерігати функціонування різноманітних форм власності на засоби виробництва, тому організація заробітної плати здійснюється поєднанням: 1) державного регулювання; 2) договірною регулювання через укладення генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками; 3) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, форми й системи оплати праці.

Економіка нашої країни знаходиться в кризовому стані, тому кожний із вищезгаданих елементів потребує удосконалення. Цим і визначається актуальність даної статті.

Питанням організації заробітної плати приділяли велику увагу Богиня Д.П., Колот А.М., Лагутін В.Д. [1,2,3].

Постановка задачі. Доцільно провести аналіз існуючих форм заробітної плати (визначити переваги та недоліки) та запропонувати розрахунок заробітної плати, який би виключив ці недоліки.

Методологія. В ході дослідження було використано сучасні методи дослідження: аналіз і синтез, метод порівняння, метод експертних оцінок.

Результати дослідження. Згідно результатів проведених досліджень можна зробити висновок, що в Україні на підприємствах різних форм власності застосування тарифного виду оплати праці засновано на використанні або єдиної тарифної сітки, або тарифних сіток працівників і схем посадових окладів керівників, фахівців і службовців. При цьому в більшості використовується єдина тарифна сітка, тому що вона прозора й обґрунтована для всіх професійно-кваліфікаційних груп працівників залежно від складності праці, його інтенсивності й відповідальності, а також, при зміні попиту і пропозиції на робочу силу.

Головною перевагою єдиної тарифної сітки, на думку А. М. Колота [2, с. 80], є запровадження єдиного уніфікованого підходу щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу. Суттєвим є і спрощення формування тарифної сітки, цьому сприяє відмова від відокремленої розробки тарифних умов оплати праці для робітників, з одного боку, і службовців, з другого.

Міністерством праці та соціальної політики України запропоновані рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства [4]. Основними завданнями рекомендацій є забезпечення: зацікавленості кожного працюючого у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці; обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працюючих, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, професійно-кваліфікаційного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності; відповідність між розміром оплати та трудовими зусиллями працівника, виходячи з результатів індивідуальної праці, та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства; умов підвищення заробітної плати працюючих за рахунок особистих трудових зусиль; активного залучення працівників малих

трудоу колективів (бригад, дільниць, цехів) до участі в оцінці результатів праці кожного та розподілі колективного заробітку.

При вирішенні питань оплати праці слід дотримуватися певних засад: утримуватися від надмірного застосування індивідуальних форм оплати та стимулювання праці; застосовувати, звичайно у розумній межі, там, де дозволяє або вимагає організація виробництва і праці, колективні форми оплати та стимулювання праці; більш широко застосовувати доплати і надбавки в стимулюванні праці; ураховувати, що значною мірою сфера оплати та стимулювання праці у виробничій сфері, починаючи з державного до виробничого рівня, регулюється угодами та договорами і тому роботодавець повинен, крім законодавчих норм, додержуватися норм галузевих угод та колективного договору; забезпечувати широку та всебічну інформованість працівників про засади організації оплати та стимулювання праці, оцінку результатів їх праці. Вони повинні бути у простій та зрозумілій для них формі.

Запропонована Міністерством праці та соціальної політики України єдина тарифна сітка з оплати праці усіх працівників підприємства [4] має наступні недоліки: велика кількість (17) тарифних розрядів та тарифних коефіцієнтів; складність розрахунку заробітної плати. Так як згідно Галузевої угоди [5] необхідно зберігати співвідношення між законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою та мінімальною тарифною ставкою робітника першого розряду третьої сітки не менш як 1 до 1,25, хоча можна розробити такі тарифні ставки, які вже включають це співвідношення; єдина тарифна сітка (див. табл. 1) може бути використана на підприємстві з невеликою кількістю персоналу.

Для того щоб уникнути розглянутих недоліків, необхідно розробити таку форму заробітної плати, яка буде простою і зрозумілою при розрахунку; може бути використана на підприємствах машинобудування. Використання такої форми заробітної плати підвищить ефективність праці на промислових підприємствах.

Одним із напрямків реформування форм і систем заробітної плати є впровадження оплати праці, основаної на розрахунку кваліфікаційних рівнів працівників.

Певний інтерес викликає форма заробітної плати, яка запропонована А. В. Шегдою [6, с. 275]. Пропонується розрахунок заробітної плати здійснювати в такій послідовності: 1) визначається кількість балів, зароблених i -м працівником (B_i):

$$B_i = K_i \times T_i \times KTV_i, \quad (1)$$

де: K_i – кваліфікаційний рівень i -го працівника; T_i – кількість відпрацьованих ним людино-годин; KTY_i – коефіцієнт трудової участі i -го працівника; 2) визначається загальна сума балів, які є набраними усіма працівниками ($\sum B_i$); 3) розраховується частка фонду стимулювання праці (ФСП), що відповідає одному балу, – «ціна балу» (b); 4) розраховується заробіток конкретних працівників як добуток набраних кожним із них балів на «ціну балу».

Основна перевага, запропонованого А.В. Шегдою розрахунку заробітної плати, полягає в оптимальному поєднанні індивідуальної і колективної заінтересованості в поліпшенні результатів праці. Заробіток кожного працівника однаковою мірою залежить від розміру ФСП, який є результатом спільної праці і розподіляється між усіма членами колективу.

Недоліком даного розрахунку заробітної плати є визначення кількості балів, зароблених i -м працівником (B_i). Так як складовими балів є кваліфікаційні рівні, які А. В. Шегда [6, с. 274] пропонує визначати як співвідношення фактичної заробітної плати за попередній період (рік) найманого працівника та мінімального рівня заробітної плати на підприємстві за той самий період. Використовуючи даний метод визначення кваліфікаційних рівнів, працівники можуть тривалий час отримувати заробітну плату, яка вже не відповідає їх новим досягненням, або навпаки.

Таким чином, враховуючи вищесказане, розглянемо в загальному вигляді механізм розрахунку індивідуальної заробітної плати з використанням коефіцієнтів кваліфікаційного рівня (на прикладі механічного цеху машинобудівного підприємства).

Методичний підхід до впровадження заробітної плати, в основі якої лежить розрахунок кваліфікаційних рівнів працівників наведений на рис. 1.

Одним з дуже складних питань при впровадженні заробітної плати, в основі якої розрахунок кваліфікаційних рівнів, є саме підрозділ колективу на кваліфікаційні групи. Головними ознаками повинні бути:

- диференційований стаж роботи за професією;
- складність виконуваних робіт;
- отримання освіти певного рівня.

Враховуючи вищезазначене, можна запропонувати характеристику кваліфікаційних рівнів персоналу (див. табл. 1).

Оплата праці, оснований на розрахунку кваліфікаційних рівнів працівників дає великі можливості для підвищення ефективності праці, так як є одним із засобів матеріальної мотивації персоналу.

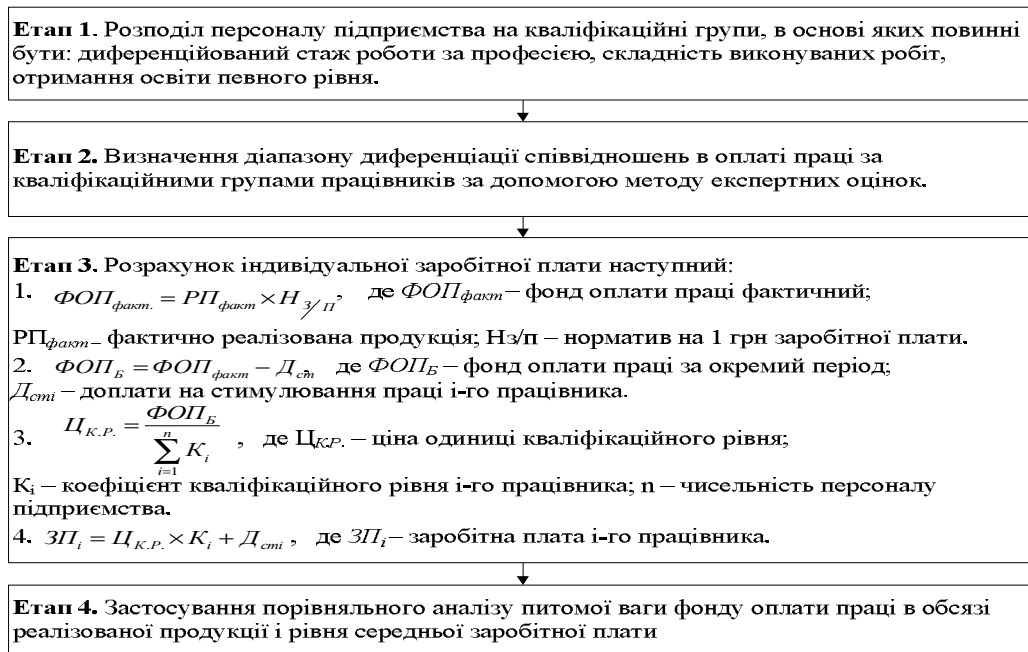


Рис. 1 - Етапи визначення оплати праці

Це пояснюється тим, що запропонована оплата праці дозволяє найманому працівнику переходити із одного кваліфікаційного рівня в інший, на відміну від існуючої оплати праці, в основі якої – тарифні розряди.

Таблиця 1 - Характеристика кваліфікаційних груп персоналу

Кваліфікаційна група	Характеристика		
	стаж роботи за професією	складність виконуваних робіт	освіта певного рівня
I	не потрібен	проста	не потрібна
II	один рік	робота II розряду ТКД	коротка інструкція
III	два роки	робота III розряду ТКД	курси до шести місяців
IV	три роки	робота IV розряду ТКД	професійно - технічний коледж
V	чотири роки	робота V розряду ТКД	курси підвищення кваліфікації
VI	п'ять років	робота V розряду ТКД	професійно - технічний коледж
VII	шість років	робота VI розряду ТКД	курси підвищення кваліфікації
VIII	сім років	робота VI розряду ТКД	курси підвищення кваліфікації
IX	один рік	службовець	професійно-технічний коледж
X	два роки	інженер	ВНЗ
XI	три роки	інженер	ВНЗ
XII	три роки	керівник	ВНЗ, відповідальність

Для встановлення діапазону диференціації співвідношень в оплаті праці різної якості за кваліфікаційними групами працівників в дисертаційному дослідженні використано метод експертних оцінок [7].

Значення коефіцієнту конкордації $W = 0,98$ свідчить про те, що ступінь узгодженості думок експертів висока. Табличне значення критерію C^2 на рівні значущості $\alpha = 0.05$ дорівнює $C_{0,05}^2 = 21,03$. Отже, гіпотеза про випадковість думок експертів відкидається. З імовірністю 95% можна стверджувати, що існує певна погодженість думок експертів відносно діапазону співвідношень кваліфікаційних рівнів в оплаті праці різної якості працівників підприємства.

На основі визначення середніх оцінок експертів, пропонуємо наступний діапазон диференціації співвідношень в оплаті праці різної якості (див. табл. 2).

Таблиця 2 - Діапазон диференціації співвідношень кваліфікаційних рівнів

Кваліфікаційні групи працівників	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Діапазон співвідношень	1,0–1,5	1,4–2,0	1,8–2,4	2,2–2,8	2,4–3,2	3,0–3,4	3,2–3,8	3,6–4,2	4,0–4,6	4,4–5,0	4,8–5,4	5,2–5,8
Середній показник діапазона співвідношень	1,25	1,6	2	2,4	2,6	3,2	3,4	3,8	4,2	4,6	5,0	5,4

Якщо порівняти діапазони диференціації співвідношень коефіцієнтів, розраховані методом експертних оцінок та єдиної тарифної сітки на підприємстві, запропонованої Міністерством праці та соціальної політики України [138], то розраховані кваліфікаційні рівні працівників виключають вище згадані недоліки. Це відбувається тому, що в основу суб'єктивної оцінки експертів закладені існуючі тарифні сітки, з якими вони мають справу. Наприклад, експерти при встановленні діапазону співвідношень кваліфікаційних рівнів враховують диференційований стаж роботи за професією, складність виконуваних робіт, отримання освіти певного рівня.

Висновки. Аналізуючи розраховану величину фонду заробітної плати, згідно запропонованої методики та існуючої можна зробити висновок, що роботодавці зможуть знизити витрати на заробітну плату, з одного боку, та підвищити зацікавленість в отриманні більш високих результатів, з другого боку.

Підводячи підсумок вищевикладеному, можна стверджувати, що запропонована методика впровадження заробітної плати, в основі якої розрахунок

кваліфікаційних рівнів працівників, може бути використана в механічних цехах підприємств машинобудування.

Список літератури: 1. *Богиня Д. П.* Активизация человеческого фактора и эффективность труда / Д. П. Богиня и др. – К.: Наукова думка, 1990. – 159 с. 2. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К.: Фірма «Праця», 1997. – 191 с. Бібліогр.: С. 191. 3. *Лагутін В. Д.* Політика заробітної плати у стратегії економічної стабілізації: монографія. / В. Д. Лагутін. – Луцьк: Ред. вид. відд. “Вена” Волин. держ. Ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 109 с. 4. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. / Праця і зарплата. – 1999. – №11.– С. 18–31. 5. [інтернет-ресурс]: www.confen.org/assets/files/galusevi_ugody/Galuzeva_ugoda_2008–2009.doc. 6. Економіка підприємства: навч. посіб. / За ред. А. В. Шегди. – К.: Знання, 2005. – 431 с. Бібліогр.: С. 425–427. 7. *Клебанова Т. С.* Эконометрия на персональном компьютере / Т. С. Клебанова, Н. А. Дубровина, А. В. Милов, О. Ю. Полякова, Е. В. Раевнева.– Х.: Изд. ХГЭУ, 2002. – 208 с.

Подано до редакції 01.11.2010

УДК 658.012

И.М. ПОСОХОВ, к.э.н., ст. преп., НТУ «ХПИ», Харьков

ПРОБЛЕМЫ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

В статье проведено исследование комплекса современных проблем малого и среднего бизнеса в условиях кризиса.

In the article research of complex of modern problems of small and middle business is conducted in the conditions of crisis.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, проблемы малого и среднего бизнеса, кризис, устойчивость, кредитование, антикризисные меры, антикризисная политика.

Введение. Актуальность темы исследования обусловлена основополагающей ролью малого и среднего бизнеса в экономике Украины, это один из самых перспективных и устойчивых секторов экономики и влиянием финансового кризиса на малые и средние предприятия.

Проблемы кредитования и вопросов взаимодействия МСБ с коммерческими банками исследованы в публикациях А. Бажана, Т. Беляевой, Л. Ворохалина, Э. Горбунова, Л. Маевской, В. Новикова, Е. Титова, А. Чепуренко, Ф. Шереги.

Постановка задачи. Целью данной статьи является выявление и анализ проблем малого и среднего бизнеса в период кризиса 2008–2010 г.

Методология исследования. Объектом исследования являются предприятия малого и среднего бизнеса Украины. Предмет исследования – комплекс проблем малого и среднего бизнеса Украины, обострившихся вследствие воздействия мирового финансового кризиса.

Результаты исследования. Малый и средний бизнес наиболее чувствителен к рыночным колебаниям, то есть к изменению рыночной конъюнктуры. И любой кризис, в том числе и экономический, в первую очередь наносит удары именно по малому бизнесу. Но учитывая, что малый и средний бизнес по своей сути более инновационный и гибкий, в этом залог его выживаемости и успеха.

Малый бизнес признан сферой экономической деятельности, способной (в силу максимальной адаптивности, самоорганизации и саморазвития) при должной государственной политике обеспечить наиболее быстрый и значительный социально-экономический эффект. Его деятельность способствует увеличению налогооблагаемой базы для бюджетов всех уровней, снижает уровень безработицы, обеспечивает занятость населения, способствует насыщению рынка разнообразными товарами и услугами, повышает благосостояние граждан [1].

Для малых предприятий характерны: высокая зависимость от внешней среды: банков, крупных предприятий, государства; дефицит финансовых ресурсов – как собственных, так и заемных; высокий уровень риска, повышенная чувствительность к изменениям условий хозяйствования [3].

Во-первых, малый и средний бизнес - это создание новых рабочих мест, а также альтернатива наемному труду, что особенно актуально во время кризиса. Во-вторых, это развитие конкуренции, поскольку в некоторых сферах предприниматели могут соперничать с крупными компаниями, корректируя тем самым цены на товары. В-третьих, развитие малого и среднего бизнеса очень важно с точки зрения диверсификации структуры экономики и формирования среднего класса общества [2].

В ходе исследования нами были выявлены следующие современные проблемы малого и среднего бизнеса:

1. Снижение потребительского спроса на товары и услуги предприятий малого и среднего бизнеса и снижение объемов производства (в среднем снижение выручки составило около 30% по большинству отраслей), вследствие снижения платежеспособности основной массы населения и промышленных предприятий. Особенностью смешанной экономики является, во-первых, наличие условий для инвестиций в малый и средний бизнес. Во-вторых, данная экономика требует

регулирования покупательского спроса населения, с целью формирования высокой покупательной способности населения с целью стимулирования производства товаров и услуг.

Средний класс в Украине находится в стадии формирования, поэтому большинство населения располагает ограниченным покупательским спросом, вследствие невысоких доходов основной массы населения. В условиях кризиса наблюдается снижение уровня потребления товаров и услуг основной массы населения вследствие экономической нестабильности и неуверенности в завтрашнем дне.

2. В условиях свертывания внутреннего рынка отечественные предприятия вынуждены ориентироваться на экспортные рынки. Но выйти на мировой рынок малому и среднему бизнесу нелегко из-за низкой конкурентоспособности отечественной продукции и ограниченных финансовых возможностей предприятий, невысокого качества продукции, ограничительных торговых барьеров в виде таможенных пошлин, продолжающих действовать в некоторых странах, несмотря на вступление Украины в ВТО.

3. Высокий уровень и несовершенство налоговой системы и законодательства. Налоговая система не стабильна. В нынешней ситуации нельзя допустить того, чтобы малый и средний бизнес ушел в тень. Эффективно этому может противостоять только прозрачная, взвешенная и продуманная налоговая политика и стабильность законодательства, регламентирующего работу малого и среднего бизнеса.

4. Проблемы взаимоотношений предприятий малого и среднего бизнеса с банковской системой:

4.1 Высокие ставки по банковским кредитам.

Финансовый кризис нанес очень чувствительный удар по малым предприятиям. Для того чтобы его последствия были не столь серьезными, в свое время руководству страны и регионов следовало поддержать бизнесменов кредитами по разумным ставкам. Во время кризиса во всем мире кредитные ставки понижались, в то время как в нашем государстве банки предпочли нажать на заемщиков, повышали ставки, закрывали программы финансирования, требовали досрочного погашения кредита. В результате такой нагрузки многие перспективные предприятия обанкротились, так как не смогли сохранить оборотные средства: они не смогли продать произведенную продукцию, получить прибыль и расплатиться с кредитами.

4.2 Трудности с погашением банковских кредитов (закредитованность, повышение банком ставок в одностороннем порядке, невыгодные условия рефинансирования валютных кредитов, трудности с реструктуризацией кредитов).

Высокая совокупная кредиторская задолженность (закредитованность) субъектов МСБ Украины вызвана доступностью кредита и устойчивым финансовым состоянием предприятий в предкризисный период. В период кризиса многие предприятия испытывают трудности с погашением банковских кредитов, из-за снижения финансово-экономических результатов своей деятельности (снижения объемов прибыли и рентабельности), многие предприятия вынуждены брать в банковской системе новые кредиты на пополнение оборотных средств предприятий, стараясь удержаться «на плаву» во время кризиса, тем самым попадая во все большую зависимость от кредиторов и рискуя быть поглощенными кредиторами [4]. Многие отечественные банки повысили процентные ставки не только по новым, но уже и по существующим кредитам в одностороннем порядке, это является еще одной проблемой субъектов малого и среднего бизнеса. В условиях кризиса предприятиям МСБ банки предлагают невыгодные условия рефинансирования валютных кредитов.

4.3 Трудности с получением банковских кредитов в условиях кризиса (ужесточение требований к заемщику: финансовое состояние, наличие ликвидных залогов, сокращение сроков и размеров кредитования, сокращение размеров кредитования относительно стоимости залогового имущества).

Кредитование предприятий малого и среднего бизнеса банками в 2009-2010 г. производилось избирательно, большинство банков значительно ужесточило требования к заемщику для получения кредита. В качестве антикризисной меры для выживания банков было принято решение приостановить кредиты, направленные на инвестиционные цели (приобретение нового оборудования, недвижимости и т. п.) и ограничиться предоставлением кредитов на пополнение оборотных средств, уменьшив сроки кредитования и ужесточив требования по залоговому обеспечению.

Преимущество получили клиенты с прозрачным, устойчивым бизнесом и финансовым состоянием, у которых существовала положительная кредитная история в обслуживающем банке и с ликвидным залогом. Многие предприятия не смогли получить в банках кредиты в необходимом размере, вследствие снижения рыночных цен на залоговое имущество (в частности недвижимость) и потерю его ликвидности. Многие предприятия не смогли обеспечить предоставление ликвидного залога для получения банковского кредита и в сложных экономических условиях оказались лишены кредитования, так как банки не предоставляют не обеспеченные кредиты особенно в условиях кризиса.

Характерной особенностью банковского кредитования предприятий малого и среднего бизнеса явилось сокращение сроков и размеров кредитования предприятий. В условиях высокой неопределенности и высоких рисков банки предоставляют преимущественно краткосрочные кредиты ограниченных размеров малому и среднему бизнесу (на срок до 1 года) [5].

Еще одной особенностью кредитования малого и среднего бизнеса явилось снижение предоставляемой суммы банковского кредита от стоимости залогового имущества, в условиях кризиса банки предоставляют кредит на сумму около 50 % от стоимости залога, вследствие высоких рисков. Внешние рынки капитала для отечественных банков временно закрыты, а заимствование средств за рубежом может осуществляться только дочерними банками иностранных банков. По оценкам аналитиков около 20% предпринимателей нуждаются в банковских займах на развитие или диверсификацию бизнеса [6].

5. Банкротство целого ряда предприятий непосредственно связано с преступным переделом собственности.

С рейдерством обычно сталкиваются те предприятия, которые хорошо работают, исправно платят налоги. Однако в кризисный период им неоткуда взять лишние средства на возврат кредитов. Банки отказывают им в пролонгации кредита, в надежде или захватить прибыльный бизнес, или разорить и распродать компанию. Если предприятие не успело вовремя расплатиться, но готово дальше платить проценты – ему дополнительно начисляются пени, вследствие которых сумма, которую необходимо выплатить, вырастает до 60% от первоначального кредита. В период кризиса банки таким методом активно поглощали множество предприятий.

6. Проблемы по расчетам с контрагентами, рост дебиторской задолженности (нарушение договорных обязательств, загруженность арбитражного суда).

Вследствие кризиса, многие отечественные предприятия вынуждены решать проблему роста дебиторской задолженности, а также проблему расчетов с контрагентами. Данная проблема вновь приобрела актуальность во время нынешнего кризиса. Эффективная борьба с кризисом неплатежей во взаимоотношениях с партнерами по бизнесу позволит предприятиям МСБ продолжать работу во время кризиса.

6. Колебание курсовой стоимости национальной валюты по отношению к доллару США, Евро и другим валютам.

Колебание курсовой стоимости гривны подразумевает изменение курсовой стоимости гривны под влиянием тенденций мирового рынка валют. Ослабление курса гривны негативно отражается на основной части субъектов МСБ, вследствие падения покупательской способности населения и роста цен на товары и услуги.

Субъекты МСБ имеющие валютные кредиты в банках не могут выполнять обязательства перед банками, из-за роста курсовой стоимости валют, в частности доллара США, как основной валюты кредитования. Снижение курсовой стоимости гривны только выгодно экспортерам, вследствие снижения издержек на выпуск продукции. Темпы развития малого и среднего бизнеса будут во многом зависеть от ситуации на валютном рынке, так как многие клиенты МСБ являются заемщиками именно в валюте и в настоящий момент испытывают сложности с погашением действующих кредитов, что в свою очередь тормозит дальнейшее развитие бизнеса.

7. Отсутствие эффективной государственной поддержки малого и среднего бизнеса в условиях макроэкономической нестабильности.

Анализ антикризисных мер правительства в 2009-2010 г., адресованных малому бизнесу, показывает, что они были либо недостаточными по объему, либо неточно сфокусированными. Антикризисные меры Правительства Украины были направлены в первую очередь на поддержку банковского сектора и ограниченного числа крупных стратегических предприятий. В большей степени, на наш взгляд, пользу для бизнеса приносят меры косвенного характера, не обеспечивающие прямой финансовой поддержки, а облегчающие жизнь предпринимателям, например в виде снижения налоговых и дерегуляции.

Выводы:

1. Выявленные на основе проведенного анализа современные проблемы МСБ позволяют предприятиям разрабатывать основные пути их решения.

2. Для оздоровления экономики в сфере малого бизнеса необходима напряженная ежедневная работа, а не попытки исправить проблему, толком не разобравшись в ее причинах.

3. Малый и средний бизнес в целом гораздо лучше справляется с экономическими проблемами, вследствие экономического спада, нежели крупный. Поэтому стимулирование его развитию открывает перед регионами Украины широкие перспективы выхода из экономического кризиса.

Список литературы: 1. *Блинов А.* Малое предпринимательство и большая политика // ВЭ. 1996. № 7. С. 39 - 45. 2. *Ворохалина Л.* Финансово-кредитные механизмы регулирования малого бизнеса // ВЭ. 1996. № 7. - С. 83 – 87. 3. *Чепуренко А.* Проблема финансирования в малом бизнесе // ВЭ. 2008. № 7. -С. 59-71. 4. Исследование проблем малого и среднего бизнеса в городе Камышине. Часть II / *И. И. Евтушенко, Р. А. Абдуллаева* // Современные проблемы науки и образования. - 2009.-5. - С. 181-183. 5. Исследование проблем малого и среднего бизнеса в городе Камышине. Часть I / *И. И. Евтушенко, Р. А. Абдуллаева* // Современные проблемы науки и образования. - 2009.-5. - С. 176 - 180. 6. Статистичний щорічник України за 2008р. // *Осауленко О.Г.* – К.: Держкомстат України, 2009. – 675 с.

