

**ВЕСТНИК****НАЦИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО  
УНИВЕРСИТЕТА «ХПИ»****Сборник научных трудов****Тематический выпуск****«Технический прогресс и эффективность  
производства»****64 '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****РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**П.Г. Перерва, д-р экон. наук, проф.  
Н.И. Погорелов, канд. экон. наук, проф.**КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ:****Председатель**

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

**Секретарь координационного совета**

К.А. ГОРБУНОВ, канд. техн. наук, доц.

**Ответственный секретарь:**

А.А. КРУГЛОВ

А.П. Марченко, д-р техн. наук, проф.;  
Е.И. Сокол, д-р техн. наук, проф.;  
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. Елифанов, 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. Лупилов, д-р техн. наук, проф.;  
О.К. Морачковский, д-р техн. наук, проф.;  
В.И. Николаенко, канд. ист. наук, проф.;  
П.Г. Перерва, д-р техн. 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.;  
М.А. Ткачук, д-р техн. наук, проф.А.И. Архиреев, д-р экон. наук, проф.;  
В.Я. 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.И. Гончаров, д-р экон. наук, проф.;Адрес редколлегии: 61002, Харьков,  
ул. Фрунзе, 21. НТУ «ХПИ».  
Кафедра «Организации производства  
и управление персоналом»,  
Тел. (057) 707-62-53  
707-65-07**Харьков 2010**

**ISSN № 2079-0767**

**Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”**. Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ „ХПІ”. – 2010. – № 64. – 198 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, государственного регулирования производственно-предпринимательских процессов.

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

**Рекомендоване до друку Вченою радою НТУ „ХПІ”,  
Протокол № 11 від 28 грудня 2010 р.**

© Національній технічній університет “ХПІ”, 2010

# ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

УДК 330.321(477)

*М.В. ІВАЩЕНКО*, стар. викл., Харківський інститут банківської справи Національного банку України

## ІНВЕСТИЦІЙНА ПОВЕДІНКА УКРАЇНСЬКИХ ДОМОГОСПОДАРСТВ: ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

В статті здійснено аналіз характеру та мотивів інвестиційної поведінки домогосподарств на фінансових ринках, яка є характерною для українського суспільства.

In paper analyzes the character and motives of the investment behavior of households in financial markets, which is characteristic for Ukrainian society.

Протягом останніх років фінансова поведінка українських громадян зазнає помітних змін у зв'язку з бурхливим розвитком ринків фінансових інструментів, призначених для приватних осіб: це споживче й іпотечне кредитування, найрізноманітніші карткові послуги, нові, більше доступні з появою фондових магазинів інвестиційні продукти. Ці зміни у фінансовій поведінці відбуваються у відповідності з нормами економічної поведінки, що формується під впливом економічних та неекономічних чинників.

Економічна поведінка домогосподарств в сфері споживання фінансових послуг виступає предметом вивчення різних суспільних наук, у першу чергу економічної теорії, економічної соціології, психології, частково - теорії фінансів. Основоположником економічної теорії заощаджень, що заклала основу вивчення фінансової поведінки, є Дж.М. Кейнс. Значний внесок у розвиток теорії внесли роботи Ф. Модільяні, М. Фридмана, А. Маршалла. Сучасні економічні моделі будуються з урахуванням безлічі факторів: рівня інфляції, рівня зайнятості, демографічних факторів, доходів населення, соціально-політичної нестабільності в країні. Крім того, слід відзначити позицію представників інституціоналізму щодо дослідження економічної поведінки як складної категорії на стику економіки, соціології, психології та інших наук: Д. Норт, Дж. Бьюкенен, Ф. Найт, А. Ослунд, І.О. Уильямсон та ін.

В умовах трансформації економічної системи змінюється система факторів, що зумовлюють економічну поведінку домогосподарств. Сама потреба у формуванні в населення інституції фінансової поведінки з'явилася відносно недавно, у міру того, як розвивалися нові економічні інститути: різні форми власності, грошово-кредитний ринок, валютний ринок, ринок

цінних паперів і т.д. Взагалі, скажімо, у СРСР домогосподарство не розглядалося як суб'єкт економічних відносин, його роль в основному зводилася до споживчих функцій, а при розгляді сформованої системи економічних відносин урахувалися суспільні й колективні інтереси, у яких не проглядалася індивідуалізація власності. Практично не існувало проблем, пов'язаних із прийняттям фінансових рішень, їхнім вибором і ризиком, оскільки все було заздалегідь визначене, тому що населення не мало досвіду й можливостей розпорядження своєю власністю й своїми грошима. При цьому фінансова поведінка полягала лише в прийнятті рішення – заощаджувати, брати в кредит, чи ні, оскільки ці фінансові інструменти були монополізовані державою.

Якщо раніше фінансова поведінка населення була обмежена в основному рамками ощадної та кредитної, то створення нового інституціонального середовища відкрило потенційні й легальні можливості різноманітним формам фінансової поведінки.

Радикальні перетворення в українському соціально – економічному устрої змусили звернути увагу на економічну діяльність домогосподарств, а самі домогосподарства адаптуватись до нових умов, коригуючи свою економічну поведінку. Ці процеси характерні і для поведінки на фінансових ринках. Відповідно до принципів «шокової терапії», еволюція фінансових ринків у нашій країні почалася зовсім спонтанно, без якого-небудь державного регулювання цим процесом. На відміну від фінансових ринків у промислово розвинених країнах, учасники фінансових ринків у нашій країні не були захищені від опортуністичної поведінки емітентів фінансових активів.

Фінансова поведінка населення залежить від багатьох факторів - як об'єктивних (грошових доходів, тенденцій розвитку фінансових інститутів, обсягу грошової маси, рівня інфляції, обмінного курсу й процентних ставок і т.д.), так і суб'єктивних (оцінок і очікувань щодо економічних перспектив країни, довіри до банківських інститутів, бажання робити/не робити заощадження й т.д.). І в даних умовах домогосподарства проявляють такі види фінансової поведінки, як ощадна, інвестиційна та кредитна. Дану статтю присвячено дослідженню економічного змісту інвестиційної поведінки українських домогосподарств та її мотивів.

Отже, здійснені домогосподарствами заощадження можуть стати джерелом формування інвестиційних ресурсів, які, на думку О.З. Ватаманюка, в деякій мірі можуть стати альтернативою закордонним інвестиціям [2, С. 75], а отже, домогосподарство проявляє інвестиційну поведінку.

Серед всіх джерел формування інвестиційних коштів особливе місце приділяється інвестиціям з боку домогосподарств. Такий інтерес до заощаджень домашніх господарств пояснюється декількома причинами:

- домогосподарства є одним з найважливіших суб'єктів економічної діяльності, як на мікро-, так і на макрорівні;

- домогосподарства, незважаючи на рівень доходу, прагнуть до заощадження частини отриманого доходу;

- заощадження домогосподарств трансформуються в інвестиції складно й у такий спосіб на якийсь час виходять із процесу грошового обігу.

Приватні заощадження домогосподарств є одним із найскладніше прогнозованих джерел інвестиційних ресурсів, а при цьому ще й одним з головних дестабілізуючих факторів інвестиційного процесу. Дж. Кемпбел вважає, що це не дивно, оскільки домогосподарства нерідко допускаються інвестиційних помилок, що пояснюється складністю проблеми фінансового планування домогосподарств [1, С. 1555].

В основі цього лежить факт, що затверджує, що для процесу трансформації заощаджень домогосподарств в інвестиційні ресурси необхідні певні мотиваційні умови.

Мотивами поведінки домогосподарств при прийнятті рішень в області інвестування основний вплив чинить кілька факторів, які є аналогічними мотивам заощаджень [3, С. 29], до яких можна додати можливість отримання додаткового доходу від вкладення в різні категорії активів, основна мета якої знизити втрати від інфляції й спробою збільшити первісні вкладення.

Основними напрямками інвестиційної діяльності домогосподарств є або пряма участь у процесі інвестування, або з використанням фінансових посередників, у число яких включають: банки, інвестиційні фонди, страхові компанії, недержавні пенсійні фонди й фондові біржі. Більше розвинена фінансова система, що характеризується присутністю на грошовому ринку широкого спектра фінансових інститутів, дає можливість більш ефективно здійснювати процес трансформації заощаджень в інвестиції й направляти їх у ті сфери економічної діяльності, що найбільш того потребують.

Переваги при цьому віддавалися акціям компаній за участю держави, довгостроковим вкладенням, доходам від акцій у вигляді дивідендів, а не росту вартості активів, стратегіям надійності, а не ризику, самостійному керуванню акціями. Однак існуюча пропозиція на ринку в цей час характеризується прямо протилежним образом: інвестиційна поведінка носить короткостроковий ігровий характер. Інструменти фондового ринку використовуються більше в спекулятивних цілях, ніж для довгострокових вкладень.

Поки в цей процес залучена невелика кількість гравців, ситуація залишається більш-менш керованою. В деякій мірі цьому сприяє те, що люди в основній своїй масі погано інформовані про те, як працює фінансовий ринок і які інвестиційні можливості існують. Тому вони користуються більш зрозумілими їм банківськими послугами. Однак зростання грошових доходів населення і широка інформаційна кампанія про можливості на фінансових ринках можуть привести до того, що інвестування стане привабливим для більш широкого кола інвесторів. Оскільки довгострокові вкладення поки не часті, а рівень довіри до посередників невисокий, то масове інвестування у випадку сприятливих трендів на фондовому ринку буде короткостроковим,

самостійним і орієнтованим на одержання високої прибутковості. Через те, що середня прибутковість, на яку орієнтуються ринкові гравці, складається з окремих результатів у періоди росту й падіння курсової вартості, важливо правильно визначити момент, коли варто купувати й продавати цінні папери. А саме це недосвідчений гравець звичайно зробити не в змозі, тому що схильний купувати, коли акції коштують дорого, і продавати, коли вони дешевшають. Тому такі невдачі самостійних інвестицій будуть стримувати ріст чисельності гравців. Надалі відбудеться або професіоналізація, придбання досвіду й знань, які дозволять не робити розповсюджених помилок, або, що більш імовірно для масового інвестора, передача коштів у довірче управління на більш тривалий час, що дозволить непрофесіоналові в результаті отримати більшу, у порівнянні з банківським відсотком, віддачу [4]. Однак для реалізації другого варіанту необхідно, щоб у людей з'явилася довіра до фінансового ринку як інституту, не підданому маніпулюванню з боку окремих гравців, і збільшився термін планування, а такої тенденції поки не виявлено.

У цей час в українській економіці в тому чи іншому ступеню сформовані всі основні фінансові інститути. Інвестування коштів за допомогою їх розміщення в різні страхові, пенсійні, інвестиційні й інші фонди надає інвесторам можливість делегувати свої повноваження з управління власними коштами більш досвідченим у професійному відношенні учасникам фінансового ринку.

Аналіз даних, що стосується розміщення заощаджень, за допомогою різних небанківських фінансових інститутів показує, що, за останнім часом обсяги інвестованих коштів, які пройшли через дані організації значно зросли. Так у страхових компаніях і недержавних пенсійних фондах частка заощаджень склала 10,8%, кредитних союзів - 3,1%; на частку інших фінансових організацій довелось - 27,6% [3, С. 31]. Але, незважаючи на настільки оптимістичні прогнози, загальна частка всіх небанківських інститутів в інвестиційному процесі залишається незначною. Основну роль посередників в українській економіці продовжують виконувати банківські установи.

Причини описаної інвестиційної поведінки можна поділити на дві групи. Перша група містить у собі причини, пов'язані з невиконаннями основними учасниками інвестиційного процесу покладених на них функцій. До них відносяться: низька ліквідність вітчизняного фондового ринку, що не дозволяє йому повною мірою виконувати покладені на нього завдання; слабкий розвиток інфраструктури й до кінця не врегульована законодавча база фондового ринку істотно знижує їх можливості у формуванні інвестицій. До другої групи можна віднести: низький рівень заощаджень у основних груп населення; високий рівень тінізації економіки; слабка інформованість домогосподарств в області інвестиційних можливостей і негативний досвід, отриманий у ході проведення ваучерної та сертифікатної приватизації.

До головних причин недовикористання інвестиційного потенціалу можна віднести такі:

- великі видатки державного бюджету на обслуговування зовнішнього державного боргу. Платежі по державному боргу відволікають фінансові ресурси від їх використання усередині країни, у тому числі й в інвестиційній сфері, загострюють дефіцит державного бюджету;

- вивіз капіталу із країни приватними фірмами та комерційними банками, значна частина якого не контролюється державою;

- омертвляння частини доларових заощаджень населення поза банківською системою;

- розосередження заощаджень населення у формі гривневої готівки в домашніх господарствах.

Таким чином, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що інвестиційний потенціал українських домогосподарств характеризується недовикористанням. На нашу думку, три останні причини мають чіткий поведінковий аспект. Недостатність же інвестиційних ресурсів викликана деформаціями в самому механізмі заощадження і навряд чи лише залученням іноземних капіталів здатне вирішити проблему інвестицій без виправлення цих деформацій.

**Список літератури:** 1. *Campbell Y. John.* Household Finance /John Y. Campbell [Електронний ресурс] //The Journal Of Finance.- Vol. LXI, 4 August 2006/- P. 1553 – 1604. Режим доступу: [http://campbell\\_afapresidentialaddress\\_jf2006.pdf](http://campbell_afapresidentialaddress_jf2006.pdf).- Загол. з екрану.; 2. *Ватаманюк О.З.* Визначки особистих заощаджень в економіці України /Ватаманюк О.З. //Фінанси України. – 2007. – № 1. – С. 75.; 3. *Кравченко В.В.* Основные направления инвестиционной деятельности домохозяйств в национальной экономике [Електронний ресурс] /Кравченко В.В., Чунихина Т.С. //Економічний простір.- №16.- 2008.- С. 27-32. Режим доступу: <http://kravchenko.pdf>.- Загол. з екрану.; 4. *Кузина О.* Жизнь в кредит и инвестирование в будущее: средний класс у России. От несбережений к инвестициям: как меняются финансовые стратегии россиян [Електронний ресурс] /Ольга Кузина //Неприкосновенный запас. – 2007.- №3(53). Режим доступу: <http://magazines.russ.ru/nz/2007/3/>.- Загол. з екрану.; 5. *Плышевский Б.* Сбережения и инвестиции в российской экономике периода реформ [Електронний ресурс] /Плышевский Б. //Экономический портал. – Режим доступу: <http://institutiones.com/investments.html>.- Загол. з екрану.

*Надійшла до редколегії 01.10.10*

УДК 336.76:330.33

***І.В. ШКОДІНА***, канд.екон.наук, доц. НТУ «ХПІ»

## **ЦИКЛІЧНІСТЬ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО ФОНДОВОГО РИНКУ**

Досліджено сучасний стан розвитку світового фондового ринку, що характеризується масштабним пониженням розвитку в наслідок циклічного розвитку економічної системи.

It is researched the modern condition of development of the world fund market which is characterized by scaled lowering of development as a result of cyclic development of economic system.

**Постановка проблеми.** Пройшло більше двох років з тих пір, коли найбільші фондові ринки світу зазнали найжорсткішого удару з часів Великої депресії - у неділю, 14 вересня 2008 року відбувся стрімкий обвал ринку з зв'язку з оголошенням про банкрутство Lehman Brothers. Його банкрутство стало рекордним за всю корпоративну історію: у суд за захистом від кредиторів звернувся банк із боргами понад \$600 млрд. Банки Уолл-Стріт пережили дійсний шок, світові фондові площадки спікірували вниз [4]. Протягом кількох днів, під час яких продовжувалося падіння котирувань, стало ясно, що крах Lehman Brothers спровокував вихід світової кризи на нову стадію. З тих пір відбувалися і спади, і підйоми ринку. Отже, визначення фази циклу, на якій знаходиться економічна система, вкрай актуально для формування адекватної системи регулювання.

**Аналіз останніх публікацій.** Не дивлячись на велику кількість робіт з проблеми циклічності, відсутня єдина концепція щодо причин існування цього явища. Проблему циклічності філософи почали досліджувати ще в часи Стародавньої Греції та Стародавнього Китаю. Економісти ж звернули на неї увагу тільки на початку XIX ст. та пропонували різні теорії, що пояснюють коливання ділової активності. Дослідників, що займаються вивченням кон'юнктурної динаміки, умовно можна поділити на тих, хто не визнає існування циклів, що періодично повторюються, і на тих, хто стверджує, що економічні цикли регулярно повторюються. Особливої уваги заслуговують роботи М.І.Туган-Барановського, А.Шпітхофа, Дж.М.Кейнса, Ф.Кюдланда і Е.Прескотта (лауреатів Нобелівської премії з економіки, 2004 р.) та багатьох інших.

**Метою дослідження** є виявлення основних тенденції розвитку світового фондового ринку, що формуються під впливом циклічного розвитку економічної системи, визначення проблем його розвитку та напрямів регулювання.

**Основні результати дослідження.** Протягом всієї фінансової історії підйоми на фінансових ринках з неминучістю змінювалися фінансовими кризами. Не зважаючи на сучасне антициклічне та антикризове регулювання діє об'єктивний циклічний механізм, що примушує вартість фінансових активів відриватися від своєї економічної основи, і потім знов досягати її через ринкові шоки і падіння цін активів.

Останнім часом простежується синхронність коливання фінансових ринків, посилення взаємозалежності, хвилевий характер кон'юнктури і наявність довгих циклів в розвитку фондового ринку, жорстка обумовленість його руху циклами розвитку світової економіки. Циклічний характер економічного розвитку означає, що основні показники та параметри цього процесу мають хвильовий характер, який повторюється через певний час.



Емпірично доведено, що тривалість хвиль протягом 1790-2008 років коливалася від 16 до 30 років [3]. Низхідні хвилі охоплюють періоди екстенсивного освоєння центрами капіталізму ресурсів світової периферії. В цей період фінансові операції мають пріоритет над вкладеннями у виробництво та підпорядковують його своїм інтересам. Висхідні хвилі, навпаки, характеризуються швидким технологічним прогресом індустрії.

В останні роки ХХ століття в світовій економіці відбулося декілька криз локального та континентального характеру. В 1992 – 1993 роках валютні кризи відбулися в Європейських країнах (Великобританія, Італія, Швеція, Фінляндія), в 1994 – 1995 рр. сильна криза, що розпочалася в Мексиці, розповсюдилася на інші країни Латинської Америки. В 1997 – 1998 рр. відбулася вже глобальна криза, що розпочалася в країнах Південно-Східної Азії (Корея, Таїланд, Індонезія), потім поширилася на Східну Європу (колишні країни СРСР) та Латинську Америку (Бразилія). В той час фондові індекси знизилися в Нью-Йорку на 6,5%, в Лондоні – на 7,6%, у Франкфурті – на 14,5% [4].

Взагалі, за оцінками МВФ, за останні 30 років у 17 провідних країнах світу сталося 113 фінансових криз (у 80-ті роки – 37, у 90-ті – 42, у 2000-ні – 34), серед яких 45% фондових, 38% банківських та 17% валютних криз [1, с.39]. Сучасна криза є масштабнішою і глибшою за останні десятиліття, а, на думку багатьох експертів, навіть важчою за кризу 1929-1932 рр. На наш погляд, основними причинами сучасної кризи стала диспропорційність розвитку світової економічної системи, яка знайшла свої відображення в гіпертрофованому розвитку фінансового сектора на шкоду реального.

Враховуючи циклічність розвитку, посилення взаємозалежності (глобалізації) фінансових ринків, можна констатувати, що початок ХХІ ст. характеризується масштабним пониженням розвитку економік, і, як наслідок, фондових ринків. На думку вчених Інституту глобалізації і соціального руху, сучасна криза є зміною великого циклу Кондрат'єва [3, с.75]. М.Кондрат'єв ще на початку ХХ ст. розробив теорію великих економічних циклів [2], згідно якої відбувалися такі цикли: підвищувальна хвиля – з 1890 – 1896-го до 1914 – 1920 років, понижувальна хвиля – з 1914 – 1920-го (у США вона почалася з 1929) до 1936-1940 років: підвищувальна хвиля – з 1936-1940-го до 1966-1971-го, понижувальна хвиля – з 1966-1971-го до 1980-1985 років; підвищувальна хвиля – з 1980-1985-го до 2000 -2007 років, понижувальна хвиля – з 2000 – 2007-го до приблизно 2015-2025 років.

Причини, що породжують економічні цикли і кризи - це закони еволюційного розвитку. Аналізуючи сутність циклу, необхідно зазначити, що цикл – це повна організаційна еволюція структур, їх спонтанне виникнення (самозародження), відносно стійке існування (збереження) і розпад (переструктурування). Циклічність розвитку – це хвилеподібний і спірально-видний розвиток. (саме спіральний розвиток суспільства представлений ще в грецькій філософії). Саморозвиток економічної системи відбувається за допомогою економічного циклу. З природою боротися

безглуздо, її закони необхідно правильно розуміти та будувати систему регулювання згідно їх.

**Висновки.** Динаміка світового фондового ринку обумовлена циклічним розвитком світового господарства. Отже, при розробці програм розвитку фондового ринку необхідно зважувати на те, що не дивлячись на активне використання методів антициклічного та антикризового регулювання, циклічний механізм розвитку економічних систем є об'єктивним.

Тому вивчення циклічності розвитку економічної системи (будь-якої, в тому числі і фондового ринку) є важливим для прогнозування і пом'якшення негативних наслідків циклічності, а також для розробки рекомендацій щодо реформування механізму функціонування всього фінансового сектора світової економіки.

**Список літератури:** 1. *Гриценко А.* Глобальна криза як форма сучасної фінансово-економічної динаміки / А.Гриценко // Економіка України. – 2010. - №4. – С.37 -46.; 2. *Кондратьев Н.Д.* Больших циклы конъюнктуры / Н.Д.Кондратьею – М.: РАНИОН, 1928. – 142 с.; 3. *Колташов В.* Кризис глобальной экономики / В. Колташов. – Институт глобализации и социальных движений (ИГСО). – М., 2008. – 482 с.; 4. [www.world-exchanges.org](http://www.world-exchanges.org).- інформація про світові фондові індекси.

*Надійшла до редколегії 04.10.10*

УДК 330.322:336.71

**О.С. КОБИЧЕВА**, асист. кафедри фінансів ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ», Суми

## **ПРАКТИЧНІ МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКОГО ПРОЕКТНОГО ФІНАНСУВАННЯ**

У статті досліджено функції комерційних банків в межах банківського проектного фінансування, наведено форми участі банків в механізмі проектного фінансування та аргументовано переваги даної форми фінансування для банків.

The article examines the functions of commercial banks within the banking, project finance, banks are forms of participation in the mechanism of project financing and argued the benefits of this form of financing for banks.

**Постановка проблеми.** Під впливом наслідків світової фінансової кризи, тим паче в умовах жорсткої конкуренції, банки змушені шукати нові способи підвищення дохідності своїх операцій. зміцнення своєї позиції на ринку банківських послуг та отримання конкурентних переваг, зокрема – шляхом розвитку новітніх форм інвестиційної діяльності та зростання кількості операцій, здійснюваних банками.

Сучасна тенденція до універсалізації банківської діяльності сприяла розвитку нетипових для банків послуг, таких як консультативні, інжинірингові, екаунтингові, тощо. Що у свою чергу дозволило значно розширити участь банків у проектному фінансуванні та виділити його у окремий вид діяльності комерційних банків.

Дослідження окремих питань щодо застосування механізму банківського проектного фінансування знайшли відображення у роботах багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Однак, найбільш вагомий внесок у розвиток методології визначеної проблематики зроблено Г. Вінтером, Г. Єлісеєвим, Т. Васильєвою, А. Коноплянником, Т. Майоровою, П. Невітом, Л. Оголевим, Г. Сингхом, А. Смирновим, Г. Роузом, Дж. Фінерті та інш. При цьому зазначимо, що незважаючи на значну увагу, як науковців так і практиків до цього напрямку фінансування, формування цілісної системи реалізації механізму здійснення банківського проектного фінансування ще далеко до завершення. Подальшого дослідження вимагає комплекс питань, пов'язаних з визначенням сутності банківського проектного фінансування та його особливостей, а також дослідженням схем його організації та реалізації.

**Метою даної статті** є аналіз практичних механізмів реалізації банківського проектного фінансування.

**Виклад основного матеріалу.** В межах реалізації класичних схем проектного фінансування у якості джерел фінансово-кредитного забезпечення можуть виступати інвестиційні фонди, спеціалізовані фінансові компанії, міжнародні фінансові організації, спеціалізовані агентства міжнародних кредитів, страхові, лізингові компанії, приватні інвестори – фізичні особи та ін. Таким чином, проектне фінансування об'єднує фінансові, фондові та торговельні механізми, тобто об'єднує банківську, інвестиційну та консалтингову діяльність [4]. Проте загальноновизнано, що *основна роль у проектному фінансуванні відводиться комерційним банкам.*

В умовах ринкової економіки роль комерційних банків зростає, оскільки вони виступають у якості фінансових ініціаторів та організаторів реалізації інвестиційних проектів, крім того саме вони відіграють вирішальну роль в мобілізації інвестиційних ресурсів, виступаючи як фінансові гаранті здійснюваних інвестиційних заходів. Таким чином, комерційні банки мають можливість прямого виходу на світовий фінансовий ринок з метою масового залучення іноземного капіталу для реалізації високо ризикових проектів, крім того вони можуть брати безпосередню участь в розробці пілотних проектів, інвестиційних програм, здійснюваних за участю іноземного капіталу, а також виконують функції одного з фінансових агентів уряду, щоб забезпечити ефективно і надійно розміщення іноземних інвестицій в національну економіку.

З цих позицій банки є ключовою ланкою, яка регулює механізм взаємодії між підприємствами та інвесторами (як інституційними, так і індивідуальними) за допомогою ефективно політики мобілізації інвестицій в

реальний сектор економіки, причому як за рахунок внутрішніх, так і зовнішніх джерел.

Виходячи з вище зазначеного можна виділити ряд функцій, які виконує банк при реалізації схем банківського проектного фінансування (рис 1.). При цьому зазначимо, що виділені функції не обмежуються кредитуванням та мають багатогранний характер.

Особливістю участі банків в операціях проектного фінансування є те, що вони не лише вкладають кошти у проект, але і стають безпосередніми учасниками інвестиційного проекту, шляхом придбання пакету акцій позичальника або вводячи до ради директорів свого представника, який безпосереднього здійснює контроль за цільовим використанням коштів, що, в свою чергу, є додатковою гарантією повернення кредиту [1].

Участь банку, через свого представника, в управлінні реалізацією проекту дозволяє йому виявити значно більше непрямих чинників, які сприяють більш реалістичній оцінці ходу виконання проекту. Крім того, постійний моніторинг та управлінський контроль дозволяє відстежувати фінансові потоки компанії, що різко знижує можливість нецільового використання коштів.



Рис. 1. Функції комерційного банку в межах банківського проектного фінансування [2]

При реалізації вітчизняних схем проектного фінансування існує також практика використання окрім контрактної угоди неявних довгострокових угод, що обумовлено високими ризиками контрагентів. Використання таких

угод є додатковим чинником, що мотивує позичальника до виконання своїх зобов'язань.

**Банк як учасник проектного фінансування має унікальну можливість переглядати деякі умови кредитної угоди в ході реалізації проекту.** Умови укладення договору у звичайній банківській практиці є обов'язковими і подальшому перегляду не підлягають. Проте враховуючи той факт, що операції проектного фінансування мають довгостроковий характер та, відповідно, надвисокий ступінь невизначеності економічного середовища, банк може переглянути деякі умови співпраці в рамках проектного фінансування, однак лише за наявності вагомих аргументів і достатнього об'єму підтверджуючої аналітичної інформації.

Як наголошується в роботі [3], найбільш відповідними для участі в проектному фінансуванні є, по-перше, банки, які входять до складу фінансово-промислових груп, а по-друге – банки, які беруть участь в проєктах міжнародних фінансових інститутів (Світового банку, Європейського банку реконструкції і розвитку і т.д.), що обумовлене високою вартістю проєктів, що реалізуються за даною схемою.

У більшості схем проектного фінансування **банки покривають велику частину витрат за проєктом.** Розмір коштів, що надаються під фінансування проєкту, може бути розрахований з урахуванням покриття витрат на будівництво та оборотного капіталу, якщо передбачається кредитування підприємства. У випадку, якщо ініціатор проєкту до моменту звернення у відповідний орган вже витратить певні кошти на проєкт, ця обставина трактується банком як позитивна, оскільки збільшує зацікавленість цього підприємства в реалізації такого проєкту і знижує ризики [2].

При проектному фінансуванні нормативний коефіцієнт покриття заборгованості, який розраховується як відношення суми очікуваних чистих надходжень від проєкту до планованих виплат за боргом, зазвичай дорівнює 2 (хоча в окремих промислово розвинених країнах у зв'язку з надлишком капіталу він знизився до 1,3). При погашенні боргу може застосовуватися метод заданого відсотка, коли на погашення заборгованості спрямовується фіксована частка притоку грошової готівки. Часто норма заданого відсотка залежить від нормативного коефіцієнта покриття заборгованості [2].

Зобов'язання (по кредитах, облігаційних позиках), які дають банку право переважного звернення стягнення на активи підприємства у разі його ліквідації, в міжнародній практиці носять назву основного боргу [5]. При здійсненні операцій проектного фінансування вони представляють основну суму кредитування (фінансування) проєкту, складаючи зазвичай більше половини від загального об'єму ресурсів, що залучаються.

Банки в межах проектного фінансування мають надавати **кредити без забезпечення, коли всі ризики по даній фінансовій операції розподіляються між учасниками проєкту.**

Відповідно до міжнародної практики застосування схем проектного

фінансування основні кредити надає голова проектного консорціуму або організатор цього виду угоди. При використанні даної операції фінансування банки, як правило, не вимагають забезпечення, видаючи кредити під «фіксовані» контракти, проте з великою відповідальністю підходять до тендерного відбору учасників проекту, задіяних в процесі будівництва, постачань продукції, послуг. У окремих випадках своєрідною гарантією проектних ризиків для інвесторів є участь державних органів в проекті у вигляді концесійних угод або пільгових позик. Якщо організатором проектного консорціуму виступає міжнародна фінансова організація, що входить до групи Світового банку, то величина кредиту не перевищує 30-35% від проектних інвестицій [3].

Додатковим аргументом для банків щодо надання незабезпечених кредитів в межах операції проектного фінансування є той факт, що крім застави існують інші можливості нівелювання ризиків. У якості прикладу одного з можливих методів зниження ризиків є угоди між незалежними кредиторами, розподіляють між собою кредитні ризики. Такий розподіл ризиків досить зручний, оскільки всі кредитні ризики зменшуються пропорційно частки участі кредиторів у реалізації проекту. Проте слід зазначити, що така схема розподілу ризиків, в основному, характерна для «консорціумних» міжбанківських кредитів.

Часто на певному етапі здійснення операцій проектного фінансування банк вимушений перевести так звані *резервні інвестиційні кредити*, які надаються у разі потреби, при перевищенні реальних кошторисних витрат над планованими. При реалізації проекту в країнах, що розвиваються, такі кредити надають зазвичай місцеві комерційні банки замість дозволів державних органів не страхувати кредитні ризики.

Також досить часто в межах проектного фінансування застосовується *фінансування на субординованій основі*. Субординований борг – це зобов'язання компанії з нижчим статусом, в порівнянні з її іншими борговими зобов'язаннями [5]. Вказаний борг формується із зобов'язань по залученому капіталу (кредитам, позикам) для покриття необхідних витрат в частині, що залишилася, після основного фінансування [6].

Однією з форм участі банків в механізмі проектного фінансування є надання ними *безпроцентного кредиту* на розвиток конкретних пріоритетних напрямків в межах проекту, що реалізується (такий вид кредитування активно застосовується в нових індустріальних країнах). Грошові кошти опосередкують промисловий оборот (у тому числі і виробництво нововведень), створюючи нові споживчі вартості. У даному випадку мова йде про привласнення права на реалізацію кінцевого продукту виробником та банком. При цьому дохід банку виражається у обумовленій частці від реалізації обсягів нової продукції, як дохід по спільній діяльності.

Проектне фінансування, як система банківського фінансування інвестиційних проектів припускає активну участь банківського капіталу у виробничому процесі, контроль за виробництвом і реалізацією, встановлення

обсягів, ціни, форм реалізації товару, виходячи з вимог ринку і оптимальних темпів зростання економіки.

Банківське проектне фінансування відображає взаємодію банківського і промислового капіталу, переваги функціонування якого застосовуються в пріоритетних областях розвитку економіки, дозволяє:

- забезпечувати інвестиційний процес необхідними ресурсами, уникаючи при цьому додаткових витрат на покриття відсотків, що збільшують витрати на реалізацію проекту;

- створювати умови для ефективної реалізації проекту, формувати ринок збуту, встановлюючи об'єми реалізації, аналізуючи чинники ціноутворення, виходячи з потреб ринку і споживчих можливостей;

- здійснювати активне використання фінансованих банком коштів в середньострокових і довгострокових вкладеннях з урахуванням зацікавленості банку в кінцевих результатах реалізації проекту;

- створювати умови для формування майбутнього прибутку, можливості реінвестування, зміцнення власного капіталу підприємства-ініціатора проектного фінансування;

- формувати доходи від спільної діяльності з реалізації проекту, які сприяють прискоренню оборотності оборотних коштів, створенню нової вартості, насиченню ринку товарами, вирішенню соціальних проблем.

**Висновки.** Таким чином, проведене дослідження дає підстави стверджувати про необхідність розробки критеріїв відбору інвестиційних проектів банками, як інвесторами, а також про формування відповідної критеріальної бази для прийняття рішень за результатами оцінки, спрямованих на ефективну реалізацію інвестиційного проекту. Отримані результати дозволяють безпосередньо перейти до розробки відповідного методичного інструментарію. Зазначений аспект буде досліджений нами у подальших дослідженнях.

**Список літератури:** 1. *Бойченко Ю.* Проектное финансирование // Инвестиции в России. – 1998. – №3. – С. 38-43.; 2. *Васильева Т.А.* Банковское инвестирование на рынке инноваций: Монография. – Сумы: Изд-во СумГУ, 2007. – 513 с.; 3. *Катасонов В.Ю., Морозов Д.С., Петров М.В.* Проектное финансирование, мировой опыт и перспективы для России. – М.: «АНКИЛ», 2001. – 312 с.; 4. Проектное финансирование в управлении проектами. Методические указания / Рыбак А.И., Бурдюгов А.Ф., Бутырская Т.А., Ванюшкин А.С. Украинская академия государственного управления при Президенте Украины Одесского института. – 2002.; 5. *Шенаев В.Н., Ирнязов Б.С.* Проектное кредитование. Зарубежный опыт и возможности его использования в России. – М.: АО «Консалтбанкир», 1996; 6. *Nevitt P., Fabozzi F.* "Project financing" (6-th edition), "Euromoney books", 1995r.

*Надійшла до редколегії 07.10.10*

**О.Б. ЛИТВИНОВА**, ст. викл., ОКВНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія», Жовті води

## ЗАРУБІЖНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ

На рівні підприємств пріоритетною цільовою установкою інвестицій є досягнення, як правило, економічного ефекту, який може бути одержаний у формі приросту суми інвестованого капіталу, додатньої величини інвестиційного прибутку, забезпечення збереження раніше вкладеного капіталу, окупності вкладеного капіталу та ін.

At the level of enterprises the priority having a special purpose setting of investments is achievement, as a rule, economic effect, which can be got in form increase of sum of the invested capital, dodatnei size of investment income, providing of maintainance, ranishe the inlaid capital, to recoupmnt of the inlaid capital but other

**Вступ.** Метод окупності відноситься як до вітчизняних, так і до зарубіжних методів. Окупність капіталовкладення – кількість часу, необхідна для покриття витрат на той чи інший проект або для повернення коштів, вкладених підприємством за рахунок коштів, одержаних в результаті основної діяльності по даному проекту. Перевагою методу є те, що можна обчислити окупність капітальних витрат, отже і фонди можна використовувати в інших цілях.

**Аналіз методики.** Розглянемо методи, засновані на застосуванні приведеної вартості витрат (дисконтуванні витрат).

Коефіцієнти дисконтування звичайно застосовуються для того, щоб забезпечити компенсацію ризику втрат проекту.

ПВ-окупність (окупність приведених витрат) – це окупність приведених додаткових щорічних доходів.

ПВ-індекс (індекс приведених поточних витрат) – визначається аналогічно співвідношенню «доходи – витрати» з тією лише різницею, що він враховує масштаб грошей у часі.

$$\text{ПВ-індекс} = \frac{\sum_{t=0}^t \frac{D_t}{(1+i)^t}}{K}$$

Чиста приведена вартість (ЧПВ) – це поточна вартість майбутніх чистих потоків коштів мінус початкові витрати на інвестування.

$$\text{ЧПВ} = \sum_{t=0}^t \frac{D_t}{(1+i)^t} - K,$$

дет – період аналізу ефективності інвестицій, років;  $D_t$  – щорічні доходи (потік коштів), грн.;  $K$  – сумарні вкладення (інвестиції), грн.

Внутрішній коефіцієнт окупності (внутрішня ставка доходу) – ВКО. ВКО – це коефіцієнт дисконтування, при якому величина чистої поточної



вартості дорівнює нулю.

$$\sum_{t=0}^t \frac{D_t}{(1+i)^t} - K = 0$$

Розв'язавши це рівняння відносно  $i$ , та взявши його в процентному вираженні, ми отримуємо ВКО. Значення цього коефіцієнта порівнюють зі значенням бар'єрного коефіцієнта фірми. Якщо значення ВКО менше, ніж бар'єрний коефіцієнт, проект капітальних вкладень буде відхилено.

Визначення ВКО вручну – це підбір значення коефіцієнта дисконтування  $i$ , щоб рівняння стало дорівнювати нулю. Процес цей довгий і приблизний.

Графічне рішення задачі – це побудова по точках лінії ЧПВ =  $f(i)$ .

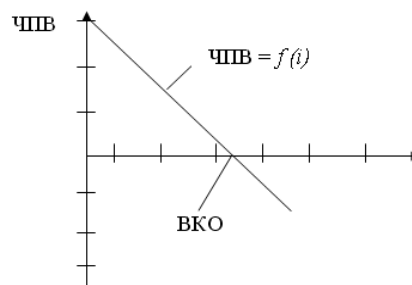


Рис. 1. Зміна чистої поточної вартості від коефіцієнта дисконтування.

Цей метод має недолік, властивий графічній моделі, – приблизність, тому що розраховувати значення коефіцієнта ВКО можна тільки з осі  $i$ .

З використанням ЕОМ ВКО може бути легко розрахований: за допомогою спеціального прикладного пакета. У процесі визначення ВКО може скластися ситуація неможливості його визначення. Це може відбутися, якщо ряд додатних значень річного чистого грошового потоку переривається від'ємними значеннями.

Наприклад, обчислити чисту поточну вартість при аналізі доцільності вкладень у 5000 гривень, що дають доход (грошовий потік) у перший рік плюс 30000 гривень, а в другий мінус 30000 гривень. Результати обчислень можна зобразити графічно.

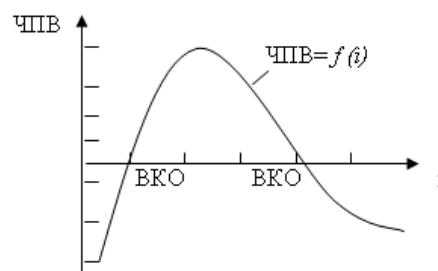


Рис. 2. Зміна ЧПВ від коефіцієнта дисконтування ( $i$ ).

Як видно на рис. 2, у даному випадку точок, в яких ЧПВ дорівнює нулю, дві. У випадку, коли ряд додатних значень річного чистого грошового потоку переривається від'ємними значеннями, ВКО не розраховують. У випадку, коли інвестиції тривалі і капітальні вкладення відбуваються протягом кількох років внутрішній коефіцієнт окупності обчислюється за формулою:

$$\sum_0^t \frac{D_t}{(1+i)^t} - \sum_0^t \frac{K_T}{(1+i)^t} = 0$$

Обчислення  $i$  з цього виразу, в ряді випадків, ускладнено тим, що лінія чистої поточної вартості стає більш ввігнутою, як це показано на рис. 3.

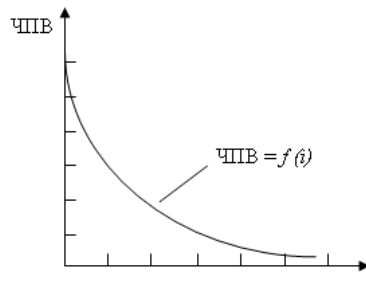


Рис. 3. Зміна ЧПВ від коефіцієнта дисконтування.

Іноді значення ВКО може бути дуже великим, тоді втрачається зміст коефіцієнта.

РВКО – внутрішній коефіцієнт окупності з урахуванням реінвестицій. Цей коефіцієнт визначається за умови, що дисконтована майбутня вартість дорівнює капітальним витратам.

$$K = \sum_0^t \frac{M_g}{(1+i)^t}$$

де  $K$  – капітальні витрати, грн.;  $M_g$  – майбутня вартість доходів, грн.;  $i$  – величина внутрішнього коефіцієнту окупності з урахуванням реінвестування (РВКО), відсотків;  $t$  – період аналізу, років.

Наприклад. Розрахувати РВКО для варіанта інвестицій у 400 тис. грн., які забезпечують чистий грошовий потік у перший рік 100 тис. грн., у другий – 200 тис. грн., у третій – 300 тис. грн. Коефіцієнт реінвестування дорівнює – 20 %.

Розрахунок зазвичай зводять в таблицю.

Таблиця 1 - Майбутня вартість доходів

Грошовий потік по роках		
1	2	3
100	120	144
	200	240
		300

$$\sum_0^t M_g = 684 .$$

Внутрішній коефіцієнт окупності з урахуванням реінвестування обчислюється з рівняння:

$$400 = \frac{684}{(1+i)^3}; (1+i)^3 = \frac{684}{400} = 1,71; 1+i = 1,196; i = 0,196$$

$$\text{РВКО} = 19,6 \%$$

Залишкова вартість. Якщо активи мають термін служби більше, ніж

період аналізу, то цю обставину можна врахувати в залишковій вартості, тому вона заноситься в останній рік періоду аналізу.

Книжкова залишкова вартість визначається за бухгалтерськими книгами, як залишок незамортизованих засобів. Наприклад, термін служби активу – 10 років (норма амортизації 10 %), вартість активів – 80000 гривень, період аналізу – 7 років. Річна сума рівномірної амортизації дорівнює 8000 гривень. За період аналізу (7 років) сума амортизації дорівнює 56000 грн. Залишкова вартість дорівнює  $80000 - 56000 = 24000$  грн.

Ринкова оцінка вимагає передбачення ринкової ціни активу на момент продажу.

Для визначення залишкової вартості, як суми залишкових потоків коштів, формують грошові потоки за період, рівний різниці терміну служби активу і періоду аналізу. Після того, як проведені всі обчислення, даються пояснення по розрахунках і виконується аналіз чутливості.

При аналізі чутливості можливе застосування елементів теорії ймовірності. Якщо, наприклад, у результаті використання інвестиції купується машина, здатна замінити чотирьох робітників, то задається ймовірність (у відсотках) звільнення 1, 2, 3, 4 робітників. Після цього, щорічну економію зарплати визначають, як зважене середнє щорічної економії зарплати (перемножуючи ймовірність звільнення робітників на щорічну економію зарплати), як це показано в табл. 2.

Таблиця 2 - Визначення найбільш ймовірної економії зарплати

Кількість робітників, що звільняються, чол.	Ймовірність, %	Щорічна економія зарплати, грн.	Зважене середнє щорічної економії зарплати, грн.
1	10	4000	$0,1 \times 4000 = 400$
2	30	8000	$0,3 \times 8000 = 2400$
3	50	12000	$0,5 \times 12000 = 6000$
4	10	16000	$0,1 \times 16000 = 1600$
Всього	100	40000	10400

Після цього виконують розрахунки при зарплаті, що дорівнює зваженому середньому, і будують графік, по вертикальній осі якого відкладають ймовірність, а по горизонтальній осі – кількість звільнених робітників. На графіку відзначають лінією найбільш ймовірну кількість звільнених робітників. У нашому випадку це буде  $(10400 : 4000) = 3$  чоловіки.

Для нового будівництва або нового виробництва аналіз інвестицій проводиться за такими ж методиками, але з урахуванням ряду особливостей.

Ці особливості полягають у наступному:

1. Складання бізнес-плану;
2. Проведення кількісної оцінки ризику проекту вкладення інвестицій.

У практиці розробки бізнес-планів зазвичай оцінюють другу групу ризиків на основі експертної оцінки. Розглянемо приклад оцінки кон'юнктури ринку на момент здійснення проекту. Оцінюється ймовірність дуже високої, високої, середньої, низької і дуже низької кон'юнктури і, в зв'язку з цим,

зміни доходів від діяльності. При кожній кон'юнктурі визначається сумарний доход ( $D_t$ ), потім розраховується математичне очікування доходу, як випадкової величини:

$$M(t) = \sum_1^n D_t \cdot \rho$$

де  $M(t)$  – математичне очікування;  $D_t$  – сумарний доход при визначеній кон'юнктурі ринку;  $\rho$  – ймовірність одержання доходів;  $n$  – число кон'юктур ринку.

Після цього визначається середнє квадратичне відхилення по чистій поточній вартості. Величина ця приблизна й обчислюється за формулою:

$$\sigma_{\text{ЧПВ}} = \sqrt{\frac{\sum_1^E (Dt - M(x))^2 \rho}{(1+i)^{2t}}}$$

де  $\sigma_{\text{ЧПВ}}$  – середнє квадратичне відхилення, як ступінь ризику;  $i$  – коефіцієнт дисконтування (бар'єрний коефіцієнт);  $t$  – період аналізу, років.

Коефіцієнт варіацій, як коефіцієнт ризику, обчислюється:

$$CV = \frac{\sigma_{\text{ЧПВ}}}{M(x)}$$

Значення  $\sigma_{\text{ЧПВ}}$ , розраховані за даною формулою, виходять приблизні, тому що  $\sigma_{\text{ЧПВ}}$  розраховують не за значенням чистої поточної вартості, а по доходу. Отже,

$$M(x) = \sum_1^n \text{ЧПВ}_i \cdot \rho$$

$$\sigma_{\text{ЧПВ}} = \sqrt{\sum_1^n (\text{ЧПВ}_i - M(x))^2 \rho}$$

$$CV = \frac{\sigma_{\text{ЧПВ}}}{M(x)}$$

Розрахунок по останніх формулах виходить більш точним, а значення коефіцієнту варіації (коефіцієнту ризику) більш прийнятним.

**Список літератури:** 1. *А.В.Пластинин* "Экономическая эффективность производства и инвестиций: принципы, показатели и методы оценки" Учебное пособие, Архангельск: РИО АЛТИ, 1993. 2. <http://www.coolreferat.com/Статистика иностранных инвестиций в экономику Российской Федерации>. 3. *Инвестиции: источники и методы финансирования - Ивасенко А.Г.* - Практическое пособие. 4. *Хікс Джон Ричард*. Вартість і капітал. – М: Економіка, 1986 р. 5. *Сутормина В.М., Федосов В.М., Рязанова Н.С.* Фінанси зарубіжних корпорацій. – К.: Либідь, 1993 р.

Надійшла до редколегії 10.10.10

**Н.В. ПАВЛЕНКО**, канд. екон. наук, Харківський національний університет внутрішніх справ

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПФГ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ**

У статті розглянутий сучасний стан розвитку промислово-фінансових груп в економіці України, визначені їх характерні риси. Встановлено, що відсутність офіційної інституціоналізації цих бізнес-структур заважає використанню їхнього економічного потенціалу відповідно до національних інтересів.

In the article the current state of industrial-financial groups' development in the economy of Ukraine is considered, their main features are identified. It was explained that the lack of official institutionalization of these business structures hinder the use of their economic potential according to the national interest.

*Постановка проблеми.* Поступове залучення України до глобалізаційних процесів вимагає вирішення багатьох питань, від яких залежить не тільки її економічне майбутнє, але, можливо, навіть і суверенітет. Потрібно розуміти, що інтегруючись до світової економіки, кожна країна зазнає не тільки позитивні впливи, але й піддається певним загрозам. І чим слабшою є економіка, тим сильнішими є загрози. Тому усвідомлення національних економічних інтересів і врахування їх при формуванні основ як внутрішньої, так і зовнішньої економічної політики є запорукою оптимізації глобалізаційного впливу на національну економіку.

На жаль, широко розрекламовані ідеї ортодоксального лібералізму, які активно нав'язувалися нашому суспільству протягом останніх років, не сприяли та і не могли посприяти усвідомленню національних інтересів в сфері зовнішньоекономічних відносин, оскільки їх провідники дбали, перш за все, про власні інтереси. В результаті, прогресуюча залежність української економіки як від імпорту, так і від експорту, відкриття національних ринків в умовах жорсткої глобальної конкуренції, яка ведеться по відношенню до її слабких учасників «на знищення», призвели до найсуттєвіших серед європейських країн втрат економічного потенціалу внаслідок світової економічної кризи. Таким чином, Україна ще раз підтвердила досвід багатьох держав з низьким рівнем соціально-економічного розвитку: слабка економіка, поставлена в рівні умови з більш сильними гравцями на світовому ринку, без підтримки держави, особливо на першому етапі, не в змозі витримати конкуренцію і гине.