Подано до редакції 04.11.2010

С.Ю. ПОЛЯКОВ, к.ю.н., НЮАУ, Харків
А.І. КУРТОВ, к.т.н., доц., НЮАУ, Харків
Г.А. ЗМІВСЬКИЙ, НЮАУ, Харків

АНАЛІЗ ТА УЗАГАЛЬНЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО СТИЛЮ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРА

Досліджуються наукові підходи до визначення стилів управлінської діяльності, обґрунтовуються закономірності їх використання в сучасній управлінській практиці командирів та основні шляхи їх удосконалення.

The scientific going is investigated near determination of management styles, conformities to law of their use are grounded in modern administrative practice of commanders and way of their improvement.

Ключові слова: військове управління, стиль управлінської діяльності командира, стиль підготовки та прийняття рішення, ситуаційне керівництво.

Вступ. Результати соціологічного аналізу [1] свідчать, що практика військово-управлінської діяльності сучасних командних кадрів об'єктивно потребує своєї кардинальної оптимізації. Це, безумовно, стосується й стилю управлінської діяльності командира, який також багато в чому відстає від нових завдань, інтересів розвитку армії та життєвих потреб військових колективів і конкретних військовослужбовців. Існуюча до теперішнього часу практика формування стилю керівництва, не дозволяє командирам повною мірою реалізувати свій управлінський потенціал. В умовах трансформаційних процесів особливого значення набуває формування випереджувального стилю мислення й оптимального стилю дії суб'єктів діяльності.

Сучасною теорією управління збройними силами визначаються тільки сутність та вимоги до єдиного стилю управлінської діяльності командира. Однак стиль керівництва відображає і ситуаційні основи діяльності суб'єкта, тобто він є якісною характеристикою єдності і взаємодії суб'єкта і об'єкта управління у визначеній ситуації, а отже існує необхідність у дослідженні наукових підходів до визначення стилів керівництва командирів та аналізу факторів, що впливають на їх вибір.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження наукових підходів до визначення стилів управлінської діяльності, обґрунтування закономірностей їх використання в сучасній управлінській практиці командирів та основних шляхів удосконалення.

Методологія. Аналіз останніх досліджень і публікацій з питань оптимізації стилю управлінської діяльності командира показав, що вони не враховують

сучасних досягнень загальної теорії управління [2, 3, 4] або ж розглядають поняття “стиль керівництва” в основному з точки зору соціології та психології і майже не розкривають операціональної підструктури стилю – засобів, прийомів, способів управлінської взаємодії [1, 5, 6, 7].

Стиль роботи сучасного військового керівника має об’єктивну та суб’єктивну основи формування. В якості об’єктивної основи виступають сфера діяльності керівника, цілі, функції, структура та персональний склад колективу, яким він керує. Суб’єктивні основи – особистісні якості керівника (інтелектуальні, моральні, емоційні та ін.).

У сфері управління існують різноманітні визначення стилю. Так, одні вважають, що стиль – це сукупність принципів і методів рішення проблем, що виникають у процесі реалізації функцій управління [1]. Інші вважають, що стиль – це прояв методів і прийомів мислення й дії особистості, що забезпечують взаємодію в колективі та з колективом [5]. Стиль керівництва визначається, насамперед, індивідуальними якостями та прихильністю командира (начальника) і посадових осіб органів управління до тих чи інших прийомів і правил роботи, до використання своїх знань і досвіду.

Аналіз основних підходів до проблеми стилю керівництва дозволяє зробити висновок, що *стиль управлінської діяльності (стиль керівництва, стиль роботи) – це сукупність прийомів і правил, що характеризують їх підхід до виконання своїх функцій, взаємодію з підлеглими, манеру поведінки під час керівництва підпорядкованими людьми і колективами в процесі реалізації управлінських функцій.*

В статті “стиль управлінської діяльності командира”, “стиль роботи командира”, стиль управління”, “стиль керівництва” розглядаються як синоніми.

Залежно від того, на досягнення яких цілей орієнтований у першу чергу керівник, формуються й відповідні стилі керівництва.

Загальна наука управління виділяє три класичні стилі керівництва керівника, основні характеристики яких приведені в табл. 1.

Оскільки в класичній теорії управління збройними силами питання класифікації стилів керівництва командира не розкриваються, виникає необхідність в розширенні її положеннями сучасної загальної теорії управління, передовим досвідом діяльності військ і дати відповідь на питання: який же стиль керування повинен використовувати командир.

Не можна однозначно сказати, що командиру має бути притаманний один із вказаних стилів керівництва. Варто зазначити, що кожний з трьох стилів керівництва у чистому вигляді зустрічається дуже рідко.

Таблиця 1 – Основні характеристики стилів керівництва

Стиль керівництва	Характеристики			
	Результат роботи організації	Мотивація	Вимогливість	Участь підлеглих у прийнятті рішень (управлінні)
Авторитарний	Важливий тільки результат	Заснована на беззаперечному підпорядкуванні	Жорстка	Не залучаються
Ліберальний	Результати не важливі	Відсутні	Низька	Створюється думка, що підлеглі беруть участь в управлінні
Демократичний	Важливі і результати, і способи досягнення	Заснована на використанні матеріальних і соціально-психологічних потреб	У сполученні з довірою	Активно залучаються до прийняття рішень і управління

З табл. 1 видно, що першим – головним підходом і вирішальною характеристикою, котра в остаточному підсумку визначає стиль керівництва є ступінь залучення підлеглих до процесу прийняття рішень і управління взагалі.

В практиці військового управління часто виникає питання про доцільність застосування групового або індивідуального підходу до процедури прийняття рішень (стилю підготовки і прийняття рішень). Це залежить від ряду змінних: характеру отриманого завдання і складності обстановки; часового фактору; інформованості командира; вимог до якості рішення; ступеня довіри командира до підлеглих; ступеня підтримки командира підлеглими; особистих професійних та вольових якостей командира; ступеня підготовленості і злагодженості органу управління; стилю підготовки і прийняття рішення, що обраний старшим командиром та ін.

На основі висновків з оцінки кожної з цих змінних, командир визначає стиль підготовки і прийняття рішення: індивідуальний (характерний для авторитарного стилю керівництва) чи груповий (характерний для демократичного стилю керівництва).

Узагальнення положень загальної теорії управління [6, 8, 9] та аналіз передового досвіду діяльності військ дозволяють виділити і запропонувати основні стилі підготовки і прийняття рішень командиром, що відображені в табл. 2.

Таблиця 2 – Характеристика стилів підготовки і прийняття рішень

Позначення стилю	Характеристика стилю
А I	Командир одноосібно готує і приймає рішення, використовуючи для цього всю наявну у нього на цей момент інформацію.
А II	Командир орієнтує підлеглих про майбутні дії, отримує від них інформацію, а згодом самостійно готує і приймає рішення. Роль підлеглих у процесі прийняття рішення зводиться до надання командирі необхідної інформації, а не до пошуку чи оцінки альтернативних варіантів рішення.
Г I	Командир залучає до процесу підготовки рішення окремих підлеглих, заслуховує їх пропозиції, але не виносить їх на групове обговорення, а працює з кожним підлеглим індивідуально. Згодом командир самостійно приймає рішення, яке може відбивати або не відбивати думку підлеглих.
Г II	Одні питання рішення командир відпрацьовує сам, інші – спільно з посадовими особами органу управління. Вони готують необхідні довідкові дані, проводять розрахунки, доповідають пропозиції по елементам рішення.
Г III	Командир залучає до процесу підготовки рішення визначене коло осіб органу управління, організовує групове обговорення пропозицій щодо альтернативних варіантів рішення (оперативну нараду). Надалі командир самостійно приймає рішення, яке може відбивати або не відбивати думку підлеглих.

В усіх випадках треба пам'ятати що рішення командир приймає одноосібно і несе за нього повну відповідальність, а його стиль керівництва повинен забезпечити оперативність управління та раціональну працю підлеглих.

Однак загальне ж розуміння сутності стилю полягає в тому, що стиль – це якісна характеристика міри єдності і взаємодії суб'єкту та об'єкту в певній ситуації [1, 6, 7].

Сучасний командир повинен навчитися приймати будь-який стиль керівництва, адекватний меті, що стоїть перед підрозділом та його особливостям – кваліфікації, відповідальності, потребам тощо, тобто здійснювати *ситуаційне управління*.

Ситуаційне керівництво – це визначення стилю керівництва в залежності від рівня зрілості основного ядра військової організації: ступеня кваліфікації і прагнення до росту [7].

Отже, другим підходом до визначення стилів управлінської діяльності командирів є підхід з точки зору рівня зрілості підлеглих (підрозділу).

Узагальнення положень загальної теорії управління [6, 8, 9] та аналіз управлінської практики командирів дозволяють виділити і запропонувати класифікацію стилів керівництва за цією ознакою, що відображена в табл. 3.

Таблиця 3 – Визначення стилю керівництва за рівнем зрілості підлеглих (підрозділу)

Рівень зрілості підрозділу	Відповідний стиль керівництва
Цілком кваліфікований. Є бажання надалі удосконалюватися.	Надання самостійності. (Визначення функцій і відповідальності підлеглих. Спільне обговорення результатів).
Досить кваліфікований і такий, що продовжує удосконалюватися.	Участь у прийнятті рішень. (Залучення підлеглих до підготовки пропозицій до рішення. Консультації і заохочення самостійності).
Малокваліфікований, але такий, що прагне до підвищення кваліфікації.	Координація. (Менш глибокий інструктаж і контроль. Заохочення ініціативи і ділових контактів).
Низько кваліфікований і не схильний до підвищення кваліфікації.	Накази, вказівки. (Ретельний інструктаж і детальний контроль. Заохочення до виконання й особистих досягнень).

Конкретний стиль керівництва залежить також від того, як командир використовує владу і повноваження для досягнення цілей військової організації, водночас певною мірою піклується про підлеглих і результати діяльності підрозділу. Це є наступним підходом до формування стилю управлінської діяльності командира.

Досвід показує, що командир повинен використовувати такі важелі впливу, які найбільше відповідатимуть конкретним проблемам, традиціям військової організації, схильностям, уподобанням її особового складу. Більших результатів в службі і більшої поваги серед підлеглих досягають “гнучкі” командири. Гнучкість командира полягає у тому, щоб використовувати переваги кожного стилю і застосовувати його в залежності від особливостей ситуації.

Результати дослідження. Аналіз матеріалів, що характеризують вимоги до стилю управлінської діяльності командира [2, 3] показує, що їх положення дещо застаріли. Отже, необхідно визначити основні риси оптимального стилю управління, які б відповідали сьогоденню. Їх можна окреслити трьома блоками:

- професійно-кваліфікаційний – компетентність у відповідній сфері, науковість у вирішенні проблем, що виникають та прийнятті кадрових рішень, постійне самовдосконалення, пошук нових форм і методів роботи, наставництво;

- організаторсько-діловий – вміння чітко формулювати цілі, здатність раціонально організувати свою роботу і роботу підлеглих, оперативність у вирішенні проблем, потяг до нововведень, вміння захоплювати власними ідеями інших та здатність до лідерства, вимогливість, дисциплінованість, справедливість та об’єктивність оцінки;

– духовно-моральний – високі моральні стандарти, високий рівень внутрішньої культури, доброзичливе ставлення до підлеглих, комунікабельність, безкорисливість, чесність.

Для впровадження в управлінську діяльність рис оптимального стилю керівництва, який відповідав би сучасним реаліям діяльності війська, пропонуються наступні шляхи:

1. Упровадження оптимального стилю керівництва необхідно здійснювати в кожному структурному підрозділі збройних сил на всіх рівнях управління.

2. Використання методів і підходів до управління військовими колективами, які б спонукали до ініціативності та відповідальності, причетності підлеглих до справ підрозділу.

3. Підвищення мотивації до результатів праці.

4. Інформатизація процесів управління.

5. Створення відповідних умов та заохочення службовців до підвищення професійного рівня за рахунок безперервної освіти, обміну досвідом роботи між військовослужбовцями та структурними підрозділами тощо.

Трансформаційні процеси в Збройних Силах України формують необхідність зміни ставлення до стилів керівництва, де важливою складовою є посилення ролі людського фактору. Сучасному військовому керівнику необхідно чітко зрозуміти, що опанування оптимальним стилем управління – один із напрямків розвитку системи військового управління, досягнення максимальних результатів військово-управлінської діяльності.

Висновки. Стиль керівництва є якісною характеристикою єдності і взаємодії суб'єкта і об'єкта управління у визначеній ситуації, а обрання командиром оптимального стилю керівництва залежить від ряду умов і факторів (змінних).

Оптимальним стилем керівництва буде той стиль, що гармонійно взаємодіє в триаді “суб'єкт управління – об'єкт управління – ситуація”.

Знання і урахування всіх факторів (змінних) і умов, що впливають на формування стилю управлінської діяльності командира, є необхідною, важливою обставиною для теоретичного розуміння та практичного оволодіння сучасним стилем діяльності.

Список літератури: 1. *Фененко Ю.В.* Стиль управленческой деятельности военного руководителя / *Ю.В. Фененко.* – М. : ВІУ, 2001. – 69 с. 2. *Алтухов П. К.* Основы теории управления войсками / *П. К. Алтухов, И. А. Афонский, И. В. Рыболовский, А. Е. Татарченко;* под ред. *П. К. Алтухова.* – М.: Воениздат, 1984. – 221 с. 3. *Торопчин А.Я., Кириченко І. О., Єрмошин М. О., Дробаха Г. А., Долина М. П.* Синтез адаптивних структур системи зенітного ракетно-артилерійського прикриття об'єктів і військ та оцінка її ефективності: Монографія. – Х.: ХУ ПС,

2006. – 348 с. **4.** *Шмаков О.М.* Словник офіцера внутрішніх військ з воєнно-наукових питань / О.М. Шмаков. – Х.: Військ. ін-т ВВ МВС України, 2005. – 362 с. **5.** *Єганов В. В.* Функції та стиль державно-управлінської діяльності / В. В. Єганов // Структурно-функціональне забезпечення діяльності територіальних органів влади / [Н. М. Мельтюхова, В. В. Корженко, Г. С. Одінцева та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Мельтюхової. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2007. – С. 204–209. **6.** *Єганов В. В.* Основні передумови та чинники оновлення стилю державно-управлінської діяльності / Г. С. Одінцева, В. В. Єганов // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2006. – Вип. 1 (13). – С. 32–36. **7.** *Ролін І. Ф.* Основи військового управління: навчальний посібник. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2009. – 197 с. **8.** *Семенов А.К., Набоков В. И.* Основы менеджмента: учебник. – М. Дашков и К, 2008. – 556 с. **9.** *Колтаков В. М.* Теория и практика принятия управленческих решений: учеб. пособие. – 2_е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2004. – 504 с.

Подано до редакції 04.11.2010

УДК 378.147

Т.О. ПОГОРЕЛОВА, доц., НТУ «ХПІ»

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

У даній статті зроблено аналіз сутності методу case-study, можливостей його використання на практичних заняттях.

In the given article it is made the analysis of essence of a method case-study, possibilities of its use on a practical training.

Ключові слова: освіта, сучасні технології, інтерактивні методи, метод case-study, якість навчального процесу.

Вступ. Традиційне навчання зазнає в наш час істотних змін на всіх стадіях навчального процесу: підготовка курсів, проведення занять, виконання домашніх завдань, підготовка проектів та магістерських дисертацій. У значній мірі зміни у підходах до навчання ініціюються новітніми інформаційними технологіями, новими джерелами інформації. Нові технології не тільки забезпечують викладачів та студентів новими засобами та ресурсами, але й змінюють самі способи комунікації між викладачами та студентами.

Новий підхід характеризується використанням інтерактивних методів, які забезпечують двонаправлений потік інформації викладач <=> студент і

студент <=> студент незалежно від форми заняття (лекція, практичне заняття, ділова гра тощо) (рис. 1).

Постановка задачі. Мета статті полягає у дослідженні інноваційних методик проведення практичних занять, а саме, можливостей використання методу case-study.

Методологія. Наукове дослідження здійснено шляхом системного аналізу інноваційних методів проведення практичних занять.

Результати дослідження. Впровадження нових технологій має бути направлене на підвищення якості освіти і, як наслідок, на підвищення конкурентоздатності навчальних закладів.



Рис. 1 - Традиційні і нові технології у навчальному процесі

Перш за все, нові технології вплинули на джерела інформації для підготовки курсів. До традиційних джерел, таких як спеціалізована література, періодичні видання, семінари, додалися нові on-line джерела інформації, які з'явилися завдяки бурхливому розвитку комунікацій.

Сучасні технології суттєво вплинули і на підходи до проведення занять. Одним з найбільш ефективних методів навчання є case study — це метод навчання на основі аналізу реальної ситуації в бізнесі; метод, що містить у собі водночас спеціалізований навчальний матеріал, що включає кейс (текстовий опис подій), інструкцію по роботі з даним кейсом, рекомендації з використання кейса та спеціальну технологію використання цього матеріалу в процесі навчання.

Кейс-метод дає змогу наблизити навчання до реалій практичного менеджменту. Провідну роль у розробці та впровадженні кейс-методу в практику підготовки менеджерів виконала Гарвардська школа бізнесу (початок ХХ сторіччя).

Цілі, на які спрямовано використання кейс-стаді, залежать від типу конкретної ситуації. Цей метод не потребує великих матеріальних та часових витрат й допускає варіантність навчання. А саме:

- проблемна ситуація може бути висвітлена на початку вивчення теми, її можна використовувати як основу у викладанні теоретичного матеріалу;

- проблемна ситуація може використовуватися з метою узагальнення та систематизації матеріалу. В такому разі її доцільно використовувати на практичних заняттях після попереднього повторення основного теоретичного матеріалу.

Навчальні завдання кейс-методу полягають у:

- набутті навичок використання теоретичного матеріалу для аналізу практичних проблем менеджменту;

- формуванні навичок оцінювати ситуацію, вибір та організацію пошуку основної інформації;

- виробленні вмінь формулювати питання та запити;

- виробленні умінь розробляти багатоваріантні підходи до реалізації плану дії;

- формуванні вмінь розробляти управлінські рішення в умовах невизначеності;

- формуванні навичок ясного та чіткого висловлювання та відстоювання власної позиції в різних формах: письмово, на диспуті в малих групах та у виступі перед аудиторією;

- формуванні умінь самостійно приймати управлінські рішення, використовуючи інформацію групового аналізу ситуації;

- формуванні навичок та прийомів всебічного аналізу управлінських ситуацій, прогнозування способів розвитку ситуації;

- формуванні вмінь та навичок конструктивної критики.

Основною умовою ефективного навчання за допомогою кейс-стаді є ретельна підготовка до заняття в аудиторії.

Роботу над кейсом поділяють на два основні етапи: домашня самостійна робота й робота в аудиторії. Готуватися до роботи з кейсом в аудиторії повинні і студенти, і викладачі.

Роботу з методу case-study можна розділити на певні етапи, що мають свої педагогічні цілі, завдання, а також рольові функції учасників.

Підготовчий етап. Під час цього етапу викладач, відповідно до мети і завдань заняття, вибирає потрібний кейс і підбирає літературу, необхідну для підготовки до заняття з використанням методу case-study.

Вступна частина заняття. Цей етап припускає короткий вступ викладача. Якщо учасники раніше не працювали за методом case-study, необхідно познайомити їх з даним методом як з однією з форм активного навчання, коротко озвучити основні етапи їхньої подальшої роботи, а також позначити способи й критерії оцінки їхньої роботи на занятті за даним методом. Варто також звернути їхню увагу на принципи, що лежать в основі методу.

На цьому етапі учасникам роздають кейси, з якими вони будуть працювати, подається інструкція по роботі з ними, озвучується чітке формулювання завдання.

Розбір кейса в малій групі складом 3–6 осіб. Перед початком цього етапу викладачу обов'язково необхідно озвучити часові межі, завдання роботи, у якому вигляді повинен бути оформлений результат, звіт про роботу. На цьому етапі можливі обговорення й аналіз висновків, зроблених за матеріалами кейса самостійно.

Основні завдання даного етапу для учасників навчання наступні:

1) визначення основних проблем аналізованої ситуації, рівня виникнення проблем і прийняття рішень, мети й шляхів рішення головної проблеми, обмежень і вимог до рішення;

2) підготовка до формулювання власних висновків і висновків перед групою.

Обов'язковими вимогами цього етапу виступають: участь кожного в обговоренні; можливість кожному висловити свою точку зору й одержати уявлення про думки інших; командний характер роботи, що вимагає вміння вислухувати й ураховувати чужі думки.

У цілому, робота відбувається в такий спосіб: обговорення отриманої вступної інформації, яку містить кейс, обмін думками щодо плану роботи над проблемою, дискусія – робота над проблемою (тут активно можуть використовуватися інші активні методи, наприклад мозковий штурм, мета-план),

вироблення рішень проблеми, дискусія для прийняття остаточних рішень, підготовка доповіді. Для подання результатів малим групам рекомендується підготувати на одній сторінці резюме з висновками у вигляді тексту, графіки, таблиці.

Роль викладача на цьому етапі зводиться до спостереження й контролювання роботи малих груп для попередження їхнього виходу за рамки теми, завдань і часу.

Дискусія в загальній групі. Вона організовується на основі повідомлень підгруп. Представники кожної з підгруп виступають зі своїм аналізом кейса, причому слухачі виступають надалі в ролі опонентів до доповідача. Основне завдання етапу – виявити різні точки зору й тим самим забезпечити об'єктивний аналіз пропонованої ситуації. Цей етап повинен будуватися й проводитися за всіма законами класичної дискусії.

Ретельно підготовлене та проведене практичне заняття з використанням методу конкретних ситуацій дає змогу зменшити час на вивчення навчальної дисципліни внаслідок підвищення ефективності засвоєння навчального матеріалу.

Основними умовами ефективного навчання за допомогою кейс-стаді є ретельна підготовка до занять в аудиторії, забезпечення високої якості обговорення й активної участі й взаємодії між студентами.

Висновок. На практичних заняттях важливо навчити студентів роботу проводити вдумливо, вміти аргументовано висловлювати власні думки на основі проведених розрахунків, розширювати професійну лексику та вміння відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, виявляти навички постійної самопідготовки до заняття. Результати такої спільної діяльності викладача та студентів можуть виступати критеріями для оцінки якості навчально-виховного процесу.

Список літератури: 1. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Под ред. Ю.П. Сурмина. – К.: Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с. 2. Фливерг Б.О недоразумениях, связанных с кейс-стади // Социологические исследования. — 2005. — № 4, С. 110–120. 3. Панфилова А. П., Громова Л. А., Богачек И. А., Абчук В. А. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям / Ред. проф. Соломина В. П. — СПб.: Питер, 2004. 4. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003.

Подано до редакції 04.11.2010

П.Г. ПЕРЕРВА, д.э.н., проф., НТУ «ХПИ»,
Н.П. ТКАЧЕВА, аспирант НТУ «ХПИ»,
Т.А. КОБЕЛЕВА, аспирант НТУ «ХПИ»

ФОРМИРОВАНИЕ КОНЪЮКТУРЫ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИХ ИЗДЕЛИЙ НА ОСНОВЕ ИХ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ

В статье обоснованы основные группы факторов, определяющие конкурентоспособность и конъюнктуру рынка продукции электротехнических предприятий. Предложена методика экспертной оценки количественной величины данных факторов.

The basic groups of factors, determining a competitiveness and investment the attractiveness of machine-building enterprises, are grounded in the article. The method of expert estimation of quantitative size of these factors is offered.

Ключевые слова: конъюнктура, конкурентоспособность, экспертные методы, инвестиционная привлекательность, электротехнические предприятия

Введение. Актуальность исследования рыночных характеристик современного рынка заключается: *во-первых*, в необходимости теоретического осмысления роли и значения рыночной конъюнктуры и конкуренции в современных рыночных отношениях, способствующей усилению конкурентоспособности как фактора развития экономики Украины; *во-вторых*, важностью повышения конкурентоспособности предприятий машиностроительного комплекса, создающих 20 % ВВП России, в связи с усилением конкуренции на внешних и внутренних рынках, глобализацией экономики и вхождением России во Всемирную торговую организацию; *в-третьих*, недостаточной изученностью факторов повышения конкурентоспособности предприятий машиностроительного комплекса и необходимостью теоретического обоснования конкурентных преимуществ этих предприятий, обеспечивающих им лидирующее положение на рынке; *в-четвертых*, отсутствием научно-методических разработок, имеющих прикладной характер и позволяющих руководителям промышленных предприятий формировать стратегию усиления специфических для этих предприятий конкурентных преимуществ на внутреннем и внешнем рынках.

Постановка задачи. Целью статьи является разработка методики исследования конкурентных преимуществ и формирование конъюнктуры рынка продукции предприятий электротехнического комплекса, а также исследование уровня конкурентоспособности предприятий и их инвестиционной привлекательности.

Методология. Теоретико-методологической основой исследования, результаты которого представлены в данной статье, послужили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященных проблеме маркетинговых исследований и управлению рынком машиностроительной продукции.

Результаты исследования. Авторами разработана многофакторная модель оценки конъюнктуры и конкурентоспособности компании электротехнического сектора, учитывающая наличие у компании конкурентных преимуществ, обеспечивающих ей то или иное положение на рынке. Конкурентные преимущества в работе разделены на четыре группы [1], каждая из которых отражает влияние внешней и внутренней среды, формирующей эти преимущества:

I. Рыночный фактор:

- расположение рынков сбыта, расширение границ территории реализации продукции и перспективы увеличения реализации предлагаемого продукта;
- наличие или отсутствие товаров - заменителей;
- уровень послепродажного сервиса продукции;
- уровень и динамика мировых цен.

II. Управленческий фактор:

- уровень квалификации персонала (наличие компетентных специалистов и степень использования потенциала человеческих ресурсов компании);
- качество обслуживания клиентов компании;
- использование современных методов маркетинга, рекламы товаров;
- репутация и имидж фирмы.

III. Ресурсно - производственный фактор:

- условия доступа к ресурсам;
- качество ресурсов;
- наличие современных технологий на актуальных для компании отрезках жизненного цикла продукции и адекватных им технически средств;
- выдвижение и использование инновационных решений;
- состояние основных производственных фондов.

IV. Финансовый фактор:

- уровень финансовой устойчивости компании,
- объем оборотных средств;
- доступ к финансовым ресурсам;
- интенсивность использования капитала.

Предлагаемая модель оценки конкурентоспособности компании, учитывает совокупное влияние представленных выше показателей, формирующих факторы

конкурентоспособности. Учитывая, что показатели, включенные в модель, могут иметь различные размерности, не позволяющие объединить их в интегральную оценку без приведения к безразмерным показателям (индексам), в работе использована балльная оценка значимости каждого показателя, позволяющая установить его относительное влияние на формирование конкурентоспособности компании. Для решения поставленной задачи в работе использованы методы экспертных оценок. В качестве экспертов привлекалось более 170 специалистов руководящего и среднего звеньев аппарата управления ДП «ХЕМЗ», ОАО «Укрэлектромаш», «Электротяжмаш», «Турбоатом» и других электротехнических предприятий. Группа экспертов рассматривала перечень показателей, характеризующих четыре фактора конкурентных преимуществ, описанных выше. Вопросы анкеты сформулированы так, чтобы эксперты не только подтвердили возможность оценить конкурентоспособность, используя предложенные показатели, но и установили степень их влияния на результирующую оценку конкурентоспособности машиностроительного предприятия. Результаты обработки анкет представлены в табл. 1.

Таблица 1 - Количественная оценка влияния факторов внутренней и внешней среды на конкурентоспособность электротехнического предприятия

Показатели, определяющие факторы конкурентоспособность предприятия	Количество баллов при достижении показателями		Доля потенциала в общей сумме баллов, (%) (высокое /низкое значение показателей)
	Высоких значений	Низких значений	
1. Рыночный фактор	50	52	25/26
1.1. Расположение рынков сбыта	15	17	
1.2 уровень послепродажного сервиса продукции	10	15	
1.3. Наличие или отсутствие товаров – заменителей	10	4	
1.4. Уровень и динамика мировых цен	15	16	
2. Управленческий фактор	50	52	25/26
2.1. Уровень квалификации персонала	15	26	
2.2. Использование методов маркетинга	15	12	
2.3. Репутация и имидж	10	8	
2.4. Уровень послепродажного обслуживания	10	6	
3. Ресурсно – производственный фактор	50	48	25/24
3.1. Условия доступа к ресурсам	10	11	
3.2. Качество ресурсов	5	6	
3.3. Использование инновационных решений	15	13	
3.4. Наличие современных технологий	15	12	
3.5. Состояние основных производственных фондов	5	6	
4. Финансовый фактор	50	48	25/24
4.1. Уровень финансовой устойчивости	20	18	
4.2. Объем оборотных средств	10	9	
4.3. Доступ к финансовым ресурсам	10	9	
4.4. Интенсивность использования капитала	10	12	
Итого	200	200	100/100

Установлено, что каждый из четырех факторов, формирующих конкурентные преимущества компании, имеет одинаковое воздействие при максимально возможных значениях, которые могут быть достигнуты всеми показателями, формирующими каждый фактор, но различное влияние при достижении показателями наиболее низких значений, табл.3. Данное обстоятельство послужило отправной точкой в построении многофакторной оценки: если все показатели, включенных в модель, имеющих низкое значение, совокупное влияние оценивается в 100 баллов.

Для построения графической интерпретации многофакторной оценки уровня конкурентоспособности, 4 фактора объединены в два блока. В качестве принципа объединения принят принцип равного совокупного воздействия двух факторов на уровень конкурентоспособности при достижении показателями низких значений. В первый блок вошли рыночные, ресурсно – производственные факторы; во второй - финансовые и управленческие факторы. Особенностью модели, которая предлагается, является рассмотрение влияния каждого показателя и результирующей оценки уровня конкурентоспособности в форме пяти дискретных состояний [2], характеризующих соответственно весьма благоприятное, благоприятное, умеренное, неблагоприятное, весьма неблагоприятное воздействие показателей на уровень конкурентоспособности, который также может характеризоваться пятью дискретными состояниями:

- I – весьма благоприятное - высокая степень конкурентоспособности;
- II - благоприятное - достаточная конкурентоспособность;
- III - умеренное - средняя степень конкурентоспособности;
- У - неблагоприятное - низкий уровень конкурентоспособности;
- UI - весьма неблагоприятное – неконкурентоспособное.

Дискретные состояния каждого из показателей устанавливались исходя из возможного диапазона его значений, определенных экспертами. Наибольшее значение показателя рассматривается как дискретное состояние, соответствующее весьма благоприятному влиянию показателя на уровень конкурентоспособности, а, соответственно, наименьшее значение показателя - весьма неблагоприятному. В табл.2 представлены диапазоны изменения показателей, характеризующих действия различных факторов, влияющих на конкурентоспособность компании.

Таблица 2 - Показатели, характеризующие факторы конкурентных преимуществ компании и диапазоны их изменения.

Наименование показателя	Экономическое содержание показателя	Расчетная формула (оценка)	Диапазон изменения
Рыночный фактор			
1.1.Расположение рынков сбыта	Удаленность рынков сбыта, расширение границ рынка сбыта продукции	Экспертная оценка (в баллах)	1-5

1.2. Уровень послепродажного сервиса продукции	Наличие сервисных подразделений, гарантийного обслуживания	Экспертная оценка (в баллах)	1-5
1.3. Отсутствие или наличие товаров – заменителей	Нет альтернативных видов продукции	Экспертная оценка (в баллах)	1-5
1.4. Уровень и динамика мировых цен	Изменение уровня мировых цен относительно предыдущего года	$\frac{Ц_m}{Ц_б}$	0,5-1,5
Управленческий фактор			
2.1. Уровень квалификации персонала	Доля работников (K_3), с высшим специальным образованием ($N_{в.о}$) в общем количестве работников(N)	$K_3 = N_{в.о} / N$	0,05-0,4
	Показатель повышения квалификации (K_2), где T_{oi} - количество дней обучения i -го специалиста; T_{ki} - количество рабочих дней, отработанных сотрудниками	$K_2 = \sum_i T_{oi} / \sum_i T_{ki}$	0,02-0,2
2.2. Использование современных методов маркетинга (реклама)	Наличие различных форм рекламы, использование передовых методов исследования рынка	Экспертная оценка (в баллах)	1-5
2.3. Репутация и имидж	Признание фирмы на внутреннем и внешнем рынках, котировка акций на биржах	Экспертная оценка (в баллах)	1-5
2.4. Уровень послепродажного обслуживания	Наличие сервисных центров, центров гарантийного обслуживания и т.п.	Экспертная оценка (в баллах)	1-5
Ресурсно - производственный фактор			
3.1. Условия доступа к ресурсам	Возможность увеличения и освоения новых скважин	Экспертная оценка (в баллах)	1-5
3.2. Качество ресурсов	Качество исходного сырья: наличие механических примесей, воды, соли	Экспертная оценка (в баллах)	1-5
3.3. Использование инновационных решений	Отношение вложений на инновации ($V_{и}$) к экономической эффективности от внедрения инновации ($V_{эи}$)	$T_c = V_{и} / V_{э}$	0,02-0,2
3.4. Наличие современных технологий	Объем производства продукции с использованием новых технологий ($V_{т}$) к общему объему производства продукции до применения технологии ($V_{д}$)	$I_{т} = V_{т} / V_{эи}$	1,5 - 0,5
3.5 Состояние основных производственных фондов (ОПФ)	Физический износ, где A - сумма амортизационных отчислений; $Сопф$ – стоимость ОПФ	$A / C_{опф}$	0-0,7
	Моральный износ, где $Сопф.ми$ – стоимость ОПФ морально изношенных	$Сопф.ми / C_{опф}$	0-0,5
Финансовый фактор			
4.1. Уровень финансовой устойчивости	Показатель финансовой устойчивости, где K_{occ} – коэффициент обеспеченности собственными средствами; $K_{сэс}$ – коэффициент соотношения собственных и заемных средств.	$P_{фy} = (K_{occ} \times K_{сэс}) / 2,$	0,015-0
	Коэффициент переуступки прав требования где $D_{з\partial}$ – дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной	$K_{пт} = (D_{з\partial} + D_{зк}) / K_3,$	2-0,8

	даты; $D_{зк}$ – дебиторская задолженность, платежи которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты; $K_з$ – кредиторская задолженность		
4.2. Достаточность оборотных средств	Доля кредитов под оборотные средства $K_{o.c.}$ в общем объеме кредитных ресурсов ($K_p.$)	$K_{o.c.}/K_p.$	0,3-1,0
4.3. Доступ к финансовым ресурсам	Наличие собственных банков, возможность получения кредитов	Экспертная оценка (в баллах)	1-5
4.4. Интенсивность использования капитала	Рентабельность фирмы, где P_o – общая рентабельность; $P_{ск}$ – рентабельность собственного капитала.	$P_\phi = (P_o + P_{ск})/2,$	0,25-0,1
	Показатель ликвидности, где $K_{мл}$ – коэффициент текущей ликвидности; $K_{ал}$ – коэффициент абсолютной ликвидности	$\Pi_l = K_{мл} \times K_{ал},$	5-0

Выводы и рекомендации. На основе экспертных оценок разработана многофакторная модель оценки конкурентоспособности электротехнического предприятия, учитывающая действие различных факторов. На основе экспертных оценок для каждого показателя, формирующего фактор, устанавливается весовое значение, отражающее степень его влияния на уровень конкурентоспособности машиностроительного предприятия. Интегральная оценка конкурентоспособности конкретной компании зависит от фактического значения показателей, влияющих на кумулятивные оценки факторов, характеризующих уровень конкурентоспособности компании. В модели установлено пять возможных диапазонов изменения показателей, формирующих факторы. Каждый из пяти диапазонов корреспондирует соответствующему значению уровня конкурентоспособности предприятия, имеющего пять дискретных состояний: весьма благоприятное - высокая степень конкурентоспособности; благоприятное - достаточная конкурентоспособность; умеренное - средняя степень конкурентоспособности, неблагоприятное - низкий уровень конкурентоспособности; весьма неблагоприятное - неконкурентоспособное.

Список литературы. 1. Антипова О. В. Повышение конкурентоспособности предприятия как фактор экономического роста промышленности России // Автореф. ... кан. экон. наук по специальности 08.00.05 « Экономика и управление народным хозяйством ». М.: Академия труда и социальных отношений, 2007.- 24с. **2. Псарева Н.Ю.** Холдинговые отношения: теоретический и методический аспекты. - М.: Издательский дом «Высшее образование и Наука». 2003 .- 287с. **3. Портер М.** Международная конкуренция. – М.: Прогресс, 1996.- 496 с. **4. Родионова Л.Н., Кантор О.Г., Хакимова Ю.Р.** Оценка конкурентоспособности продукции // Маркетинг в России и за рубежом. -2000.-№1.-0.34-37. **5. Ноздрева Р.Б., Цыгичко Л.И.** Маркетинг: как побеждать на рынке. — М.: Финансы и статистика, 1991. — 304 с.

Подано до редакції 05.11.2010

І.В.ГЛАДЕНКО, аспірант НТУ «ХПІ»

РОЗРОБКА СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСНОВІ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ

Розроблено пропозиції по підвищенню ефективності моніторингу інноваційної діяльності на машинобудівному підприємстві. Для досягнення цієї цілі запропоновано використати збалансовану систему показників.

Suggestions are developed on the increase of efficiency of monitoring of innovative activity on a machine-building enterprise. For achievement of this purpose it is suggested to use the balanced system of indexes.

Ключові слова: моніторинг, інноваційна діяльність, збалансована система показників, стратегічна карта, машинобудівне підприємство

Вступ. Проведений нами аналіз показав, що традиційні методи моніторингу і контролю, які зараз частіше всього використовуються на промислових підприємствах, не задовольняють потребу підприємства в оперативному реагуванні на зміни зовнішніх і внутрішніх інноваційних процесів в галузі. В цьому зв'язку виникає необхідність використання сучасних методів поточного і стратегічного управління інноваційним розвитком. Однією з найбільш відомих моделей комплексної оцінки ефективності інноваційної діяльності промислового підприємства, яка в повній мірі відповідає вищевказаним напрямам, являється збалансована система показників (ЗСП) або Balanced Scorecard (BSC) [4].

Постановка проблеми. Підвищення ефективності інноваційної діяльності передбачає постійне проведення відповідного моніторингу. Для формування показників моніторингу доцільно використати основні положення традиційної збалансованої системи показників.

Результати аналізу останніх досліджень. Збалансована система показників (ЗСП) була запропонована в 1992 році двома американцями Нортон і Капланом [4], які при її створенні використали наступну тезу: «базування методики оцінки ефективності діяльності підприємства по любому напрямку виключно на фінансових показниках не забезпечить зростання майбутньої економічної цінності організації». В системі BSC фінансові та не фінансові показники, які оцінюють виробничо-комерційну ефективність внутрішніх бізнес-процесів, потенціал співробітників в цілях забезпечення довгострокового фінансового успіху компанії на ринку, інтегруються між собою з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків між результуючими показниками інноваційної діяльності підприємства та ключовими факторами під впливом яких проходить їх формування [5, 6, 8]. Збалансована система показників

інтегрує в собі всі необхідні критерії і є інструментом стратегічного та оперативного моніторингу, який дозволяє ув'язати стратегічні цілі підприємства з бізнес-процесами та оперативним управлінням, а також здійснювати контроль за ходом реалізації інноваційної стратегії [1, 2, 6, 7].

Результати дослідження. Практика використання ЗСП показала, що різні дослідники по різному трактують дане поняття. У нашому дослідженні під поняттям «Система збалансованих показників» ми розуміємо зважений набір фінансових і нефінансових, якісних і кількісних показників внутрішньofірмових інноваційних стратегій, направлених на ув'язку вартісних показників з операційними вимірниками, що мають на меті забезпечити задоволеність клієнта, оптимальне регулювання внутрішньofірмових господарських процесів, інноваційну активність, заходи по поліпшенню фінансових та ринкових результатів інноваційної діяльності. В такому визначенні, як нам представляється, виявляється сутність системи збалансованих показників, її унікальність по відношенню до існуючих сучасних методів управління, яка полягає в переносі місії і загальної стратегії підприємства в систему чітко поставлених цілей і завдань, а також в систему показників, що визначають рівень досягнення даних установок в рамках чотирьох основних проекцій: фінансів, клієнтів, внутрішніх бізнес-процесів, управління персоналом. Однією з ключових переваг ЗСП є взаємне доповнення фінансових показників операційними, стратегічними, і якісними показниками. Тобто, принцип побудови ЗСП – це використання фінансових і не фінансових показників в рамках одного методу [3, 4].

Розглянемо алгоритм використання основних положень ЗСП для моніторингу інноваційної діяльності промислового підприємства на прикладі державного підприємства машинобудівного профілю ХМЗ «ФЕД».

Етан 1. Визначення місії, бачення, цінностей і стратегії підприємства.

Місією ДП ХМЗ «ФЕД є виробництво кращої на світовому ринку авіаційної техніки.

Баченням ДП ХМЗ «ФЕД є бути кращим на світовому індустріальному ринку.

Цінності ДП ХМЗ «ФЕД:

- ✓ підприємство – законослухняний, відповідальний і надійний партнер;
- ✓ вимоги замовника інновацій – наперед усе;
- ✓ найвища якість робіт по створенню, використанню та дистрибуції інновацій – залог нашого успіху;
- ✓ сучасні інноваційні рішення – гарантів безпеки та екологічності використання продукції підприємства;
- ✓ прагнення до вдосконалення виробничих процесів і не зупинятися на досягнутому;

- ✓ відкритість новим ідеям, заохочення новаторства та ініціативи;
- ✓ співробітники – головна інтелектуальна цінність підприємства;
- ✓ постійне підвищення професіоналізму співробітників.

Стратегія: Забезпечити високий рівень конкурентоспроможності підприємства на базі його інноваційної діяльності.

Етап 2. Визначення напрямів ЗСП, необхідних для реалізації завдань моніторингу інноваційної діяльності і досягнення стратегічних цілей.

виходячи з місії інноваційно-орієнтованого підприємства, можна виділити наступні його стратегічні напрями, максимальним чином корельовані з традиційними напрямками ЗСП, сутність та коротка характеристика яких представлена нами в табл.2.

Таблиця 1 - Напрями ЗСП, що пропонується для моніторингу інноваційної діяльності промислового підприємства та їх характеристика

Напрямок ЗСП, що пропонується	Напрямок традиційної ЗСП	Характеристика напрямку
Фінанси	Фінанси	Ріст ефективності і прибутковості інноваційної діяльності, підвищення її інвестиційної привабливості, збільшення конкурентоспроможності інноваційної продукції
Технології	Внутрішні процеси	Виділення нових технологій та засобів виробництва, що володіють комерційним потенціалом, виділення нових можливостей для реалізації результатів науково-дослідницької діяльності: устаткування, ідентифікація найбільш вірогідних шляхів реалізації кожної з можливостей, з'єднання воедино всього спектру устаткування, що є в наявності
Ринки	Споживачі	Створення нового продукту або нової операції (технології) з високими якісними параметрами, згідно з потребами ринку; прискорення продажу інновацій з найбільшим зиском і ефективністю для споживача, підвищення відсотку продажів інноваційних продуктів
Знання	Навчання та розвиток персоналу	Стимулювання розвитку інновацій, навичків, знань, досвіду, поліпшення внутрішнього клімату на підприємстві, підвищення вартості персоналу і його відповідальності за результати праці, стимулювання інтеграції знань співробітників, зменшення плинності кадрів
Ресурси	Відсутній	Скорочення витрат на створення, придбання і поширення інновацій

Причина використання окремої перспективи «Знання» (замість традиційної перспективи «Розвиток і навчання персоналу») полягає в тому, що керівництво підприємства має бути уважнішим до свого персоналу і оцінювати ефективність не лише процесів і систем, але і його співробітників. Генерація ідей може здійснюватися лише за рахунок інтеграції знань співробітників, тому важливу роль має внутрішній клімат на підприємстві. Підвищення вартості персоналу за рахунок професійного зростання кожного співробітника приведе до поліпшення якості роботи. Перспектива «Знання» виступає головною креативною силою, оскільки все

народжується саме в думках людей. Це сукупність проінвестованих виробничих навиків, знань, здібностей, якими володіє людина, які йому належать і є невіддільними від нього, які практично використовуються в повсякденному житті.

Зовсім нова перспектива «Ресурси», будучи речовою основою, визначає техніко-технологічну базу інноваційного потенціалу, яка надалі впливатиме на масштаби і темпи інноваційної діяльності. Важливість наявності цієї перспективи підтверджується також тим положенням, що ще на стадії поточного та перспективного планування інноваційної діяльності є нагальна задача безпосереднього узгодження інноваційних побажань та ресурсних можливостей їх здійснення.

Перспектива «Ринки» (замість традиційної перспективи «Споживачі») разом з традиційними цілями по максимальному задоволенню потреб і запитів споживачів, передбачає розробку і розвиток нової продукції і процесів, що сприяють проникненню на нові ринки, розширенню конкурентних можливостей підприємства завдяки його інноваційній діяльності. Перспективу «Технології» можна охарактеризувати через процеси створення і впровадження нового продукту, забезпечення взаємозв'язку новатора, як з наукою, що надає прогресивні ідеї, так і з ринком, споживаючим готовий продукт, а також через методи і способи управління інноваційним процесом. Необхідно враховувати, що впровадження нових технологій не може відбуватися без оновлення устаткування.

Перспектива «Фінанси» по свої методологічній сутності відноситься до ресурсного блоку, але завдяки свої особливій важливості виділяється окремо, як і рекомендують традиційні засади ЗСП. Ця перспектива характеризується сукупністю джерел і запасів фінансових можливостей, які є в наявності і можуть бути використані для реалізації конкретних цілей і завдань. Окрім забезпечуючої функції, фінансові ресурси виконують і страхову функцію, безпосереднім чином дублюючи, а також вимірюючи в грошових одиницях матеріально-технічні, інформаційні, людські і інші ресурси, що входять до складу інноваційного потенціалу. Таким чином, значення цієї складової ССП неоднозначно. З одного боку, через свою обмеженість вона вимушує шукати більш економічний варіант, виходити з того, що є, інтенсифікувати використання наявних чинників, тобто приводити в рух всю систему. З іншого – її лімітований характер може загальмувати або погасити формування і реалізацію самого інноваційного потенціалу. Проте, одне залишається безперечним – цей вид ресурсів безпосереднім чином (якісно і кількісно) впливає на інноваційний потенціал підприємства і на його ефективність інноваційної діяльності в цілому.

Етап 2. Побудова дерева цілей підприємства.

Причинно-наслідкові зв'язки (cause and effect linkages), відтворення яких є обов'язковим в стратегічній рахунковій BSC-карті, дозволяють забезпечити наглядність залежностей стратегічних цілей між собою, а також виключити зв'язки, які мають певні протиріччя. Як правило, причинно-наслідкові зв'язки будуються в вигляді окремої діаграми – дерева цілей по принципу «якщо – то». Використання цих інструментів суттєво спрощує процедуру аналізу (шляхом їх візуалізації) в процесі прийняття управлінських рішень.

Після визначення причинно-наслідкових зв'язків між цілями інноваційної діяльності підприємства було побудовано дерево цілей, яке приведене на рис. 1.

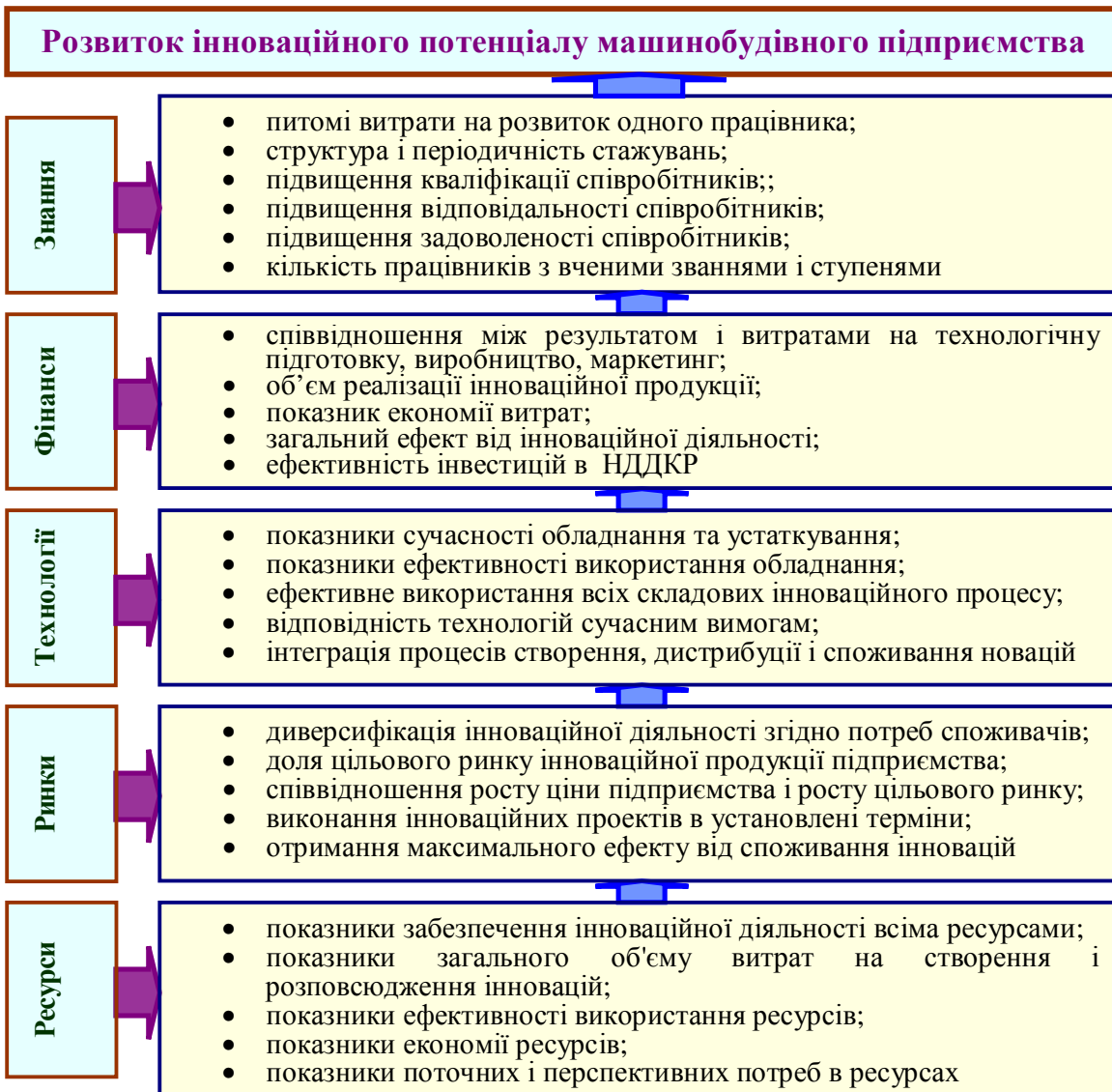


Рис.1 - Карта деталізованих цілей інноваційної діяльності ДП ХМЗ «ФЕД»

Етап 3. Побудова для підприємства стратегічної BSC-карти.

Стратегічні цілі і показники підприємства в галузі інноваційної діяльності заносяться в стратегічну BSC-карту. Традиційний вигляд BSC-карти [3], на

нашу думку, треба дещо змінити. По-перше, пропонується виключити з карти термін «проекція» і замінити його на термін «напрямок», що більш точно визначає дійсний стан речей. По-друге, в традиційній BSC-карті відсутні такі важливі графи як «періодичність моніторингу» (періодичність збору і оцінки даних по кожному напрямку) і «відповідальний» за їх представлення і оцінку. По-третє, на наш погляд, в традиційну BSC-карту конче необхідно додати дані про результативність проведення моніторингу основних показників (план, факт, відхилення), що дозволяє надати BSC-карті закінчений вигляд і використовувати її як закінчений документ з моніторинговим змістом. Фрагмент побудови стратегічної BSC-карти для ДП ХМЗ «ФЕД» на 2011 рік з урахуванням наших пропозицій представлений в табл.2.

Етап 4. Побудова стратегічної BSC-карти для окремих підрозділів підприємства.

Ефективність проведення моніторингу інноваційної діяльності, як нам представляється, буде суттєво підвищена, якщо крім загально-фірмових BSC-карт контролю і аналізу, будуть побудовані і впроваджені в практику моніторингу BSC-карти окремих структурних підрозділів. Процес розробки BSC-карт для окремих структурних підрозділів в системі збалансованих показників носить назву «каскадування» [3]. Розробка моніторингових BSC-карт підрозділів розпочинається з визначення напрямків, на які впливає діяльність даного підрозділу і цілей підприємства, в досягнення яких він вносить суттєвий вклад. Особливістю стратегічних BSC-карт окремих підрозділів є той факт, що при каскадуванні цілі цих рівнів можуть переходити з одного напрямку в інший. Наприклад, на рівні підприємства ціль «Виконання інноваційних проектів в установлені терміни» характеризує складову споживачів, а при розгляді цієї цілі на рівні окремого підрозділу вона більш підходить до опису напрямку внутрішніх процесів.