Але світовий досвід має і інші приклади, як внаслідок розумної економічної політики, підпорядкованої національним інтересам, ставалися «економічні дива». Аналіз цих позитивних прикладів показує, що одним з ключових факторів успіху в багатьох випадках було створення інтегрованих

бізнес-структур, що поєднували банківський і промисловий капітал, і були здатні стати інструментом державного регулювання, спрямованого на забезпечення розвитку стратегічно важливих галузей та завоювання власних позицій у світогосподарському просторі.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Проблеми функціонування ПФГ розглядали у своїх роботах відомі західні економісти, зокрема Дж.Даннінг, М.Портер, Ф.Дж.Роджерс, Дж.П.Райт, А.Моріта, Я.Монден, Д.Мерсер, П.М.Мознас та інші. В Україні і Росії певний вклад у розробку цієї проблематики внесли такі вчені як В.Демент'єв, М.Ескіндаров, Ю.Косач'єв, І.Ларионов, Є.Ленський, А.Радигін, І.Рогач, М.Рожков, В.Рудашевський, В.Слепов, О.Сосковець, А.Суворов, В.Титов, І.Алексєєв, Є.Бесараб, В.Горбатов, М.Колісник, В.Кузьмінський, Н.Литвиненко, В.Любимов, Ю.Макогон, С.Наливайченко, І.Погрібний, Г.Рачинська, В.Шевчук, Г. Уманців та інші. Але, якщо російські дослідження останнім часом набирають швидких обертів, в Україні інтерес до них практично згас. На наш погляд, це пояснюється тим, що ідея розвитку ФПГ отримала негативну оцінку в українському політикумі. «Ліві» опоненти критикували формування ФПГ, оскільки розглядали його як капіталістичний проект. Націонал-патріотичні сили вбачали в реалізації програм розвитку ФПГ «російську загрозу». Таким чином, багатообіцяюча на своєму початку ідея за кілька років опинилася на периферії уваги політичних та економічних акторів. Закономірним результатом стало скасування з 1 жовтня 2010 року самого поняття промислово-фінансова група [1].

*Метою* цієї статті є визначення сучасного стану та перспектив розвитку ФПГ в Україні.

*Результати дослідження.* Перші спроби створення інтегрованих бізнес-структур «згори» були здійснені у середині 90-х років минулого століття, коли у 1995 р. був прийнятий Закон України «Про промислово-фінансові групи в Україні». Згідно з цим Законом, промислово-фінансова група (ПФГ) визнавалася об'єднанням, в яке можуть входити суб'єкти господарювання всіх форм власності, що створюється за рішенням Кабінету Міністрів України на певний термін з метою реалізації державних програм розвитку пріоритетних галузей виробництва і структурної перебудови економіки України. При цьому головне підприємство ПФГ втрачало право на будь-які податкові пільги, окрім звільнення від сплати експортного мита і митних зборів у разі експорту і імпорту проміжної продукції, при тому що головне підприємство могло випускати лише кінцеву продукцію [2].

Відсутність державної підтримки діяльності ПФГ, зокрема, державних гарантій для залучення іноземного капіталу, надання інвестиційних кредитів або іншої фінансової підтримки для реалізації інвестиційних проектів, поставила під сумнів економічну доцільність їх створення. Не дивно, що за весь час існування Закону офіційно була зареєстрована лише одна ПФГ «Титан», яка проіснувала три роки. Отже, перша спроба офіційної інституціалізації інтегрованих бізнес-структур виявилася невдалою через

недостатні економічні стимули, що були створені державою. А сьогодні українська влада взагалі відмовилася від самої ідеї існування ПФГ, оскільки остання начебто не виправдала себе.

Між тим, ПФГ де-факто давно вже створені в економіці України, хоча і в інших організаційних формах, активно працюють на внутрішньому та зовнішньому ринках та виявили свою ефективність [3; 4]. За деякими оцінками, сьогодні в економіці України працює 14 неформальних ФПГ [5]. Аналіз діяльності цих інтегрованих бізнес-структур дозволяє виділити такі їх характерні риси, як високий рівень організації, ієрархічність побудови, масштабний, міжрегіональний і міжнародний характер діяльності, величезний бюджет, наявність «парасольки безпеки» за рахунок створення структур, що забезпечують зовнішню і внутрішню безпеку. Тож можна з впевненістю стверджувати, що неформальні ПФГ в повній мірі здатні перебрати на себе роль локомотива структурної перебудови української економіки і достойно представляти її на зовнішніх ринках [6]. Здатні, але роблять цього, через те, що не мають дієвих стимулів для участі у реалізації державних програм розвитку пріоритетних галузей виробництва, отже їх потенціал в недостатній мірі використовується державою для досягнення стратегічних цілей економічного розвитку.

Ще гіршим є те, що в своїй діяльності неформальні ПФГ керуються, перш за все, власними, а не національними інтересами. Справляючи величезний вплив на економічні процеси, інтегровані бізнес-структури є суб'єктами господарювання з непрозорою структурою власності, які тісно пов'язані у своїй діяльності з тіньовою економікою, здійснюють легалізацію незаконно здобутих капіталів через легальні форми діяльності з використанням афілійованих офшорних фірм, мають корумповані зв'язки у органах управління і правоохоронних органах, а також активно проникають у засоби масової інформації і владні структури [7].

Враховуючи викладене вище, можна констатувати, що сьогодні ПФГ перетворилися на потужних самостійних гравців не тільки в економічній, але і в політичній та інформаційній сфері, тому ігнорувати їх існування, як це намагається робити українська влада, не вдасться. Потрібно визнати, що за сучасних умов вибір у України дуже обмежений: або держава спрямує діяльність ПФГ в русло національних інтересів, або вони остаточно захоплять державу (в інституційному розумінні цього процесу) з усіма негативними наслідками.

На наш погляд, першочерговим заходом в напрямку «перенацілення» ПФГ має стати створення прозорих політико-правових і економічних умов їх функціонування в економіці України.

Враховуючі суттєві недоліки Закону України «Про промислово-фінансові групи в Україні», його скасування є правильним рішенням, яке тим не менш не вирішує головної проблеми – узгодження інтересів фактично існуючих ФПГ та національних інтересів. Неофіційний статус робить ФПГ непрозорими та неконтрольованими, що їх цілком влаштовує. Змінити

ситуацію і спрямувати інтереси ФПГ в русло національних інтересів можуть тільки достатньо привабливі умови залучення цих потужних структур до реалізації загальнонаціональних та регіональних проектів. З цією метою вважаємо за доцільне здійснити офіційну інституціалізацію ПФГ шляхом надання їм статусу юридичної особи та фінансових пільг за умови участі у державних програмах розвитку пріоритетних галузей економіки. При цьому потрібно врахувати як власний невдалий досвід (заборона фінансовим установам бути головним підприємством ФПГ, відсутність реальних економічних стимулів для участі у державних програмах, державна реєстрація ФПГ, відсутність законів про регулювання трастових відносин та консолідацію капіталів у ФПГ), так і досвід інших країн, де ФПГ відіграли значну роль у національному відродженні [5].

*Висновки.* Підсумовуючи, можна зробити висновок про те, що ПФГ в Україні де-факто сформовані, мають реальні перспективи перетворитися на локомотив модернізації української економіки, але потребують офіційної інституціалізації з метою спрямування їхньої діяльності у русло національних інтересів.

**Список літератури:** 1. Закон України «Про визнання таким, що втратив чинність, Закону України «Про промислово-фінансові групи в Україні» та внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 09.09.2010 № 2522-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>. 2. Закон України «Про промислово-фінансові групи в Україні» від 21.11.1995 р. № 437/95 / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. –1996. –№ 23. –ст.88. 3. *Костюк А., Костюк Е., Чернышов К.* ФПГ на рынке корпоративного контроля и инвестиций в Украине/ А. Костюк, Е. Костюк, К. Чернышов // Проблемы теории и практики управления. –2005. – №2. –С. 81–89; –№3. –С.100–107. 4. *Сушко О., Лісничук О.* Українські фінансово-промислові групи в політико-економічних процесах [Електронний ресурс]: аналітичний огляд / О. Сушко, О. Лісничук. – Режим доступу: <http://www.soskin.info/ea/2003/6/20030608.html>. 5. *Стожок О.З.* Фінансово-промислові групи в Україні та організаційні механізми їх удосконалення [Електронний ресурс] / О.З. Стожок // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2009. – № 1 (47). – Режим доступу: [http://www.ztu.edu.ua/ua/science/publishing/visnik/econom/1\\_47/47.pdf](http://www.ztu.edu.ua/ua/science/publishing/visnik/econom/1_47/47.pdf). 6. *Шаповалов О.В.* Інтернаціоналізація світової економіки через створення транснаціональних фінансово-промислових груп [Електронний ресурс] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.02 „Світове господарство і міжнародні економічні відносини” / О.В. Шаповалов. – Донецьк, 2008. – 20 с. – Режим доступу: [http://librar.org.ua/sections\\_load.php?s=business\\_economic\\_science&id=1967&start=1](http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=1967&start=1). 7. *Рейтерович І.* Взаємовідносини фінансово-промислових груп та держави: український досвід / І. Рейтерович // Право України. –2005. –№5. –С.44–48.

*Надійшла до редколегії 12.10.10*



**Т.Є. ОДАРЕНКО**, канд. екон. наук, Харківська національна академія міського господарства

## **СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Розглядаються сутність і особливості соціального інвестування в Україні, роль інститутів громадянського суспільства, сучасні тенденції та суперечності діяльності некомерційних організацій в контексті досвіду інших країн.

The role of the organizations of a civil society, modern lines and contradictions of activity of the noncommercial organizations in a context of experience of other countries are considered essence and features of social investment in Ukraine.

Конкурентоспроможна економіка неможлива без розвитку демократії, яка, в свою чергу, становиться більш економічно ефективною при високому ступені соціальної згуртованості населення.

Соціальна згуртованість складається з двох важливих параметрів сучасного демократичного суспільства: максимального охоплення громадян і розвитку соціального капіталу. До основних перешкод повноцінної участі громадян у суспільному житті відносяться законодавчі й адміністративні обмеження (наприклад, зайнятості), відсутність повної інтеграції до суспільства за культурними, національними й расовими ознаками, мовні бар'єри, віддаленість мешкання, непристосованість суспільної інфраструктури для похилих людей та інвалідів, складності доступу до засобів інформації, зокрема, Інтернету.

Соціальний капітал можливо визначити як комплекс зв'язків, що підтримуються на ґрунті неформальних цінностей, норм, понять і поділяються членами соціальних груп і спільнот, створюючи між ними критичну масу довіри і соціальної підтримки, ефект співробітництва й взаємодії.

На Заході інтерес до соціального капіталу, його вимірюванню і методам нагромадження різко підвищився після усвідомлення того, що реалізація ефективної політики економічного зростання і створення «економіки знань» потребує високого ступеня вміння окремих людей, соціальних груп і політичних партій співпрацювати для досягнення загальної суспільної мети. Соціальний капітал треба розглядати як особливий суспільний ресурс (капітал), який, взаємодіючи з іншими видами капіталу в контексті культурних, політичних, інституціональних і регуляторних умов, сприяє сталості й динамізму економічного зростання, тобто конкурентоспроможності.

Сучасна фінансово-економічна криза значно актуалізувала проблему пошуку соціальних резервів компенсації можливих втрат під час адаптації

нашої економіки до нових вимог. Стало очевидним, що традиційна дилема «влада або бізнес» звужує коло ключових суб'єктів суспільного життя. Світовий досвід підкреслив необхідність розвитку інститутів громадянського суспільства.

Теоретичні аспекти пошуку місця громадянських інститутів у сучасному житті пострадянських країн знайшли значне місце в роботах Р. Нуреева [1]. Проблеми зовнішніх ефектів і суспільного вибору з позицій мікроекономічної теорії скрупульозно проаналізовані В.Д. Базилевичем та його співавторами [2]. Своєрідний аналіз деяких соціальних аспектів розвитку сучасного українського суспільства здійснили М. Папієв [3], А. Алексєєва [4] і багато інших дослідників.

На нашу думку, достатньо плідним може стати спільний аналіз закономірностей розвитку інститутів громадянського суспільства із специфікою функціонування соціального капіталу.

Громадянське суспільство є відкритою системою, в якій можливо визначити внутрішні й зовнішні відносини, наприклад, з державою і приватним сектором, спрямованим на отримання прибутку. У склад суб'єктів таких відносин, як правило, включають соціальні мережі, місцеві й недержавні організації.

Соціальні мережі є найбільш неформальними й "розмитими" організаціями. Вони звичайно діють у межах населеного пункту або його частини і ґрунтуються на таких ознаках, як спорідненість, сусідство, спільне навчання, національна належність і т.п.

Послуги громадянських інститутів можуть трактуватися як соціально значимі блага, тобто приватні блага, виробництво і споживання яких сполучено із значними зовнішніми ефектами. Крім того, по широкому колу економічних благ різні організації громадянського суспільства мають природні конкурентні переваги як перед комерційними структурами, так і перед державними установами. Таким чином, громадянське суспільство і його організації не є «чистими споживачами» суспільних ресурсів. Навпаки, їх економічні функції можуть спрямовуватися на підвищення ефективності використання ресурсів і економічне зростання.

Українці слабо беруть реальну участь у роботі інститутів громадянського суспільства. Так, участь у суспільних слуханнях про місцевий бюджет, роботі неурядових організацій, органів діяльності міської або районної громади та інших стандартних механізмах повсякденної роботи інститутів громадянського суспільства є принциповим виключенням, а не нормою поведінки.

Активізувати механізми громадянського суспільства може тільки політична еліта. Вихідна роль належить представникам локальних еліт, наприклад, місцевому і регіональному бізнесу. Але, як свідчать дослідження, бізнес, особливо малий і середній, не поспішають становитися перед своєю громадою соціально відповідальним у широкому розумінні, тому що це є елементарно не вигідно. У відповідь суспільство демонструє бізнес-еліті

мінімум довіри.

Розірвати це порочне коло здатний спочатку сам бізнес, поступаючись часткою фінансового капіталу на користь капіталу соціальному. Перші кроки зроблені представниками великого українського капіталу. Програми соціальної відповідальності зводяться, як правило, до поліпшення умов праці персоналу, розвитку і навчання працівників компаній, благодійної допомоги, включаючи власні благодійні фонди (найбільш відомі фонди Р. Ахметова, В. Пінчука, О. Франчук). Малий і середній бізнес готовий підтримати вже існуючі громадські структури, а не створити високозатратні нові. Даний факт потребує більшої активності з боку інститутів громадянського суспільства, яким все складніше покладатися на кошти іноземних грантових фондів або держави. Вони повинні навчатися пропонувати вітчизняним підприємцям зрозумілі і прозорі проекти, а також бути готовими брати на себе відповідальність з взаємної звітності перед бізнесом. Тоді фінансовий капітал гармонійно поєднається з людськими ресурсами, сконцентрованими в громадських організаціях, і вони разом зможуть нарощувати соціальний капітал довіри та взаємодії в українському суспільстві.

Тенденції, які характерні для світового сектора добродійності потребують вивчення. По-перше, у країнах, що розвиваються, з'являються підприємці, які займаються добродійністю продумано, приймаючи часом дуже серйозні рішення. По-друге, добродійність перестає бути роздачею подарунків і переходить до соціального інвестування. І по-третє, активно росте соціальний франчайзинг, коли люди поширюють розроблену ними модель, передаючи досвід і стимулюючи інших займатися тим же.

У Західній Європі соціальні інвестиції практично витиснули добродійність, принаймні, фонди живуть по законах, що й стандартний бізнес. У Великобританії активно розвивається венчурна добродійність - коли підтримуються не конкретні проекти, а благодійні організації. Взагалі розвитку соціальних ініціатив, плануванню й аналізу їхньої діяльності в Європі приділяється велика увага. Ризики філантропії можна виміряти приблизно так само, як і ризики комерційних проектів, а при аналізі результатів використовуються ті ж інструменти. Із Заходу в Росію й Україну приходять нові технології одержання фондами коштів. Одна з них - direct debit. Її суть у тім, що притягнутий фандрайзером (фахівцем із залучення коштів у некомерційні (суспільні) організації) добродійник щомісяця виплачує порівняно невеликі платежі, призначені для рішення певних благодійних завдань.

Важливою сходинкою в історії російської добродійності стало прийняття два роки тому в РФ федерального закону, що визначає існування «цільових фондів». Цільовий фонд - це російський варіант ендаумента, розповсюдженого в Америці. Його суть у тому, що отримані від донорів гроші компанія (як правило, освітня, рідше - медична установа) не витрачає на поточні потреби, а в щось інвестує. При цьому вона має право витрачати

на свої цілі тільки отримані від вкладень доходи. Ендаумент — це ресурсний капітал некомерційної організації (НКО), що вкладається в акції або цінні папери так, щоб організація одержувала щорічні відсотки. На подібний, не оподатковуваний податком дохід живуть у США університети, лікарні, театри. За рахунок ресурсного капіталу НКО повинні вести тільки основну статутну діяльність. У Росії найперший і великий цільовий фонд існує при Московському державному інституті міжнародних відносин. Загальний обсяг капіталів всіх російських цільових фондів - майже три мільярди рублів. Це стільки ж, скільки становить ендаумент одного музею Metropolitan у Нью-Йорку.

Ендаументи збираються ввести й в Україні. Відповідні норми прописані в законопроекті «Про добродійність і благодійні організації», що навесні був зареєстрований у Верховній Раді. При недоліку бюджетного фінансування ендаумент дає можливість істотно підвищити якість викладання, лікування й т.д.

Таким чином, розвиток соціального інвестування в нашій державі є важливим ресурсом накопичених соціально-економічних суперечностей.

**Список літератури:** 1. Постсоветский институционализм-2006. Власть и бизнес: Монография / Под ред. Р.М. Нуреева. – Ростов-на-Дону: Наука-Пресс, 2006. – 512 с.; 2. Мікроекономіка: Підручник / За ред. В.Д. Базилевича. – К.: Знання, 2007. – 677 с.; 3. *Патіев М.* Гражданское общество: миф, реальность или шанс?// Зеркало недели. – 2008. - №41. - С.3.; 4. *Алексеева А.* Новая волна богатства // Эксперт Украина. – 2008. - №1-2. – С.54-59.

*Надійшла до редколегії 15.10.10*

УДК 330.322.5

**О.В. ВАЛЄЄВ**, асист., кафедра обліку і аудиту. Харківський національний автомобільно-дорожній університет

### **РАЦІОНАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ РЕСУРСІВ ЯК ОДИН З НАЙВАЖЛИВІШИХ АСПЕКТІВ ІННОВАЦІЙНО- ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті розглянуто проблему раціонального розподілу ресурсів при фінансуванні підприємств, як одного з найважливіших аспектів інноваційно-інвестиційної політики підприємства.

In the article the problem of rational division of resources is considered at financing of enterprises, as one of major aspects of innovative-investment policy of enterprise.

Постановка проблеми. Найважливішим елементом інноваційно-

інвестиційної політики є ресурсне забезпечення проектів і програм - кадрове, фінансове і технічне. Звичайно, приступаючи до реалізації інвестиційних проектів, основну увагу приділяють пошуку джерел фінансування, міркуючи приблизно так: будуть гроші - все інше прикладеться. Проте, інвестиції, і чималі, потрапляючи до ненадійних або невмілих рук, часто не дають віддачу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На сьогоднішній день в науковій літературі багато уваги приділяється якісному розподілу ресурсів при фінансуванні підприємств. Автори та науковці пропонують власні тлумачення даного поняття, які мають свої певні позитивні та негативні сторони, проте єдиного досконалого поняття поки не визначено.

**Метою дослідження** є аналіз існуючих способів якісного розподілу ресурсів при інвестуванні підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Будь-який західний інвестор, перш ніж піти на прямі вкладення або надати кредит, всесторонньо досліджує - що за підприємство або особу робить заявку на інвестиції, наскільки надійний партнер, чи має він згуртовану команду, кваліфікованих менеджерів і працівників. І лише при позитивній відповіді на ці та інші питання розглядаються зміст проекту, бізнес-план, розміри і умови окупності інвестицій, повернення кредиту і т.п.

Такий підхід цілком виправданий, особливо в умовах широко поширеної професійної некомпетентності, багаторічної звички отримувати централізовані капіталовкладення, не піклуючись про їх повернення, непристосованості до ринкового середовища, незнайомства з багатьма сучасними технологіями. Починати здійснення пріоритетних інноваційно-інвестиційних проектів і програм потрібно з навчання і перепідготовки кадрів - від менеджерів до робочих.

При цьому, надійна кадрова база допомагає успішніше вирішувати питання фінансування проектів і програм. Потрібно дивитися правді в очі, основний капітал зараз знаходиться у комерційних банків, приватних підприємств, ділків тіньової економіки, а також іноземних інвесторів, що працюють переважно у сфері звернення, оскільки відлякують політична нестабільність, круговерть законів і великий комерційний ризик. "Живі гроші" є також у частини населення, яке готове вкладати їх в будівництво житлових будинків, надійні цінні папери, але нерідко стикається з авантюрними або шахрайськими проектами.

Після рішення питання про фінансування проекту встає проблема технологічного устаткування. Зараз багато виробничих приміщень, простоюючого устаткування. Але це звичайно застарілі машини, морально і фізично зношена техніка, не придатна для виробництва конкурентноздатної продукції. Приміщення і виробничу інфраструктуру після деякої реконструкції цілком можна використовувати (що здешевлює проект і скорочує терміни його реалізації). Проте, як правило, доводиться набувати технологічного обладнання. Прагнуть замовити його за кордоном разом з

апробованою ефективною технологією. Це позбавляє вітчизняне машинобудування замовлень, підсилює безробіття в даній галузі і залежність від зовнішніх постачальників.

Отже, потрібно підтримувати орієнтацію замовників на комплекти сучасного вітчизняного устаткування, широко привертаючи до проектів конверсійні підприємства. Але для цього необхідно, щоб вітчизняна техніка не поступалася імпортною по своїх параметрах, була дешевше і мала налагоджені обслуговування і ремонт.

Найбільш важливим елементом інноваційно-інвестиційної політики з позиції її тактичної формалізації у межах конкретного ринкового підприємства є наступний його елемент - вироблення селективної інноваційно-інвестиційної стратегії, яка знайде вираз в державних і регіональних інноваційних і інвестиційних програмах і крупних проектах, що розрахованих на тривалий період і охоплюють всі стадії технологічного циклу. Головна трудність - вибрати ті вузькі пріоритетні виробництва, де концентрація ресурсів зможе в порівняно короткий термін забезпечити успіх і ланцюгову реакцію перелому в ширших сферах народного господарства ("стратегія лазерного променя").

Важливо при цьому не потрапити в "чорні дірки" економіки, маючи на увазі підприємства, які, поглинаючи удосталь ресурси, не в змозі провести конкурентоздатну продукцію. Більшість діючих (або частково недіючих) підприємств оснащена технікою вчорашнього дня, четвертого, а то і третього технологічних устроїв і не витримують конкуренції з потоком високотехнологічних, барвисто оформлених товарів, що хлинув на внутрішній ринок, з могутньою рекламою, що полонить покупців. У цих умовах вкладати засоби в підтримку виробників застарілої продукції, що не має перспектив збуту, - безнадійна справа.

**Список літератури:** 1. Бандурка О.М., Коробов М.Я., Орлов П.І., Петрова К.Я. Фінансова діяльність підприємства: Підручник. – К.: Либідь, 1998. – 312 с.; 2. Толковый экономический и финансовый словарь в 2-х томах / под ред. Л.В.Степанова, Москва, «Международные отношения», 1997; 3. Фінанси підприємств: Підручник / Керівник авт. кол. і наук. ред. проф. А. М. Поддєрьогін. 3-тє вид., перероб. та доп. - К.: КНЕУ, 2000. - 460 с.; 4. Пересада А.А. Управління інвестиційним процесом. – К.: Лібра, 2002 р. -472 с.

*Надійшла до редколегії 17.10.10*

*Д.О. ГОЛОВІН*, магістр ХІБС УБС НБУ, Харків

## **КРЕДИТ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ФІНАНСУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ**

У статті розкрито необхідність залучення позикових коштів для фінансування діяльності підприємства. Визначено роль та місце кредиту серед інших зовнішніх джерел фінансування діяльності підприємств, а також досліджено основні показники зарубіжних країн.