Певна частина показників на рівні підрозділу можуть бути такими ж, як і на рівні підприємства в цілому, але все ж таки більшість показників містить в собі більш конкретні можливості і проблеми свого рівня, тобто дещо відрізнитися від загальних.

Таблиця 2 - Фрагмент BSC-карти ДП ХМЗ «ФЕД» на 2011 рік в галузі інноваційної діяльності

Нап рям	Ціль підприємства	Показники досягнення цілі	Од. виміру	Моніторинг			Періодичність моніторингу	Відпові- дальний	Індикатор
				План	Факт	Відхи- лення			
Фінанси	<i>Ф1.</i> Збільшення замовлень на інновації	<i>Ф1П1.</i> Кількість інноваційних проектів	одиниць	<i>Ф1П1_{пл}</i>	<i>Ф1П1_ф</i>	<i>ΔФ1П1</i>	квартал	Плановий відділ	<i>Ф1П1.</i> Обсяг фінансування інноваційних проектів

	<i>Фi</i>	<i>ФiПi</i>	...	<i>ФiПi_{пл}</i>	<i>ФiПi_ф</i>	<i>ΔФiПi</i>	<i>ФiIi</i>
Ринки	<i>С1.</i> Задоволення потреб замовника інновацій	<i>С1П1.</i> Термін виконання іннова- ційного проекту	місяць	<i>С1П1_{пл}</i>	<i>С1П1_ф</i>	<i>ΔС1П1</i>	декада	Служба замовлень	<i>С1П1.</i> Доля проектів, виконаних в планові терміни

	<i>Сi</i>	<i>СiПi</i>	...	<i>СiПi_{пл}</i>	<i>СiПi_ф</i>	<i>ΔСiПi</i>	<i>СiIi</i>
Технології	<i>П1.</i> Розвиток техпроцесів за рахунок зовні- ніх інновацій	<i>П1П1.</i>	одиниць	<i>П1П1_{пл}</i>	<i>П1П1_ф</i>	<i>ΔП1П1</i>	місяць	Відділ головного технолога	<i>П1П1.</i>

	<i>Пi</i>	<i>ПiПi</i>	...	<i>ПiПi_{пл}</i>	<i>ПiПi_ф</i>	<i>ΔПiПi</i>	<i>ПiIi</i>
Знання	<i>Н1.</i> Підвищення кваліфікації співробітників	<i>Н1Н1.</i> Доля працівників інноваційної сфери з вищою освітою	відсотки	<i>Н1Н1_{пл}</i>	<i>Н1Н1_ф</i>	<i>ΔН1Н1</i>	квартал	Відділ розвитку персоналу	<i>Н1Н1.</i> Рівень інтелектуального потенціалу інноваційної сфери

	<i>Нi</i>	<i>НiПi</i>	...	<i>НiПi_{пл}</i>	<i>НiПi_ф</i>	<i>ΔНiПi</i>	<i>НiIi</i>
Ресурси	<i>Р1.</i> Показники поточних і пер- спективних пот- реб в ресурсах	<i>Р1П1.</i> Кількість інноваційних проектів	одиниць	<i>Р1П1_{пл}</i>	<i>Р1П1_ф</i>	<i>ΔР1П1</i>	квартал	Плановий відділ	<i>Р1П1.</i> Обсяг фінансування інноваційних проектів

Таблиця 3 - Фрагмент концепції BSC-карти для j -го структурного підрозділу ДП ХМЗ «ФЕД»

Напря́м	Ціль підприємства	Ціль j -го підрозділу	Показники досягнення цілі	Од. виміру	Моніторинг			Періодичність моніторингу, ПМ	Відповідальний	Індикатор, I	Джерело даних, ДД
					План	Факт	Відхилення				
Фінанси	Ф ₁ Збільшення замовлень на інновації	Ф ₁ J ₁	Ф ₁ П ₁₁ Ф ₁ П ₁₂ ...	OB ₁ OB ₂ ...	Ф1П1 _{1n}	Ф1П1 _{1ф}	ΔФ1П1 ₁	ПМФ1П1 ₁ ПМФ1П1 ₂ ...	Підрозділ або особа ...	IФ1П1 ₁ IФ1П1 ₂ ...	ДДIФ1П1 ₁ ДДIФ1П1 ₂ ...
					Ф1П1 _{2n}	Ф1П1 _{2ф}	ΔФ1П1 ₂				
								
Ринки	C _i Задоволення потреб замовника інновацій	C _i J _i	C _i П ₁₁ C _i П ₁₂ ...	OB ₁ OB ₂ ...	СiП1 _{1n}	СiП1 _{1ф}	ΔСiП1 ₁	ПМСiП1 ₁ ПМСiП1 ₂ ...	Підрозділ або особа ...	IСiП1 ₁ IСiП1 ₂ ...	ДДIСiП1 ₁ ДДIСiП1 ₂ ...
					СiП1 _{2n}	СiП1 _{2ф}	ΔСiП1 ₂				
								
Технології	T _i Розвиток техпроцесів за рахунок зовнішніх інновацій	T _i J _i	T _i П ₁₁ T _i П ₁₂ ...	OB ₁ OB ₂ ...	TiП1 _{1n}	TiП1 _{1ф}	ΔTiП1 ₁	ПMTiП1 ₁ PMTiП1 ₂ ...	Підрозділ або особа ...	ITiП1 ₁ ITiП1 ₂ ...	ДДITiП1 ₁ ДДITiП1 ₂ ...
					TiП1 _{2n}	TiП1 _{2ф}	ΔTiП1 ₂				
								
Знання	З _i Підвищення кваліфікації співробітників	З _i J _i	З _i П ₁₁ З _i П ₁₂ ...	OB ₁ OB ₂ ...	ЗiП1 _{1n}	ЗiП1 _{1ф}	ΔЗiП1 ₁	ПМЗiП1 ₁ ПМЗiП1 ₂ ...	Підрозділ або особа ...	IЗiП1 ₁ IЗiП1 ₂ ...	ДДIЗiП1 ₁ ДДIЗiП1 ₂ ...
					ЗiП1 _{2n}	ЗiП1 _{2ф}	ΔЗiП1 ₂				
								
Ресурси	P _i Показники потреб в ресурсах	P _i J _i	P _i П ₁₁ P _i П ₁₂ ...	OB ₁ OB ₂ ...	PiП1 _{1n}	PiП1 _{1ф}	ΔPiП1 ₁	ПMPiП1 ₁ ПMPiП1 ₂ ...	Підрозділ або особа ...	IPiП1 ₁ IPiП1 ₂ ...	ДДIPiП1 ₁ ДДIPiП1 ₂ ...
					PiП1 _{2n}	PiП1 _{2ф}	ΔPiП1 ₂				
								
					PiП1 _{1n}	PiП1 _{1ф}	ΔPiП1 ₁				
					PiП1 _{2n}	PiП1 _{2ф}	ΔPiП1 ₂				
								

В цьому випадку результативність останніх буде складуватися з результативності нижчестоящих з врахуванням їх вагових коефіцієнтів:

$$P_{\text{загальн}} = \sum_{i=1}^n g_{\text{вкл.}i} P_{\text{підр.}i}$$

де $P_{\text{загальн}}$ – загальний показник, який характеризує рівень інноваційної діяльності на рівні підприємства; $P_{\text{підр.}i}$ – значення показників окремого підрозділу, які певним чином формують (впливають) на значення $P_{\text{загальн}}$; $g_{\text{вкл.}i}$ – вагові коефіцієнти, показників окремого підрозділу; n – кількість показників.

При розробці BSC–карти для окремих підрозділів підприємства пропонується і її дещо удосконалити. Представляється, що ця карта буде більш точною і більш адресною, якщо до неї включити графу «індикатор» (по прикладу вдосконаленої загальнофірмової карти) і «джерело даних». На наш погляд, в цьому випадку «індикатор» - це безпосередній вимір показника, який нас цікавить. В окремому випадку, визначення показника і індикатора можуть співпадати. Крім того, індикатором цілі підприємства може бути показник підпорядкованої цілі (департаменту, відділу, цеху). «Відповідальний» - це співробітник підприємства, який представляє інформацію про стан показників. В окремих випадках відповідальний за показник може і не представляти інформацію, а її отримувати в інших осіб. В BSC–карті підрозділу, як нам представляється, слід також вказувати, як і в карті загально фірмовій, і блок даних моніторингу, а також періодичність його проведення. Наші пропозиції з цього приводу наведені в табл.3.

Висновки. Для створення ефективної системи моніторингу інноваційної діяльності промислового підприємства на основі ЗСП необхідно організувати безперервний контроль інноваційних процесів і повномасштабний збір інформації, яка відтворює стан цілей і показників та з їх допомогою топ-менеджментом проводити аналіз і вдосконалення цієї діяльності. Якщо розробка ЗСП починається зверху вниз – стратегічні цілі підприємства каскадуються на рівень відділів, цехів, служб, то збір інформації щодо результативності цілей навпаки, проводиться знизу вверх і складається з даних по індикаторам структурних підрозділів та їх показників.

Список літератури: 1. Антохина Ю.А. Мониторинг реализации инновационной стратегии вуза//Автореферат дис...кад экон.наук.- СПб : ГУАП, 2006. - 27с. 2. Захарьев В.В. Мониторинг научно-технического потенциала России//Автореферат дис...кад экон.наук.- М : МГУ, 2006. - 26с. 3. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Стратегические карты: Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 436 с. 4. Каплан Р. Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию /Р. Каплан, Д. Нортон. – М. : Олимп-Бизнес, 2008. – 320 с. 5. Квитко С.И. Создание системы мониторинга экономического состояния промышленного предприятия//Автореферат дис...кад экон.наук.- М : РГТУ, 2007. - 24с.

Подано до редакції 08.11.2010

О.В. БОЖАНОВА, здобувач УкрДАЗТ, Харків

ОЦІНКА СКЛАДОВИХ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТНОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

Проведено аналіз та оцінка визначених функціональних складових економічного потенціалу підприємств залізничного транспортного машинобудування показників, згрупованих за різними видами потенціалів.

It is conducted an analysis and estimation of certain are functional constituents of economic potential of enterprises of a railway transport engineer of indexes, potentials grouped after different kinds.

Ключові слова: економічний потенціал, оцінка та аналіз, функціональна складова, коефіцієнт, управління підприємством.

Постановка проблеми. Сучасна економіка України вимагає від суб'єктів господарювання компетентних дій, щодо управління їх діяльністю. В сучасних економічних умовах які склалися на сьогодні в країні важливим в управлінні підприємством є управління його економічним потенціалом. Оцінка економічного потенціалу дозволить виявити: ступень залучення економічних ресурсів в господарському обороті; міру використання активної частини економічного потенціалу; ефективність засобів, вкладених у формування і розвиток економічного потенціалу.

Аналіз останніх досліджень. Питання, що пов'язані з оцінкою та аналізом економічного потенціалу промислового підприємства, розглядаються в працях зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як: Ареф'єва О.В.[1], Коренков О.В.[1], Воронкова А. Э. [2], Лапін Є. .В. [3], Малярец Л. М. [4, 6], Отенко І.П. [4, 5,6,7], Сошнікова Л. А. [8], Федонін О. С. [9]. Разом з тим багатогранність проблеми та різноманітність чинників, що впливають на розвиток економічного потенціалу підприємств залізничного транспортного машинобудування та ефективність використання наявного потенціалу залишають поле для подальших досліджень.

Метою статті є аналіз та оцінка функціональних складових економічного потенціалу підприємств залізничного транспортного машинобудування . що згруповані за різними видами потенціалів

Виклад основного матеріалу. Основою для обґрунтування і прийняття управлінських рішень щодо формування економічного потенціалу підприємств

залізничного транспортного машинобудування є аналіз та оцінка існуючого рівня його економічного потенціалу, як цілого так і окремих його складових. Початковим етапом оцінки є визначення складу показників, які за своєю суттю відображали б особливості та закономірності кожної із складових економічного потенціалу. Встановлення формалізованих зв'язків між вихідними показниками, чинниками, що впливають на них, і результатами господарської діяльності перетворює їх на систему, що надає можливість використовувати єдину технологічну модель для реалізації головних функцій управління підприємством.

Для прийняття рішення про реалізацію потенціалу підприємства слід провести аналіз використання окремих його складових на основі вибраних показників, що згруповані за видами функціональних потенціалів. Такий аналіз дає можливість визначити рівень не тільки використаного потенціалу, але і визначити резерви використання потенціалу.

Для більш змістовного аналізу з метою одержання обґрунтованих висновків пропонується розділити показники на групи відповідно за видами потенціалів. Об'єктами дослідження є дев'ять підприємств залізничного транспортного машинобудування України: ТОВ «Харківський вагонобудівний завод», Публічне акціонерне товариство «Дніпропетровський з ремонту та будівництва пасажирських вагонів», ВАТ «Київський електровагоноремонтний завод ім. Січневого повстання 1918 року», ВАТ «Конотопський завод по ремонту дизель потягів», ВАТ «Конотопський завод по ремонту дизель потягів», ВАТ «Крюковський вагонобудівний завод», ВАТ «Стахановський вагонобудівний завод», ВАТ «Дизельмаш», ВАТ «Дарницький вагоноремонтний завод», ВАТ «Дніпровагонмаш».

Для проведення аналізу були використані дані бухгалтерського обліку, фінансова звітність підприємства. При цьому показники були розраховані за 8 років. Таким чином, незважаючи на певну втрату деталізації, виникла можливість виявити глобальні тенденції зміни того чи іншого показника.

До показників використання виробничого потенціалу віднесені: обсяг виробленої продукції, тис. грн.; виробничі потужності (за поточним рівнем цін) тис. грн.; фондомісткість продукції, матеріаломісткість продукції; відсоток ступеня зношеності обладнання, що використовується, фондоозброєність продукції, фондovіддача. Зазначені показники наведено в табл. 1.

Таблиця 1 - Використання виробничого потенціалу підприємств

Рік	ТОВ "Харківський вагонобудівний завод"	ПАТ "Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів"	ПАТ "Київський електротягінний завод"	ВАТ "Конотопський завод ремонту дизельних потягів"	ВАТ "Крюківський вагонобудівний завод"	ВАТ "Стахановський вагонобудівний завод"	ВАТ "Дизельмаш"	ВАТ "Дарницький вагоноремонтний завод"	ВАТ "Дніпровагонмаш"
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Обсяг виробленої продукції, тис. грн.									
2002	89247	205268	82691,3	21473,1	365962,1	128302,3	16240	44 255	33 088
2003	123362	296069	86212,1	30001,3	892922,2	184345,8	10000	43661,6	44561
2004	129156	335806	81916,3	38529,5	1419882,3	240389,3	7508	43661,6	41337
2005	152311	386870	92495	55522,7	1477429,9	283316,9	11941,13	141658	23882,3
2006	48771,2	144577	145264	37129,1	1169710,9	432871,8	73689,91	123677	257914,69
2007	8568	22276	177818	24732,7	1867237,2	1215319,8	87810,72	319821	351242,88
2008	7061	19066	7352	178,1	3475296,9	1723508,6	175178,8	430877,	788304,74
2009	7242	17381	6271	1190	389558	145501	244057	34643,1	122028,5
Виробничі потужності (за поточним рівнем цін), тис.грн.									
2002	354000	554000	223000	58000	1061000	346000	180500	117000	640000
2003	355000	554000	223000	57000	1150000	350000	180000	115000	650000
2004	350000	556000	224000	58000	1160000	348000	177980	118000	640000
2005	352000	560000	226000	56000	1154000	344000	181000	116000	635000
2006	352000	559000	222000	57000	1157000	351000	186000	114000	634700
2007	350000	557000	224000	54000	1057000	349000	176800	114000	640000
2008	354000	553000	222000	52000	1061000	345000	175000	115000	642000
2009	352000	553000	222000	51000	1060000	345000	175000	115000	640000
Фондомісткість продукції									
2002	0,024	0,016	0,031	0,144	0,021	0,034	16,107	10,05	5,14
2003	0,022	0,014	0,044	0,066	0,011	0,029	25,719	9,47	4,057
2004	0,026	0,015	0,044	0,045	0,006	0,026	31,175	11,54	4,15
2005	0,028	0,013	0,046	0,036	0,006	0,024	26,917	8,63	4,061
2006	0,018	0,018	0,033	0,036	0,01	0,014	27,571	10,75	4,2
2007	0,016	0,15	0,046	0,053	0,009	0,01	26,614	11,06	5,02
2008	0,017	0,2	0,045	0,037	0,011	0,01	29,702	9,64	4,031
2009	0,018	0,193	0,046	0,041	0,01	0,02	26,719	8,36	4,07
Матеріаломісткість продукції									
2002	0,761	0,783	0,571	0,408	0,792	0,826	0,633	0,402	0,706
2003	0,723	0,798	0,531	0,593	0,869	0,809	0,709	0,547	0,759
2004	0,795	1,109	0,452	0,623	0,888	0,825	0,82	0,624	0,735
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2005	0,704	0,785	0,438	0,615	0,873	0,764	0,79	0,791	0,704
2006	0,777	0,687	0,472	0,535	0,83	0,747	0,76	0,531	0,748
2007	0,721	0,326	0,466	0,337	0,831	0,809	0,72	0,472	0,732
2008	0,768	0,312	0,474	0,409	0,845	0,797	0,75	0,337	0,708
2009	0,734	0,319	0,451	0,524	0,826	0,754	0,81	0,42	0,731
Ступень зношеності обладнання, що використовується, %									
2002	0,631	0,509	0,881	0,35	0,518	0,538	0,651	0,524	0,572
2003	0,657	0,535	0,87	0,373	0,525	0,548	0,667	0,555	0,578
2004	0,649	0,553	0,877	0,48	0,5	0,552	0,685	0,571	0,594

2005	0,638	0,572	0,883	0,504	0,456	0,565	0,689	0,574	0,612
2006	0,664	0,443	0,883	0,51	-0,419	-0,723	0,694	0,78	0,624
2007	0,652	-0,705	0,911	0,526	0	-0,694	0,699	0,582	0,637
2008	0,661	-0,719	0,915	0,531	-0,361	-0,629	0,714	0,595	0,645
2009	0,659	0,581	0,924	0,537	0,5	0,521	0,727	0,606	0,657
2010	0,634	0,537	0,931	0,539	0,529	0,547	0,731	0,609	0,663
Фондоозброєність продукції									
2002	2,465	2,624	13,819	12,542	3,167	12,107	3,451	6,58	5,346
2003	2,537	2,401	13,608	11,832	2,995	10,788	3,552	6,48	5,264
2004	2,619	1,999	13,106	7,775	2,502	7,768	3,666	6,241	5,07
2005	2,768	1,994	11,983	4,709	2,421	4,855	3,8752	5,706	4,635
2006	2,877	2,414	9,251	4,328	2,496	5,516	4,029	4,405	3,579
2007	3,249	17,671	17,01	4,261	1,85	4,343	4,549	8,1	6,58
2008	3,641	32,609	17,19	4,138	1,761	3,876	5,097	8,186	6,65
2009	3,794	62,716	17,24	4,549	1,81	3,576	5,312	8,21	6,669
Фондовіддача									
2002	2,341	2,979	0,245	0,205	2,342	1,165	0,162	0,125	0,142
2003	2,952	3,849	0,233	0,391	5,118	1,014	0,308	0,238	0,271
2004	3,249	4,139	0,217	0,543	6,86	1,4	0,428	0,331	0,377
2005	2,849	4,585	0,253	0,876	6,119	1,506	0,691	0,534	0,608
2006	0,426	0,491	0,165	0,869	4,177	1,46	0,685	0,529	0,603
2007	0,067	0,059	0,122	0,854	6,168	2,428	0,674	0,521	0,593
2008	0,029	0,031	0,115	0,843	7,746	3,279	0,665	0,514	0,585
2009	0,027	0,028	0,109	0,837	7,761	3,219	0,66	0,51	0,581
2010	0,021	0,024	0,101	0,824	7,779	3,117	0,65	0,502	0,572

За даними таблиці 2 можна зробити висновок, що за обсягом виробленої продукції усі підприємства можна поділити на три групи. До першої групи відноситься ПАТ «Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів» та ВАТ «Крюковський вагонобудівний завод», які за рік виробляють продукції більше ніж інші підприємства разом. До другої групи можна віднести ТОВ «Харківський вагонобудівний завод», ВАТ «Київський електровагоноремонтний завод ім. Січневого повстання 1918 року» і ВАТ «Стахановський вагонобудівний завод». До третьої групи відносяться ВАТ «Конотопський завод по ремонту дизель потягів», ВАТ «Дизельмаш», ВАТ «Дарницький вагоноремонтний завод», ВАТ «Дніпровагонмаш».

Фондомісткість продукції залежить від обсягів, що виробляються на підприємстві, тому показник фондомісткості коливається у дуже широких межах. Втім, можна помітити, що показник фондомісткості підприємств, які більш – менш стабільно виробляють продукції, коливається у межах 1-2 грн. Матеріаломісткість продукції також коливається в доволі широких межах, однак середнім показником є 60-65%. Для машинобудівної галузі України такий

показник матеріаломісткості вважається нормальним і означає, що ця галузь дуже чутлива до змін цін на сировину та матеріали.

На підприємствах, які розглядаються, обладнання має великий ступень зношеності. В середньому це 50-60%, що означає (при чинних на той час нормах амортизації), що обладнання експлуатувалося 20-25 років. Обладнання застаріло як фізично, так і морально, тобто більшою частиною воно не відповідає вимогам часу і потребує заміни.

Розуміючи, це підприємства намагаються робити це самостійно, адже більшою частиною вони переважно не становлять інтересу для інвесторів. Але через брак вільних коштів внутрішнє інвестування відбувається дуже повільно, модернізується лише те обладнання, яке вийшло з ладу, або так звані вузькі місця виробництва, що не сприяє поліпшенню показників виробничого потенціалу. Більше того спостерігається тенденція до виведення з експлуатації частини основних фондів (з метою подальшого продажу, здачі на металобрухт).

Аналіз використання фінансового потенціалу підприємства базується насамперед на аналізі балансу та руху грошових потоків підприємства. До таких відносяться такі коефіцієнти: коефіцієнт покриття, коефіцієнт абсолютної ліквідності, коефіцієнт швидкої ліквідності, коефіцієнт співвідношення позикових і власних коштів, коефіцієнт забезпеченості власними коштами, коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів, коефіцієнт оборотності обігових коштів, коефіцієнт оборотності власного капіталу. Основні показники для проведення аналізу підприємств наведені у табл. 2. Дані табл. 2 показують, що за досліджуваний період тільки два підприємства а саме : ВАТ Київський електровагоноремонтний завод ім. Січневого повстання 1918 року», та ВАТ «Крюковський вагонобудівний завод» мали стабільно високі показники платоспроможності, що відповідають нормативним значенням. Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу має тенденцію до зниження, тобто залежність підприємств від залучених коштів дещо знизилась.

Але поряд з цим слід зауважити, що такі підприємства як ТОВ «Харківський вагонобудівний завод», ПАТ «Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів», ВАТ «Стахановський вагонобудівний завод», ВАТ «Дизельмаш», ВАТ «Дарницький вагоноремонтний завод», ВАТ «Дніпровагонмаш» мають показники, що перевищують допустиме нормативне значення в середньому в 11 разів.

Непрямим чином про недостатню роботу фінансових менеджерів свідчить також коефіцієнт забезпеченості власними коштами. Так тільки на таких підприємствах як ВАТ «Київський електровагоноремонтний завод ім. Січневого

повстання 1918 року» та ВАТ «Крюковський вагонобудівний завод» середнє значення вищеназваного коефіцієнту має значення 0,39 та 0,65 відповідно, в 3 та 6 разів вище теоретично допустимого значення.

Таблиця 2 - Використання фінансового потенціалу підприємств

Рік	ТОВ "Харківський вагонобудівний завод"	ПАТ "Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів"	ВАТ "Київський електровагоноремонтний завод ім. Січневого повстання 1918 року"	ВАТ "Конотопський завод по ремонту дизельпотягів"	ВАТ "Крюківський вагонобудівний завод"	ВАТ "Стахановський вагонобудівний завод"	ВАТ "Дизельмаш"	ВАТ "Дарницький вагоноремонтний завод"	ВАТ "Дніпровагонмаш"
Коефіцієнт покриття									
2002	0,68	0,99	2,15	0,66	2,2	0,62	0,74	0,55	0,884
2003	0,74	1,1	2,07	0,57	2,69	0,32	0,38	0,47	0,962
2004	0,72	1,09	1,8	0,54	2,51	0,47	0,56	0,45	0,936
2005	0,77	1,15	1,82	0,51	4,14	0,72	0,86	0,42	1,001
2006	0,86	0,4	1,81	4,88	2,86	0,84	1,01	0,06	1,118
2007	0,81	0,23	1,82	0,2	4,03	1	1,2	0,16	1,053
2008	0,82	0,93	1,67	0,18	4,44	1,06	1,3	0,15	1,066
2009	0,73	1,12	1,53	0,3	4,58	0,75	0,9	0,25	0,949
Коефіцієнт абсолютної ліквідності									
2002	0,1	0,06	0,01	0,01	0,23	0,0001	0,00012	0,012	0,075
2003	0,1	0,001	0,02	0,11	0,04	0,001	0,0012	0,024	0,001
2004	0,2	0,001	0,004	0,06	0,23	1,39	0,1668	0,004	0,001
2005	0,5	0,06	0,01	0,11	0,47	0,26	0,312	0,012	0,075
2006	0,0005	0,01	0,01	0,06	0,18	0,02	0,024	0,013	0,013
2007	0,02	0,003	0,01	4,66	0,26	0,02	0,024	0,012	0,004
2008	0,004	0,004	0,01	0,005	0,13	0,003	0,0036	0,014	0,005
2009	0,1	0,002	0,01	0,004	0,021	0,002	0,0024	0,015	0,003
Коефіцієнт швидкої ліквідності									
2002	0,57	0,5	1,48	0,29	0,87	0,38	0,47	0,35	0,66
2003	0,63	1,04	1,04	0,31	1,1	0,2	0,24	0,38	0,38
2004	0,42	0,78	0,49	0,36	1,24	0,26	0,32	0,44	0,037
2005	0,47	1,05	0,61	0,35	2	0,64	0,79	0,53	0,39
2006	1,02	0,25	0,61	4,59	1,31	0,69	0,85	0,67	0,44
2007	0,98	0,12	1,5	9,33	1,8	0,91	0,13	0,53	0,15
2008	0,71	0,59	0,47	0,03	2,09	0,87	0,083	0,03	0,07
2009	0,44	0,61	0,32	0,03	2,21	0,53	0,66	0,04	0,08

Коефіцієнт співвідношення позикових і власних коштів									
2002	24,85	3,22	0,25	0,45	0,41	3,31	10,48	4,83	4,46
2003	15,94	4,66	0,27	0,57	0,36	5,06	6,72	6,99	6,82
2004	21,97	5,24	0,34	4,69	0,46	200,56	9,27	7,86	2,7
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2005	17,82	5,89	0,38	2,15	0,24	174,39	7,51	8,84	2,35
2006	69,57	-4,13	0,39	3,16	0,335	4,44	29,35	-6,195	5,99
2007	59,87	8,91	0,37	-30,29	0,23	4,45	25,26	13,37	6,01
2008	27,93	-3,86	0,4	3,18	0,22	2,9	11,78	5,79	3,91
2009	16,83	3,24	0,29	0,51	0,34	2,4	7,12	4,86	3,24
Коефіцієнт забезпеченості власними коштами									
2002	-0,2	-0,04	0,53	-0,83	0,49	-0,7	-0,25	0,08	0,13
2003	-0,24	-0,01	0,52	-0,75	0,58	-2,18	-0,3	0,1	0,16
2004	-0,1	-0,001	0,45	-0,87	0,56	-2,21	-0,12	0,04	0,07
2005	-0,3	0,01	0,45	-0,97	0,71	-0,49	-0,37	0,12	0,2
2006	-0,17	-1,54	0,45	-0,73	0,64	-0,22	-0,21	0,07	0,11
2007	-0,2	-3,38	0,08	-3,92	0,77	0,0034	-0,25	0,08	0,13
2008	-0,34	-4,47	0,21	-4,16	0,73	0,06	-0,42	0,14	0,23
2009	-0,7	-3,57	0,45	-3,57	0,75	0,04	-0,87	0,29	0,47
Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів									
2002	-5,29	-0,04	0,28	-0,13	0,48	-1,25	-0,05	0,54	0,37
2003	-4,87	0,42	0,29	-0,24	0,6	-3,39	0,52	0,56	0,96
2004	3,39	0,45	0,27	-0,79	0,69	-69,36	0,56	0,52	0,97
2005	-4,14	0,78	0,32	-1,06	0,73	-44,59	0,96	0,62	1,44
2006	-9,89	2,44	0,18	-1,34	0,63	-0,68	3,01	0,35	3,29
2007	-7,89	-6,81	0,26	24,13	0,66	0,02	-8,41	0,5	2,01
2008	-8,19	0,05	0,29	12,15	0,72	0,18	0,06	0,56	0,5
2009	-6,98	0,04	0,31	6,97	0,69	0,16	0,05	0,6	0,52
Коефіцієнт оборотності обігових коштів									
2002	0,31	0,48	0,61	0,54	98,57	84,52	0,6	0,71	0,43
2003	0,48	0,54	0,53	0,65	100,47	88,06	0,67	0,86	0,51
2004	0,51	0,46	0,47	0,64	95,95	187,8	0,57	0,84	0,47
2005	0,42	0,44	0,5	0,81	76,08	73,56	0,55	1,07	0,54
2006	0,53	0,21	0,72	0,76	52,57	55,42	0,21	1,008	0,42
2007	0,59	0,09	0,85	0,85	79,66	59,83	0,11	1,13	0,41
2008	0,46	0,08	0,79	0,81	89,28	55,07	0,1	1,07	0,39
2009	0,48	0,06	0,76	0,78	78,91	53,27	0,07	1,032	0,36
Коефіцієнт оборотності власного капіталу									
2002	14,27	1,98	0,34	0,24	91,57	197,52	17,63	12,97	18,44
2003	13,94	2,11	0,29	0,19	93,28	163,25	17,23	12,67	18,01
2004	12,83	2,28	0,27	0,33	102,53	657,98	15,85	11,66	16,58
2005	11,94	2,49	0,33	0,81	79,51	7437,13	14,75	10,85	15,43
2006	15,24	-33,75	0,5	0,57	51,28	304,36	18,83	13,85	19,69
2007	16,83	-0,55	0,43	0,72	73,66	251,89	20,8	15,29	21,74
2008	17,29	-0,14	0,54	0,41	81,8	197,37	21,37	15,71	22,34
2009	15,42	-0,37	0,39	0,67	78,25	182,89	19,05	14,01	19,92

Через загальну нерозвиненість ринку капіталів в Україні цього часу єдиним джерелом залучення коштів для підприємств були банківські кредити, надто дорогі для постійного використання як джерела збільшення фінансового потенціалу. Портфельних інвесторів в Україні майже немає, втім, шляхи для залучення коштів у разі потреби можна знайти. Прикладом можуть бути доволі вдалі спроби деяких українських підприємств вийти на закордонні ринки із своїми цінними паперами (переважно облігаціями). В цілому використання фінансового потенціалу можна вважати добрим підґрунтям для розвитку промислових підприємств.

Використання кадрового потенціалу підприємств оцінювалося за такими показниками: продуктивність праці; середня заробітна плата на підприємстві; витрати на оплату праці та соціальні заходи у загальному обсязі продукції; співвідношення чисельності окремих категорій працівників; темп зростання чисельності працівників (табл. 3). Показник «Співвідношення чисельності окремих категорій працівників» розраховувався за даними форми «1 ПВ «Звіт з праці» шляхом ділення середньооблікової чисельності працівників на кількість керівників. Оскільки формалізованого поняття «керівники» не існує, то кожне підприємства на власний розсуд визначало цей показник. Цим пояснюється десятикратна розбіжність у значеннях різних підприємств. Очевидно, що цей показник можна розглядати тільки у часовому розрізі для кожного підприємства, не порівнюючи підприємства між собою. ВАТ «Дизельмаш», маючи найнижчий показник продуктивності праці серед підприємств, що розглядалися, виплачувало не саму низьку заробітну. Такий стан зумовило поступове скорочення чисельності зайнятих.

Таблиця 3 - Показники використання кадрового потенціалу підприємств

Рік	ТОВ "Харківський вагобудівний завод"	ПАТ "Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів"	ВАТ "Київський електроремонтний завод"	ВАТ "Конотопський завод по ремонту дизельних потягів"	ВАТ "Крюківський вагобудівний завод"	ВАТ "Стаханівський вагобудівний завод"	ВАТ "Дарницький вагоноремонтний завод"	ВАТ "Дніпровагонмаш"	
Продуктивність праці									
2002	7,08	8,25	4,19	3,70	9,91	13,05	4,68	3,66	18,85
2003	9,32	9,32	3,17	4,63	15,33	10,94	3,28	1,40	25,20
2004	8,25	8,39	2,84	4,22	17,16	10,87	2,88	2,27	23,25

2005	7,33	9,27	3,04	4,11	14,82	7,94	2,56	2,75	23,57
2006	9,70	3,14	3,58	9,08	10,42	8,00	2,92	3,20	25,48
2007	9,08	1,07	3,43	7,55	11,41	10,55	2,74	1,90	22,15
2008	8,39	0,87	3,22	4,21	13,64	12,71	3,03	2,50	24,48
2009	8,78	2,15	2,76	4,57	12,44	11,78	3,45	2,80	23,75
Середня заробітна плата на підприємстві, тис. грн.									
2002	159	152,5	160,8	172,2	165	180	185	179	177,94
2003	239	210	225	270,8	230	291	284	264	245,66
2004	256	245	270,2	325	325	344	311	308	248,59
2005	298	299	311	393	380	401	370	365	371
2006	362,5	360	380	411	402	438	399	405	403
2007	428	430	460	450	460	498	475	482	485
2008	544	531	585	621	521	602	602	642	608
2009	1031	1022	1048	1078	1054	1066	1045	1050	1044
Витрати на оплату праці та соціальні заходи у загальному обсязі виробленої продукції									
2002	0,140	0,160	0,275	0,312	0,129	0,094	0,300	0,357	0,172
2003	0,170	0,150	0,342	0,249	0,082	0,110	0,259	0,200	0,187
2004	0,150	0,160	0,409	0,275	0,073	0,115	0,254	0,198	0,269
2005	0,160	0,160	0,385	0,279	0,086	0,157	0,248	0,270	0,154
2006	0,110	0,390	0,325	0,126	0,123	0,172	0,271	0,150	0,280
2007	0,150	0,230	0,337	0,257	0,113	0,129	0,254	0,130	0,210
2008	0,130	0,330	0,401	0,289	0,091	0,106	0,180	0,240	0,180
2009	0,140	0,230	0,366	0,315	0,115	0,160	0,110	0,310	0,110
Співвідношення чисельності окремих категорій працівників									
2002	7,54	16,97	7,8421	8,991	9,686	12,245	7,84	7,28	6,464
2003	8,15	16,77	7,6586	9,027	7,573	13,012	8,71	7,25	6,828
2004	7,79	16,5	7,7211	9,015	7,503	12,781	7,73	7,84	6,222
2005	7,64	16,4	7,5312	9,273	7,616	12,607	7,58	8,21	6,61
2006	6,34	15,9	7,3476	9,684	6,872	12,278	8,25	7,02	6,12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2007	8,78	15,4	7,1127	9,841	7,229	11,989	6,95	6,45	6,78
2008	7,31	14,7	7,21	9,011	6,828	12,585	7,12	7,15	6,37
2009	8,59	15,2	7,45	8,45	7,458	12,456	5,21	6,24	6,05
Темп зростання чисельності працівників									
2002	0,71	0,99	0,966	0,903	0,839	0,988	0,966	0,839	1,022
2003	0,83	0,98	0,928	0,908	0,95	0,977	0,828	0,95	1,007
2004	0,76	1,01	0,894	0,91	0,962	0,991	0,749	0,963	1,005
2005	0,79	0,99	0,828	0,915	0,975	0,857	0,721	0,94	1,003
2006	0,86	0,96	0,761	0,919	0,828	0,956	0,691	0,86	1,003
2007	0,99	0,85	0,749	0,921	0,749	0,903	0,724	0,82	1,001
2008	0,94	0,7	0,761	0,936	0,691	0,911	0,768	0,91	1,004
2009	0,71	0,88	0,859	0,954	0,875	0,978	0,798	0,78	1,002

Загальні ринкові зміни спричинили ситуацію, коли всі досліджувані підприємства відчували необхідність скорочення кількості працівників, тобто

зниження кадрового потенціалу. Це відбувалося внаслідок скорочення замовлень, та відповідно через недостатню завантаженість обладнання.

Розглядаючи таку функціональну складову, як управлінський потенціал підприємств слід зазначити, що саме ця складова безпосередньо впливає на всі інші. Її дуже складно відокремити від кадрової або фінансової складової. Ступень кваліфікації та обґрунтованість рішень, які приймає менеджер підприємства, має величезний вплив на якісну роботу різних підрозділів підприємства, його місце на ринку, наявність конкурентних переваг.

Вимірювання величини управлінського потенціалу ускладнений через велику кількість факторів. Втім, на наш погляд використання управлінського складової можна виміряти за допомогою таких показників: рентабельність власного капіталу підприємства; коефіцієнт фінансової незалежності; коефіцієнт фінансової стабільності; обіговість кредиторської заборгованості.

Таблиця 4 - Показники використання управлінського потенціалу підприємства

Рік	ТОВ "Харківський вагонобудівний завод"	ПАТ "Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів"	ВАТ "Київський електровагоноремонтний завод"	ВАТ "Конотопський завод по ремонту дизельних потягів"	ВАТ "Крюківський вагонобудівний завод"	ВАТ "Стахановський вагонобудівний завод"	ВАТ "Дизельмаш"	ВАТ "Дарницький вагоноремонтний завод"	ВАТ "Дніпроввагонмаш"
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Рентабельність власного капіталу підприємства									
2002	-10,24	1,02	0,24	-1,03	7,25	-10,75	-0,01	0,00	0,02
2003	-21,58	1,33	0,31	-1,73	8,95	-15,25	-0,01	0,01	-0,05
2004	-47,75	0,91	0,07	-5,33	6,98	39,72	-0,01	0,02	0,00
2005	-65,48	2,14	0,08	-4,17	8,52	75,31	-0,01	0,02	0,01
2006	-107,27	2,064	0,42	-31,92	4,16	7,44	-0,01	0,02	0,01
2007	-87,24	1,63	0,75	-60,82	7,13	10,55	-0,01	0,03	0,01
2008	-78,25	9,13	0,68	-44,21	10,06	10,62	-0,01	0,03	0,01
2009	-58,24	8,75	0,84	-32,15	11,21	11,72	-0,01	0,03	0,01
Коефіцієнт фінансової незалежності									
2002	0,02	0,24	0,8	0,69	0,69	0,23	0,704	0,728	0,764
2003	0,02	0,18	0,79	0,64	0,71	0,17	0,59	0,692	0,729
2004	0,03	0,16	0,75	0,37	0,67	0,005	0,583	0,747	0,822
2005	0,053	0,14	0,72	0,32	0,78	0,01	0,62	0,71	0,81

2006	0,01	-0,32	0,72	0,24	0,73	0,18	0,59	0,69	0,79
2007	0,04	0,1	0,72	-0,03	0,81	0,18	0,65	0,72	0,75
2008	0,02	-0,35	0,75	0,15	0,78	0,26	0,72	0,71	0,73
2009	0,05	0,1	0,76	0,24	0,82	0,24	0,74	0,74	0,72
Коефіцієнт фінансової стабільності									
2002	0,04	0,31	4,05	2,20	2,45	0,30	2,40	2,69	3,27
2003	0,05	0,21	3,72	1,77	2,78	0,20	1,48	2,26	2,69
2004	0,05	0,19	2,94	0,59	2,18	0,01	1,42	3,03	4,99
2005	0,06	0,17	2,60	0,46	4,25	0,01	1,53	2,98	4,58
2006	0,01	-0,24	2,58	0,32	2,88	0,23	1,48	2,74	4,76
2007	0,04	0,11	2,69	-0,03	4,39	0,22	1,68	2,58	3,24
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2008	0,02	-0,26	2,98	0,21	4,61	0,34	1,71	2,78	3,21
2009	0,03	0,17	3,54	0,41	4,75	0,24	2,01	2,45	3,38
Обіговість кредиторської заборгованості									
2002	0,29	0,52	1,15	0,38	2,32	0,37	0,88	0,65	1,88
2003	0,31	0,57	1,12	0,40	2,47	0,43	0,55	0,96	4,18
2004	0,27	0,51	0,90	0,35	2,47	0,73	0,87	4,32	5,15
2005	0,32	0,49	0,90	0,42	2,42	0,49	0,82	3,24	4,98
2006	0,34	0,17	1,30	0,39	1,73	0,44	0,77	3,59	4,32
2007	0,31	0,03	1,54	0,41	2,64	0,57	0,68	2,98	4,68
2008	0,34	0,03	1,58	0,38	3,70	0,57	0,71	3,68	4,72
2009	0,32	0,03	1,31	0,42	3,50	0,59	0,74	3,76	4,21

Основним показником діяльності керівництва західними науковцями вважається рентабельність власного капіталу підприємства, оскільки саме за цим показником акціонери приймають рішення про можливість інвестування того чи іншого підприємства. В наших умовах значення цього показника дещо нівелюється. Однак рентабельність власного капіталу дуже добре відображає основні тенденції розвитку підприємства. Так, ПАТ «Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів», ВАТ «Київський електровагоноремонтний завод ім. Січневого повстання 1918 року», ВАТ «Крюковський вагонобудівний завод» та ВАТ «Стахановський вагонобудівний завод» мають позитивну рентабельність власного капіталу, у той час як ТОВ Харківський вагоноремонтний завод» спостерігалися перепади від -10,24 до -107,27 (табл.5), такі ж великі розбіжності в показниках мало і ВАТ «Конотопський завод по ремонту дизель потягів». Це свідчить про нестабільну роботу підприємства через фінансову реструктуризацію, що проводилась на ньому.

Аналізуючи коефіцієнт фінансової незалежності можна помітити, що паси майже всіх підприємств більше ніж на 60 % становить власний капітал. Це свідчить про достатню автономію та незалежність підприємству від можливих спроб кредиторів збанкрутувати підприємство. Водночас це свідчить про

недостатнє залучення позикових коштів і як наслідок про неефективну роботу підприємства.

Коефіцієнт фінансової стабільності пов'язаний з коефіцієнтом фінансової незалежності. Він показує, на скільки власний капітал підприємства перевищує залучені кошти. Надвисоке значення цього показника свідчить про неефективну структуру пасивів та недостатню роботу підприємства з позиковими коштами. Так, ВАТ «Київський електровагоноремонтний завод ім. Січневого повстання 1918 року» та ВАТ «Дніпровагонмаш» має середньорічне значення цього показника близько 3. Це означає, що підприємство майже не використовує коштів своїх кредиторів і розраховує тільки на власні. Однак, власний капітал українських підприємств сучасного зразка на 95» складається з основних фондів при нестачі оборотних коштів. Останні можна було б компенсувати через позику шляхом укладення кредитного договору з банком, або непрямим чином 0 через повернення коштів та не розрахунок в строк з кредиторами. Саме ймовірність другого шляху можна проаналізувати за допомогою обіговості кредиторської заборгованості.

Обіговість кредиторської заборгованості ВАТ «Конотопський завод по ремонту дизель потягів» в середньому складає 926 днів, тобто за рахунок надходжень підприємство тільки через 2,5 роки могло сплатити всі свої борги. Найкращі значення цього показника у ВАТ «Дніпровагонмаш», ВАТ «Крюковський вагонобудівний завод». В середньому один оборот кредиторської заборгованості тривав 8,22 місяця (табл.4).

Таблиця 5 - Показники використання маркетингового потенціалу

Рік	ТОВ "Харківський вагонобудівний завод"	ПАТ "Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів"	ВАТ "Київський електровагоноремонтний завод"	ВАТ "Конотопський завод по ремонту дизель потягів"	ВАТ "Крюковський вагонобудівний завод"	ВАТ "Стахановський вагонобудівний завод"	ВАТ "Дизельмаш"	ВАТ "Дарницький вагоноремонтний завод"	ВАТ "Дніпровагонмаш"
Рентабельність продажів									
2002	0	0,005	0,021	0	0,061	0,063	-0,108	0,005	0,156
2003	0	0,006	0,011	0	0,096	0	-0,124	0,007	-0,541
2004	0	0,004	0,002	0	0,068	0	-0,221	0,001	-0,049
2005	0	0,009	0,002	0	0,107	0,01	-0,115	0,004	-0,178

2006	0	0	0,008	0	0,081	0,024	-0,169	0,002	-0,291
2007	0	0	0,017	0	0,097	0,042	-0,267	0,009	-0,361
2008	0	0	0,015	0	0,123	0,054	-0,418	0,008	-0,678
2009	0	0	0,009	0	0,134	0,051	0	0,007	0
Темп зміни витрат на збут продукції									
2002	15,87	34,94	41,37	91,85	51,517	23,846	61,785	24,87	21,843
2003	13,84	27	48,121	102,481	72,889	11,426	12,324	26	29,215
2004	17,96	120,8	340,451	63,148	4,898	55,851	68,745	37,18	24,783
2005	4,78	158,74	21,76	60,081	70,911	77,643	84,841	42,17	26,725
2006	0,35	-54,96	20,631	63,984	9,29	26,434	34,151	59,45	36,147
2007	1,98	-86,93	-4,902	-81,602	2,075	108	50,781	21,87	37,543
2008	2,37	-49,31	-4,851	-100	6,979	86,697	45,251	18,62	57,871
2009	8,69	-68,741	0	-94,87	8,957	74,618	34,839	16,863	46,827
Коефіцієнт зміни валових продажів									
2002	0,24	0,41	-0,001	1,008	1,072	0,17	0,25	0,13	0,48
2003	0,14	0,27	-0,002	1,137	1,572	0,16	0,13	0,247	0,17
2004	0,37	1,21	-0,048	0,276	0,511	0,361	0,245	0,24	0,844
2005	0,21	1,59	0,156	0,472	0,036	0,168	0,816	0,751	0,383
2006	0,29	-0,55	0,55	-0,37	-0,19	0,652	0,362	0,497	0,581
2007	0,23	-0,87	0,217	-0,35	0,806	1,606	1,284	1,843	1,487
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2008	0,27	-0,49	0,227	-0,38	0,64	0,494	0,249	0,357	0,571
2009	0,21	-0,37	0,279	-0,31	0,57	0,328	0,371	0,379	0,497
Темп зміни величини дебіторської заборгованості									
2002	-84,78	-62,81	-28,64	29,65	-47,81	-87,26	-62,48	-78,46	-56,18
2003	-58,97	-88,53	-24,18	10,804	-30,285	-92,12	-74,52	-86,71	-29,34
2004	-43,27	-4,62	-55,78	86,044	152,886	249,43	221,54	112,97	76,22
2005	-67,61	49,15	64,439	-19,571	73,482	-16,71	30,27	-19,94	-32,74
2006	-95,128	76,26	0	-65,386	39,525	99,63	71,29	59,67	84,67
2007	-75,24	-30,55	230,446	-97,439	-66,274	332,3	142,87	229,76	197,52
2008	-62,13	139,62	150,61	-95,272	725,316	17,812	267,85	176,48	99,61
2009	-34,21	110,24	1124,85	-100	624,21	22,941	302,15	169,24	222,15
Темпи зміни питомої ваги собівартості реалізованої продукції у виторгу від реалізації									
2002	-15,64	-64,15	1,578	-18,254	-1,024	0,098	0,134	0,24	0,15
2003	-22,95	-89,11	0,971	-10,301	-1,507	0,035	0,047	0,084	0,055
2004	-13,47	115,94	-2,088	7,258	2,329	10,064	13,79	24,13	16,09
2005	-9,67	8,89	2,2	-7,079	-3,051	-6,424	-8,81	-15,42	-10,27
2006	-5,296	-44,79	-3,248	7,705	5,044	0,333	0,45	0,79	0,53
2007	0,462	-73,92	1,468	6,239	-0,462	3,599	4,93	8,63	5,75
2008	1,845	-21,49	2,37	5,716	-9,868	-5,091	-6,97	-12,21	-8,14
2009	-8,75	6,7	4,5	3,465	-7,964	-4,147	-4,68	-9,94	-6,63

Аналіз використання маркетингового потенціалу проводиться за допомогою таких показників: рентабельність продажів; темп зміни витрат на збут продукції; коефіцієнт зміни валових продажів; темп зміни величини дебіторської заборгованості; темпи зміни питомої ваги собівартості реалізованої продукції у

виторгу від реалізації (табл. 5). Основним показником діяльності маркетингового відділу підприємства є рентабельність продажів. В середньому за 8 років позитивну рентабельність продажів мали чотири підприємства, а саме: Київський електровагоноремонтний завод ім. Січневого повстання 1918 року», ВАТ «Крюковський вагонобудівний завод», ВАТ «Стахановський вагонобудівний завод», ВАТ «Дарницький вагоноремонтний завод». Після аналізу показника «Темп зміни витрат на збут продукції» можна зробити висновок про те, що найвище значення вищезазначеного показника мав ВАТ «Стахановський вагонобудівний завод» у 2008 році 86,697, найнижчі - ПАТ «Дніпропетровський завод з ремонту та будівництва пасажирських вагонів» у 2009 році – (-68,741).

Висновок. Проведений аналіз визначених показників функціональних складових економічного потенціалу підприємств залізничного транспортного машинобудування, згрупованих за різними видами потенціалів, свідчить про більш – менш стабільну діяльність підприємств за звітний період. Однак у той час як деякі з них нарощували випуск продукції ВАТ «Крюковський вагонобудівний завод». інші поступово втрачали свої позиції на ринку (ВАТ «Харківський вагонобудівний завод» ВАТ «Дизельмаш», ВАТ «Дніпровагонмаш»). Всім підприємствам бракувало вільних коштів а обсяг кредиторської та дебіторської заборгованості у деяких з них перевищували річний обсяг продажів. Такий стан зумовила, вочевидь, криза неплатежів в цілому по країні, що свідчить водночас про значні резерви роботи фінансових менеджерів підприємств. Попри незадовільне фінансове становище всі підприємства регулярно виплачували заробітну плату. Дуже високий рівень витрат на сировину та матеріали у собівартості продукції разом із значними витратами на оплату праці та соціальне страхування привели до того, що рентабельність продукції була або від'ємною, або становила малу величину. Це не давало можливості підприємствам залишати у своєму розпорядженні достатньо коштів для інвестування виробництва. Так, обсяг інвестицій у виробництво відносно загального обсягу продукції був у середньому на рівні 10-13%, що не є достатнім, враховуючи високий ступень зношеності основних виробничих фондів, всі підприємства мають потенціал до зростання своєї частки на ринку і за умови реалізації потенціалів стимулювання збуту та проведення маркетингових досліджень можуть збільшити обсяги виробництва продукції.

Список літератури. 1. Ареф'єва О.В., Коренков О.В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств: Монографія. – К. ГРОТ, 2004. – 200с. 2. Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация. Монография. – 2-е изд., стереотипное. – Луганск: Изд-во Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля, 2004. – 320 с. 3. Лапин Е.В. Оценка экономического

потенциала предприятия: монография. –Сумы: ИТД „Университетская книга”, 2004.- 360 с. **4.** Малярец Л. М. Проблемы методологии анализа стратегических возможностей предприятия / Л. М. Малярец, И. П. Отенко // Матеріали Четвертої міжнародної конференції „Наука і освіта”, 2001. Том 4. Економічні науки. Дніпропетровськ – Дніпродзержинськ – Харків – Черкаси – Житомир, 2001. – С. 10-11. **5.** Отенко И.П. Методологические основы управления потенциалом предприятия: Монография. – Харьков: ХНЭУ, 2004. – 216 с. **6.** Отенко И. П., Малярец Л.М. Механизм управления потенциалом предприятия: Монография. – Харьков: ХГЭУ, 2003. – 220 с. **7.** Отенко И.П. Стратегическое управление потенциалом предприятия: Монография. – Харьков: ХНЭУ, 2006. – 256 с. **8.** Сошникова Л. А. Многомерный статистический анализ в экономике / Л. А. Сошникова, В. Н. Тамашевич, Г. Уебе, М. Шефер. / Под ред. проф. В. Н. Тамашевича. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 598 с. **9.** Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с. **10.** Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 176 с. **11.** Баканов М. И. Теория экономического анализа / М. И. Баканов, А. Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 416 с. **12.** Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 132с.