**Ключові слова:** Кредит, позикові кошти, фінансування, акціонерне фінансування, відсоткова ставка, валовий внутрішній продукт.

**Постановка проблеми.** Всебічне проникнення приватного підприємництва в економічну систему є необхідною передумовою переходу економіки на ринкові відносини. Підприємництво має постійні потреби в грошових ресурсах та незавжди в нього вистачає власних ресурсів для фінансування своєї поточної діяльності. Тому на даному етапі важливим фактором фінансування підприємств є залучення коштів із зовнішніх джерел фінансування та найбільш дешевим та зручним способом. характеризується найшвидшим обігом капіталу. В Україні спостерігається тенденція стійкого приросту кількості суб'єктів підприємницької діяльності, що дає підстави переконливо стверджувати про переростання даних підприємств у міцний сегмент ринкової економіки. Разом з тим, сьогодні гостро стоїть проблема фінансової та кредитної підтримки малих підприємств, яка належить до першочергових чинників, що гальмують розвиток суб'єктів підприємницької діяльності в Україні.

**І. Вступ** В умовах нестійкого правового й економічного середовища, посилення конкуренції дослідження проблеми оптимізації умов надання і залучення банківських кредитів і, безперечно, оптимізації ризиковості кредитування малого бізнесу набуває особливої актуальності. Вибір предметом дослідження проблеми залучення ресурсів із зовнішніх джерел, зокрема за допомогою банківського кредитування зумовлений, перш за все, гостротою цієї проблеми відсутністю чітких позицій і недостатньою підготовкою українських банків до діяльності на кредитного ринку, а також порівняно високими кредитними ставками по наданим позикам.

Проблеми функціонування суб'єктів малого бізнесу в ринкових умовах, виникнення, оцінки та регулювання потреби в кредитних ресурсах, які розглядаються в даній статті, є предметом дослідження провідних українських і зарубіжних вчених. Зокрема, дослідженню проблем фінансової і кредитної підтримки малих підприємств присвячені наукові праці вітчизняних вчених (П.Ю.Буряка, З.С.Варналія, І.Волкова, М.М.Долішньої,

О.В.Кужель, О.Є.Мазура), а також російських (А.О.Блінова, А.І.Муравйова, А.М.Ігнатєва, А.Б.Крутіка).

Серед зарубіжних досліджень з проблем кредитного ризику варто відзначити роботи К.Ф. Сейдмана, Д.Ф.Бабея, Е.Дж.Долана, П.Ф.Друкера, П.С.Роуза, Дж.Ф.Сінкі.

**II. Об'єктом дослідження** є приватний бізнес України та його функціонування за допомогою зовнішніх джерел залучених коштів, зокрема завдяки кредитній підтримці українських банків.

**Предметом дослідження** є кредитування малого підприємництва, його стан на теперішній час та напрями його оптимізації.

**Метою** статті є визначення ролі та місця кредиту серед інших форм фінансування діяльності підприємств, розглянути умови надання у користування кредитних ресурсів підприємствам, порівняти ці умови в Україні з іншими країнами.

**Постановка завдання** Виходячи з цієї мети основними завданнями управління дебіторською заборгованістю є:

- визначити сутність, роль та місце кредиту серед інших джерел зовнішнього фінансування суб'єктів підприємницької діяльності;
- визначити основні переваги й недоліки кредиту порівняно з іншими видами фінансування підприємств;
- проаналізувати динаміку використання кредитних ресурсів українськими підприємствами за останні роки;
- порівняти отримані результати з іншими країнами світу;
- запропонувати шляхи вдосконалення використання кредитних ресурсів українськими підприємствами.

**Методи дослідження.** Теоретико-методичну базу дослідження склали загальнонаукові та спеціальні методи. Для вирішення поставлених завдань використовувалися методи: аналізу та синтезу – для дослідження економічної сутності дебіторської заборгованості підприємства; системного

**III. Результати** Розглянемо переваги та недоліки форм зовнішнього фінансування суб'єктів підприємницької діяльності та визначимо роль та місце, яке займає кредит серед цих форм фінансування. Дані, які були отримані в результаті перегляду форм фінансування занесемо до таблиці 1.1:

Таблиця 1.1 - Порівняльний аналіз основних форм фінансування підприємств

Спосіб фінансування	Вимоги	Переваги	Недоліки
Кредитування	Ліквідне забезпечення, гарна кредитна історія, передбачуваний план розвитку проекту.	Гнучкість в позичанні й погашенні боргу, у використанні кредиту; відсутність контролю за коштами.	Небезпека неповернення; висока відсоткова ставка; необхідність мати високоліквідну заставу.



Державне фінансування.	Слціальна важливість; фінансування компанії повинно відповідати стандартам прийнятим державним органом; кошти повинні використовуватися на здійснення певних видів діяльності.	Надання при відсутності можливості отримання фінансування у комерційних структур (банків, кредитних установ тощо); зазвичай низькі суми платежів у погашенні при більш довгих періодах погашення.	Обмеження на використання; складнощі в отриманні; зазвичай суми є незначними.
Акціонерне фінансування	Необхідність в отриманні додаткових джерел надходження коштів. Зниження в структурі капіталу долі довгострокових кредитів.	Відсутні зобов'язання з регулярної виплати дивідендів. Знижує ступінь фінансової залежності компанії.	Додаткова емісія акцій – це дорогокоштуючий й протяжний за часом процес. Є більш ризикованим у порівнянні з іншими варіантами фінансування процесом не має гарантованого доходу.

Отже, порівняно з акціонерним та державним фінансуванням, фінансування через використання кредиту забезпечує позичальнику такі переваги:

- відсутні витрати на друкування емісійних цінних паперів, їх розміщення, оплату послуг фінансових посередників;
- правові відносини між позичальником і кредитором відомі не багатьом особам;
- умови надання кредиту визначаються партнерами з кожної кредитної угоди;
- зменшується термін між поданням заявки й одержанням кредиту від банку порівняно з надходженням коштів з фондового ринку.

Саме тому важко переоцінити роль кредиту, як інструменту фінансування діяльності суб'єктів підприємницької діяльності, переважна більшість Українських підприємств використовує саме його для фінансування своєї насамперед операційної діяльності.

За даними звіту Світового Банку Реконструкції та розвитку «Doing Business 2010» Україна серед 183 економік країн світу, проаналізованих у цьому звіті, займає 142 місце за складністю ведення бізнесу (щодо порівняння Білорусь займає 58, Польща – 72, Молдова – 94), проте за складністю отримання й обслуговування кредиту займає 30 місце, що є

найкращим показником серед країн пострадянського простору (відповідно Білорусь займає – 113 місце, Польща – 15, Молдова - 87).

Але умови під які надаються у використанні кредитні ресурси підприємствам у нашій державі залишають бажати кращого, для того щоб отримати більш повну картину порівняємо відсоткові ставки за останні 10 років, які є в Україні з іншими країнами світу, за даними Світового Банку Реконструкції та розвитку, отримані дані занесемо у таблицю 1.2:

Таблиця 1.2 - Відсоткові ставки за даними Світового Банку Реконструкції та розвитку

Країна	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Україна	17,5	13,9	15,2	15,2	17,4	17,9	25,3	32,3	41,5	55,0	54,5
Росія	12,2	10,0	10,4	10,4	11,4	13,0	15,7	17,9	24,4	39,7	41,8
Білорусь	8,6	8,6	8,8	8,8	16,9	24,0	36,9	47,0	67,7	51,0	27,0
Молдова	21,1	18,8	18,1	18,1	20,9	19,3	23,5	28,7	33,8	35,5	30,8
Великобританія	4,6	5,58	4,6	4,6	4,4	3,7	4,0	5,1	6,0	5,3	7,2
США	5,1	8,1	8,0	6,2	4,3	4,1	4,7	6,9	9,2	8,0	8,4
Японія	1,9	1,9	1,7	1,7	1,8	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2	2,3

Відсоткові ставки (%) за кредитами, які надаються суб'єктам підприємницької діяльності у різних країнах (в еквіваленті до US\$) за 2009-1999рр.

У таблиці 1.2 прослідковується, що динаміка відсоткової ставки в Україні має тенденцію до зниження, порівняно з попередніми роками, так само, як і в аналізованих країнах пострадянського простору, але також прослідковується, що порівняно з Великобританією, Японією та США відсоткова ставка за кредитами, що надаються є значно більшою, тому доцільно буде розглянути обсяг кредитів, що надаються банківським сектором підприємствам у аналізованих країнах.

Розглянемо їх у відсотковому значенні від ВВП аналізованих країн та занесемо дані до таблиці 1.3:

Таблиця 1.3 - Кредити надані приватним підприємцям банківським сектором (% від ВВП)

Країна	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998
Україна	81,9	61,1	45,7	33,2	31,7	33,1	28,1	24,2	23,8	25,2	24,6
Росія	25,9	25,6	22,4	20,6	24,9	26,5	24,8	23,1	24,7	33,3	44,9
Білорусь	31,5	26,9	27,2	21,8	21,2	22,2	18,0	17,6	19,2	19,9	35,2
Молдова	39,8	40,2	34,5	31,5	32,0	29,5	29,1	27,5	25,2	28,7	34,0
Великобританія	212,3	188,2	172,5	162,1	153,5	144,9	140,8	135,7	130,1	121,8	119,7
США	223,7	240,7	232,5	225,2	221,3	215,4	200,5	208,6	201,1	211,0	198,6
Японія	293,0	294,4	304,9	312,8	303,2	307,3	299,2	299,5	308,9	309,9	298,4

Розглянувши таблицю 1.3 також можна дійти висновку, що спостерігається позитивна тенденція порівняно з попередніми роками і що обсяг кредитів наданих суб'єктам підприємницької діяльності також зростає з кожним роком, але порівняно з порівняно з Великобританією і США, у яких

обсяг наданих кредитів перевищує ВВП у 2 рази, та порівняно з Японією, в якій він перевищує ВВП у 3 рази протягом аналізованих 10 років.

Ця проблема є дуже актуальною сьогодні, особливо, якщо брати до уваги плани, щодо євроінтеграції України У третьому кварталі 2009 року середньозважена відсоткова ставка за виданими в Євросоюзі корпоративними кредитами терміном один рік склала 3,6%. Найнижчі ставки на позики до 1 млн. євро - в Австрії: у вересні там можна було одержати кредит за середньою ставкою 2,34% річних.

У країнах євросони найнижчі відсоткові ставки за споживчими кредитами у Фінляндії - 3,2% річних. Найвищі ставки (близько 11%) - в Іспанії і Італії. Тому зниження відсоткової ставки також буде одним з факторів на шляху України до Європейського союзу.

**IV. Висновки.** Отже можна зробити висновок, що значний розмір відсоткових ставок установ банків є одним з основних стримуючих факторів та не сприяє розвитку українських підприємств і української економіки в цілому. Високий розмір відсоткових ставок є актуальною проблемою для усіх підприємств України.

З іншого боку, згідно з нині діючим законодавством, банки надають кредити на власних умовах та на власний ризик. Комерційні банки самостійно встановлюють відсоткові ставки та комісійну винагороду за свої операції. Відтак банк не може надавати кредити під відсоток, ставка якого є нижчою від відсоткової ставки за кредитами, які бере сам банк, і відсоткової ставки, що виплачується ним за депозитами. Ось і виходить, що розмір відсоткових ставок залежить не лише від діяльності банківських установ, а й від фінансово-кредитної політики держави, яку потрібно постійно вдосконалювати й переробляти залежно від певних умов.

**Список літератури:** 1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ.: Уч. пос. - М.: Изд. дом "Вильямс", 2001. - 272 с.; 2. Майер Дж., Олесевич Д. Міжнародне середовище бізнесу: Конкуренція та регулювання у глобальній економіці / Пер. з англ. - К.: Либідь, 2002. - 703 с.; 3. Кредит в системі чинників економічного зростання України - Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.01 / Г.М. Поченчук; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. — К., 2007. — 19 с. — укр.; 4. Кредитування підприємств України в перехідний період. - Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.04.01 / Ю.А. Потійко; Київ. нац. екон. ун-т. — К., 2001. — 19 с. — укр.; 5. Джерела залучення додаткових ресурсів для вирішення виробничих та соціально-економічних проблем підприємств - Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Н.В. Акименко; Нац. трансп. ун-т. — К., 2008. — 19 с.: рис. — укр.; 6. Кредит в умовах ринкової трансформації економіки. - Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Л.Л. Кот; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. — К., 2008. — 20 с. — укр.; 7. 2009 р. Звіт світового банку 2010: Фінанси й економічні показники країн світу. Washington, D.C.: World Bank.

*Надійшла до редколегії 20.10.10*

*Л.С. СТРИГУЛЬ*, ст. викл. НТУ «ХП»

## ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА МАКРО ТА МЕЗО-РІВНЯХ

Стаття присвячена проблемам аналізу основних етапів прийняття інвестиційного рішення, розглянуті основні показники оцінки інвестиційної привабливості рівнів, а також висвітлені проблеми визначення інвестиційної стратегії суб'єкту інвестування.

Article is devoted problems of the analysis of the basic stages of acceptance of the investment decision, the basic indicators of an estimation of investment appeal of levels are considered, and also problems of definition of investment strategy of the subject of investment are covered.

**Ключові слова:** інвестиції, аналіз, інвестиційна привабливість, прийняття рішення.

**Вступ.** Ефективне збалансоване здійснення інвестиційного рішення відповідно до поставлених соціально-економічних цілей і завдань — найважливіше джерело економічного зростання й підвищення добробуту суспільства. Тому важливо забезпечити раціональне поєднання інвестиційної стратегії й тактики, тобто шляхів досягнення загальної мети з конкретними рішеннями щодо її втілення на різних рівнях господарського управління.

**Постановка завдання.** Оцінка інвестиційної привабливості підприємства пов'язана, передусім, з внутрішніми характеристиками самого об'єкту інвестування, станом інвестиційного клімату країни, рівнем привабливості галузі та ступіню впливу зовнішніх та внутрішніх ризиків. Такий підхід дозволяє, з одного боку, поєднати макро-, мезо- та мікрорівні інвестиційного простору, з іншого врахувати дію всіх чинників, які визначають інвестиційні перспективи підприємства, незалежно від розмірів і форми власності.

**Виклад основного матеріалу.** Інвестиційну привабливість підприємства можна розглядати, як модель сукупності кількісних та якісних показників — оцінок зовнішнього середовища (політичного, економічного, соціального, правового стану, впливів світових тенденцій економіки) і внутрішнього — позиціонування об'єкту інвестування в зовнішньому середовищі, рівень його економічного, фінансового, ресурсного, кадрового потенціалу, який надасть певні гарантії отримання позитивного ефекту від інвестування.

Оцінка інвестиційного ринку повинна включати набір певних показників визначення інвестиційної привабливості держави, що означає необхідність формування системи показників інвестиційної безпеки країни. На підставі проведеного аналізу, досвіду та особливостей розвитку економіки країни (певні ознаки стабілізації економіки, формування критичної маси ринкової інфраструктури, економічна криза, необхідність впровадження антикризових заходів і т. ін.) пропонується наступна система аналітичних показників, які слід згрупувати за трьома наступними групами: рейтингові оцінки агентств

та асоціацій, макроекономічні показники держави, показники активності інвестиційного ринку (табл. 1), які дають можливість отримати уявлення про розвиток інвестиційного ринку в цілому, а також окремих його складових (реальних, фінансових та інноваційних інвестицій). Розраховуються та аналізуються показники динаміки, індекси, коефіцієнти, співвідношення, питома вага та ін.

Інформаційна та аналітична база системи показників повинна включати максимальну кількість даних, що дозволить виявити їх загальну динаміку та взаємозалежність. Зв'язок показників з різноманітними періодами економічного розвитку країни дає можливість виявити їх вплив та сформулювати дійові заходи підвищення інвестиційної активності країни в цілому.

Таблиця 1 - Система запропонованих показників інвестиційної привабливості України

Група	Показники
Рейтингові оцінки агентств та асоціацій	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рейтинг агентства Moody's</li> <li>2. Рейтинг агентства „Fitch Ratings” (Fitch)</li> <li>3. Рейтинг агентства „Standard&amp;Poor's” (S&amp;P)</li> <li>4. Рейтинг агентства „Rating and Investment Information” (R&amp;I)</li> <li>5. Рейтинг ведення бізнесу “The Doing Business”</li> <li>6. Рейтинг конкурентоспроможності World Competitiveness Yearbook</li> <li>7. Рейтинг привабливості “Central European Economic Review”</li> <li>8. Індекс глобальної конкурентоспроможності World Economic Forum</li> <li>9. Індекс економічної свободи “Heritage Foundation”</li> <li>10. Корупційний індекс організації бізнесу Transparency International</li> </ol>
Макроекономічні показники держави	1. Динаміка обсягу ВВП
	2. Дефіцит державного бюджету (у відсотках до ВВП)
	3. Обсяг експорту та імпорту товарів і послуг
	4. Рівень державного боргу(у відсотках до ВВП)
Показники активності інвестиційного ринку	1. Рівень інвестицій (у відсотках до ВВП)
	2. Обсяг реальних інвестицій
	3. Рівень приватних інвестицій
	4. Темпи зростання доходів населення
	5. Динаміка прямих інвестицій
	6. Динаміка частки інвестицій в основний капітал
	7. Питома вага прямих іноземних інвестицій (у відсотках до ВВП)
	8. Рівень інвестицій на душу населення

Результатом оцінки привабливості країни повинна стати відповідь для зовнішнього інвестора вкладати кошти у підприємства цієї країни чи не вкладати? Якщо на підставі отриманих даних дається позитивна відповідь наступним кроком повинно стати визначення привабливості на мезоекономічному рівні, якщо ні - потенційний інвестор оцінює можливості іншої країни.

При позитивній відповіді на питання привабливості країни, інвестору слід звузити коло об'єктів інвестування до галузевої приналежності підприємства.

Існуючі на сьогодні методики визначення інвестиційної привабливості галузей потребують деяких уточнень та доповнень. Дослідження наукової літератури та методик дозволяє зробити деякі уточнення. Тобто інвестиційну привабливість галузі пропонується визначати за такими групами показників: прибутковість галузі, перспективність в подальших розробках, та врахування певних ризиків. В табл. 2 наведено систему показників, які пропонується використовувати при визначенні привабливості галузі щодо залучення інвестицій.

Таблиця 2 - Показники оцінки інвестиційної привабливості галузі

Група	Показники
Перспективність галузі	1. Пріоритетність галузі економіці держави
	2. Ступінь підтримки галузі з боку держави
	3. Потенціал ринку
	4. Рівень галузевої диверсифікація
	5. Рівень конкуренції
	6. Рівень завантаження потужностей
	7. Забезпеченість ресурсами
	8. Рівень інвестиційної активності
	9. Рівень інвестиційних ресурсів
	10. Рівень зносу основних фондів галузі
Прибутковість галузі	1. Продукції (робіт, послуг)
	2. Підприємств
	3. Активів
	4. Власного капіталу
	5. Залученого капіталу
Наявність галузевих ризиків	1. Політичні ризики
	2. Цінові галузеві ризики світового ринку
	3. Рівень форс-мажорних ризиків
	4. Рівень податкових ризиків
	5. Рівень ризиків ліквідності

Наступним кроком аналітичних досліджень зовнішнього інвестора, щодо впровадження інвестиційного проекту повинна бути оцінка рівня інвестиційної привабливості галузі на регіональному рівні. Оцінка привабливості регіонів України, потребує особливого підходу.

На сьогодні більшість рейтингових агентств та консультаційних фірм розробили власні методики розрахунку інвестиційного рейтингу країн та регіонів [1,2,3,4,5]. Основна відмінність даних методик полягає у критеріях вибору вхідних параметрів, алгоритмі їх групування, кількості груп (наприклад, журнал *Euromoney* враховує лише 9 груп показників, а Швейцарський інститут розвитку менеджменту - 381 групу) та методі обчислення інтегрального показника. В Україні найбільш відомою є методика Інституту Реформ, що використовує п'ять груп показників [6,7].

В дійсному дослідженні пропонується визначати привабливість територіально-адміністративних одиниць за наступними напрямками:

забезпеченість усіма видами ресурсів; наявність ринків збуту; динаміка соціальних, економічних і технологічних умов цих територій. Врахування цих факторів дозволить підвищити привабливість регіону, рівень залучення інвестицій, перспективність його розвитку та вирішити соціальні проблеми. Таким чином, для врахування результатів оцінки привабливості галузі і регіону згідно запропонованих показників пропонується матриця рівня привабливості регіону з урахуванням галузевих досягнень(табл. 3).

Таблиця 3 -Матриця інвестиційної привабливості на мезоекономічному рівні

Оцінка інвестиційної привабливості регіону	Оцінка привабливості галузі	
	Висока	Низька
Високий рівень	3	2
Середній рівень	2	1
Низький рівень	1	0

Інвестиції в економіку регіонів на сьогодні виступають одним з основних джерел економічного розвитку країни. Саме тому так багато уваги приділяється аналізу динаміки інвестицій та оцінці перспектив інвестицій у той чи інший регіон. Згідно проведеним дослідженням інвестиційної привабливості регіонів України в табл. 4 представимо регіональну диференціацію.

Якщо в результаті проведеного дослідження ні регіон, ні галузь не є інвестиційно привабливими певна річ не може бути і мови про інвестування будь якого підприємства, яке працює в цій галузі та розташоване у відповідному регіоні. Коли або галузь, або регіон є привабливі для інвестора тоді вплив негативних і позитивних сторін привабливості на мезоекономічному рівні майже компенсують одна одну. В цьому випадку прийняття рішення про інвестування певного підприємства можливе тільки на підставі оцінки його інвестиційної привабливості. Для підприємства розташованого у інвестиційно привабливому регіоні з високим рівнем привабливості, та належить до привабливої галузі оцінка його привабливості зростає втричі.

Таблиця 4 - Рейтинг інвестиційної привабливості регіонів України

Регіон	Області	Геоеткономічна характеристика	Інвестиційні характеристики
Захід	Волинська Закарпатська Івано-Франківська Львівська Рівненська Тернопільська Чернівецька Хмельницька	Сільське господарство і економіка західного напрямку; Низька щільність населення; Ресурси: сіра, сіль, деревина, нафта, газ і ін.	Низький рівень інвестиційної привабливості. Низький рівень іноземних інвестицій на жителя; Зростання регіональної економіки середнє

Центр	Вінницька Житомирська Київська Кіровоградська Полтавська Сумська Чернігівська Черкаська	Розвинена промисловість і сільське господарство; Середня щільність населення; Ресурси: руда, газ, нафта	Рівень інвестиційної привабливості середнє Середній рівень іноземних інвестицій на жителя; Зростання економіки середнє
Схід	Київ Дніпропетровська Донецька Запорізька Криворізька Луганська Харківська	Розвинена промисловість Активна експортна і імпортна діяльність з країнами СНД і Азії; Висока щільність населення; Ресурси: вугілля, руда, нафта	Лідери рейтингу інвестиційної привабливості; Високий рівень іноземних інвестицій на жителя; Високе зростання економіки
Південь	АР Крим Миколаївська Одеська Херсонська	Розвинена промисловість; Великі рекреаційні ресурси і інфраструктура; Добре розвинена міжнародна і внутрішня торгівля; Щільність населення вище середнього.	Високий рівень інвестиційної привабливості; Високий рівень іноземних інвестицій на жителя; Зростання регіональної економіки середнє

Тобто наступним кроком аналізу повинен стати більш ретельний огляд показників діяльності підприємства. Для підвищення довіри інвестора до підприємства і більш об'єктивної оцінки інвестиційної привабливості необхідно вибрати найбільш узагальнені показники діяльності підприємства на основі бухгалтерської та фінансової звітності, тобто відкритої інформаційної бази.

**Висновки.** Однією з актуальних проблем для оцінки інвестиційної привабливості об'єкту інвестування є визначення етапів аналізу рівней привабливості. Як показує світовий досвід, грамотне застосування сучасних методів аналізу сприяє підвищенню якості та точності прогнозного аналізу для прийняття інвестиційного рішення.