Подано до редакції 08.11.2010

УДК 338.45

И.Н. ПОГОРЕЛОВ, доц. НТУ «ХПИ»

ПРОБЛЕМЫ ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ РЕМОНТНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье рассмотрены направления развития отрасли объективно связаны с необходимостью индустриализации ремонтного обслуживания, углубления специализации в ремонтных службах

In article are considered directions of the development to branches objective are connected with need of the industrializations of the unscheduled maintenance, deepening to specialization in repair service

Ключевые слова: централизация, обслуживание, ремонт

Введение. Надежное и экономичное ремонтно-эксплуатационное обслуживание предприятий отрасли является одним из решающих факторов устойчивости и эффективности производства.

Перспективные направления развития отрасли объективно связаны с необходимостью индустриализации ремонтного обслуживания, углубления специализации в ремонтных службах при одновременном четком определении функций и ответственности за обеспечение работоспособности оборудования.

Одним из важных факторов такого развития ремонтных служб является достижение рационального уровня централизации ремонтов как на уровне предприятий, так и в масштабе отрасли.

Между тем сложившиеся формы организации ремонтного обслуживания отражают весьма низкий уровень централизации, что приводит к распылению сил, рассредоточению ответственности и недостаточной эффективности использования материальных и трудовых ресурсов в системе ремонтно-эксплуатационного обеспечения.

Постановка задачи. Обоснование рационального уровня централизации ремонтного обслуживания является сложной задачей как с методологической, так и с практической точки зрения.

Централизация ремонтного обслуживания осуществляется путем создания специализированных ремонтных подразделений, организационно обособленных от объекта обслуживания.

Внутризаводская централизация означает вывод ремонтного персонала из состава производственных цехов и сосредоточение его в специализированных подразделениях (кустовых цехах, службах).

Межзаводская (централизация означает сосредоточение ремонтных сил в специализированных ремонтных организациях вне предприятий — в составе трестов (СМУ) или объединений).

Как правило, централизация ремонтов предполагает расширение зоны обслуживания ремонтных подразделений и включение в нее группы объектов. Так, кустовые ремонтные цехи, как правило, обслуживают группы однородных цехов или специализируются на ремонтах определенного вида оборудования в масштабах предприятия. Ремонтные тресты (или объединения), образованные по территориальному принципу, включают в зону своего обслуживания группу предприятий • данного региона.

Результаты исследования. Таким образом, централизация ремонтного обслуживания предполагает организационное отделение ремонтного персонала от объектов обслуживания и одновременно объединение - его в специализированных подразделениях, обслуживающих группу объектов.

Существуют факторы как действующие в сторону централизации ремонтов, так и противодействующие ей. Поэтому абсолютных преимуществ централизованной или децентрализованной формы ремонтного обслуживания нет, и в каждом конкретном случае необходимо определять рациональные соотношения между ними.

Одновременно должен определяться тот организационный уровень, на котором целесообразно осуществить централизацию ремонтов.

Так, например, если ремонтное обслуживание полностью выводится из состава производственных цехов, то по отношению к ним осуществляется 100%-ая централизация ремонтов. Она может быть полностью реализована или на уровне предприятия (внутризаводская централизация), или в рамках специализированных организаций вне предприятия (межзаводская или отраслевая централизация), либо путем распределения объемов работ и численности персонала между заводом и специализированными ремонтными организациями. При осуществлении централизации ремонтов, обосновании ее уровня и масштабов необходимо учитывать следующие Факторы, определяющие ее эффективность:

Организационное отделение ремонтных подразделений от объектов обслуживания освобождает последние от выполнения не свойственных им функций и позволяет сосредоточить ответственность за ремонтное обслуживание в специализированных службах.

Организационное сосредоточение ремонтных сил и расширение зоны обслуживания централизованных ремонтных подразделений позволяет более равномерно осуществлять техническое обслуживание и ремонты (ТОиР) оборудования и следовательно, обеспечивает более равномерную загрузку ремонтного персонала.

Поскольку полная потребность в ремонтном персонале, для ТОиР оборудования определяется «пиковой» загрузкой, ; то выравнивание ТОиР оборудования повышает эффективность использования, трудовых ресурсов и снижает удельные трудозатраты на ремонтное обслуживание.

Это является одним из решающих факторов, действующих в сторону последовательной централизации, и позволяет количественно оценить ее преимущества. Однако действие этого фактора ограничено тем, что по мере расширения зоны обслуживания и выравнивания загрузки персонала возможности, дальнейшего снижения удельных трудозатрат на ремонты \ уменьшаются. Поэтому в каждом конкретном случае существует и может быть рассчитана такая зона централизованного ремонтного обслуживания, дальнейшее увеличение которой не дает экономического эффекта. Именно это обстоятельство обуславливает постановку задачи об оптимальном уровне централизации и оптимальной структуре ремонтных служб.

Внеплановые потребности в привлечении ремонтного персонала (отказы оборудования) требуют, чтобы в наличии был персонал для устранения аварийных

ситуаций, что будет способствовать повышению надежности работы оборудования.

Рост численности этого персонала увеличивает надежность ремонтного обслуживания данного объекта при выполнении внеплановых работ, но снижает эффективность использования трудовых ресурсов. И, наоборот, уменьшение численности этого персонала увеличивает его загрузку, но одновременно увеличивает количество случаев, когда ощущается нехватка персонала, т. е. снижается надежность ремонтного обслуживания.

Централизация ремонтных служб путем объединения зон обслуживания позволяет уменьшить суммарную численность персонала при той же надежности обслуживания, или увеличить надежность при той же суммарной численности.

Таким образом, централизация ремонтных служб снижает удельные трудозатраты на внеплановые работы, как и на ТОиР оборудования, что также может быть оценено количественно.

Однако увеличение зоны обслуживания, начиная с некоторого предела, становится малоэффективным. Это объясняется, во-первых, нелинейным характером снижения удельной численности персонала и, во-вторых, возрастающей сложностью маневрирования централизованными ресурсами при увеличении количества обслуживаемых объектов и расстояния между ними.

Сосредоточение ремонтного персонала в централизованных службах и рост масштабов работ в зоне централизованного ремонтного обслуживания создают предпосылки для углубления специализации персонала, а, следовательно, для повышения качества и развития индустриальных методов организации ремонтного обеспечения.

Создание крупных специализированных ремонтных подразделений, осуществляющих централизованное ремонтное обеспечение производственных объектов, является необходимым условием индустриализации подготовки и проведения ремонтов. Имеется в виду техническое оснащение (механо- и энерговооруженность) ремонтов, развитие и эффективное использование материальной базы производства запасных частей, узлов и конструкций, других элементов индустриализации ремонтного обеспечения.

Указанные факторы действуют в сторону развития централизованных форм ремонтного обслуживания, в ряде случаев позволяют количественно оценить эффективность централизации ремонтов и в равной мере относятся как к внутризаводской, так и к межзаводской централизации.

.При развитии межзаводской централизации помимо указанных в действующей также группа социальных факторов, обуславливающих сосредоточение ремонтных

сил в крупных централизованных подразделениях регионального или отраслевого масштаба. Крупные ремонтные комплексы обладают по сравнению с небольшими организациями значительными преимуществами в расширении жилищного строительства, в создании наиболее благоприятных условий быта, труда и отдыха, что, в свою очередь, способствует закреплению кадров, повышению их квалификации и, в конечном итоге, повышению качества ремонтного обслуживания.

Необходимо также учитывать, что наличие нескольких небольших ремонтных организаций, обслуживающих одни и те же объекты, ведет к увеличению текучести кадров, не позволяет сосредоточить материальные ресурсы и усложняет взаимодействие и координацию при осуществлении ремонтного обслуживания.

Поэтому укрупнение и объединение ремонтных организаций в центрах о производства является важным фактором и составным элементом межзаводской централизации ремонтов.

Наряду с указанными факторами, действующими в сторону централизации ремонтного обслуживания и определяющими ее эффективность, действуют факторы и противоположного, «центробежного» характера, ограничивающие масштабы централизации.

Основными из них являются:

Организационное отделение ремонтного персонала от объекта обслуживания без соответствующих мероприятий по совершенствованию систем стимулирования может повлечь за собой снижение заинтересованности персонала в качественном ремонтном обслуживании. С этой точки зрения большое значение имеет четкое определение ответственности за ремонтное обслуживание, критерии и показатели деятельности централизованных ремонтных служб и подразделений.

Преимущества централизации могут проявляться, как указано в <.,., в улучшении использования трудовых и материальных ресурсов за счет укрупнения зоны ремонтного обслуживания. Однако реализация этих преимуществ требует обеспечения управляемости централизованными ремонтными службами, способности осуществлять совместное централизованное планирование ремонтов и оперативное маневрирование ресурсами по отношению ко всем объектам, находящимся в данной зоне обслуживания. Следовательно, реализация экономического эффекта централизации ремонтов объективно связана с усложнением управления. Поэтому без одновременного совершенствования системы управления ремонтным обслуживанием, в частности, без создания систем учета и оперативного планирования на основе широкого использования современных методов и средств информационной и вычислительной техники,

централизиція ремонтів і збільшення масштабів діяльності централізованих ремонтних служб можуть знизити надійність ремонтного обслуговування.

Висновки. Розширення ремонтних організацій на рівні міжзаводської централизиції веде до значущої територіальної розбросаності об'єктів, що знаходяться в даній зоні ремонтного обслуговування. Це зменшує можливість маневрування ресурсами, збільшує витрати, пов'язані з таким маневруванням.

Вказані фактори повинні враховуватися при обґрунтуванні рівня централизиції і масштабів діяльності централізованих ремонтних служб, так і при розробці організаційно-технічних заходів, що забезпечують реалізацію ефекту централизиції.

Список літератури: 1. Федулова Л. І. Інноваційна економіка: Підручник. – К.: Либідь, 2006. – 480 с. 2. Держкомстат, джерело доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> 3. Маркс К. Капітал. Критика політичної економіки. Т. I. Кн. 1. Процес виробництва капітала. – М.: Політиздат, 1983. – VI, 905 с. 4. Кондратьев Н. Д. Великі цикли кон'юнктури. Доклади і їх обговорення в Інституті економіки – М.: ДиректмедіаПаблішинг, 2008. – 408 с. 5. Туган-Барановський М. І. Періодическі промислові кризи – М.: ДиректмедіаПаблішинг, 2008. – 479 с. 6. Шумпетер Й. А. Теорія економічного розвитку – М.: ДиректмедіаПаблішинг, 2008. – 355 с.

Подано до редакції 08.11.2010

УДК 338.124

О.В. МАЙБОРОДА, к.е.н., проф., декан факультету фінансів Харківського інституту фінансів УДУФМТ

Р.А. ЧЕМЧИКАЛЕНКО, к.е.н., заступник декана факультету фінансів Харківського інституту фінансів УДУФМТ

О.Є. МАЙБОРОДА, к.е.н., начальник управління Головного управління економіки Харківської облдержадміністрації

СЕРЕДНЬОСТРОКОВЕ БЮДЖЕТНЕ ПЛАНУВАННЯ В КОНТЕКСТІ БЮДЖЕТНОГО КОДЕКСУ

Проаналізовані основні підходи до запровадження середньострокового бюджетного планування в Україні, виявлені основні недоліки та проблеми, що пов'язані з його реалізацією. На підставі аналізу застосування програмно-цільового методу концептуально визначені основні елементи системи управління бюджетним процесом.

The main approaches to the introduction of medium-term budget planning in Ukraine, revealed major shortcomings and problems associated with its implementation. The analysis of the application program method conceptually identified key elements of management of the budget process.

Ключові слова: програмно-цільовий метод, середньострокове бюджетне планування, бюджетна стратегія, бюджетна програма

I. Вступ. Стабілізація економічних відносин в Україні та перехід державної політики до сталого економічного зростання у довготривалому періоді потребує зміцнення системи державних фінансів. Основними інструментами, що пов'язують державні інститути влади з усіма суб'єктами господарської діяльності, є бюджетний процес та бюджетна політика, які відіграють визначальну роль в економіці. Досягнення узгодженої політики розвитку в сфері державних фінансів можна забезпечити лише за наявності чітко визначеної бюджетної стратегії уряду та напрямів, заради яких уряд планує у майбутньому витратити державні ресурси. Зважаючи на викладене вище, актуальність запровадження середньострокового бюджетного планування у бюджетний процес України з метою підвищення ефективності використання бюджетних коштів є цілком очевидною.

II. Постановка задачі. На сьогоднішній день, усе більше урядів розробляють середньострокові, а в деяких випадках і довгострокові оцінки та прогнози бюджетно-фіскального стану держави, зокрема Велика Британія, Канада, США, Нова Зеландія та ін. Парламент Європейського Союзу своїм законодавчим актом серед країн-учасників ввів обов'язкове трирічне прогнозування [1].

Дослідженням питань реалізації довгострокового планування займалися такі видатні науковці-практики, як М.Азаров, М.Афанасьєв, Т.Ахмед, Т.Єфименко, А.Єпіфанов, І.Запатріна, Г.Маркович, Ю.Пасічник, Ф. Ярошенко, І.Потеряйло та ін. Водночас актуальними залишаються дослідження щодо перспектив та особливостей запровадження трирічного планування в контексті нової редакції Бюджетного кодексу.

Впровадження Бюджетним кодексом України нового підходу до бюджетного планування викликано нагальною потребою держави у підвищенні ефективності та результативності використання державних ресурсів. Такий підхід полягає у формуванні системи державного управління на засадах стратегічного розвитку з чітким визначенням цілей і завдань, що надасть можливість державі мати гідну конкурентну позицію на світовому ринку та досягти стабілізації ринкової економіки.

Постатейний метод складання і виконання бюджету успадкований від попередньої системи ґрунтувався на обрахунку потреби у видатках, виходячи з прийнятих політичних рішень та складених на їх виконання планів. Ці рішення і плани не мали ані власної стратегії, ані розуміння свого місця у глобальній системі управління державою. За такого підходу проблема ресурсних обмежень розглядалась за умови виконання натуральних і об'ємних показників державного бюджету [2].

III. Результати. Основним недоліком бюджетного процесу до сьогоднішнього дня було систематичне порушення бюджетної дисципліни, яке додатково ускладнювалося короткостроковим терміном розрахунку планових показників. Аналіз окремих стадій та результатів бюджетного процесу у продовж 1991-2010р.р. [3], а саме порівняння підготовки проекту бюджету та його затвердження, свідчить про недотримання строків прийняття законів Верховною Радою України (табл. 1).

Табл. 1. Фактичні дані бюджетного процесу в Україні впродовж 1992-2010рр.

Бюджетний рік	Проект державного бюджету	Закон України про державний бюджет	Відхилення від нормативних термінів		Темпи росту ВВП, у % до попереднього періоду
			Проект державного бюджету, дні	Закон України про державний бюджет, дні	
1992	24.12.1991	18.06.1992	91	199	90,10
1993	18.03.1993	09.04.1993	184	129	85,80
1994	15.01.1994	01.02.1994	122	62	77,10
1995	07.03.1995	07.04.1995	173	127	87,80
1996	04.12.1995	22.03.1996	80	111	90,00
1997	14.09.1996	27.06.1997	-1	208	97,00
1998	15.09.1997	30.12.1997	0	29	98,10
1999	15.09.1998	31.12.1998	0	30	99,80
2000	15.09.1999	17.02.2000	0	78	105,90
2001	15.09.2000	07.12.2000	0	6	109,20
2002	05.09.2001	20.12.2001	-10	19	105,20
2003	14.09.2002	26.12.2002	-1	25	109,60
2004	09.09.2003	27.11.2003	-6	-4	112,10
2005	14.09.2004	23.12.2004	-1	22	102,70
2006	14.09.2005	20.12.2005	-1	19	107,30
2007	14.09.2006	22.12.2006	-1	21	107,90
2008	11.09.2007	28.12.2007	-4	27	102,30
2009	13.09.2008	26.12.2008	-2	25	84,90
2010	12.09.2009	27.04.2010	-3	147	105,90

За період незалежності України лише Державний бюджет 2001 та 2004 року був прийнятий своєчасно відповідно до термінів, встановлених діючим законодавством (табл.1). Слід відзначити, що саме для цих періодів характерні найвищі макроекономічні показники - 109,2% та 112,1% відповідно [4].

Несвоєчасність затвердження та (або) недостатність часу для організації виконання бюджету, в більшості випадках, мало негативний вплив на досягнення запланованих макроекономічних показників. Так, наприклад, розрив між прогнозними значеннями і фактичними індексами валового внутрішнього продукту в 2009 році сягав 20 відсоткових пунктів [5].

Сучасним Бюджетним кодексом України передбачено застосування програмно-цільового методу планування шляхом складання прогнозу бюджету на

наступні за плановим два бюджетні періоди [6, ст. 20]. Запропонований підхід до планування заснований на використанні методу прогнозування «ковзного середнього», який полягає в екстраполяції тенденцій змін тих чи інших кількісних характеристик об'єкта, що статистично склалися (рис. 2).

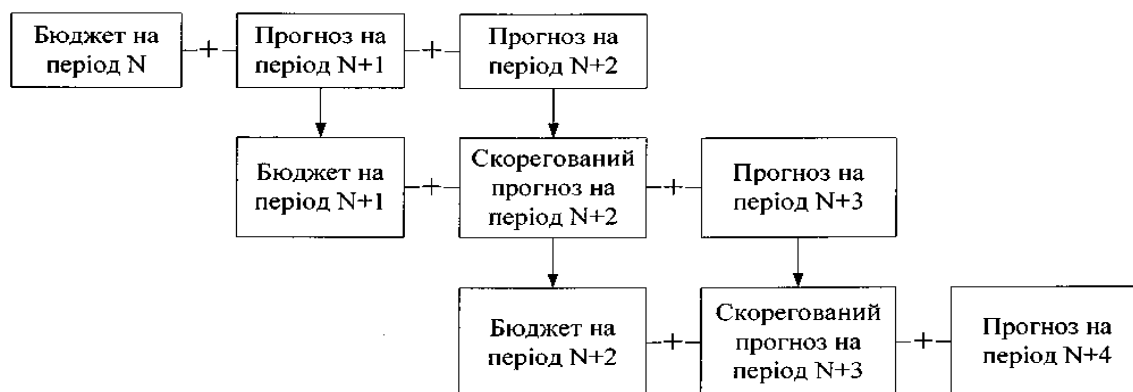


Рис. 1 - Середньострокове планування бюджету на основі методу прогнозування «ковзного середнього».

Головна ідея використання запропонованого методу прогнозування полягає в тому, що планування показників розпочинається із розрахунку прогнозних показників на плановий та наступні за плановим два бюджетні періоди. На підставі розрахункових значень затверджується бюджет на майбутній бюджетний період, а прогноз окремих показників соціального та економічного розвитку країни інших двох років стають основою для розроблення бюджетів наступних періодів. При цьому, затвердження кожного наступного бюджету обов'язково супроводжується переглядом та корегуванням прогнозних розрахунків третього (останнього) періоду відповідно до фактичного виконання попереднього бюджетного плану та досягнення розрахованих макроекономічних індикаторів.

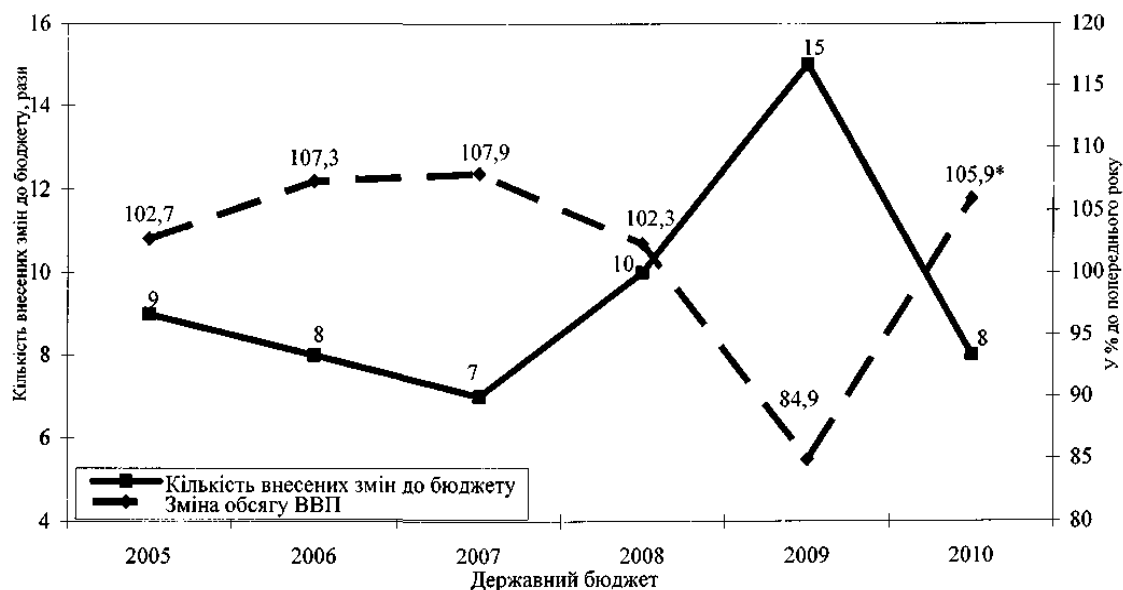
Особливість зазначеної методології полягає у можливості, у разі фактичного виконання поточного бюджету, уникнути повторного прогнозного розрахунку, а планування наступних бюджетних показників здійснювати на підставі схвалених макроекономічних орієнтирів. Крім того, саме трирічне, а не наприклад дворічне, прогнозування дає можливість своєчасно вносити корективи, у разі їх необхідності, забезпечивши максимальне наближення планових розрахунків до реалій бюджетного року. З одного боку, такий стан сприятиме реалізації принципу публічності та прозорості державної фінансової політики [6, ст. 20], а з іншого - стабільності і передбачуваності бюджетних проєктів.

Однак, запропоноване в новій редакції Бюджетного кодексу прогнозування бюджетних показників на трирічний період має індикативний характер лише для

поточного бюджетного періоду і здійснюється відокремлено від бюджетного планування наступних років. Навіть на етапі розроблення прогноз показників схвалюється вже не Верховною Радою, а Кабінетом Міністрів України і тільки через місяць після опублікування закону про Державний бюджет України [6, ст. 21].

Якщо в стратегічному менеджменту прогноз є підґрунтям для розробки планових показників, то в редакції Бюджетного кодексу навпаки: прогноз Державного бюджету на наступні за плановим два бюджетні періоди корегується на підставі прийнятого закону про Державний бюджет України поточного року [6, ст. 21]. Крім того, порядком внесення змін до закону про Державний бюджет України не передбачено корегування прогнозних показників [6, ст. 52], що може негативно вплинути на результативність бюджетних програм та досягнення стратегічних цілей.

Своєчасне внесення змін до прогнозних показників, які є основою для розробки головного плану держави на майбутній бюджетний період, є дуже важливим для соціально-економічного розвитку країни. Нами було проаналізовано сьогоденний стан ефективності бюджетних розрахунків. Аналіз дозволив виявити, що протягом останнього часу відмічається негативна тенденція залежності динаміки макроекономічних показників від кількості внесених змін до державного бюджету відповідного року (рис. 2). Результати розрахунку коефіцієнту кореляції засвідчили, що якщо за період з 1991 року по сьогоднішній день тіснота зв'язку незначна, то вже починаючи з 2005 року значення коефіцієнту між цими двома змінними становить 97,5%.



* - дані за II кварталі 2010 року

Рис. 2. Динаміка кількості внесених змін до бюджету відповідного року та зміна обсягу ВВП у % до попереднього року протягом 2005-20 Юр.р.

Отримане значення критерію Фішера нижче за 0,01 надає можливість використовувати отриману модель (1) для здійснення прогностичних розрахунків на рівні 99% довіри:

$$Y = 129,944 - 2,959 \times X_1,$$

де Y - темпи росту валового внутрішнього продукту, у % до відповідного періоду минулого року; X_1 - кількість внесених змін до затвердженого державного бюджету відповідного періоду, од.

Таким чином, висновок кореляційного аналізу та дані рис.2 свідчать про оберненопропорційну залежність між динамікою ВВП та кількістю внесених змін до державного бюджету відповідного року. Крім того, отримані коефіцієнти вільних членів моделі показують, що кожна непередбачувана зміна планових показників поточного року коштує економіці держави втрачанням майже трьох відсоткових пунктів ВВП.

З огляду на вище викладене можна стверджувати про соціально-економічне значення точності здійснення планових розрахунків. З одного боку, можна припустити, що корегування бюджетних показників здійснювалося під впливом економічного стану країни. Однак, враховуючи, що зміни відбувалися на різних етапах бюджетного періоду, факт негативного впливу зміни показників бюджету на динаміку макроекономічних індикаторів очевидний.

Зазначене вище підтверджує висновок, що відсутність зв'язку між прогностичними та плановими показниками призводитиме до зниження їх практичної цінностей, а це в свою чергу впливатиме на необхідність постійного корегування стратегічних цілей та щорічного розрахунку нових прогностичних індикаторів.

Ґрунтуючись на принципі ефективності та результативності [6, ст. 7] інноваційний механізм реалізації бюджетного процесу повинен бути зорієнтований на результат, який можна досягнути тільки у наступності планових розрахунках у рамках єдиної стратегії держави.

З урахуванням вище викладеного нами пропонується наступний алгоритм здійснення середньострокового бюджетного планування (рис. 3).

Відповідно до представленої моделі бюджетне планування, як і будь-який управлінський процес, починається із застосування аналітичної функції. Аналіз сучасного стану розвитку економіки держави в бюджетному плануванні є вирішальним, оскільки на цьому етапі повинні вирішуватися наступні завдання:

- здійснюється оцінка внутрішнього потенціалу країни;
- визначаються основні тенденції розвитку країни з урахуванням інноваційної спрямованості;

- оцінюється результативність того чи іншого виду економічної діяльності, виявляються фактори, що мали позитивний (або негативний) вплив на їх розвиток;
- аналізується стан виконання планових показників попереднього державного бюджету;
- здійснюється оцінка результативності використання фінансових ресурсів, бюджетних програм;
- аналізуються представлені бюджетні програми, оцінюються їх соціальне та економічне значення, тощо.