**Список літератури:** 1. *Лепейко Т.І.* Інвестиційна привабливість регіонів // Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах: Наук.зб. - Харків: У АДУ (ХФ), 2000. - С. 133-136.; 2. *Малахівська С.Е.* Методика визначення рейтингу інвестиційної привабливості міста / С. Е. Малахівська // Упр. сучас. містом. – 2005. – № 1–2/1–6 (17–18). – С. 251–255.; 3. *Мар'єнко А.В., Принц Г.В., Патица Н.І., Приб К.А.* Проблеми залучення іноземних інвестицій в економіку України // Фінанси України. - 1999,-№7. -С. 34-43.; 4. *Носова О.В.* Оцінка інвестиційної привабливості України: основні підходи / О.В. Носова // Економіка і прогнозування. – 2003. – № 3. – С. 119-137.; 5. Прогноз рекомендація для стратегического инвестора по инвестированию в економіку України в 2004-2005 годах // Финансовая консультация. – 2004. – № 3 (265). – С. 12-14.; 6. *Ізмайлова К.В.* Сучасні технології фінансового аналізу: Навч. посіб, -К.: МАУП, 2003. -148 с.; 7. Оцінка рейтингу регіонів // Урядовий кур'єр. - 2002. - 13 квітн.

*Надійшла до редколегії 23.10.10*



**Е.М. ЩОЛОКОВА**, ст. преп. ПГТУ, Полтава,  
**Ю.Ю. СУВОРОВА**, студ. ПГТУ, Полтава,  
**В.О. ИВАНОВА** студ. ПГТУ, Полтава,  
**А.И. ТАРАПАТОВ** студ. ПГТУ, Полтава,

## **ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В УКРАИНЕ**

В данной статье рассмотрены проблемы инвестиционных процессов, состояние инвестиционного климата, а также предложены мероприятия для успешного развития инвестиционных процессов в Украине.

In this article problems of investment processes and investment climate of Ukraine are examined, and activities for the successful development of the investment processes in Ukraine are proposed.

*Ключевые слова:* инвестиции, инвестиционный процесс, инвестиционный климат.

*Keywords:* investment, investment process, investment climate.

**Постановка проблемы.** Неотъемлемым условием функционирования экономической системы любого уровня сложности является наличие необходимых материальных, трудовых, финансовых и других ресурсов. Их использование в производственном процессе, получившее в науке в самом общем определении «инвестиционная деятельность» составляет основу не только хозяйственной сферы, но и общественной системы в целом. Поэтому данная проблема является одной из фундаментальных в экономической теории. В условиях реструктуризации экономики страны, трансформации отношений собственности, развития рыночных отношений возникают проблемы инвестиционного обеспечения расширенного воспроизводства на совершенной качественной основе. Это требует нового формирования механизмов макроэкономического саморегулирования инвестиционных процессов.

Проблема инвестиционной деятельности отличается особой сложностью и многогранностью. Ее последствия проявляются не только в экономике, но и в социальной, политической сфере; они имеют большое внутриотраслевое, демографическое значение и природоохранное. От успешности осуществления инвестиционной политики во многом зависит положение дел в кредитно-бюджетной сфере, фискальной, а также функционирование фондового, валютного рынка, банковской и страховой деятельности. В условиях рыночной трансформации Украины и выхода ее из экономического кризиса, а также преодоления его последствий существенно повышается цена возможных ошибок в разработке и реализации макроэкономической

инвестиционной политике, так как это может еще больше обострить допущенные на этапе перехода к рынку социальные просчеты [1].

### ***Анализ исследований и публикаций***

В Украине проблема инвестиционных процессов исследовалась и публиковалась такими украинскими авторами: В.Н. Инякиным, В.В. Шевченко, Дмитрием Защахиным, Е.В. Богуном, О.С. Саенко[2] и др.

### ***Актуальность темы. Цель работы***

Актуальность исследования данной проблемы состоит в методологическом обосновании, разработке и внедрении в хозяйственную практику результативной системы активизации инвестиционного процесса.

Решение задач построения рыночной экономики в Украине в целом и в промышленности в частности связано с необходимостью структурной перестройки, которая требует формирования и реализации эффективной инвестиционной политики. Развитие инвестиционного процесса на промышленных предприятиях Украины требует применения такого управленческого воздействия, который не просто реагирует на происходящие изменения, а, учитывая существующие характеристики инвестиционной привлекательности страны, регионов и отраслей, объединяет решения проблем инвестиционной сферы с достижением перспективных целей социально-экономического развития. Эти условия, а также задачи эффективности использования инвестированных средств диктуют необходимость формирования инвестиционного процесса на промышленных предприятиях на основе разработки стратегии, тактических мероприятий, которые в своей основе должны иметь приоритетные направления инвестирования.

Целью данной работы является выявление проблем в исследовании инвестиционных процессов, варианты их решения и оптимизации.

### ***Основное изложение материала***

Инвестиционным климатом (Investment climate) в общем понимании называют ситуацию, сложившуюся в стране, с точки зрения отечественных и зарубежных инвесторов, которые вкладывают свой капитал в развитие экономики [3, с.187].

Этот показатель включает в себя значительное количество факторов риска, которые складываются под влиянием внешних и внутренних условий, ситуаций и перспектив развития.

Обеспечение благоприятного инвестиционного климата в Украине остается вопросом стратегической важности, от реализации которого зависит социально-экономическая динамика, эффективность вовлечения в мировое разделение труда, возможности модернизации на этой основе национальной экономики.

На сегодня в Украине уже создано правовое поле для осуществления инвестиционной деятельности. В частности, эта сфера деятельности регулируется рядом Законов Украины («Об инвестиционной деятельности», «О режиме иностранного инвестирования», и др.), а также постановлениями

и распоряжениями КМУ [4, с. 18-19]. Согласно этим нормативно-правовым актам, в Украине предусмотрены равные права и гарантии защиты инвестиций для всех субъектов инвестиционной деятельности. Одновременно для защиты иностранных инвестиций и создания условий для международной инвестиционной деятельности подписаны соглашения о содействии и взаимной защите инвестиций более чем с 70 странами мира.

Между тем, несмотря на существенные усилия в формировании соответствующих организационно-экономических и правовых основ укрепления инвестиционного климата, международными экспертами отмечается снижение инвестиционной привлекательности Украины.

Течение современных политических процессов и отсутствие практической реализации установленных целей и приоритетов улучшение инвестиционного климата в Украине преимущественно негативно влияющих на инвестиционный климат и, в частности, международную инвестиционную привлекательность Украины, повышают риски для инвесторов, обуславливая тем самым потери в конкурентной борьбе за мировые инвестиционные ресурсы.

Улучшение уровня активности инвестиционных процессов на предприятиях возможно при увеличении объемов государственного инвестирования при усилении его целевой направленности, внедрении при принятии Налогового кодекса Украины действенных налоговых и амортизационных стимулов инвестиционной и инновационной деятельности субъектов ведения хозяйства.

### ***Перспективы развития***

Основные мероприятия, которые, на наш взгляд, будут способствовать активизации инвестиционных процессов: стратегическое планирование социально-экономического развития страны; налаживание сотрудничества «власть-общество», «власть-бизнес» на принципах открытости и прозрачности принятия и реализации управленческих решений; реализация информационной политики, направленной на формирование благоприятного инвестиционного имиджа страны; повышение уровня инвестиционной привлекательности предприятий путем разработки эффективной стратегии развития и ее обоснование с помощью бизнес-плана.

### ***Выводы***

Современные условия экономического развития требуют проведения активной политики по привлечению прямых иностранных инвестиций. В Украине создана законодательная база в сфере регулирования инвестиционной деятельности, которая постепенно совершенствуется с целью достижения большего притока иностранных инвестиций и повышения эффективности их использования.

На наш взгляд, для успешного развития инвестиционных процессов в Украине необходимо:

- создать благоприятные инвестиционные условия для менее ресурсоемких отраслей;

- уменшити ресурсоемкість продукта за счет ефективного використання труда и капитала;
- розробити інвестиційні механізми ефективного використання ресурсів;
- створити національну інноваційну систему з метою створення нових товарів, ефективних машин и високих технологій для привертання інвестицій в дані напрoвленнoя.

Дальніші дослідження авторами будуть напрoвлені на вивчення інвестиційних процесів в аграрному секторі, як найбільш привертального з точки зору інвестування.

**Список літератури:** 1. *Хобта В.М.* Управління інвестиціями: Навч. посібник для студ. вищих навч. закл. / Донецький національний технічний ун-т. - Донецьк : ДонНТУ, 2005. С. 394.; 2. Журнал «Економіка будівництва и городского господарства», №2.-ДонНАСА, 2007.; 3. *Биргман Г., Шмидт С.* Економічний аналіз інвестиційних проектів / Пер. с англ. - М.: Банки и Биржи, ЮНИТИ, 2007. С. 340.; 4. *Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / Под ред. И.С. Королева.* - М.: Экономист, 2007. С. 276.

*Надійшла до редколегії 27.10.10*

УДК 330.8

**Н.О. УВАРОВА**, асист., Харківський національний автомобільно-дорожній університет

**О.В. КУЛЬПИНА**, асист., Харківський національний автомобільно-дорожній університет

## **ВИКОРИСТАННЯ КЛАСТЕРНОЇ МОДЕЛІ ДЛЯ АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

У статті досліджується кластерний підхід до економічного розвитку. Подано визначення кластера, продемонстровано формування промислової кластерної політики і взаємодію бізнес-співтовариства регіональної й муніципальної влади, науково-дослідної сфери.

The article shows the cluster approach to economic development. The determination "cluster" has been defined, the formation of industrial cluster policy is given and the collaboration of region and municipal power, and scientifically - research sphere is demonstrated.

**Вступ.** Потреба в нових теоретичних і практичних підходах до управління інноваційним розвитком підприємств, а також формування і розвитку технологічної конкурентоспроможності посилює інтерес до удосконалення досвіду в галузі інноваційного управління підприємств, об'єднаних у кластер.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання кластерного підходу, визначення терміна "кластер", ролі держави у проведенні кластерної

політики, ефективної дії кластерів розглянуто у роботах Т. Андерсена, М.П. Войнаренка, Л.С. Маркова, М.Є. Портера, І.В. Піліпенка, С. Соколенка і багатьох інших. Проте, як завжди в науці, такі питання потребують подальшого розвитку, а саме підвищення конкурентоспроможності української економіки через розвиток конкурентних ринків, підвищення інноваційної активності, прискорений розвиток малого та середнього бізнесу, активізації взаємодії держави, бізнесу та науки.

**Мета статті** - надати результати аналізу щодо визначення кластера, продемонструвати формування промислової кластерної політики і взаємодію бізнес-співтовариства регіональної й муніципальної влади, науково-дослідної сфери.

**Результати досліджень.** Основоположником теорії кластерного розвитку є М. Портер, який звернув увагу на те, що найбільш конкурентоздатні в міжнародних масштабах фірми однієї галузі зазвичай не безсистемно розкидані по різних розвинених державах, а мають властивість концентруватися в одній і тій же країні, а деколи навіть в одному і тому ж регіоні країни. Це не випадково. Одна або декілька фірм, досягаючи конкурентоспроможності на світовому ринку, поширює свій вплив на найближче оточення: постачальників, споживачів і конкурентів. У свою чергу, успіхи оточення роблять позитивний вплив на подальше зростання конкурентоспроможності даної компанії. У результаті формується "кластер" - співтовариство фірм, тісно зв'язаних галузей, взаємно сприяючих зростанню конкурентоспроможності один одного. Для всієї економіки держави кластери виконують роль точок зростання внутрішнього ринку і бази міжнародної експансії. Коли формується кластер, всі виробництва починають в нім подавати один одному підтримку. Вигода розповсюджується по всіх напрямках зв'язків. Нові виробники, що приходять з інших галузей кластера, прискорюють розвиток. Відбуваються вільний обмін інформацією і швидке розповсюдження нововведення по каналах постачальників або споживачів, що мають контакти з численними конкурентами. Взаємозв'язки усередині кластера, часто абсолютно несподівані, ведуть до розробки нових шляхів в конкуренції і породжують абсолютно нові можливості. Людські ресурси і ідеї утворюють нові комбінації. Кластер стає засобом для подолання замкнутості на внутрішніх проблемах, інертності, непохитності, негнучкості і змов між суперниками, які зменшують або повністю блокують благотворний вплив конкуренції і появу нових фірм.

Таким чином, наявність кластера дозволяє національній галузі підтримувати свою перевагу, а не віддавати його тим країнам, які більш схильні до оновлення. Наявність цілого кластера галузей прискорює процес створення чинників там, де є група внутрішніх конкурентів. Всі фірми з кластера взаємозв'язаних галузей роблять інвестиції в спеціалізовані, але споріднені технології, в інформацію, інфраструктуру, людські ресурси, що веде до масового виникнення нових фірм.

Концепція кластерів є досить перспективною для застосування в умовах

трансформаційної економіки України. Завдяки кластерному підходу на рівні окремого регіону стає можливою міжсекторна співпраця, оскільки ініціаторами та активними учасниками її виступають місцеві органи влади. В Україні нагромаджений позитивний досвід використання кластерної моделі галузево-територіального розвитку. Впровадження стратегії місцевого економічного розвитку з використанням кластерної моделі — це діяльність, спрямована на розбудову економічної конкурентоспроможності регіону для поліпшення його економічного становища.

В Україні кластерна модель як ефективний інструмент економічного розвитку почала активну реалізацію в Хмельницькій області в 1998 р. із започаткуванням асоціації “Поділля Перший”. Остання об’єднала представників владних структур на рівні начальників окремих управлінь облдержадміністрації та мерів міст, представників бізнесу на рівні директорів державних та приватних підприємств, професорів університетів, банкірів, керівників асоціацій. За ініціативи громадськості була розроблена програма застосування концепції кластерів з метою відродження виробництва у швейній, харчовій, будівельній, туристичній галузях.

Практика реалізації кластерної моделі в регіонах України засвідчує важливу її специфіку. В кластери об’єднують підприємства не однієї, а різних галузей і навіть секторів економіки. Наочним прикладом може слугувати будівельний кластер Хмельниччини, що об’єднує будівельні підприємства, проектні, дизайнерські, юридичні фірми, торговельні об’єднання та приватних підприємців, аудиторів і консультаційні фірми. Створення будівельного кластера сприяло впровадженню нової технології випуску суміші типу “Церезит”, що виготовляється з місцевої сировини та дешевша за імпортні аналоги.

Кластерна модель була прийнята за основу активізації місцевого економічного розвитку північних районів Хмельницької області. Створений Фонд Сталого розвитку “Стара Волинь” започаткував процес стратегічного планування розвитку регіону. Перший етап проекту був реалізований у 2002–2003 рр. за підтримки фонду “Євразія” на кошти, надані агенцією з міжнародного розвитку США (USAID). Учасники проекту — Асоціація “Поділля Перший”, Головне управління економіки Хмельницької облдержадміністрації, Асоціація “Відродження Грицева”, кластер сільського туризму “Оберіг”. Стратегічними цілями розвитку старої Волині стали: підготовка фахівців, запровадження інновацій, система координації місцевого розвитку, залучення інвестицій. В проекті визначені обсяги залучення інвестицій на перспективу — від 200 тис. дол. США у 2003 р. до 20–50 млн. дол. США — щороку в період 2005–2013 рр.

Аналіз процесу ініціювання, функціонування та результативності кластерної моделі дозволяє визначити принципову відмінність такого типу об’єднання від інших асоціацій, концернів, акціонерних товариств тощо. По-перше, підприємства, що об’єднуються, не втрачають своєї господарської та юридичної самостійності, переважна більшість їх — приватні. По-друге,

формується єдині фінансові відносини, що виражається у фінансовій підтримці один одного шляхом закупівлі через торговельні точки членів кластера. Стратегія кластерної програми передбачає зацікавленість підприємців інвестувати місцеве виробництво, використовувати місцеві ресурси та вітчизняні передові технології.

Значна кількість переваг кластерної моделі не позбавляє її від недоліків, що за умов ринково-орієнтованої економіки можуть бути суттєвими. Першочергово це надмірна концентрація виробництва, а відтак — потенційна можливість посилення монопольних тенденцій в окремих ринкових секторах. У цьому зв'язку варто наголосити на необхідності керівним структурам кластерних утворень враховувати формальні ознаки ринкового середовища та уникати підпадання під санкції державної антимонопольної корекції.

Розглядаючи кластерну модель галузево-територіальної організації виробництва, визначимо її основну стратегічну спрямованість на забезпечення міжсекторної співпраці — влади — бізнесу — громади (через різноманітні громадські організації). Сучасна економічна наука доводить високу ефективність посилення такої співпраці. Для суб'єктів трансформаційної економіки України ця форма міжсекторної взаємодії є дуже важливою як через необхідність опанування сучасними цивілізованими методами реалізації індивідуальних економічних інтересів, так і для концентрації інформаційних, управлінських, інших ресурсів з метою протистояння конкурентоздатним суб'єктам міжнародного бізнесу. Роль та значення кластерної моделі галузево-територіальної організації виробництва для економічного розвитку регіону показані на рисунку 1.

Формування і розвиток економічних кластерів забезпечить:

- підвищення ефективності виробництва товарів і послуг на підприємствах-учасниках кластерів за рахунок результативного використання регіональних ресурсів і зменшення витрат на транспортну логістику;



Рис. 1 - Значення кластерної моделі галузево-територіальної організації виробництва для економічного розвитку регіону

- збільшення експорту товарів і послуг завдяки цілеспрямованому просуванню продукції на міжнародні ринки і входженню підприємств в мережі стратегічної взаємодії;

- підвищення інвестиційної привабливості регіонів за рахунок чіткого

визначення економічного профілю території і її конкурентних переваг;

- зростання інноваційної активності підприємств, що входять до складу кластерів, завдяки підвищенню обізнаності про новітні технології і використанню неявних «мережових» знань;

- збільшення кількості робочих місць, зростання заробітної плати і надходжень до бюджетів всіх рівнів завдяки збільшенню експорту і загальних об'ємів реалізації товарів і послуг підприємствами-учасниками кластерів.

Таким чином, формування кластерів в регіоні кінець кінцем приведе до підвищення рівня життя населення, а це означає і підвищення розвитку соціально-економічної системи, оскільки остання як складовий елемент економіки країни завжди припускає певний рівень розвитку.

**Список літератури:** 1. *Блудова С.Н.* Региональные кластеры как способ управления внешнеэкономическим комплексом региона//Вестник СевКавГТУ.– № 2.– 04.; 2. Исследование некоторых проблем аграрной экономики методом кластерного анализа //Известия Челябинского научного центра, вып. 4(38), 2007. – с 93-97; 3. *Porter M.E.* Cluster and the New Economics of Competition //Harvard Business Review, December 1998.

*Надійшла до редколегії 01.11.10*

УДК 338.439.24 (477)

**І.М. МАЛИШ**, ст. викл., Інститут безперервної фахової освіти,  
Придніпровської державної академії будівництва та архітектури,  
Дніпропетровськ

## **ОБГРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ**

Розглядаються основні особливості оцінки ефективності інноваційних та інвестиційних проектів. Підкреслюється роль реалізації інноваційних проектів для розвитку держави та підвищення конкурентоспроможності національних економік й підприємств. Проаналізовані основні причини низького рівня запровадження інновацій на українських підприємствах.

The basic features of efficiency estimation of innovative and investment projects are examined. The role of realization of innovative projects for development of the state and increasing of competitiveness of national enterprises is stressed. Principal reasons of low-level introduction of innovations on the Ukrainian enterprises are analysed.

**Актуальність.** Поняття інновації і інвестування пов'язані між собою, оскільки поняття інновація засновано на інвестуванні. Термін інвестиція походить від лат. *investio* – (одягаю), що визначає першу частину слова інновація (*investio + novatio*).

Як свідчить світовий та вітчизняний досвід, саме підприємства, що включають у свою структуру інноваційний потенціал, характеризуються



високою динамічністю до переходів на нові напрями досліджень і технологій та високим рівнем адаптації до змінних умов зовнішнього середовища.

На світовому ринку високих технологій частка продукції США становить 32%, Японії – 26%, Німеччини – 18%, Україна займає менше 1% [5]. Дані наведені на рис. 1.

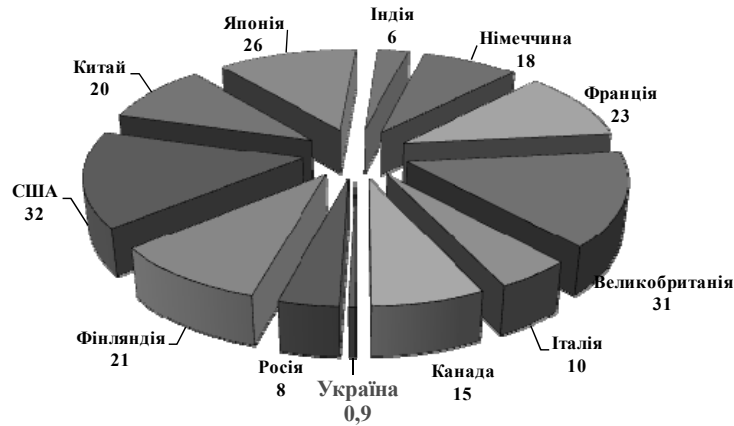


Рис. 1. Частка високотехнологічної продукції у товарному експорті, %

Основні причини низького рівня запровадження інновацій на українських підприємствах:

- відсутність на підприємствах науково обґрунтованих планів середньо- і довгострокового характеру, внаслідок чого неможливо здійснити планомірну підготовку персоналу і виробництва до оновлення продукції;

- відсутність чіткого зв'язку між результатами маркетингових досліджень і роботами з оновлення продукції;

- неефективність використання наявних ресурсів та незбалансованість інвестиційної політики підприємства;

- непристосованість систем планування, обліку і контролю до сучасних умов господарювання і неефективність фінансового менеджменту, управління витратами виробництва, що не дозволяє використовувати реальні резерви підвищення конкурентоспроможності продукції, що випускається.

Особливу актуальність для підприємств в сучасних умовах має обґрунтування ефективності інновацій і інвестицій.

**Аналіз наукових досліджень.** У більшості літературних джерел інвестиція визначається як довгострокове вкладення капіталу в підприємства різних галузей, підприємницькі проекти, соціально-економічні програми або інноваційні проекти.

Економічні джерела визначають мету здійснення інвестицій як «підвищення ефективності», «значне поліпшення споживчих якостей» [9], в інших – це отримання прибутку і в деяких – «отримання додаткової цінності» [3]. У сучасній економічній літературі поняття прибуток і додаткова цінність не розглядаються як синоніми [1], звертається увага на істотну різницю між ними.

**Основна частина.** Отримання прибутку в сучасних умовах ще не забезпечує додаткову вартість. Під додатковою вартістю розуміють вартість

компанії [1] – це поточна вартість майбутніх вільних грошових потоків від існуючих активів плюс поточна вартість можливостей зростання. Таким чином, встановлюється взаємозв'язок між вартістю компанії і новими стратегіями її розвитку, зокрема, - на основі реалізації інновацій. Фундаментальний принцип, що знаходиться в основі управління, заснованого на вартості, – використання моделі дисконтованих грошових потоків для оцінки вартості компанії.

Вирішальним для визначення вартості компанії є приведена до сьогоднішнього дня вигода від володіння нею, що визначається грошовим потоком, який генерують активи підприємства. Виходячи з цього, майбутній грошовий потік може генерувати тільки та частина прибутку, що була реінвестована у виробництво, інновації, причому тільки ті, які забезпечують збільшення вартості компанії. Показники оцінки економічної ефективності інновацій є стандартними, що використовуються в будь-якій інвестиційній діяльності: NPV; PI; IRR.

У ряді джерел звертається увага на деякі особливості розрахунку цих показників ефективності в застосуванні до інновацій – це перш за все підвищений рівень ризику, в зв'язку з цим для них застосовується підвищене значення ставки дисконтування і, як наслідок, зниження показників економічної ефективності.

Для оцінки ефективності інновацій застосовують апарат, що використовується для оцінки вартості підприємства [4, 6]. Фундаментальний принцип, що полягає в основі управління, заснованого на вартості, – модель дисконтованих грошових потоків для оцінки вартості компанії.

Під час аналізу інвестиційного проекту необхідно детально розглянути структуру грошового потоку, який безумовно випереджає потік від виробничої діяльності, або накладається на нього залежно від особливостей інвестиційної програми. Якщо це створення нового виробництва, то інвестиційний потік  $I_j$  випереджає грошовий потік від операційної діяльності  $CF_i$  (де  $j$  – період інвестування  $j = 1, 2, n$ ;  $i$  – даний період операційної діяльності підприємства  $i = 1, 2, m$ ).

Якщо здійснюється модернізація виробництва частинами, без його повної зупинки, то потоки накладаються і як варіант можливо оцінити доцільність спрямування частини коштів від операційної діяльності в інвестиції.

Аналізуючи приведену вище структуру вільного грошового потоку, можна відзначити, що, розглядаючи інноваційну діяльність в середньо- і довгостроковому періодах, необхідно визначити, наскільки зміниться в майбутньому вартість підприємства від інвестованих в поточному часовому періоді засобів в збільшення чистого оборотного капіталу і в основні засоби. При спрямуванні інвестиційних ресурсів в інновації важливим є приріст вартості, який забезпечений інноваційними інвестиціями. Тобто збільшення вартості відбувається за рахунок обмежених інвестованих засобів в

абсолютному вимірюванні і у відносному вимірюванні визначається їх рентабельністю.

При цьому суттєвим є і часовий чинник – на який проміжок часу прогнозувати динаміку грошового потоку. Як правило виділяють два часові етапи (прогнозний та пост прогнозний): на першому етапі здійснюється детальне опрацювання параметрів грошового потоку в умовах інвестиційного етапу реалізації інноваційної стратегії підприємства; на другому етапі визначається вартість компанії в умовах реалізації цієї програми і забезпеченні досягнення запланованих результатів.

У загальному випадку можливо, що ставка дисконтування грошового потоку від операційної діяльності  $CF_i$  не співпадає із ставкою, прийнятою для інвестованого капіталу, яка визначається структурою і вартістю фінансових коштів, що залучаються.

Для обґрунтування ефективності інвестиційних та інноваційних проектів важливим є період прогнозування  $T$  розвитку грошового потоку. Аналіз літературних джерел [2, 7] показав, що немає однозначних, формалізованих розрахунків тривалості цього періоду. Приводиться рекомендація, що тривалість планованого періоду повинна відповідати тому часу, впродовж якого компанія має конкурентну перевагу. Лише за наявності конкурентної переваги керівництво компанії має право чекати отримання доходу, що перевищує витрати на її капітал».

Можна виділити наступні чинники, що впливають на тривалість прогнозного періоду: період морального зносу (устарівання) продукції, технології; частка капіталу, що інвестується в інновації, по відношенню до існуючого капіталу підприємства; ризику, що генеруються зовнішнім середовищем (політичні, економічні, ринкові, фінансові); ризику, що визначаються умовами комерційної діяльності даного підприємства.

Отже: економічна вартість = поточна вартість грошових потоків за плановий період + поточна вартість грошових потоків за залишковий період [10].

У роботі [8] звертається увага на труднощі при використанні критерію  $NPV$  при управлінні процесом реалізації інвестиційної програми. Пропонується «оцінювати позитивний внесок інновацій в загальну величину вартості бізнесу». Дійсно, коли здійснюється управління організацією, то керівництву необхідно забезпечувати знаходження на репродуктивних етапах траєкторії її життєвого циклу за рахунок обґрунтувань ефективності програм інновацій за певним критерієм. Інноваційні інвестиції додають вартість сумарного капіталу і на етапі управління інвестора цікавить не стільки підсумкова вартість організації, скільки додана від конкретної інновації вартість тобто «зростання цієї вартості, не обов'язково фіксує її абсолютне значення» [8].

Критерієм оцінки ефективності за певний період є економічна додана вартість (economic value added)  $EVA$ .

$$EVA = \frac{\text{Чистий операційний прибуток після податків}}{(k - \text{капітал})} \quad (1)$$

де  $k$  – середньозважена вартість капіталу компанії

Альтернативний спосіб розрахунку  $EVA$

$$EVA = (r - \text{до}) \times \text{капітал} \quad (2)$$

де  $r$  – прибуток на капітал компанії

$$r = \frac{\text{Чистий операційний прибуток після податків}}{\text{капітал}} \quad (3)$$

Основний недолік критерію економічної вартості полягає в тому, що він залежить від достовірності прогнозу динаміки грошового потоку. В той же час достовірність знижується із збільшенням періоду прогнозування. Цей критерій можна розглядати як очікувану на сьогоднішній день приведену вартість всіх майбутніх вигод від володіння даним підприємством, але всякі очікування як і плани вимагають коректувань при їх реалізації і кінцеві досягнуті результати часто не співпадають з первинними очікуваннями.

При оцінюванні інноваційного результату, що забезпечує конкурентну перевагу підприємству недостатньо використовувати показник  $EVA$ .

Таким чином, показник  $EVA$  застосовується для оцінки ефективності реалізації інвестиційної програми на окремому етапі.

**Висновки.** Аналізуючи ці показники, слід зазначити одну загальну для них особливість – всі вони базуються на вартості капіталу як «норми віддачі на капітал» [3]. В той же час будь-яка інвестиція передбачає не тільки щорічну певну віддачу на капітал, але і його відшкодування. При розрахунку економічної вартості ставку дисконтування враховує тільки вартість, але не вік капіталу, відшкодування капіталу враховується приведеною вартістю реверсії (поточна вартість грошових потоків за залишковий період).

**Список літератури:** 1. Бакалов М.И. Теория экономического анализа / М. И. Бакалов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 244 с.; 2. Грибовский С.В. Оценка доходной недвижимости / С. В. Грибовский. – СПб: Питер, 2001. – 336с.; 3. Друкер П. Бизнес и инновации / Питер Друкер. – М.: Вильямс. 2007. – 432 с.; 4. Ковалев А.П. Оценка стоимости активной части основных фондов. / А. П. Ковалев. – М.: Финстатинформ, 1997 – 314с.; 5. Лазарева Є. Дослідження закономірностей інноваційних перетворень у регіональній економіці // Економіст. – 2009. – №9. – с.35-37.; 6. Липсиц И.В. Инвестиционный проект: методы подготовки и анализа. / И.В. Липсиц, В.В. Косов. – М.: БЕК, 1996. – 304 с.; 7. Мендул О.Г. Управління вартістю підприємства / О.Г. Мендул. – К.: КНЕУ, 2002. – 272 с.; 8. Савчук В.П. Стратегія + фінанси: уроки прийняття бизнес-решений для керівників / В. П. Савчук – К.: Издательский дом «Максимум», 2009. – 352с.; 9. Слюсаренко О.О. Словник підприємця. – К.: РВПС України, НАН України, 1999 – 196 с.

Надійшла до редколегії 03.11.10

**І.Є. ТИМЧЕНКО**, канд.екон.наук, доц., ХЕПУ, Харків  
**Т.І. ЧОРНА**, канд. екон. наук, доц. УПА, Харків  
**А.В. НЕПРАН**, канд.екон.наук, стар. викл. ХЕПУ, Харків

## **ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНСЬКІЙ ЕКОНОМІЦІ**

В статті розглядаються особливості розвитку інвестиційного процесу в Україні, аналізується ефективність використання інвестицій по галузям національної економіки

The features of the development of the investment process in Ukraine, examining the effectiveness of investments in sectors of the national economy have been viewed in this article.

*Постановка проблеми.* Економічний підйом в українській економіці останніх років та перспективи економічного зростання в значній мірі залежать від прискорення інвестиційних процесів. Період 1990-х років був відмічений значним спадом інвестицій: в 2008 р. обсяг інвестицій в основний капітал склав лише 85,4 % від рівня 1990 р. При високому ступені зносу основних фондів, що характеризує сучасний стан виробничого потенціалу більшості галузей української економіки, підтримання високих темпів зростання валового внутрішнього продукту (7–8 % за рік) без випереджаючого зростання інвестиційних витрат неможливе.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Питанням оцінки інвестиційної діяльності та аналізу інвестиційних процесів в Україні присвячені роботи В. Гейця, Б. Данилишина, С. Злупка, Б. Квасюка, В. Кириленка, І. Лукінова, М. Чумаченка, А. Чухна та ін. Період після фінансової кризи (1998 р.) в цілому характеризувався відносно високими темпами зростання валового внутрішнього продукту, інвестицій в основний капітал. Проте за зовнішнім благополуччям, як відмічали В. Геєць, А. Гриценко, В. Федоренко, С. Захарін, приховувалися суттєві диспропорції у розвитку галузей і секторів економіки і при взаємодії між ними [1–3]. Випереджальні темпи інвестицій в сектори, які здійснюють перерозподіл суспільного продукту, над інвестиціями у виробництво останнього (промисловість і сільське господарство) посилюють ризики фінансової системи та інфляційний потенціал [4, с. 327].

Поглиблення інвестиційної діяльності, об'єктивна тенденція до зниження ефективності їх використання, що намітилася останнім часом, відноситься до числа нових і малодосліджених в нашій літературі проблем. Між іншим значення такого роду досліджень без сумніву актуальне, оскільки дана тенденція характерна для багатьох країн, більш того, вона стає переважаючою.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є аналіз тенденцій і закономірностей інвестиційного процесу, поглиблення методичних підходів до оцінки інвестиційної діяльності.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Інвестиційні витрати виступають одним із головних факторів, що визначають зростання національної економіки в довгостроковій перспективі. В період кризи або безпосередньо перед нею обсяги інвестицій в країні різко скорочуються. Пожвавлення і підйом характеризуються зростанням (часто випереджаючим) інвестицій перш за все в основний капітал. У сучасних умовах високі та стійкі темпи економічного зростання в країні характеризуються випереджаючими темпами зростання інвестиційного попиту відносно динаміки валового внутрішнього продукту (рис. 1).

В теперішній час в економіці України склалася складна ситуація, коли амбіційні плани уряду по прискоренню темпів економічного зростання, диверсифікації виробництва та підвищення



Рис. 1. Динаміка інвестицій в основний капітал і виробництво валового внутрішнього продукту (в % до попереднього року)

конкурентоспроможності національних товарів не підкріплена стійкою, випереджаючою динамікою валового внутрішнього продукту темпи приросту інвестицій в основний капітал. Особливо драматичним в 2008 р. стало падіння темпів зростання інвестицій в машинобудування, що стало суттєвим обмеженням інвестиційної діяльності в економіці. Виробництво продукції машинобудування в 2008 р. зменшилося у порівнянні з 2007 р. на 3,1 %, тоді як інвестиції в основний капітал — на 5,3 %. Зростаючий попит був компенсований розширенням імпорту машин і обладнання.

Одним із важливих факторів формування галузевої структури капітальних вкладень поряд із темпами зростання обсягів виробництва є капіталомісткість приросту валової доданої вартості окремих галузей (табл. 1). Підвищення загальної народногосподарської капіталомісткості продукції відбулося, як видно із даних табл. 1, в результаті зростання капіталомісткості продукції в промисловості, сільському господарстві та торгівлі, частка яких складає 50,7 % у загальному обсязі капітальних вкладень в матеріальне виробництво. На її покриття було витрачено більше 90 % загального обсягу капітальних вкладень виробничого призначення.

Таблиця 1 - Галузева структура капітальних вкладень і фактори її формування (2008 р. = 100; в %)

	Структура капітальних вкладень	Капітальні вкладення	
		в тому числі	
		на зростання обсягів виробництва	на покриття капіталоємності
Промисловість			
добувна промисловість	100	-5,8	105,8
переробна промисловість	100	-0,6	100,6
виробництво та розподілення газу, електроенергії та води		-3,3	103,3
Будівництво	100	112,8	-12,8
Сільське господарство	100	66,1	33,9
Транспорт і зв'язок	100	104,3	-4,3
Торгівля	100	73,3	26,7

Ефективність інвестицій в основний капітал на макrorівні визначається через співставлення приросту валового внутрішнього продукту (національного доходу) і капітальних вкладень за один і той же період. Проте частина капітальних вкладень спрямовується на підвищення продуктивності праці. Виразити ефективність капітальних вкладень через критерій зростання продуктивності праці можна шляхом співставлення величини валового внутрішнього продукту (валової доданої вартості), одержаної в даному періоді за рахунок зростання продуктивності праці, з капітальними вкладеннями за цей період [1, с. 160].

Розглянемо на прикладі промисловості динаміку ефективності капітальних вкладень (табл. 2). За 2008 рр. показник ефективності капітальних вкладень по зростанню валової доданої вартості в промисловості склав -0,07, тоді як у 2004 р. він становив 0,64. За той же період показник по зростанню продуктивності праці зріс на 18,3 % (з 0,71 до 0,84), тобто відбулося незначне підвищення ефективності капітальних вкладень.

Таблиця 2 - Ефективність капітальних вкладень по приросту валової доданої вартості та продуктивності праці в промисловості за 2004–2008 рр.

	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Загальна ефективність капітальних вкладень по приросту валової доданої вартості (без лага)	0,64	0,05	0,34	0,25	-0,07
по приросту продуктивності праці	0,71	0,89	0,70	0,81	0,84

*Висновки.* У сучасних умовах необхідні стійкі, випереджаючі динаміку валового внутрішнього продукту темпи зростання інвестицій в основний

капітал, що забезпечать не лише зростання виробництва, але й модернізацію української економіки, забезпечивши можливість випуску конкурентоспроможної продукції. Загальне зниження ефективності капітальних вкладень в значній мірі було обумовлене зростанням капіталомісткості виробництва продукції.

**Список літератури:** 1. Капіталізація економіки України / За ред. акад. В. М. Гейця, д-ра екон. наук А. А. Гриценка. – К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. – 220 с.; 2. Федоренко В. Інвестиції та економіка України // Економіка України. – 2007. – № 5. – С. 12–17.; 3. Захарин С. Сбереження и инвестиции в корпоративном секторе Украины в контексте макроэкономического развития // Экономика Украины. – 2009. – № 5. – С. 36–45.; 4. Україна у 2008 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: Монографія / За заг. ред. Ю. Г. Рубана. К.: НІСД, 2008. – 744 с.; 5. Шинкарук Л.В. Особенности процесса накопления капитала в Украине // Экономическая теория. – 2006. – № 1. – С. 80–93.; 6. Эффективность общественного производства: критерии, методы расчета, показатели. Под ред. Б. П. Плышевского. М., «Экономика», 1976. – 215 с.

*Надійшла до редколегії 10.11.10*

УДК 33:621.002

**В.И. ЧОБИТОК**, ст. преп. УИПА, Харків

## **ОЦЕНКА УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

В эпоху глобализации и интернационализации производства единственным критерием эффективности выпускаемой продукции является конкурентоспособность. Отечественные предприятия машиностроительного сектора на данный момент находятся в тяжелом состоянии. Поэтому, повышение конкурентоспособности продукции, привлечение инвестиций и поддержка государства являются выходом из сложившейся ситуации.

In an era of globalization and internationalization of production the sole criterion of efficiency of production is competitive. Domestic enterprises of machine-building sector at the moment are in serious condition. Therefore, improving product competitiveness, attract investment and support of the state are way out of this situation.

Машиностроительный комплекс Украины это мощная отрасль промышленности. Она определяет уровень экономического и промышленного развития страны. Комплекс обуславливает научно-технический прогресс, как собственных предприятий, так и предприятий всех отраслей промышленности. Машиностроительный потенциал Украины специалисты сравнивают с потенциалом Англии и Франции, вместе взятых. Одним из подтверждений этого является то, что Украина имеет такие



уникальные предприятия тяжелого машиностроения, как "Азовмаш" в Мариуполе, Новокраматорский машиностроительный завод, объединение "Лугансктепловоз", Харьковское научно-производственное объединение (НПО) "Турбоатом", Сумское НПО им. Фрунзе и десятки других заводов и объединений. В Украине сложились прекрасные условия для развития машиностроительного комплекса, но из-за отсутствия материальной базы страна не способна полностью реализовать свой потенциал. Это связано еще и с тем, что все развитые страны мира давно перешли на безотходное и малоотходное производство, что Украина не может сделать из-за отсутствия финансов.

В экономически развитых странах на долю машиностроительных производств приходится от 30 до 50% общего объема выпуска промышленной продукции. Данные о размерах производства машиностроительного производства к общему объему выпуска промышленной продукции экономически развитых стран представлены на рисунке 1.1 [1].

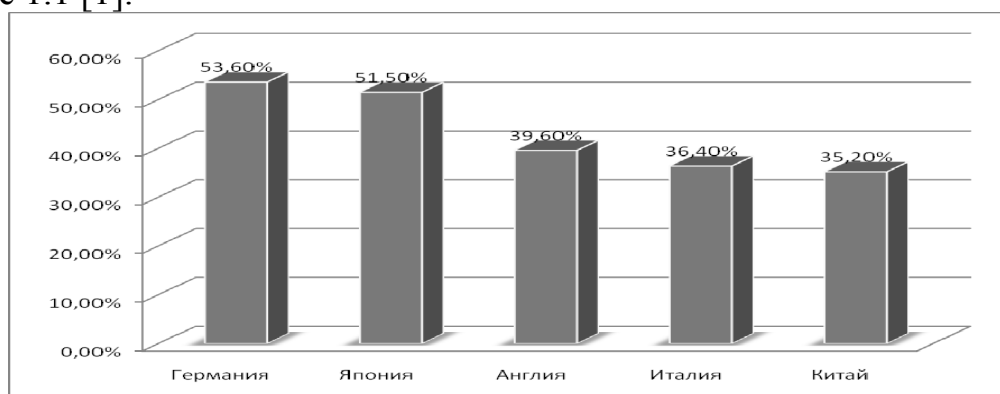


Рис.1.1 – Размеры производства машиностроительного производства к общему объему выпуска промышленной продукции экономически развитых стран

После развала СССР отечественное машиностроение прошло вместе с экономикой страны через все этапы кризиса. Главная причина кризиса данной отрасли в странах СНГ - разрыв единого машиностроительного комплекса. На сегодняшний день многоотраслевой машиностроительный комплекс - мощный сектор промышленности Украины, объединяющий более 11 тыс. предприятий. Доля машиностроительной отрасли в промышленности Украины превышает 15%, в ВВП составляет около 12%. В машиностроении сосредоточено свыше 15% стоимости основных средств, почти 6% оборотных активов отечественной промышленности и более 22% общего количества наемных работников.

Основная проблема машиностроения Украины - нахождение емких рынков сбыта. Новые емкие рынки сбыта, характеризуются высокой конкуренцией, что требует высокого качества продукции, внедрения новейших технологий и высокой эффективности производства. В реальности продукция машиностроения зачастую морально устарела, что вызвано использованием устаревших технологий производства, износом

оборудования на 60-80%, и минимальным уровнем инновационной активности.

Машиностроительный комплекс Украины охватывает свыше 20 специализированных отраслей, то есть практически все отрасли.

В таблице 1.1 приведены данные о концентрации машиностроительных предприятий по регионам Украины.

Таблица 1.1 - География машиностроительных предприятий по отраслям в Украине

Отрасль	Регион
Тяжёлая	Донбасс, Харьков, Днепропетровск, Кривой Рог, Конотоп
Железнодорожная	Мариуполь, Луганск, Кременчуг, Харьков, Днепропетровск
Судостроительная	Николаев, Херсон, Керчь
Судоремонтная	Одесса, Севастополь
Авиационная	Киев, Харьков, Днепропетровск, Запорожье, Первомайск
Авиаремонтная	Николаев, Конотоп, Севастополь
Ракетная	Днепропетровск, Харьков
Тракторная	Харьков, Лозовая, Кировоград, Мелитополь, Ровно
Автомобильная	Запорожье, Луцк, Чернигов, Львов, Харьков
Сельскохозяйственная	Белая Церковь, Кировоград, Тернополь, Нежин, Бердянск, Харьков
Электротехническая	Запорожье, Львов, Новая Каховка, Александрия, Каменец-Подольский
Приборостроительная	Киев, Харьков, Львов, Северодонецк, Хмельницкий, Винница, Черкассы
Станкостроительная	Запорожье, Одесса, Житомир, Бердичев, Стрый

В зависимости от того, на какой рынок ориентирована продукция, выпускаемая предприятиями машиностроительного комплекса, все предприятия отрасли условно можно объединить в пять групп, представленных на рисунке 1.2.

- группа отраслей инвестиционного машиностроения (тяжелое машиностроение), развитие которых определяется, прежде всего, инвестиционной активностью металлургического, строительного, энергетического и транспортного комплексов;
- группа предприятий тракторного и сельскохозяйственного машиностроения, машиностроения для перерабатывающих отраслей АПК и предприятий легкой промышленности, зависящих от платежеспособности сельхозпроизводителей и переработчиков сельскохозяйственной продукции, а также частично от спроса населения;



Рис 1.2 – Группы машиностроительного комплекса

- железнодорожное машиностроение, направленное на удовлетворения спроса железнодорожного хозяйства страны;
- автомобильная промышленность, выпуск продукции которой ориентирован на спрос конечных потребителей (производство легковых автомобилей), а также на потребность предприятий, фирм и исполнительных органов власти (производство грузовиков и автобусов);
- электротехника, приборостроение, станкостроение - группа наукоемких отраслей, так называемых комплектующих, развивающихся вслед за потребностями всех других отраслей промышленности, включая и само машиностроение.

Динамика производства машиностроительной продукции отечественным предприятиями по данным Госкомстата представлена в таблице 1.2 [2].

Таблица 1.2 - Динамика производства машиностроительной продукции на отечественных предприятиях

Показники	Единиц					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Холодильников-морозильников	581000	711000	731000	829000	557000	325000
Стиральных машин	319000	322000	208000	173000	230000	164000
Тракторов для сельскохозяйственного и лесного хозяйства	5800	5500	3700	5300	6300	1400
Станков для обработки дерева	2620	2900	2900	2900	2000	910
Легковых автомобилей	182000	192000	267000	380000	402000	65700
Автобусов	2600	4700	7600	9100	10000	1500

Проанализировав данные по производству машиностроительной продукции, можно сказать, что экономический кризис негативно повлиял на отрасль. Производство продукции резко снизилось в 2008 – 2009 годах, что отрицательно сказалось на экономике Украины.

Для выхода из сложившейся ситуации необходимо:

- усовершенствовать отраслевую структуру машиностроения, расширить ассортимент его продукции за счет повышения удельного веса отраслей, которые производят товары народного потребления;
- модернизировать машиностроительные заводы, их техническую переоснастку с использованием современных технологий, что позволит значительно повысить качество оборудования и их конкурентоспособность;
- наладить производство высокоэффективных машин и систем для всех отраслей и сфер народного хозяйства, приборов и аппаратов, скоростной электронно-вычислительной техники новых поколений, производства систем связи, средств управления, автоматизации;
- необходимо ориентировать машиностроение на отечественные предприятия, создавать замкнутые циклы производств внутри страны.

Отечественные машиностроительные предприятия проигрывают конкуренцию иностранцам по трем основным причинам.

Во-первых, огромный опыт в сфере создания машин и агрегатов и современные технологии обеспечивают европейским фирмам существенное научно-техническое опережение в сравнении с отечественными производителями по качеству, надежности и долговечности изготавливаемого оборудования.

Во-вторых, ведущие мировые фирмы обладают опытом и возможностями для реализации проектов “под ключ”, что существенно снижает транзакционные издержки заказчика.

И последнее, иностранные машиностроители в состоянии выполнить заказ в кредит, под низкие проценты с отсрочкой платежа на несколько лет, что особо актуально для украинских фирм в условиях дефицита ликвидности.

Отечественные машиностроительные предприятия такими возможностями и свободными финансовыми ресурсами под эти цели, не обладают. Кроме того, наличие на отечественных предприятиях черной металлургии агрегатов известных иностранных фирм позволяет им без особых трудностей пройти сертификацию на соответствие международным стандартам.

В таких условиях отечественным машиностроительным предприятиям приходится тяжело. Впрочем, ситуация далеко не критическая. Имеющийся технологический потенциал ряда предприятий вполне достаточен для успешной работы. Машиностроительные предприятия сейчас избирают путь специализации на изготовлении определенных видов оборудования. Отечественное машиностроение может составить эффективную конкуренцию иностранным предприятиям как по цене, так и по качеству.

Кроме того, многие отечественные производители действуют на условиях субподряда у иностранных компаний. Ведущие европейские производители охотно размещают заказы на изготовление определенного оборудования (как правило, энерго- и трудоемкого) на украинских машиностроительных предприятиях.

Что касается дальнейших перспектив машиностроения, то они достаточно туманны. Для изменения ситуации отечественным предприятиям необходимо провести коренную реконструкцию своих производственных мощностей. Это позволит выпускать высокотехнологические изделия и в несколько раз увеличить собственную производительность труда при их изготовлении.

Одним из главных условий модернизации современной экономики, перехода к новой, постиндустриальной стадии социального прогресса является инновационная деятельность. Источником постоянных инновационных инициатив развитых стран – наукоемкое машиностроение. Именно поэтому структура машиностроительного производства США, Германии, Японии, Англии характеризуется преобладанием доли наукоемкого производства [1].

Конкуренция - один из ключевых факторов, стимулирующих повышение производительности и устойчивое экономическое развитие. Роль государства состоит в защите рынка от недобросовестной конкуренции, в том числе от использования доминирующей позиции компаний, сговоров между конкурентами и чрезмерной концентрации.

Целью реформ в секторе машиностроения является создание условий для развития конкурентоспособного сектора машиностроения.

Показателями успеха могут быть:

- рост объемов производства и увеличение доли сектора в структуре промышленности за счет роста загрузки производственных мощностей до 70%;
- повышение производительности труда до уровня стран Центральной и Восточной Европы;
- увеличение инвестиций в отрасль.