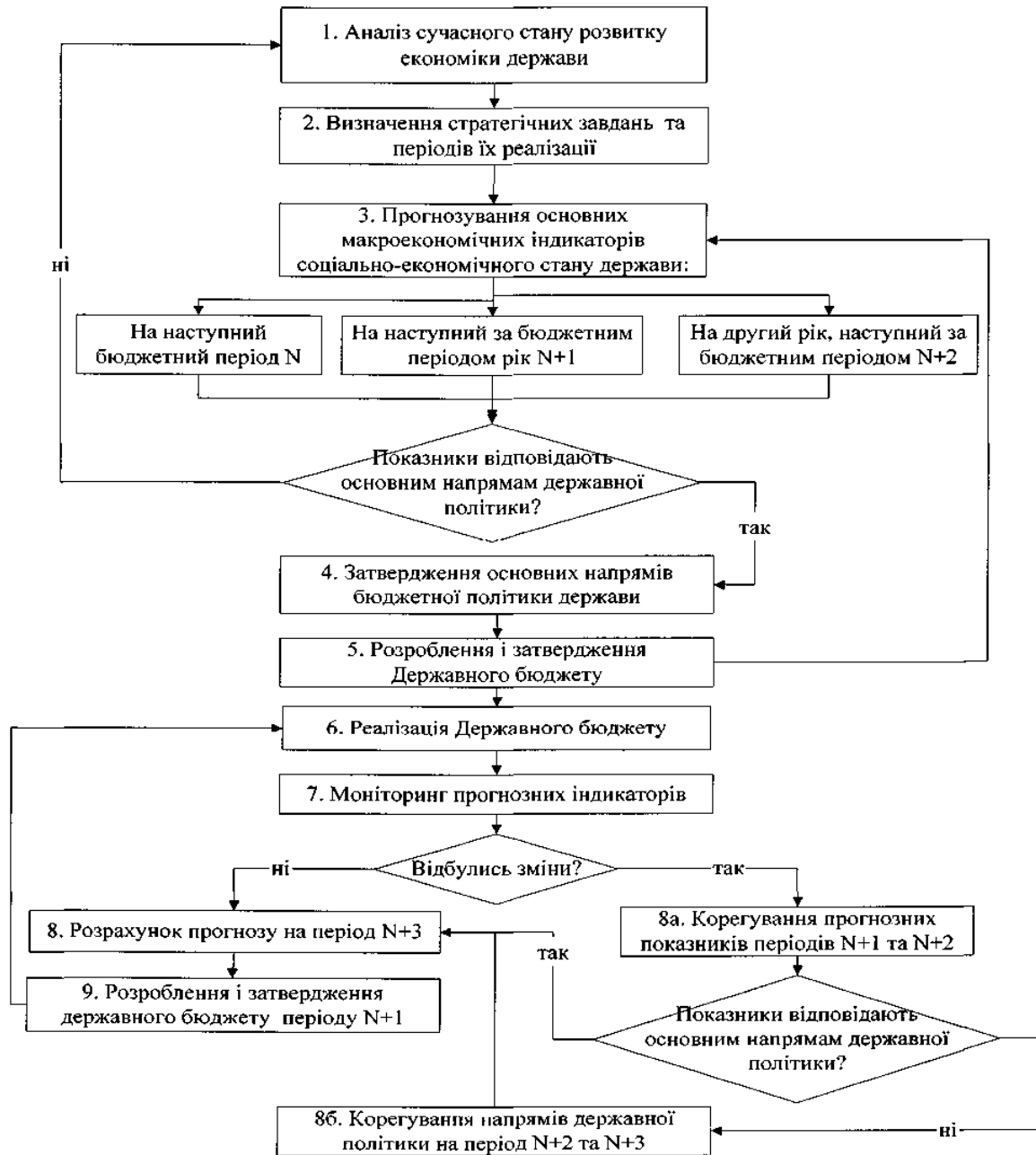


Рис. 3. Алгоритм реалізації бюджетного процесу на основі запровадження середньострокового бюджетного прогнозування.

Досягнення окреслених завдань надає можливість для переходу на наступний етап бюджетного прогнозування - визначення стратегічних завдань та періодів їх реалізації. Обґрунтування цілей починається з виділення основної (генеральної) цілі, що втілюється в межах реалізації державної політики, а також кількох окремих підцілей, які розробляються для досягнення основної. З методологічної точки зору існуючими нормативно-правовими актами не визначено уніфікованих правил щодо формулювання системи цілей органів влади та управління, і сьогодні існує безліч підходів до її формування.

Дієвим інструментом створення ієрархії цілей і завдань на підставі показників результативності може стати застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі. Однак, новою редакцією Бюджетного кодексу України роль програмно-цільового фінансування в середньостроковому плануванні досить незначна. Його використання здійснюється на етапі вже реалізації державного бюджету, а не під час його розроблення. Рішення про виконання бюджетної програми приймається на підставі виділених бюджетних коштів протягом 30 календарних днів з дня набрання чинності закону України про Державний бюджет. Якщо реалізація бюджетної програми триває у наступних бюджетних періодах, дія порядку використання бюджетних коштів за такою бюджетною програмою (з урахуванням змін до цього порядку, внесених у разі необхідності) триває до завершення її реалізації [6, п.7-8, ст.21].

Таким чином, на нашу думку, нівелюється головна ознака програмного методу планування. Порушується збалансування результативних показників різних бюджетних програм за кількісними та якісними критеріями, які характеризують їх результат виконання, хід реалізації, ступінь досягнення поставленої мети та виконання завдань бюджетної програми [6, п.5, ст.21] відповідно до головної мети на етапі формування стратегічних цілей.

Окреслення основних напрямів реалізації державної політики, деталізація цілей і завдань на певний період часу надає можливість для виконання прогнозних розрахунків. Новим Бюджетним кодексом визначено 13 показників [6, п.1, ст.21], які потребують постійного моніторингу і від досягнення яких буде залежати виконання інноваційних програм. Однак, на нашу думку, існуючий перелік індикаторів не повинен бути стаціонарним. Він має змінюватися (доповнюватися або скорочуватися) в залежності від факторів зовнішнього та внутрішнього середовища держави, а також результатів оцінки економічного потенціалу та основних тенденцій розвитку країни, отриманих на першому етапі бюджетного прогнозування.

Новою редакцією Бюджетного кодексу передбачено доповнення прогнозних показників [6, абз. 3, п.1, ст.21]. Однак, лише за рахунок тих, які застосовуються при складанні проекту бюджету. Це унеможливує включення таких показників як обсяг

виробництва промислової продукції, її реалізації, інноваційної активності та ін., що характеризують діяльність промислового комплексу, вплив якого на загальні результати розвитку країни, у докризовий період, перевищував половину обсягу валової доданої вартості [7].

Відповідно до запропонованої моделі (рис. 3) прогноз показників здійснюється на бюджетний період та наступні два роки. Прогнозування поширюється на такі процеси управління, які в момент розробки прогнозу або можливі в досить малому діапазоні, або зовсім неможливі, або можливі, але вимагають урахування дій таких факторів, вплив яких не може бути повністю або однозначно визначено.

Отримані результати макроекономічного прогнозування надають можливість реалізації процесу формування основних напрямів бюджетної політики на майбутній бюджетний період, яке відбувається на четвертому етапі бюджетного планування. Зазначений етап дозволяє конкретизувати набір заходів у відповідності до річних державних ресурсів наступного року. В свою чергу, у разі невідповідності макроекономічних показників встановленим цілям здійснюється повторний аналіз окремих ланок фінансової системи з метою виявлення додаткових джерел фінансових ресурсів для досягнення встановленої мети. За необхідністю здійснюється прогнозування додаткових макроекономічних показників, які повинні бути включені до прогнозних індикаторів на трирічний період та схвалені Кабінетом Міністрів України.

Виконання вище перелічених етапів середньострокового бюджетного прогнозування надає можливість для переходу до розробки і затвердження державного бюджету. Особливо важливо на цьому етапі забезпечити дотримання встановлених пропорцій прогнозних показників. У разі внесення змін до планових показників під час затвердження державного бюджету виконання запропонованої послідовності бюджетного прогнозування забезпечить збалансований підхід до реалізації державної стратегії.

Прогноз видатків, розроблений на основі даних попереднього року, є відправним пунктом процесу складання бюджету на наступний рік.

IV. Висновки. Для виконання народногосподарських завдань повинен розроблюватися бюджет кожного року, а зміни в соціально-економічному середовищі повинні бути враховані в наступному бюджетному періоді. В протилежному випадку результативність бюджетних програм, які забезпечують протягом декількох років виконання інвестиційних програм (проектів) буде низькою, а бюджетні кошти витраченими марно.

Гарантія реалізації обраних напрямів бюджетної політики повинна досягатися застосуванням варіантного методу планування, а визначення індикативних прогнозних показників - на підставі розробленої стратегічної карти збалансованих показників.

З нашої точки зору, середньострокове бюджетне прогнозування, закладене в новій редакції прийнятого Бюджетного кодексу, повинно стати основою для інноваційного розвитку економіки України та держави в цілому.

Список літератури: 1. The Stability and Growth Pact [Електронний ресурс]. - Way of access: <http://www.europa.eu/scadplus/leg/en/s01040.htm>. 2. Єніфанов А.О. Бюджет і фінансова політика України / Єніфанов А.О., Сало І.В., Д'яконова І.І. - К.: Наукова думка, 1999. - 304 с. 3. Законодавство України //Офіційний сайт Верховної Ради України. - <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>. 4. Виробництво та розподіл валового внутрішнього продукту за видами економічної діяльності // Офіційний сайт Державного комітету статистики. -<http://www.ukrstat.gov.ua> 5. Пояснювальна записка до звіту про виконання Державного бюджету України за 2009 рік // Офіційний сайт Міністерства фінансів України. -<http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/archive/main> 6. Бюджетний кодекс України: затверджений Верховною Радою України 08.07.2010 № N 2456-УІ / Верховна Рада України. - Офіційний вісник України від 13.08.2010, - № 59. - С. 9. 7. Виробництво та розподіл валового внутрішнього продукту за видами економічної діяльності // Офіційний сайт Державного комітету статистики. -<http://www.ukrstat.gov.ua>

Подано до редакції 08.11.2010

УДК 338.45: 658.588

Л.В. ПОГОРЕЛОВА, аспірантка, НТУ «ХПИ»

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМ РЕМОНТНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ОБОРУДОВАНИЯ

Определены роль и значение оценки экономической эффективности систем ремонтно-технического обслуживания оборудования машиностроительных предприятий. Проанализированы основные подходы к оценке экономической эффективности организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования. Предложен новый подход к оценке экономической эффективности систем ремонтно-технического обслуживания оборудования машиностроительных предприятий с использованием нового критерия оптимальности.

Are determined a role and meaning of an estimation of an economic efficiency of systems of technical repair service of the equipment of the machine-building enterprises. The basic approaches to an estimation of an economic efficiency of organization of systems of technical repair service of the equipment are analysed. The new approach to an estimation of an economic efficiency of systems of technical repair service of the equipment of the machine-building enterprises with use of new criterion of an optimality is offered.

Ключевые слова: оценка, ремонт, критерий оптимальности, экономическая эффективность, система ремонтно-технического обслуживания.

Производственно-хозяйственная деятельность ремонтных служб на промышленном предприятии представляет собой сложный процесс, эффективность

которого в значительной степени зависит от систематической оценки результатов этой деятельности.

Практика показывает, что без систематической экономической оценки систем организации ремонтно-технического обслуживания оборудования на предприятиях нельзя своевременно выявить имеющиеся резервы дальнейшего повышения эффективности производства ремонтных работ, выработать научно-обоснованные мероприятия по полному использованию скрытых резервов.

С помощью экономической оценки выявляются состояние экономики и организации ремонтного производства на данном предприятии, динамика его изменения по сравнению с прошлыми периодами. Создаются необходимые предпосылки для своевременного принятия оптимальных решений по устранению выявленных недостатков. В результате достигается постоянное повышение экономической эффективности систем ремонтно-технического обслуживания оборудования.

К основным задачам экономической оценки систем ремонтно-технического обслуживания оборудования промышленных предприятий следует отнести:

- 1) определение объективной и всесторонней оценки результатов деятельности ремонтной службы и ее отдельных подразделений;
- 2) обобщение передового опыта ремонтных служб машиностроительных предприятий с целью его распространения;
- 3) выявление основных путей дальнейшего повышения экономической эффективности и улучшения качества производства ремонтных работ.

Поэтому проблема оценки организационно-экономического уровня ремонтного производства с учетом множества факторов, находящихся между собой в сложной взаимосвязи, является особенно актуальной в условиях рыночных отношений.

Проблеме оценке экономической эффективности организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования отводится большое внимание специалистов-практиков, ей посвященные исследования многих ученых-экономистов: Р.А. Акбердина, Р.Б. Ивуть, В.В. Гранова, В.Г. Коновалова, Г.А. Лавренова, А.А. Щербаков, В.А. Якобас, И.П. Алдохина и другие. Глубокое и всестороннее изучение представленных в экономической литературе разработок свидетельствует о необходимости дальнейшего развития, а в некоторых случаях уточнения, вопросов оценки экономической эффективности организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования машиностроительных предприятий.

Предприятиям машиностроения необходима методика, позволяющая произвести оценку данного участка производства, раскрыть качественные изменения процессов ремонтно-технического обслуживания оборудования, выявить причины, обусловившие те или иные результаты производственной деятельности ремонтной службы, и наметить направления совершенствования ее работы.

Эффективное использование экономических методов воздействия на деятельность ремонтных звеньев предприятий возможно лишь при наличии обоснованных показателей объективной оценки их результатов. Для этого необходимо разработать систему экономической оценки, дающую возможность определить уровень организации ремонтного производства. Систематический анализ и оценка названного уровня на машиностроительных предприятиях по единой методике позволит повысить эффективность управления, сконцентрировать внимание на малоэффективных элементах системы ремонтно-технического обслуживания оборудования, обосновать организационно-экономические мероприятия, направленные на повышение эффективности, как функционирования указанной системы, так и производства в целом.

Важнейшим моментом в данной проблеме является выбор критерия оценки, под которым понимается отличительный признак, синтезирующий результаты производственной деятельности и ориентирующий на правильный выбор решения. Критериями выступают, как правило, обобщающие относительные технико-экономические показатели, позволяющие укрупнено, с допустимой степенью точности описать и оценить состояние рассматриваемого объекта.

В настоящее время в качестве основных оценочных показателей широко используются показатели, характеризующие уровень трудовых и денежных затрат на ремонт и техническое обслуживание в расчете на единицу ремонтосложности или на одну денежную единицу балансовой стоимости установленного (отремонтированного) оборудования. Однако первый показатель не является достаточно надежным, поскольку снижение затрат может быть обеспечено и за счет ухудшения качества ремонтов или выполнения их в неполном объеме. Отнесение затрат к балансовой стоимости оборудования также не может претендовать на объективность оценки в связи с тем, что ремонтная сложность оборудования и собственно ремонтные затраты не тождественны ценам на оборудование.

Помимо этих показателей, предлагается также показатель, характеризующий уровень затрат на ремонт оборудования в расчете на 1 машино-час его работы. Однако он, на наш взгляд, не достаточно обеспечивает объективность в оценке, так как не учитывает влияния ряда факторов (степени износа, условий эксплуатации, структуры и состава оборудования и др.). Кроме того, в затраты ремонтной службы

не включены расходы на техническое обслуживание, занимающие значительный удельный вес в общих затратах службы.

В качестве оценочного показателя в методике необходимо принять показатель, характеризующий уровень затрат на ремонт и техническое обслуживание и уровень дополнительных расходов в основном производстве в связи с деятельностью ремонтной службы (прости, брак и т.д. по вине ремонтников) по отношению к выполненному объему работ всего предприятия. Этот показатель в определенной степени исключает недостатки названных выше показателей и создает объективную основу для определения эффективности ремонтных работ.

Данный показатель назовем удельными затратами на ремонтно-техническое обслуживание оборудования и потери в основном производстве от простоев оборудования в связи с деятельностью ремонтной службы (далее – удельные затраты на ремонтно-техническое обслуживание), и будем определять по следующей формуле:

$$Z_{PTO}^{уд} = \frac{Z_{PTO} + П_n}{T_{mn}} \quad (1)$$

где Z_{PTO} – затраты предприятия на ремонтно-техническое обслуживание оборудования, грн.

$П_n$ – потери в основном производстве от простоя оборудования по вине ремонтной службы, грн.

T_{mn} – трудоемкость произведенной продукции, н-ч.

Экономическую оценку систем ремонтно-технического обслуживания целесообразно проводить по схеме представленной на рис. 1.

Первый этап методики предполагает формулировку целей и задач экономической оценки, т.е. определение ожидаемых результатов и направленности ее проведения.

Второй этап заключается в сборе и систематизации необходимых данных по исследуемому объекту и его взаимодействию с внешней средой – системе ремонтно-технического обслуживания оборудования и ее взаимодействие с основным производством. На данном этапе также выявляются основные тенденции динамики экономических показателей и их взаимное влияние.

Следующим этапом является определение количественной оценки фактического уровня организации с помощью показателя удельных затрат используя формулу 1.

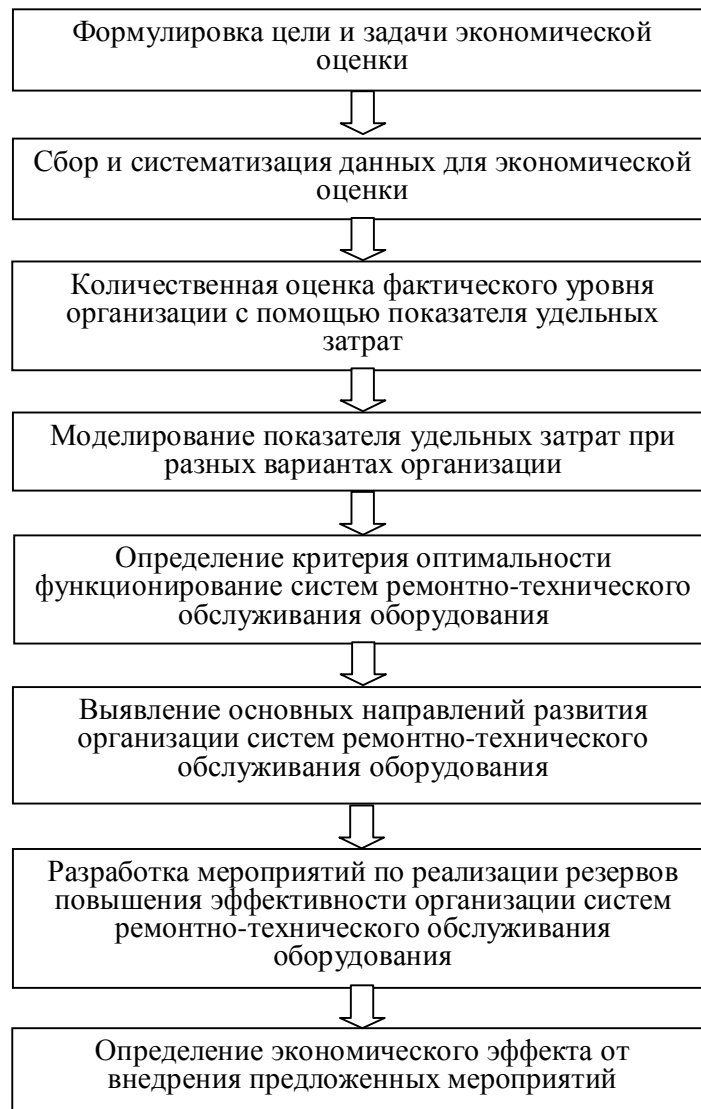


Рис. 1– Схема проведения экономической оценки систем ремонтно-технического обслуживания оборудования

Выяснив фактический уровень организации системы ремонтно-технического обслуживания оборудования необходимо определить – насколько он является оптимальным, т.е. необходимо исследовать изменение данного показателя при различных вариантах организации данной системы. Данную задачу можно выполнить при использовании моделей экономико-математического моделирования.

Основываясь на результатах моделирования, определяется оптимальный уровень организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования, который в данном случае будет соответствовать минимальному уровню удельных затрат на ремонтно-техническое обслуживание.

Для определения эффективности функционирования данных систем автором предлагается определять такой показатель, как критерий оптимальности функционирования систем ремонтно-технического обслуживания оборудования. Предлагаемый критерий отражает – насколько экономически эффективно организован процесс содержания оборудования в работоспособном состоянии в создавшихся условиях без наличия информации за предыдущие периоды и сравнительного анализа с подобными системами. Это позволяет: во-первых, избавиться от трудоемкой работы сбора и обработки информации об исследуемой системе за предыдущие года; во-вторых, внести объективность в оценку, поскольку при сравнительном анализе разных систем не полностью учитываются условия формирования, функционирования и развития каждой из них; в третьих, позволяет выявить в долевым или процентном соотношении неиспользуемый организационный резерв оцениваемой системы.

Критерий оптимальности функционирования систем ремонтно-технического обслуживания оборудования предлагается определять по следующей формуле:

$$K_{opt}^{CPTO} = \frac{Z_{PTO\min}^{yd}}{Z_{PTO\text{факт}}^{yd}} \rightarrow 1 \quad (2)$$

где $Z_{PTO\min}^{yd}$ – оптимальный уровень удельных затрат системы ремонтно-технического обслуживания оборудования;

$Z_{PTO\text{факт}}^{yd}$ – фактические удельные затраты системы ремонтно-технического обслуживания оборудования.

После определения уровня организации системы ремонтно-технического обслуживания и величины резерва ее оптимизации – необходимо выявить основные направления совершенствования и развития данной системы. Данный этап методики включает в себя анализ динамики эффектообразующих факторов в ремонтно-техническом обслуживании оборудования и выявление наиболее значимых из них.

Следующим этапом методики является разработка мероприятий по реализации резервов повышения эффективности организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования. Он в себя включает описание мероприятий и составление плана их реализации.

Заключительным этапом представленной методики проведения экономической оценки систем ремонтно-технического обслуживания оборудования является определение экономического эффекта от внедрения предложенных мероприятий и обоснование вывода об их необходимости.

Экономический эффект от внедрения мероприятий по повышению эффективности организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования автор предлагает определить по следующей формуле:

$$\mathcal{E}_{PTO} = \sum_{i=1}^t [(z_{PTO_2}^{y\partial} - z_{PTO_1}^{y\partial}) T_{mi} a_i] - \sum_{i=1}^t K_i a_i \quad (3)$$

где $z_{PTO_1}^{y\partial}$, $z_{PTO_2}^{y\partial}$ — удельные затраты системы ремонтно-техническое обслуживание оборудование соответственно до и после внедрения мероприятий;

a_i — коэффициент дисконтирования;

t — расчетный период.

Предложенная автором методика оценки экономической эффективности организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования машиностроительных предприятий с использованием нового критерия оптимальности, позволит объективнее оценить данное звено производственного процесса, что даст возможность повысить его эффективность.

Список литературы: 1. Акбердина Р.А. Система экономики и планирования ремонтного производства на машиностроительных предприятиях. — Свердловск: Уральский университет, 1990. — 168 с. 2. Иевть Р.Б. Совершенствование управления ремонтным производством на предприятиях машиностроения. — Минск: Наука и техника, 1991. — 248 с. 3. Климов А.Н., Попова Л.Г. Организация ремонта производственного оборудования машиностроительных предприятий — Ленинград: Машиностроение, 1988 — 144с. 4. Баженов Г.Е. Повышение эффективности организации системы обслуживания машиностроительного комплекса. — Томск, Изд-во Томского университета, 1990. — 138с.

Подано до редакції 08.11.2010

В.В.ПРОХОРОВА, к. е. н., доц., докторант, НАУ, Київ

СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ АВІАБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ТЕХНОЛОГІЇ SWOT ТА PEST-АНАЛІЗУ

В статті розглянуто така технологія стратегічного аналізу як SWOT та PEST-аналіз, яка призначена для відображення слабких та сильних сторін явища, що розглянуто на двох рівнях, як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Цей метод дозволяє швидко оцінити фінансову позицію підприємства в основних його контурах.

В статті рассмотрена такая технология стратегического анализа как SWOT и PEST - анализ, которая предназначена для отображения слабых и сильных сторон явления, что рассмотрено на двух уровнях, как внешней, так и внутренней среды. Этот метод позволяет быстро оценить финансовую позицию предприятия в основных его контурах.

Ключові слова: оцінка діяльності, авіабудівне підприємство, технології SWOT та PEST-аналізу, узагальнена матриця рангів факторів.

Постановка проблеми. Для функціонування будь-якого підприємства повинна бути вироблена чітка стратегія поведінки. Зміни ситуації на макrorівні й на фінансовому ринку роблять коректування як фінансової, так і загальної стратегії розвитку підприємства. Правильно обрана стратегічна політика підприємства у фінансовому аспекті не тільки допоможе закріпити позиції на ринку, але й буде сприяти тенденції розвитку підприємства в цілому. При формуванні фінансової стратегії, у першу чергу, необхідно врахувати і оцінити її зовнішнє та внутрішнє середовище. Оскільки призначення ефективної стратегії полягає в такій організації діяльності підприємства, за якої напрямок його розвитку найбільшою мірою відповідає тенденціям змін в оточенні підприємства, та здійснення аналізу його внутрішнього середовища з метою визначення того, чи володіє підприємство достатніми внутрішніми силами, щоб скористатися такими зовнішніми можливостями.

Аналіз останніх публікацій. Питання стратегічного аналізу діяльності підприємств досліджувалися вченими, серед яких зарубіжні, вітчизняні і російські вчені: Ансофф І. [1], Александров І.О. [2], Бланк І.А.[3], Брігхем Є.Ф. [4]. Лукіна Ю.В.[5], Солодова О.А.[6], Темчишина Ю.Л.[7], Терещенко С.І.[8], Бандурка О.М.[9], Коробов М.Я. [9], Орлов П. І.[9], Петрова К. Я.[9], Чмутова В. П.[10]. У більшості наукових праць учених підходить до цієї наукової проблеми недостатньо розроблені як в теоретичному, так і в практичному аспектах, про що свідчить відсутність обґрунтування єдиної

послідовності етапів процесу формування процедури аналізу та рекомендацій, які б комплексно врахували як кількісні, так і якісні характеристики суб'єкта господарювання щодо використання фінансових ресурсів.

Виклад основного матеріалу. Дослідження зовнішнього та внутрішнього середовища діяльності підприємств авіабудівної галузі доцільно здійснювати за допомогою SWOT та PEST- аналізу. Тому що одним із найпоширеніших методів аналізу та оцінки середовища підприємства є SWOT – аналіз, який використовується для комплексного аналізу середовища діяльності підприємства. За допомогою PEST- аналізу здійснюється аналіз макросередовища підприємства, що в значній мірі дозволяє розробити фінансову стратегію, яка була б адекватною до умов макросередовища. PEST- аналіз, в певній мірі, виступає як складова SWOT – аналізу, що відноситься до встановлення факторів зовнішнього середовища непрямого впливу, які впливають на формування можливостей та загроз для підприємства.

Для здійснення SWOT – аналізу групою експертів було визначено сукупність факторів, які впливають на фінансовий стан підприємств авіабудівної галузі : наявність фінансової стратегії підприємств; відсутність короткострокових і довгострокових кредитів; відсутність довгострокового планування показників фінансової діяльності підприємства; систематичне здійснення аналізу фінансово – господарської діяльності; доступ до баз законодавства та можливість своєчасного моніторингу змін в ньому; вплив держави на фінансово-господарську діяльність; надходження підприємству дотацій з державного бюджету; недостатній контроль за виконанням фінансової стратегії; низька рентабельність продажу робіт та послуг; висока собівартість послуг підприємства; труднощі підприємства, пов'язані з укладанням договорів із постачальниками та споживачами (робіт, послуг), відсутність системи контролінгу на підприємствах.

Апріорне ранжирування вище наведених факторів, які впливають на фінансовий стан підприємств авіабудівної галузі здійснено за методикою О.І.Дачій [12] (можливості та загрози підприємства визначаються рангом від 1 до 10, 1 – негативні зміни, 10 – позитивні зміни) десятьма експертами управлінського рівня авіабудівних підприємств для того, щоб в подальшому мати змогу визначити рівень впливу кожного фактору на загальний фінансовий стан підприємства (табл. 1).

Визначимо ступінь узгодженості думок між експертами наведеними у табл. 1 за допомогою коефіцієнту конкордації за формулою (1).

$$W = \frac{S}{(1/12)k^2(n^3 - n)}, \quad (1)$$

де k – число змінних;

n – кількість експертів, які проводять ранжирування;

S – середнє значення суми рангів для всіх факторів експертизи.

Таблиця 1 - Узагальнена матриця рангів факторів, які впливають на фінансовий стан підприємств авіабудівної галузі

	Фактори \ Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сума рангів	S
		Ранг (від 1 до 10)											
1	Наявність фінансової стратегії аероклубу	9	10	9	9	10	10	9	9	9	9	93	900
2	Відсутність короткострокових і довгострокових кредитів аероклубу	2	8	5	6	3	8	10	5	9	10	66	9
3	Відсутність довгострокового планування показників фінансової діяльності підприємства	3	4	2	1	3	4	8	8	3	3	39	576
4	Систематичне здійснення аналізу фінансово – господарської діяльності	10	10	8	10	7	9	8	10	8	10	90	729
5	Доступ до баз законодавства та можливість своєчасного моніторингу змін в ньому	10	9	6	8	8	9	10	7	9	8	84	441
6	Вплив держави на фінансово-господарську діяльність аероклубу	10	3	5	4	4	10	3	4	8	3	54	81
7	Надходження підприємству дотацій з державного бюджету	7	10	3	10	7	7	6	9	4	6	69	36
8	Недостатній контроль за виконанням фінансової стратегії аероклубу	1	3	7	8	2	7	5	2	5	4	44	361
9	Низька рентабельність продажу робіт та послуг	2	3	6	5	3	1	3	2	1	4	30	1089
1	Висока собівартість послуг	3	4	3	1	4	5	5	1	5	5	36	729
1	Труднощі підприємства, пов'язані з укладанням договорів із постачальниками та споживачами (робіт, послуг)	1	3	1	4	1	3	2	4	2	4	25	169
Всього												630	6395

Оскільки коефіцієнт конкордації дорівнює 0,78 та наближений до одиниці, то можна зробити висновок про те, що думка експертів співпадає, а вищенаведені результати мають сенс для проведення подальшого дослідження. Таким чином, значимість отриманої величини оцінюємо за допомогою критерія Пірсона (X^2) за формулою (2), для того, щоб визначити, випадкова або ні вищенаведена узгодженість респондентів.

$$X^2 = \frac{S}{(1/12)k \cdot n(n+1)} \quad (2)$$

Отже, значення критерію Персона $X^2 = 69,7$, яке більше табличного для 5% рівня значимості. Таким чином, розрахункове значення критерія Пірсона більше

критичної точки, що свідчить про те, що гіпотезу про випадковість у збігу думок опитуваних експертів аероклубу необхідно вважати відкинутою, тобто узгодженість думок всіх опитаних респондентів є не випадковою.

Оскільки в попередніх розрахунках було визначено, що думка експертів узгоджена та не випадкова, тоді подальша процедура проведення SWOT – аналізу зводиться до заповнення матриці, за допомогою якої будуть виявлені сильні та слабкі сторони, можливості та загрози діяльності підприємств авіабудівної галузі, які в подальшому можуть бути використані для удосконалення фінансової діяльності зазначених підприємств.

На рис. 2 представлена узагальнена матриця результатів SWOT – аналізу з урахуванням пріоритетності, яка отримана за допомогою апріорного ранжирування факторів, які безпосередньо впливають на фінансовий стан підприємств авіабудівної галузі за методикою О.І.Дацій [12] десятьма експертами підприємств.

Розглянувши рис. 1, можна зробити висновок, що сильним сторонами внутрішнього фінансового середовища підприємств авіабудівної галузі є наявність фінансової стратегії домінуючої кількості підприємств та систематичне здійснення аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства, оскільки завдяки здійсненню фінансового аналізу підприємства спроможні вирішувати питання поточного руху фінансових ресурсів, їхнього формування й використання, поточного і довгострокового планування діяльності, а також фінансового забезпечення стратегії розвитку, яка сприяє розв'язанню великомасштабних завдань підприємств авіабудівної галузі України. Але, на багатьох підприємствах здійснюється недостатній контроль за її виконанням, що є слабкою стороною їх діяльності.

Експерти визначили, що фактор відсутності короткострокових і довгострокових кредитів знаходиться у полі матриці «сила і загроза», що свідчить про те, з однієї сторони відсутність кредитів позитивно впливає на фінансову стійкість, оскільки немає залежності підприємства від зовнішніх кредиторів, але з іншої – негативно, оскільки підприємства не можуть інтенсивно розвиватись без залучення додаткових коштів, що підтверджується також зносом основних фондів більш, ніж на 60% та ін.

В поле матриці «слабкість і загрози» потрапили такі фактори внутрішнього середовища, як низька рентабельність продажу робіт та послуг, висока їх собівартість та відсутність довгострокового планування показників фінансової діяльності, що свідчить про те, що підприємства повинні обрати таку фінансову стратегію, яка б дозволила подолати ці слабкі сторони і уникнути загроз.

	Можливості	Оцінка впливу	Загрози	Оцінка впливу
	Внутрішнє середовище		Внутрішнє середовище	
Сильні сторони	Наявність фінансової стратегії аероклубу	+3	Відсутність короткострокових і довгострокових кредитів	+1
	Систематичне здійснення аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства	+3		
	Зовнішнє середовище		Зовнішнє середовище	
	Доступ до баз законодавства та можливість своєчасного моніторингу змін в ньому	+2	Надходження підприємству дотацій з державного бюджету	+1
Слабкі сторони	Внутрішнє середовище		Внутрішнє середовище	
	Недостатній контроль за виконанням фінансової стратегії аероклубу	-1	Низка рентабельність продажу робіт та послуг	-2
			Висока собівартість послуг підприємства	-2
			Відсутність довгострокового планування показників фінансової діяльності підприємства	-2
	Зовнішнє середовище		Зовнішнє середовище	
Вплив держави на фінансово-господарську діяльність аероклубу	-1	Труднощі підприємства, пов'язані з укладанням договорів із постачальниками та споживачами (робіт, послуг)	-3	

Рис. 1 - Узагальнена матриця SWOT - аналізу підприємств авіабудівної галузі

До сильних сторін зовнішнього середовища безпосереднього впливу на підприємств авіабудівної галузі на думку експертів належать доступ до баз законодавства і можливість своєчасного моніторингу змін в ньому та надходження дотацій з державного бюджету. До слабких сторін – вплив держави на фінансово-господарську діяльність підприємств авіабудівної галузі та труднощі підприємств, пов'язані з укладанням договорів із постачальниками та споживачами (робіт, послуг), що свідчить про те, що у підприємств існують значні проблеми з державою, постачальниками та споживачами, які повинні вирішуватись в найближчому часі, оскільки вони значно перешкоджають руху в напрямку досягнення підприємствами авіабудівної галузі своєї місії та цілей, а також про те, що фінансова стратегія розвитку повинна бути сформована таким чином, щоб за рахунок можливостей, що виникають в зовнішньому оточенні підприємств авіабудівної галузі, намагатися подолати її слабкі сторони.

У стратегічному аналізі використовується принцип угруповання факторів макрорівня, розглянутий у системі PEST-аналізу (ця система концентрує стратегічний аналіз тільки на факторах макрорівня). Групи таких факторів розділяють макросередовище функціонування підприємства на наступні чотири її

різновиди, що характеризуються аббревіатурою PEST:

P - політико-правове середовище [political and legal environment];

E - економічне середовище [economic environment];

S - соціокультурне середовище [sociocultural environment];

T - технологічне середовище [technological environment].

Розглянемо склад найважливіших факторів системи PEST-аналізу, які грають найбільш важливу роль у стратегічному розвитку підприємства.

У політико-правовому середовищі основний вплив на розвиток фінансової діяльності в стратегічній перспективі роблять форми й методи державного регулювання фінансового ринку, фінансової діяльності підприємства, грошового обігу в країні; політика державної підтримки окремих галузей і сфер діяльності; державна політика підготовки висококваліфікованих фахівців; політика залучення й захисту іноземних інвестицій; правові аспекти регулювання процедур фінансової санації й банкрутства підприємств; стандарти фінансової звітності підприємств.

В економічному середовищі найбільш відчутний вплив на стратегічний фінансовий розвиток підприємства роблять темпи економічної динаміки (вимірювані показниками валового внутрішнього продукту й національного доходу); співвідношення параметрів споживання й нагромадження використовуваного національного доходу; темпи інфляції; система оподаткування юридичних і фізичних осіб; швидкість грошового обігу; динаміка валютних курсів; динаміка дисконтної ставки національного банку.

У соціокультурному середовищу на розвиток фінансової діяльності підприємства найбільший вплив роблять освітній і культурний рівень працездатного населення; рівень підготовки фахівців в області фінансової діяльності в системі вищого утворення; відношення населення до здійснюваних ринкових реформ [3].

У технологічному середовищі найбільший вплив на стратегічний фінансовий розвиток підприємства роблять інновації в сфері технічних засобів керування, фінансових технологій й інструментів.

У процесі оцінки окремих факторів фінансового середовища непрямого впливу рівень їх позитивного ("сприятливих можливостей") або негативного ("погроз") впливу на стратегічний фінансовий розвиток підприємства оцінюється звичайно по п'ятибальній системі. Така факторна оцінка проводиться по кожному із сегментів окремих домінантних сфер (напрямок) стратегічного фінансового розвитку підприємства. З огляду на те, що частина факторів зовнішнього фінансового середовища непрямого впливу характеризується високим ступенем невизначеності розвитку, система SWOT-аналізу й PEST-

аналізу може доповнюватися оцінкою методами сценарного (у варіантах "песимістичного", "реалістичного" або "оптимістичного" прогнозу) або експертного стратегічного фінансового аналізу. Оскільки діяльність підприємств авіабудівної галузі тісно пов'язана з політичним, економічним, соціокультурним та технологічним середовищем держави, тому за допомогою PEST- аналізу здійсимо аналіз цих факторів макросередовища, сукупність яких була визначена групою експертів аероклубу індивідуально (табл. 2).

Таблиця 2 - Узагальнена матриця факторів макросередовища підприємств авіабудівної галузі

Політичне середовище	Економічне середовище
Вибори Президента та Верховної Ради України	Величина ВВП
Законодавча база	Темп інфляції
Державна політика у авіаційній галузі	Динаміка валютних курсів
Рівень протекціонізму	Рівень безробіття
Державна політика у податковій сфері	Фаза економічного циклу
Соціокультурне середовище	Технологічне середовище
Рівень доходів населення	Технологічний рівень
Соціальна захищеність населення	Значущі тенденції в галузі НДДКР
Рівень освіченості та професійної підготовки населення	Державна технологічна політика
Рівень умов праці і техніки безпеки	Рівень інновацій

Таблиця 3 - Узагальнена матриця рангів факторів макросередовища авіабудівних підприємств

Фактори \ Експерти		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сума рангів
		Ранг (від 1 до 10)										
Політичне середовище	Вибори Президента та Верховної Ради України	5	4	3	2	5	6	4	2	3	5	39
	Законодавча база	10	5	7	7	3	9	8	6	5	8	68
	Державна політика у авіаційній галузі	7	10	8	9	10	9	10	7	10	9	89
	Рівень протекціонізму	7	6	10	7	9	10	10	5	9	8	81
	Державна політика у податковій сфері	4	6	4	8	5	5	8	4	9	1	54
Соціокультурне середовище	Рівень доходів населення	9	8	8	10	9	10	7	7	9	10	87
	Соціальна захищеність населення	5	8	4	6	4	10	7	5	6	10	65
	Рівень освіченості та професійної підготовки населення	10	10	5	8	7	10	7	10	9	10	86

	Рівень умов праці і техніки безпеки	8	7	10	7	2	7	6	8	10	9	74
Економічне середовище	Величина ВВП	5	9	8	5	7	10	4	3	8	8	67
	Темп інфляції	10	9	8	10	10	7	10	10	10	9	93
	Динаміка валютних курсів	2	3	7	6	1	3	4	3	7	3	39
	Рівень безробіття	8	7	6	4	8	5	2	3	9	7	59
	Фаза економічного циклу	10	5	8	9	10	8	9	9	9	10	87
Технологічне середовище	Технологічний рівень	8	9	8	10	10	5	9	9	10	7	85
	Значущі тенденції в галузі НДДКР	5	7	6	10	9	7	5	5	5	4	63
	Державна технологічна політика	9	5	9	10	4	9	7	10	4	7	74
	Рівень інновацій	7	10	5	5	6	4	8	3	4	9	61
Всього												1271

Апріорне ранжирування факторів макросередовища, які впливають на фінансовий стан підприємств авіабудівної галузі здійснено десятима експертами цих підприємств для визначення рівня впливу кожного визначеного фактору зовнішнього фінансового середовища непрямого впливу на загальний фінансовий стан підприємства (табл. 3). Матриця PEST- аналізу підприємств авіабудівної галузі подана на рис. 2, яка отримана за допомогою апріорного ранжирування факторів зовнішнього фінансового середовища непрямого впливу експертами підприємств.

Політичне середовище	Оцінка впливу	Економічне середовище	Оцінка впливу
Вибори Президента та Верховної Ради України	-2	Величина ВВП	+2
Законодавча база	+2	Темп інфляції	+5
Державна політика у авіаційній галузі	+5	Динаміка валютних курсів	-2
Рівень протекціонізму	+4	Рівень безробіття	+1
Державна політика у податковій сфері	+1	Фаза економічного циклу	+4
Соціокультурне середовище		Технологічне середовище	
Рівень доходів населення	+4	Технологічний рівень	+4
Соціальна захищеність населення	+2	Значущі тенденції в галузі НДДКР	+2
Рівень освіченості та професійної підготовки населення	+4	Державна технологічна політика	+3
Рівень умов праці і техніки безпеки	+2	Рівень інновацій	+2

Рис. 2 - Узагальнена матриця PEST- аналізу підприємств авіабудівної галузі

Розглянувши узагальнюючу матрицю PEST- аналізу підприємств авіабудівної галузі, можна зробити висновок, що найбільший вплив на діяльність підприємств

здійснюють такі фактори політичного середовища, як державна політика у авіаційній галузі, рівень протекціонізму та законодавча база, а негативний - Вибори Президента та Верховної Ради України, оскільки підприємство повинне мати чітке уявлення про наміри органів влади щодо розвитку в суспільстві, зміни в законодавстві, правовому регулюванні та оподаткуванні, а також для аероклубу велике значення мають такі аспекти, як стабільність уряду, можливі зміни щодо бізнесу після виборів у законодавчі органи. Оскільки політична стабільність в державі дозволяє знизити економічну невизначеність діяльності підприємства в напрямках, визначених обраною фінансовою стратегією.

Висновки. Всі визначені експертами підприємств авіабудівної галузі фактори соціокультурного та технологічного середовища підприємства є значущими для нього, оскільки підприємств авіабудівної галузі зацікавлений в підвищенні рівня доходів, соціальної захищеності, освіченості населення, технологічного рівня та ін. Тому що прогнозування змін вказаних факторів дозволяє підприємствам передбачати зміни очікувань у суспільстві в цілому та починати дії щодо покращення їх обслуговування.

Найбільший вплив на підприємства авіабудівної галузі здійснюють такі фактори економічного середовища, як темп інфляції, фаза економічного циклу, величина ВВП, рівень безробіття, найменшого – динаміка валютних курсів, оскільки аероклуб здійснює розрахунки тільки в національній валюті. Отже, зміни в стані економіки – один із найважливіших факторів, що визначає нормальне функціонування підприємств авіабудівної галузі, тому що «слабка» економіка держави різко зменшує ці можливості.

Таким чином, використавши технологію SWOT та PEST- аналізу для оцінки макро- та мікросередовища підприємств авіабудівної галузі було визначено сильні й слабкі сторони зовнішнього фінансового середовища непрямого і безпосереднього впливу, та внутрішнього фінансового середовища підприємств, що дало змогу пересуватися від фактора до фактора, і формувати цілісну картину мікросередовища та макросередовища. Це дозволяє формувати спільну платформу для ефективного аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств, що допомагає своєчасно виявляти загрози з метою запобігання кризі, а знання про фінансовий стан - можливості для ефективного використання ресурсів підприємств авіабудівної галузі.

У процесі оцінки окремих факторів фінансового середовища непрямого впливу рівень їх позитивного ("сприятливих можливостей") або негативного ("погроз") впливу на стратегічний фінансовий розвиток підприємств авіабудівної галузі оцінюється звичайно по п'ятибальній системі (з позначенням сприятливих

можливостей знаком "+", а погроз - знаком "-"). Така факторна оцінка проводиться по кожному із сегментів окремих доміантних сфер (напрямоків) стратегічного фінансового розвитку підприємства. З огляду на те, що частина факторів зовнішнього фінансового середовища непрямого впливу характеризується високим ступенем невизначеності розвитку, система SWOT-аналізу й PEST-аналізу може доповнюватися оцінкою методами сценарного (у варіантах "песимістичного", "реалістичного" або "оптимістичного" прогнозу) або експертного стратегічного фінансового аналізу.

Згідно проведеного PEST - аналізу можна зробити висновки, що загалом макросередовище (політичні та технологічні групи факторів) здійснює позитивний вплив на діяльність підприємств авіабудівної галузі, хоча і є негативні фактори впливу (частково економічна та соціокультурна групи факторів) зовнішнього середовища на діяльність підприємств авіабудівної галузі

В процесі аналізу факторів фінансового середовища цього виду виявляються зовнішні сприятливі можливості та загрози для фінансового розвитку підприємств авіабудівної галузі, що генерують на макрорівні. До сприятливих відносяться такі можливості, які забезпечують зріст ринкової вартості підприємства в процесі його стратегічного розвитку, а до загроз – відповідно перешкоди на шляху його зростання.

Список літератури: 1. *Ансофф И.* Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ.- М: Экономика, 1999.- С. 219 – 225. 2. *Александров І.О.* Фінансова стратегія підприємства //Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. – Донецьк. – 2003. - № 65. – С. 121 – 128. 3. *Бланк І.А.* Финансовая стратегия предприятия. К.: Ника- Центр, Эльга, 2004 - 720с. 4. *Брігхем Є.Ф.* Основи фінансового менеджменту //Пер. з англ. – К.: Молодь, 1997. – 1000 с. 5. *Лукіна Ю.В.* Формування та реалізація стратегії управління фінансами підприємства //Фінанси України. – 2006. - № 3. – С. 113 – 118. 6. *Солодова О.А.* Модели прогнозирования прибыли предприятия в условиях риска //Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. – Донецьк. – 2003. - № 60. – С. 85 – 91. 7. *Темчишина Ю.Л.* Результати діяльності підприємства як об'єкт управління//Регіональні перспективи. – 2003. - № 2 – 3 (27 - 28). – С. 42 – 45. 8. *Терещенко С.І.* Моделі оцінки платоспроможності підприємств. //Фінанси України.- 2001 -№7.-С.69-74. 9. Фінансова діяльність підприємства: Підручник / *Бандурка О.М., Коробов М.Я., Орлов П. І., Петрова К. Я.* – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Либідь, 2003. – 268 с. 10. *Чмутова В. П.* Методические подходы к статистической оценке финансовых результатов деятельности предприятия: Науковий журнал. – Х.: ХДЕУ // Вісник № 1 (17). – Х., 2001. С. 66 – 69. 11. Фінансовий аналіз: Навч. посіб./ *С. Я. Салига, Н. В. Дацій, С. О. Корецька, Н. В. Нестеренко, К. С. Салига.* — К.: ЦНЛ, 2006.

Подано до редакції 08.11.2010

СОДЕРЖАНИЕ

А.Н. ГУЦАН Исследование сущности понятия «компетенция»	3
Ж.О. АНДРІЙЧЕНКО Захист прав споживачів страхових послуг як напрям державного регулювання.....	6
Н.М. ВОЛОСНІКОВА Макроекономічна політика в Україні: аналіз та спрямування.....	13
Л.О. ПОЗДНЯКОВА, І.С. БАНДУРКО Удосконалення понятійного апарату «ефект» та «ефективність» на залізничному транспорті.....	18
Ж.О. ФЕДОРОВА Аналіз та оцінка факторів, що сприяють технологічному оновленню виробництва підприємств машинобудування.....	24
Д.Ю. КРАМСКОЙ Анализ инновационного потенциала машиностроительных предприятий харьковского региона	33
В. А. ФРЫДЫНСКИЙ, И.Ю. ЕМЧЕНКО, А. А. АЛЕКСАНДРОВА Теоретические аспекты развития персонала.....	39
І.В.ЯЩИШИНА Соціальна ефективність інновацій	42
Л.Г. ШЕМАЄВА Адаптація митно-тарифної політики країн-членів сот до умов світової фінансово-економічної кризи	50
А.И. МОМОТ, Е.В.МИРОШНИЧЕНКО Использование принципов всеобщего управления качеством в деятельности предприятия.....	57
В.А. ФРЫДЫНСКИЙ, Е.И. КОЛОТЮК Инновационное развитие городского мегаполиса Харькова	63

Е.Н. ПАНКРАТОВА	
Влияние процессов глобализации на институциональное развитие национальной экономики.....	68
Н.В. ГРИЦЕНКО, О.М. ШИРОКОВА, В.І. КУДЕЛЯ	
Основні фактори активізації конкурентоспроможності залізничного транспорту України.....	75
В.М. КУЗНИЧЕНКО	
Аналитическая процедура структурирования множества альтернатив и критериев	81
І.Ю. ЖИЛЯЄВА	
Передумови виникнення рекрутингу як інструменту з підбору персоналу.....	87
Т.Г. КУЧЕРУК	
інституційно-фінансові можливості забезпечення інвестиційно-інноваційного регіонального розвитку	96
А.В. КОСТЕНКО, О.І. ЛИННИК	
Мотивація праці в сучасних умовах розвитку економіки.....	104
Г.І. ЦЕРКОВНА, А.В. ВІЛЬК	
Особливості оцінки управлінської праці в сучасних організаціях.....	108
В.М. ФЛАТОВ	
Економічні аспекти підвищення ефективності функціонування лікарняної системи в Україні	112
М.А. МАЩЕНКО	
Формування форми заробітної плати, в основі якої розрахунок кваліфікаційних рівнів працівників.....	118
И.М. ПОСОХОВ	
Проблемы малого и среднего бизнеса в условиях кризиса.....	124
С.Ю. ПОЛЯКОВ, А.І. КУРТОВ, Г.А. ЗМІВСЬКИЙ	
Аналіз та узагальнення підходів до формування оптимального стилю управлінської діяльності командира	130
Т.О. ПОГОРЄЛОВА	
інноваційні методики проведення практичних занять	136
П.Г. ПЕРЕРВА, Н.П. ТКАЧЕВА, Т.А.КОБЕЛЕВА	
Формирование конъюнктуры электротехнических изделий на основе их конкурентных преимуществ	141

І.В. ГЛАДЕНКО	
Розробка системи моніторингу інноваційної діяльності на основі збалансованої системи показників	147
О.В. БОЖАНОВА	
Оцінка складових економічного потенціалу підприємств залізничного транспортного машинобудування	156
И.Н. ПОГОРЕЛОВ	
Проблемы централизации ремонтно-технического обслуживания на предприятиях	170
О.В. МАЙБОРОДА, Р.А. ЧЕМЧИКАЛЕНКО, О.С. МАЙБОРОДА	
Средньострокове бюджетне планування в контексті бюджетного кодексу..	175
Л.В. ПОГОРЕЛОВА	
Оценка экономической эффективности организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования	184
В.В.ПРОХОРОВА	
Стратегичний аналіз діяльності авіабудівних підприємств на основі технології SWOT та PEST- аналізу	191

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ВІСНИК НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ХПІ»

Збірник наукових праць

Тематичний випуск
«Технічний прогрес і
ефективність виробництва»

Випуск 59

Наукові редактори проф. П.Г. Перерва, проф. М.І. Погорелов
Технічний редактор С.М. Погорелов

Відповідальний за випуск В.М. Луньова

Підп. до друку 23.12.2010 р. Формат 60x84 1/16. Папір офсетний. RISO-друк.

Гарнітура Таймс. Ум. друк. арк. 10. Обл.-вид. арк. 10,1.

Наклад 300 прим. Зам. № 17. Ціна договірна.

Видавничий центр НТУ „ХПІ”.

Свідотство про державну реєстрацію ДК № 116 от 10.07.2000 р.

61002, Харків, вул. Фрунзе 21

Друк-ФО_П Воронюк В.В., м. Харків, пл. Руднева, 4
тел. 335-07-66