Со стороны предложения машиностроительной продукции, необходимы следующие меры: приватизация некритичных для государственной безопасности предприятий, стимулирование технического перевооружения машиностроения и создание благоприятной среды развития.

Внутренний спрос на продукцию машиностроения часто зависит от реализации государственных программ в смежных секторах. В настоящее время большинство государственных программ либо не работают вовсе, либо реализуются на 10-20%. Кроме этого, финансирование таких программ осуществляется неритмично. Такой непоследовательный подход со стороны государства не дает возможности предприятиям адекватно планировать производство и реализовывать стратегию развития. Планирование и выполнение государственных программ помогут увеличить внутренний спрос на продукцию машиностроения.

Подводя итог всему вышесказанному, можно отметить: за годы трансформации экономики машиностроительный комплекс пережил длительный разрушительный кризис, который сопровождался значительными потерями производственного и кадрового потенциала, более чем двукратным сокращением доли продукции машиностроения в промышленном производстве Украины, снижением активности в инновационно - инвестиционной деятельности. В последние годы благодаря стабильным темпам роста экономики Украины машиностроительный комплекс смог частично вернуть свои потерянные позиции. Однако возникли сразу 2 серьезные проблемы – вступление Украины в ВТО и мировой финансовый кризис. И если к вступлению ВТО промышленники были готовы и сделали все возможное, чтобы минимизировать свои потери, то подобных масштабов мирового кризиса мало кто ожидал. Как переживет отечественная экономика в целом и машиностроительный комплекс в частности новый кризис, в большой степени зависит от взвешенной и решительной политики государства.

Независимо от масштабов кризиса последующее развитие отрасли невозможно без значительных инвестиций. В настоящее время износ оборудования, по предварительным оценкам, составляет около 70%. Из-за недостатка финансовых ресурсов очень медленно решаются проблемы возобновления производственного потенциала отрасли на основе использования инновационных технологий и реализации отечественных научных разработок, последующего изменения структуры товарного производства и развития наукоемкого машиностроения, обеспечения конкурентоспособности конечной продукции.

В связи с этим правительство Украины должно приложить максимальные усилия для стимулирования инвестиционной деятельности машиностроителей. Необходимо предоставить предприятиям всевозможные налоговые льготы на проведение масштабных проектов по модернизации производственных мощностей.

Для стимулирования развития производства необходимо обеспечить отечественных производителей государственными заказами, в том числе и на инновационную продукцию. Кроме того, необходимо существенно увеличить финансирование отечественной науки.

**Список литературы:** 1. Конкурентные стратегии на мировых рынках: Курс лекций. Часть I. / Соболенко И.А. – Мн.: МИТСО, 2007. – 120 с.; 2. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

*Надійшла до редколегії 15.11.10*

**Р.В. ЯКОВЕНКО**, магістр, НТУ «ХПІ»,

**Р.Ф. СМОЛОВИК**, канд.екон.наук, проф. НТУ «ХПІ»

## **АНАЛІЗ СТАНУ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В статті розкрито сутність кредитного портфеля комерційних банків, його стан на даний момент і стратегії подальшого розвитку. Розглянуто особливості формування та доцільності зміни в структурі кредитного портфеля українських банків, зокрема банку «ПриватБанк».

The article reveals the essence of credit portfeya commercial banks, its status at the moment and further development strategy. The peculiarities of formation, and the expediency of changing the structure of concrete portfolio of Ukrainian banks, including Bank "Privatbank".

**Ключові слова:** банк, кредит, кредитний портфель, кредитний ризик, кредитна політика, відсоткові ставки, аналіз, резерви, фінанси, стратегія.

**Вступ.** В сучасних умовах глобалізації економічних систем фінансова криза торкнулася, практично, всіх сфер економічної діяльності та банківську систему зокрема. Вона викликала обвал західної банківської системи і спровокувала розвиток світової економічної кризи. Банківська криза в першу чергу характеризується станом кредитних портфелях банків, а саме різким збільшенням частки сумнівної та безнадійної заборгованості, що ми і спостерігали впродовж 2008-2010 років.

### **Постановка завдання**

Тому, метою даної роботи є аналіз сучасного стану, методів формування та перспектив розвитку кредитного портфеля українських банків, на прикладі «ПриватБанку», в умова вихода фінансового сектору країни з рецесії.

### **Методологія**

Питання аналізу сучасного стану процедури кредитування, а також впливу на неї кризових ситуацій розглянуті в працях багатьох вчених і спеціалістів працюючих в умовах банківської системи: Русанова Ю. Ю. [1] Лаврушина О.И. [2], Панова Г. С. [3], достатньо широко ця тема висвітлюється в наукових публікаціях. Але, криза фінансової системи потребує більш детального розгляду деяких аспектів кредитування в даних умовах.

### **Результати дослідження**

Серед традиційних видів банківської діяльності надання кредитів - основна операція, що забезпечує прибутковість їх діяльності і стабільність існування фінансової системи банку. Виконуючи процедуру кредитування фізичних та юридичних осіб, банк формує свій кредитний портфель. Кредитний портфель - це сукупність залишків на рахунках, що характеризує

рівень їх заборгованості за основним боргом за активними кредитними операціями на певну дату [4].

В зв'язку з цим, головна мета процесу управління кредитним портфелем банку, в даний період, полягає в забезпеченні максимальної доходності за умови певного рівня ризику. При цьому потрібно додати, що, на наш погляд, на даний період часу процедура кредитування значно ускладнилася так, наприклад, оформлення кредитних операцій для юридичних осіб потрібно значно більший пакет документів в порівнянні з до кризовим періодом значно збільшилось кількість інстанцій в банках, які повинні дати свою згоду на кредитування, що значно уповільнює реалізацію угод; проведення фінансово-економічного аналізу стало більш детальною, що в комплексі викликає невдоволення споживачів кредитних ресурсів, які звикли до легкого доступу до кредитних ресурсів. Але в даний період банк змушений додатково перестраховуватися – звести до мінімуму ризику.

Також необхідно враховувати, що рівень прибутковості кредитного портфеля залежить від його структури та обсягу, а також від рівня процентних ставок по кредитах.

Обсяг і структура кредитного портфеля банку визначається такими факторами: офіційна кредитна політика банку; правила регулювання банківської діяльності; величина капіталу банку; досвід і кваліфікація менеджерів; рівень доходності різних напрямків розміщення грошових коштів.

В сучасних умовах фінансової нестабільності менеджмент банку, в першу чергу, хвилюють відповіді на такі питання: стан поточного кредитного портфеля; резерви, які необхідно створити для його подальшого розвитку, поточні позики; цільова аудиторія, яку потрібно кредитувати в першу чергу; як змінити кредитні правила та кредитні продукти, щоб знизити ризику кредитування, але пропонувати привабливі для клієнта умови. Над цими питаннями зараз активно працюють менеджери банків, намагаючись зробити процедуру кредитування найбільш привабливою і ефективною для обох сторін.

Криза показала, що необхідно різко підняти якість і, на жаль, ускладнити методичні підстави застосовуються в банках систем управління кредитними ризиками.

Тому, на наш погляд, зробивши висновки із вищесказаного, модель кредитного портфеля, будується таким чином:

- на основі даних за показниками ризику окремих кредитів, зокрема, ймовірностями дефолтів позичальників;
- на основі історичного розподілу реальних втрат.

Крім того, в самій системі управління кредитним портфелем, повинен бути присутнім компонент моделювання оптимальних кредитних продуктів. З одного боку, це продукти, привабливі для цільового клієнтського сегмента, з іншого боку, у прогностичних макроекономічних умовах, вони повинні



мінімізувати ризики банку, його кредитної політики, тобто оптимальні і з точки зору прийнятого ризику.

Виходячи з того, що сучасний етап можна характеризувати, як початок відновлення банківської системи, та кредитування зокрема. Як показує аналіз кожен банк по різному ставиться до стратегії формування кредитного портфеля в відповідності до специфіки своєї діяльності. Розглянемо стратегію формування кредитного портфеля «Приватбанку», який є лідером банківського сектора України, практично за всіма показниками. Зокрема вперше за всю історію розвитку вітчизняної банківської системи його активи перевищили рівень у 100 мільярдів гривень.

Згідно даних, на серпень 2010 активи банку склали 101 млрд 166 млн грн, що на 15 млрд 100 млн грн більше аналогічного показника на початок року. Збільшення активів з початку року відбулося, зокрема, за рахунок збільшення міжбанківських кредитів на 3 млрд 849 млн грн, кредитів юридичних осіб (до вирахування резервів) на 12 млрд 403 млн грн, тобто є умови для повноцінного кредитування.

Такий показник активів свідчить про відновлення довіри населення до банківської системи, а також про стабілізацію на ринку після фінансової кризи. Тому банк має умови для активізації роботи як на ринку кредитування реального сектора, так і споживчого кредитування. Досить показовим є те, що

кожен третій клієнт банківської системи України користується послугами «ПриватБанку», а кожен четвертий - вважає його своїм основним банком. Проте правління банку не поспішає здійснювати активну політику кредитування, пояснюючи це тим, що платоспроможні позичальники практично відсутні. Крім того поки не вирішиться питання з проблемною заборгованістю, про відновлення повноцінного кредитування мова йти не може.

Стратегія формування кредитного портфеля полягає у зменшенні проблемних кредитів у загальній частці кредитування, тому що в Приватбанку показник резервів за проблемними кредитами знаходиться на рівні 17,6%, в той час як в середньому по ринку показник складає 11,6%.

Планується до кінця 2010 року збереження діючого кредитного портфеля, а з початку 2011 року активно розширити процес кредитування зокрема введення нових кредитних продуктів, спрощення процедур, пониження відсоткових ставок, розширення штату кредитних експертів з подальшою їх спеціалізацію в напрямках: продавці кредитних продуктів, кредитні аналітики та кредитні інспектори.

### **Висновки**

В даний час більшість банків скоротили кредитну пропозицію:

- сильно підвищили ставки,
- зменшили кількість кредитних продуктів,
- змінили параметри кредитних продуктів,
- зменшення термінів та суми кредитування;

- посилили вимоги до застав.

Крім того слід відзначити, що багато банків, які б і хотіли відновити кредитування, не можуть цього зробити, так-як часто не розуміють, що можна зробити щоб в сучасних умовах кредитні продукти стали привабливими для потенційних позичальників.

Тому важливе значення в процесі удосконалення системи кредитних операцій, на наш погляд, являється оптимізація номенклатури кредитних продуктів банку, всеж намічається деяка тенденція до відновлення кредитування, розширенню кредитних продуктів і поліпшення умов кредитних угод.

**Список літератури:** 1. *Русанов Ю.Ю., Разина О.М.* Методология оценки рисков кредитования малого и среднего бизнеса // Банковское дело. – 2007. – № 6. – С. 91 – 95. 2. *Лаврушин О.И.* Управление деятельностью коммерческого банка (Банковский менеджмент). – М. Юристъ. – 2003. – С. 452. 3. *Панова Г.С.* Кредитная политика коммерческого банка. М.: ИКЦ «ДИС», 1997. – С. 464. 4. Закон України «Про банки і банківську діяльність».

*Надійшла до редколегії 15.11.10*

УДК 330.322

**М.О. ЗМІЄНКО**, асист., асп. НТУУ “КПІ”, Київ

**М.О. ЗЕЛЕНСЬКА**, асист., асп. НТУУ “КПІ”, Київ

## **ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА**

В роботі досліджено сутність інвестиційного потенціалу підприємства, також визначено його роль в системі економічного потенціалу підприємства. Проаналізовано та визначено взаємозв'язок фінансового та інвестиційного потенціалів підприємства. Запропоновано механізм здійснення інвестиційної діяльності з урахуванням інвестиційного потенціалу підприємства.

In work the urgency of research of essence of investment potential is proved, the role of such potential in system of economic potential of the enterprise also is defined. Interdependence of financial and investment potential of the enterprise Are analysed and defined. On the basis of the received data the mechanism of realization of investment activity taking into account investment potential of the enterprise is constructed.

**Вступ.** Необхідність здійснення структурної перебудови вітчизняної економічної системи, що виявляється у зміні пропорцій між елементами, формуванні нових і руйнуванні старих виробничих зв'язків, переоцінці традиційних орієнтирів розвитку, є передумовою визначення потенційно можливих та перспективних напрямів подальшого розвитку та удосконалення національної економіки. Питання акумулювання наявних ресурсів,

можливостей їх залучення як з внутрішніх, так і з зовнішніх джерел, а також раціональне використання таких ресурсів є надзвичайно актуальним у реаліях сьогодення. Ключову роль у процесі реалізації усіх вищезгаданих завдань відіграють інвестиційні процеси, а визначення інвестиційного потенціалу як на мікро-, так і на макро- рівнях є однією з основних задач в загальній інвестиційній теорії.

Вивченням проблематики потенціалу підприємств в економічному середовищі як загальної категорії, а також інвестиційного потенціалу як одного з складових його елементів займаються провідні вітчизняні та зарубіжні науковці.

Так, значного розвитку дістала теоретична база понятійного апарату категорії “потенціал підприємства” в роботах таких вітчизняних авторів, як Л.І. Абалкіна, О. Арєф’єва, А.І. Архангельський, І.З. Должанський, І.П. Дежкіна, Т.О. Загорна, О.С. Федонін та інших. Серед зарубіжних вчених, що досліджують дане питання потрібно виділити роботи І. Ансоффа, П. Друккера, Р. Гранта, Д. Пенга (D. Peng), Д. Тееса (D. Teece), Д. Колліса (D. Collis) та ін.

Питання визначення інвестиційного потенціалу підприємства також є надзвичайно актуальним і його вивченням займаються такі вітчизняні вчені, як К.П. Покатаєва, М.М. Туріянська, С. Лосєва, В. Геєць, Л.О. Ворсовський, І.З. Должанський, Т. О. Загорна, О. О. Удалих та ін.

Попри те, що дослідження інвестиційного потенціалу підприємства активно провадиться протягом останніх років, досі не існує єдиного визначення категорії “інвестиційний потенціал підприємства”, його значення у загальній структурі потенціалу підприємства та ролі у побудові стратегії подальшої діяльності суб’єктів господарювання.

**Постановка задачі.** Одним з основних елементів успішного ведення господарської діяльності підприємств є впровадження інвестиційної діяльності, яка дає можливість залучати необхідні для подальшого розвитку та модернізації ресурси, а також реалізувати стратегічні напрями власної діяльності. Відповідно, основною задачею даної роботи є визначення сутності інвестиційного потенціалу підприємства, ролі даного потенціалу у загальній структурі економічного потенціалу, а також місця інвестиційного потенціалу у механізмі здійснення інвестиційної діяльності підприємств, що є актуальним та значущим у процесі впровадження підприємницької діяльності.

**Методологія.** Під час написання даної роботи використано методи аналізу та узагальнення, за допомогою якого визначено сутність дефініції “інвестиційний потенціал підприємства”. Використано метод систематизації, використовуючи який, було запропоновано механізм здійснення інвестиційної діяльності з урахуванням інвестиційного потенціалу підприємства.

**Результати дослідження.** Необхідність оновлення та відтворення основного капіталу підприємства на всіх стадіях його діяльності

визначається прагненням постійного підвищення існуючих економічних показників та розвитку господарської системи як такої. Розробка стратегії подальшого розвитку неможлива без визначення ресурсної складової потенціалу, що формується за рахунок як економічних, так і соціальних категорій.

Сутність категорії "потенціал підприємства" можна визначити, як сукупність ресурсів підприємства та можливостей їх перетворення для досягнення його мети та цілей [1]. Сутність інвестиційного потенціалу підприємства є досить суперечливим питанням, дослідження різних аспектів якого проводиться багатьма науковцями. Так, В.В. Бочаров стверджує, що інвестиційний потенціал виступає як сукупний інвестиційний попит, який характеризується тим, що власники інвестиційних ресурсів мають накопичений капітал, але не перетворюють його по тим або іншим причинам у реальну пропозицію капіталу; це джерело для майбутнього інвестування [2].

Натомість, М.М. Туріянська відзначає, що інвестиційний потенціал підприємства – це сукупність накопичених у результаті господарської діяльності власних ресурсів, які можуть бути використані для інвестицій без порушення поточної роботи [3]. І.З. Должанський та Т.О. Загорна припускають, що саме сукупність інвестиційних можливостей підприємства, використання яких спрямоване на досягнення цілей його інвестиційної стратегії [4], і є інвестиційним потенціалом.

За визначенням О.Л. Воровського, інвестиційний потенціал підприємства — сукупність організованих у певних соціально-економічних формах ресурсів, які знаходяться у взаємозв'язку, що можуть за певних діючих внутрішніх та зовнішніх чинників інвестиційного середовища бути спрямовані на досягнення стратегічних цілей інвестиційної діяльності підприємства [5].

Різноманітність визначення сутності категорії "інвестиційний потенціал підприємства" пояснюється тим, що різні дослідники визначали дану категорію, відповідно до окремих аспектів вивчення її реалізації та формування. Проаналізувавши вищенаведені визначення дефініцій "інвестиційний потенціал підприємства", можна виділити два підходи до його розуміння. Перший базується на розумінні даного виду потенціалу як ресурсної сукупності, а другий – на можливості використання ресурсів.

Отже, інвестиційний потенціал підприємства можна представити як сукупність усіх можливих ресурсів, як власних так і залучених, які можуть бути використані для проведення та реалізації інвестиційної діяльності підприємства та можливостей їх ефективного використання.

Дослідження структури потенціалу підприємства свідчить про те, що досі не існує єдиного загальноприйнятого визначення та класифікації елементів економічного потенціалу. Так, існують декілька підходів до визначення місця інвестиційного потенціалу у складі економічного.

Наприклад, М. Туріянська виділяє в структурі економічного потенціалу

інвестиційний, який розподіляє на інвестиційний фінансовий та інвестиційний не фінансовий [3, 5]. Поділяють таку думку щодо місця інвестиційного потенціалу як основної складової в структурі О.Л. Ворсовський, І. З. Должанський, Т. О. Загорна, О. О. Удалих, І. М. Гирасименко, В. М. Ращупкіна [6, 7, 8].

О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк пропонують інший підхід до структуризації економічного потенціалу підприємства і виділяють інвестиційний потенціал як головну складову фінансового потенціалу, розуміючи під ним можливості для здійснення простого і розширеного відтворення [4]. Тобто, на їх думку інвестиційний потенціал підприємства є складовою другого рівня (тобто під складовою економічного потенціалу).

На основі вищенаведених дефініцій, ми вважаємо, що інвестиційний та фінансовий потенціали підприємства є взаємопов'язаними категоріями, адже вони мають єдину ресурсну основу, яка і забезпечує формування та розвиток господарської системи. Дану взаємозалежність зображено на рис. 1.

Визначення та реалізація інвестиційного потенціалу підприємства, здебільшого проводиться за рахунок методологічних підходів, що застосовуються і до економічного потенціалу. Загалом, формування потенціалу підприємства є процесом ідентифікації та створення спектра підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм задля стабільного розвитку та ефективного відтворення.

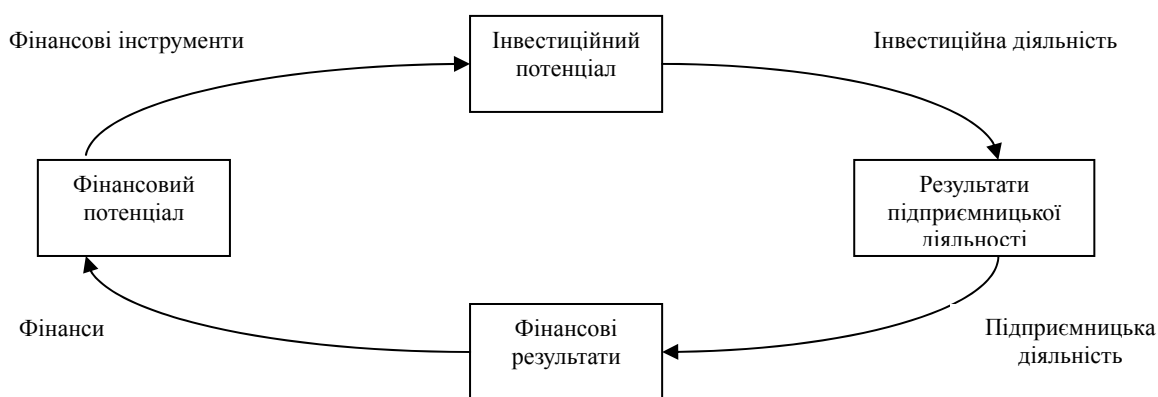


Рис. 1. Взаємозв'язок інвестиційного та фінансового потенціалу підприємства

Сутність інвестиційного потенціалу підприємства також можна розглядати через принципи його формування та реалізації, а саме: неможливість механічного формування інвестиційного потенціалу, відповідно до динамічної природи підприємницької діяльності; системний характер інвестиційного потенціалу, що реалізується через взаємодію сукупності чинників, що формують дану категорію; відповідність інвестиційного потенціалу загальному характеру господарюючого суб'єкту, тобто неможливість відокремного формування інвестиційного потенціалу та характеру продукції, що випускається даним підприємством; спроможність до оперативного реагування зміни внутрішніх та зовнішніх факторів впливу

на показник інвестиційного потенціалу.

Інвестиційний потенціал підприємства як економічна категорія являє собою сукупність окремих елементів, результат взаємодії яких і визначає його сутність. Процес формування інвестиційного потенціалу підприємства відбувається під впливом як екзогенних, так і ендогенних чинників, що є свідченням його взаємозв'язку з усіма елементами економічної системи. Екзогенними чинниками можуть виступати усі складові елементи економічного потенціалу досліджуваного об'єкту. До ендогенних чинників потрібно віднести можливі для використання наявні власні, а також наявні запозичені інвестиційні ресурси.

Механізм реалізації інвестиційної діяльності підприємств є складним, багатоступеневим процесом, одним з етапів якого являється безпосередня оцінка інвестиційного потенціалу (рис. 2).

**Висновки.** Отже, інвестиційний потенціал як складова загального економічного потенціалу підприємства є важливим елементом комплексної системи, який має ретельно аналізуватися під час провадження інвестиційної діяльності. Саме визначення інвестиційного потенціалу дає можливість побудувати ефективну та дієву інвестиційну стратегію, що є необхідною умовою для розвитку усього виробничо-господарського комплексу як підприємства, так і національної економіки. Так, за результатами наукового дослідження інвестиційний потенціал підприємства було визначено, як сукупність усіх можливих ресурсів, як власних так і залучених, які можуть бути використані для проведення та реалізації інвестиційної діяльності підприємства та можливостей їх ефективного використання. Потрібно також зазначити, що, на нашу думку, розробка та реалізація інвестиційного потенціалу знаходиться в нерозривному зв'язку з фінансовим потенціалом підприємства, адже вони реалізуються за допомогою одних і тих же інструментів.

Загалом, інвестиційний потенціал відіграє значну роль у механізмі здійснення інвестиційної діяльності підприємств і подальша розробка теоретико-практичних засад понятійного апарату даної категорії є важливою та перспективною.



Рис. 2. Механізм здійснення інвестиційної діяльності з урахуванням інвестиційного потенціалу підприємства

**Список літератури:** 1. *Круш П.В.* Методологічні підходи до розкриття сутності категорії «потенціал підприємства» [Текст] / П.В. Круш, М.О. Зеленська // Теорії мікро-макроекономіки: збірник наукових праць. – Київ, 2009. – №2 – с.12-18; 2. *Бочаров В.В.* Финансово-кредитные методы регулирования рынка инвестиций. – М.: Финансы и статистика, 1993. – 144с.; 3. *Туріянська М. М.* Інвестиційні джерела: Монографія. - Донецьк: ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2004.-317 с.: рис., табл. – Бібліогр.: 245 назв. – ISBN 966-374-006-X; 4. *Федонін О.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник [Текст] / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – Київ: КНЕУ, 2004. – 316с. – с.14 ISBN 966-574-519-0; 5. *Свірський В.* Фінансовий потенціал: теоретико-концептуальні засади [Текст] / В. Свірський // Світ фінансів. – 2007. – №4(13). – с. 43-51; 6. *Ворсовський О. Л.* Теоретико-методичні основи інвестиційного потенціалу підприємств [Текст] / О.Л. Ворсовський // Інвестиції: практика та досвід. – 2007. – №15. – с. 8-11; 7. *Управління потенціалом підприємства: Навч. посібник / [Должанський І.З., Загорна Т.О., Удалих О.О., Герасименко І.М., Ращупкіна В.М.].* – К.: Центр навчальної літератури, 2006 – 362 с.; 8. *Бланк І.А.* Инвестиционный менеджмент: Учеб. курс / И.А. Бланк. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: Эльга: Ника-Центр, 2004. – 550 с.: рис. – Библиогр.: с. 546-550. – ISBN 966-521-263-X

*Надійшла до редколегії 16.11.10*

УДК 334.012.82:330.341.1

**І.О. ІРТИЩЕВА**, д-р. екон. наук, Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова, Миколаїв  
**О.М. ПОТАПЕНКО**, канд. екон. наук, Європейський університет, Миколаїв

## **ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ**

В умовах ринкової економіки залучення іноземних інвестицій є найбільш вагомим чинником економічного зростання, поліпшення економічної ситуації в країні та покращення добробуту населення. В аграрній сфері залучення інвестицій виступає також засобом забезпечення продовольчої безпеки держави, гарантом розвитку всіх її сфер. Дослідження показують, що для успішного залучення іноземних інвесторів в економіку аграрних підприємств необхідно створити необхідні умови для їх діяльності, тобто сформувати сприятливий інвестиційний клімат.

При оцінці інвестиційного клімату Причорноморського регіону визначено ряд проблем, що перешкоджають широкомасштабному залученню іноземних інвестицій в економіку аграрних підприємств: нестабільність законодавчої бази; непрогнозованість інвестиційної



діяльності як однієї із складових бізнесу; низький рівень правового та судового захисту прав іноземних інвесторів; негативний інвестиційний імідж; низький рівень капіталізації прибутків підприємств; відсутність підготовленого менеджменту для роботи у сфері інвестиційної діяльності; відсутність механізмів страхування інвестиційних ризиків; відсутність координаційного державного центру з питань сприяння залученню іноземних інвестицій; відсутність інформації про інвестиційне середовище; високі податки, які стягуються з іноземних інвесторів; призупинення деяких правил СЕЗ «Миколаїв»; відсутність практики дійових форм роботи з іноземними інвесторами (бізнес-форуми, «круглі столи», виставки найкращих регіональних проектів).

Оцінивши стратегічні перспективи розвитку інвестиційної діяльності можна стверджувати, що середовище, в якому діють іноземні інвестори в економіку аграрних підприємств досліджуваного регіону в більшій мірі сприятливе. Однак існує ряд проблем, що потребують усунення, серед яких: постійні зміни в законодавстві, високі податки, відсутність страхування ризиків, інфляція національної валюти, несприятливі погодні умови. Оцінка інвестиційної привабливості аграрного виробництва Причорноморського регіону показала, що на сьогодні даний сектор економіки оцінюється, як не достатньо інвестиційно привабливий та відноситься до зони низької інвестиційної привабливості.

Збільшенню іноземних інвестицій в аграрний сектор Миколаївської області сприяють наступні заходи: створення позитивного інвестиційного іміджу Миколаївської області на міжнародному рівні; активізація діяльності по залученню іноземних інвестицій у спеціальній економічній зоні «Миколаїв»; інформаційне забезпечення процесу іноземного інвестування; сприяння реалізації системи інвестиційних проектів, що мають суттєвий вплив на розвиток економіки області; підвищення ефективності державного управління процесами іноземного інвестування на регіональному рівні.

Основною метою розвитку інвестиційної діяльності є збільшення обсягів залучення іноземних інвестицій в економіку аграрних підприємств області. Стратегічними завданнями повинні стати такі: створення позитивного інвестиційного іміджу, інформаційне забезпечення процесу іноземного інвестування та підвищення ефективності державного управління процесами іноземного інвестування.

*Надійшла до редколегії 18.11.10*

*О.А. МИХАЛЬЧЕНКО*, Київ

## **ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

У статті розглянуті існуючі та запропоновані вдосконалені підходи до оцінки ефективності інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств.

Ключові слова: розвиток кваліфікації персоналу, економічна ефективність, інвестиції.

The article considers existing and proposed improved approaches to investment in air transport enterprises personnel qualification development efficiency estimation.

Key words: personnel qualification development, economical efficiency, investment.

**Постановка проблеми.** Як відомо, в економіці, заснованій на знаннях, найважливішим і одним із самих коштовних ресурсів (факторів виробництва) є праця. При цьому мова йде не просто про кваліфікований персонал, а про фахівців, що володіють спеціальними, часом унікальними, знаннями й навичками. У зв'язку із цим зростає актуальність проблеми інвестицій у людський капітал. У даній статті розглянуто один із елементів інвестування у людський капітал – інвестиції у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженнями у напрямку оцінки ефективності інвестицій у людський капітал підприємства та його розвиток займалися наступні закордонні та вітчизняні вчені: М. Гроссман, Г. Беккер Д. Кіркпатрік, Як Фітц-Енц, Д. Філіпс, Р. А. Нугаєв, М. А. Нугаєв, І.В. Сорока, І.В. Сіменко, Є.Д. Циренова, М.М. Кошель, С. Ю. Рошін, Т.О. Разумова, Е.А. Грішнова та ін. Однак у попередніх наукових дослідженнях, на наш погляд недостатньо глибоко розглянута проблема віддачі на інвестиції у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств.

**Мета статті.** Проаналізувати існуючі [1-6] та запропонувати вдосконалені підходи до оцінки економічної ефективності інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Авіатранспортні підприємства інвестують у підготовку й перепідготовку своїх співробітників з метою підвищення продуктивності їх праці, підвищення конкурентоспроможності і максимізації прибутку. Наймані співробітники можуть самостійно інвестувати у власне майбутнє, оплачуючи самостійно заходи з розвитку

кваліфікації такі як освіта, підготовка, перепідготовка, з метою підвищення власної привабливості в на ринку праці й, отже, більше високої оплати праці.

У випадку коли індивід самостійно інвестує у розвиток кваліфікації, суб'єкт інвестицій є одночасно й об'єктом інвестицій, очікуючи в майбутньому одержати віддачу від цих інвестицій у вигляді певного доходу від продажу своєї праці на ринку [1,2].

Інвестиції індивіда у розвиток кваліфікації можна розглядати як здійснення інвестиційного проекту. Ухвалюючи рішення щодо доцільності інвестицій у розвиток кваліфікації, індивід зіставляє необхідні витрати з очікуваною віддачею. У цьому випадку з певною часткою умовності застосовуючи критерії, відомі з інвестиційного аналізу отримаємо наступний вираз:

$$NPV_{PD} = \sum_{t=1}^T \left( \frac{1}{(1+r)^t} \right) \cdot S_t$$

де  $r$  – норма дисконту,

$S_t$  – чистий дохід (заробітна плата і премії) у період  $t$ ;

$T$  – строк окупності інвестицій, тобто період, необхідний для відшкодування здійснених вкладень за рахунок доходів отриманих від роботодавця.

Однак при розгляді інвестицій індивіда у розвиток кваліфікації в якості звичайного інвестиційного проекту не враховується такий немаловажний фактор як переваги індивіда, його бажання стати фахівцем у певній області, робота в якій йому цікава. Не враховується також такий не фінансовий фактор як престиж професії, очікуваний соціальний статус. У цьому випадку будемо виходити з того, що індивід уже визначився з вибором професії у відповідності зі своїми перевагами й порівнює різні варіанти одержання освіти по обраній спеціальності (наприклад, займається вибором найбільш підходящого для нього навчального закладу). Позначимо  $\beta$  коефіцієнт, що відображає переваги індивіда.

Розглянутий вище підхід не враховує також ризик індивіда, пов'язаний з тим, що після одержання освіти він не зможе знайти роботу з обраної спеціальності. Цей ризик обумовлений, в основному, двома факторами. Перший фактор пов'язаний з популярністю, престижністю університету, у якому індивід збирається одержати освіти. Нерідко саме цим фактором визначається ймовірність і швидкість знаходження роботи після одержання освіти. Другий фактор пов'язаний з особливостями знань, які індивід придбає в процесі розвитку кваліфікації.

Позначимо  $P$  імовірність успішного знаходження роботи або кар'єрного зростання після розвитку кваліфікації, тоді формула чистого дисконтованого доходу при здійсненні індивідом інвестицій у розвиток кваліфікації прийме вигляд:

$$NPV_{PD} = \beta \cdot P \cdot \sum_{t=1}^T \left( \frac{1}{(1+r)^t} \right) \cdot S_t$$

де  $\beta$  – коефіцієнт, що відображає переваги індивіда,

$P$  – імовірність успішного працевлаштування після одержання освіти.

Стосовно до розглянутої ситуації можна припустити, що індивіди, схильні до ризику віддадуть перевагу варіанту з низьким значенням  $P$ , але з високим значенням  $NPV$ . Індивіди, що уникають ризику, надійдуть прямо протилежно. Індивіди, нейтральні до ризику, виберуть якийсь проміжний варіант [3,4].

У випадку коли авіатранспортні підприємства виступають суб'єктами інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу існує ряд причин. Перша й очевидна причина пов'язана з дефіцитом на ринку праці фахівців з необхідним рівнем кваліфікації, у яких авіатранспортні підприємства відчують гостру потребу.

Але нерідко й при наявності на ринку праці потрібних фахівців, деякі суб'єкти ринку воліють не наймати нових, більше кваліфікованих фахівців, а займатися підвищенням кваліфікації власних кадрів. На перший погляд, така поведінка виглядає нераціональною: звільняючи фахівця з недостатньою кваліфікацією й наймаючи нового фахівця, що володіє необхідною кваліфікацією, підприємство несе менші граничні витрати, ніж при інвестиціях у підвищення кваліфікації вже найнятих фахівців. Адаже в другому випадку підприємство буде змушене не тільки підвищити заробітну плату (тому що вимоги найманих робітників, як правило, зростають пропорційно їх кваліфікації), але й безпосередньо оплатити розвиток кваліфікації своїх працівників [5,6].

У кожному разі, приймаючи нового працівника, керівництво фірми інформоване про його професійні здатності й особисті якості значно гірше, ніж він сам, при цьому для одержання роботи претендент може навмисно спотворити або сховати яку-небудь інформацію про себе. Виникає асиметрія інформації й підвищуються ризики фірми. Про професійні здатності й особисті якості працюючих співробітників керівництво фірми інформоване, як правило, значно краще.

При розробці інвестиційних проектів, пов'язаних з розвитком кваліфікації персоналу необхідне визначення стратегії здійснення цих інвестицій і оцінка їх ефективності, що є складною теоретичною й методологічною проблемою. На стратегію здійснення інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу впливають не тільки виявлені потреби підприємства в розвитку кваліфікації персоналу, але й характер розвитку кваліфікації, положення компанії на ринку праці, плинність кадрів. Особливість інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу, їх відмінність від інших видів інвестицій пов'язані з тим, що інвестиції в розвиток кваліфікації співробітника невід'ємні від особистості об'єкта інвестицій.

Розрахунок показника NPV під час аналізу інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств – досить складний процес через те, що оцінити приріст доходу компанії, викликаний інвестиціями в навчання (а не загальний приріст доходу) методами бухгалтерського обліку неможливо. У цьому випадку представляється доцільною ex-post оцінка приросту доходу, викликаного інвестиціями. На основі такої оцінки (тобто на основі аналізу попереднього досвіду) можливі ex-ante оцінки для планованих інвестицій.

Таким чином можна розрахувати показник чистого дисконтованого доходу на певний період, скоректований на коефіцієнт плинності кадрів:

$$NPV_{PD} = (1 - \gamma) \sum_{t=1}^T \left( \frac{1}{(1+r)^t} \right) \cdot (\Delta R_t - (\Delta S_t + Cpd_t))$$

де  $\gamma$  – коефіцієнт плинності кадрів (імовірність звільнення співробітника),

$\Delta R_t$  – приріст доходів після розвитку кваліфікації персоналу у році  $t$ ;

$\Delta S_t$  – приріст заробітної плати після розвитку кваліфікації персоналу у році  $t$ ;

$Cpd_t$  – витрати на розвиток кваліфікації персоналу у році  $t$ .

**Висновки та напрямки подальших досліджень.** Як відзначалося вище, для авіатранспортних підприємств, що діють на висококонкурентному ринку інвестиції в розвиток кваліфікації персоналу є загальними й, отже, досить ризикованими. Чи треба таким підприємствам здійснювати інвестиції в людський капітал? Відповідь очевидна – треба, тому що саме кваліфікований персонал є одним з найважливіших конкурентних переваг в економіці, заснованої на знаннях, а зниження ризику таких інвестицій можливе за рахунок чіткого механізму забезпечення розвитку кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств, формування якого планується у подальших дослідженнях.

**Список літератури:** 1. *Як Фітц-Енц* Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала [Текст] / Як Фітц-Енц: пер. с англ. [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных: – М. Вершина, 2006. – 320 с.; 2. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Монографія. [Текст] / О.А. Грішнова – К.: Знання, 2001. – 254с.; 3. *Добрынин А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А.И. Добрынин С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова – СПб.: Наука, 1999. – 421с.; 4. *Лысков А.Ф.* Проблемы инвестирования в человеческий капитал [Електронний ресурс] / Лысков А.Ф. / – Режим доступу до статті: <http://www.dis.ru/library/manag/archive/2005/4/3848.html>.; 5. *Кириянов А.В.* Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Електронний ресурс] / Кириянов А.В. / - Режим доступу до статті: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>.; 6. *Матвеева Н.С.* Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала [Електронний ресурс] / Матвеева Н.С., Нестеренко О.С. / - Режим доступу до статті: <http://creativeconomy.ru/library/prd31.php>.

Надійшла до редколегії 20.11.10

*А.В. РЕЗНИЧЕНКО*, асп. НАДУ при Президентіві України

## **ТЕХНОЛОГІЧНА МОДЕРНІЗАЦІЯ – ОСНОВА СБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ**

У статті досліджено сутність технологічної модернізації; сформульовано теоретичні принципи організації і управління високотехнологічним розвитком промисловості територій України.

The results of essence technological modernization research are presented in the article; the theoretical principles of organization and management hi-tech industrial complex development of Ukrainen territories are formulated.

**Постановка проблеми.** Україна стоїть перед необхідністю здійснення двох взаємозв'язаних проблем: технологічної модернізації економіки і згладжування регіональних відмінностей розвитку. Сучасний економічний простір України важко назвати єдиним: регіони диференціюють за рівнем економічного розвитку, унаслідок чого виділяють регіони донори і дотаційні території. На сьогоднішній день надмірна економічна нерівність територій України стає самостійним чинником, що стримує зростання валового продукту як на рівні областей, так і на макрорівні. Не дивлячись на економічну деструктивність надмірної регіональної нерівності, державна політика не прагне забезпечити економічно однорідний розвиток територій країни і продовжує дотримуватися універсального підходу відносно розвитку територіальних утворень України. Реальних інструментів, що забезпечують селективний економічний підхід до регіонів і дають їм шанс на наближення до лідерів, не створено. Наприклад, ПДВ, амортизаційна політика, митні збори є універсальними для всіх регіонів, і ця практика не має нічого спільного з вирішенням задачі подолання регіональних економічних диспропорцій. Вирішення проблеми нерівності економічного розвитку територій пов'язана з комплексною технологічною модернізацією промисловості регіонів.

**Мета та завдання дослідження.** Метою дослідження є вдосконалення, розробка та обґрунтування теоретичних основ дослідження технологічної модернізації промисловості регіону. Відповідно до мети сформульовано наступні завдання: з'ясувати сутність технологічної модернізації; сформулювати теоретичні основи організації і управління високотехнологічним розвитком економіки України.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженню проблем і

шляхів проведення модернізації економіки України її галузей та окремих підприємств присвячено роботи: Гейця В.М., Ілляшенка С.М., Квасюка Б.Є., Раєвської О.В., Семіноженка В.П., Паліці С.В., Федулової Л.І., Федоренко В.Г. та інших [1-3]. Разом з тим, ці роботи присвячені стратегічним напрямкам інноваційного розвитку підприємств, галузей та національної економіки, тоді як на тактичному та оперативному рівні управління практично відсутні теоретичні, методичні та практичні розробки щодо модернізації як основного засобу забезпечення посилення конкурентних переваг територіального розвитку промисловості.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Аналіз і узагальнення визначень технологічної модернізації в працях вітчизняних і зарубіжних учених дозволили встановити два принципово різних підходи до її розуміння:

як локальний процес вдосконалення будь-чого (удосконалення або поліпшення конструкції машини);

як широкий процес впровадження нових підходів або поліпшення та вдосконалення явищ, що існують в економічному і соціально-політичному житті (теорія модернізації).

У першому випадку технологічна модернізація опосередкує вузький, технократичний підхід і не відображає особливостей сучасного етапу НТП. У другому підході процес модернізації трактується як універсальний і глобальний, в ході якого традиційні суспільства стають індустріально розвиненими. Разом з тим, в розвинених країнах формування економіки знань надає інноваційній складовій процесу модернізації особливого значення і обумовлює необхідність уточнення ряду аспектів.

Поставлені в даний час цілі формування інноваційної моделі економіки України зумовили виділення технологічної модернізації як економічного і управлінського поняття в широкому спектрі напрямів, методів і форм соціально-економічних змін.

Авторське розуміння змісту процесу технологічної модернізації промисловості обумовлене наступним:

визнанням домінуючого значення технологічних аспектів організації суспільства (і пов'язаного з цим виділення доіндустріального, індустріального і постіндустріального суспільства, а також відповідних технологічних устроїв);

необхідністю подолання технологічної неоднорідності економіки в регіональному і галузевому аспектах;

можливістю забезпечення стійкого зростання економіки з пріоритетом досягнення соціальних цілей.

У запропонованому трактуванні технологічна модернізація визначається як взаємозв'язана зміна матеріально-технологічної бази комплексу галузей на основі впровадження технологічних інновацій і розвитку регіональних міжгалузевих інноваційних зв'язків за

специфічними напрямками конкретних виробництв. На відміну від існуючих понять, запропоноване визначення відбиває якісні зміни технологічної бази промислового комплексу регіону на основі трансферту у виробництво найважливіших досягнень науки і техніки.

Запропоноване визначення відображає принциповий перехід від розуміння модернізації виробництва як локального, точкового, часткового поліпшення конструкції устаткування або заміни його частини до розуміння модернізації як комплексного процесу зміни технологічної основи виробництва; розширює сферу технологічної модернізації, передбачає її загальність як напрями діяльності всіх галузевих і міжгалузевих комплексів, корпорацій, підприємств; розглядає технологічну модернізацію на відміну від технократичного підходу (що ігнорує соціальні і інші наслідки модернізації) як загальнонаціональний процес стійкого соціально-економічного розвитку, що забезпечує науково-технологічну безпеку країни і конкурентоспроможність суспільного виробництва, підвищення рівня і якості життя населення.

Таким чином, технологічна модернізація, по суті, є прогресивним процесом якісного вдосконалення продуктивних сил за допомогою впровадження технологічних інновацій.

Технологічна модернізація промислового комплексу є практичним втіленням розвитку економіки інноваційного типу, тенденції якого включають:

- посилення інтеграції науки, освіти і виробництва, оскільки процеси інноваційного розвитку обумовлюють збільшення об'ємів і інтенсивності взаємозв'язків між даними сферами;

- зміну характеру інвестицій (придбання інноваційної спрямованості) і структури їх джерел (венчурний капітал, лізингові операції, ліцензійні угоди і тому подібне);

- зміну характеру праці у всіх його проявах, що визначається його ускладненням і трансформацією взаємодії людей у виробничому процесі;

- посилення взаємозалежності розвитку господарських систем різного рівня.

Важливість і певне «верховенство» технологічної модернізації перед іншими варіантами прогресивного розвитку економіки визначаються існуючим історичним досвідом. Звертаючись до історичного досвіду низки європейських країн, можна виділити, принаймні, три стадії індустріальної технологічної модернізації. Перша доіндустріальна модернізація, за своїм змістом відповідає класичній модернізації через Промислову революцію; друга ранньоіндустріальна модернізація в XIX столітті; третя пізньоіндустріальна модернізація на початку XX століття.

Не можна обійти увагою і ту обставину, що часові терміни індустріальної модернізації істотно відрізнялися в різних країнах. Найвиразніше це відбилося у феномені довготривалого «запізнювання»



корінних технологічних переворотів в більшості країн, в їх числі Німеччина і Росія, відносно країн-лідерів (Великобританії, а потім США).

Доречно нагадати, що теоретична основа концепції наздоганяючої технологічної модернізації була представлена в роботі Фрідріха Ліста «Національна система політичної економії». У Росії ця концепція здобула особливої популярності в період поступального розвитку російського капіталізму – завдяки статті Сергія Вітте «Національна економія і Фрідріх Лист». Найбільш значущий висновок з аргументації Ліста, що носив конкретний характер стосовно умов становлення капіталізму в Германії в кінці першої половини XIX століття, зводився до доцільності прискорених прогресивних перетворень в промисловості для досягнення економічного паритету з найбільш передовими на той момент капіталістичними країнами, в першу чергу Великобританією. Ключова роль у вирішенні цієї проблеми відводилась політиці державного протекціонізму національної промисловості, тобто промислової політики в сучасному розумінні цього терміну.

Реалії світового розвитку в XXI столітті свідчать про збереження значущого технологічного відставання одних країн від інших. Тим самим імператив наздоганяючої модернізації стоїть перед багатьма країнами, в їх числі і Україна.

Принципово важливим є те, що наздоганяюча модернізація не є еволюційним процесом, коли має місце перелом тенденцій технологічних і інституційних змін, що раніше склалися. Це означає, що знаковою межею процесу наздоганяючої модернізації виступає превалювання дискретних технологічних зрушень.

«Модернізаційний ривок» можливий під час переходу НТП з попередньої стадії – проблематики економічного зростання, до нової – дослідження стійкого розвитку ринкової економіки. Сучасне розуміння НТП виражається в сприйнятті його як процесу якісних змін в продуктивних силах і виробничих відносинах, що забезпечують стійке зростання виробництва і його ефективності, соціальний і екологічний прогрес суспільства. Потреба розвитку соціально-орієнтованої економіки привела до зміни цілеполагання технологічного розвитку: цілями розробки і освоєння новітніх досягнень науки і техніки є не стільки прибуток, скільки забезпечення стійкості і конкурентоспроможності економічної системи (країни, регіону або окремого підприємства).

**Висновки та напрямки подальших досліджень.** Вивчення генезису і аналіз трансформації моделей і методів управління технологічними змінами показав, що, з одного боку, в теорії і практиці багатьох країн існують різноманітні моделі управління НТП, з іншого – всі моделі під впливом закономірностей розвитку НТП і світової економіки «дрейфують» у бік накопичення загальних рис і підходів. Такими загальними рисами виступають визначення технологічних пріоритетів, посилення ролі

державного регулювання і використання програмних форм реалізації намічених змін.

Це дозволяє сформулювати теоретичні основи організації і управління високотехнологічним розвитком економіки України:

двояка роль держави, що виражається в комплексному стратегічному регулюванні економіки і реалізації парадигми державно-приватного партнерства;

регіональна складова процесів, заснована на новому розумінні ролі регіонів і об'єктивній наявності різноманіття природно-географічних, історико-культурних, економічних ознак територій України;

визнання промисловості як основи високотехнологічного розвитку економіки;

необхідність комплементарних інвестицій в соціальну сферу, інфраструктуру і науку.

**Список літератури:** 1. Економіка знань – модернізаційний проект України / За ред. акад. НАН України *В.М. Гейця*, акад. НАН України *В.П. Семиноженка*, чл.-кор. НАН України *Б.Є. Квасюка*. – К.: Фенікс, 2007. – 544 с. 2. Раєвська *О. В.* Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі / *О. В. Раєвська*. – Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України; Харківський національний економічний ун-т. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2006. – 496 с. 3. Федулова *Л.І.* Інноваційно-технологічний розвиток України: стан, проблеми, стратегічні перспективи: аналітичні матеріали до Парламентських слухань "Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів" / *Л.І. Федулова, Ю.М. Бажал, І.А. Шовкун* та ін. – Державна установа "Інститут економіки та прогнозування НАН України". – К. , 2009. – 196 с.

*Надійшла до редколегії 21.11.10*

УДК 338.24

***О.В. МАНОЙЛЕНКО***, канд. екон. наук, доц. ХНЕУ, Харків  
***О.В. СИРОМ'ЯТНИКОВА***, асп. НТУ «ХП»

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВИХ СТРАТЕГІЙ ПРИ РЕФОРМУВАННІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

В статті на основі аналізу теоретичних передумов запропоновано методичний підхід до формування антикризових стратегій промислових підприємств; визначено, що стратегія повинна враховувати багатовимірну систему економіко-організаційних координат, ключовими елементами якої є: система корпоративного управління, конструкційна побудова структурних елементів корпоративної системи, процесно-потоківі характеристики, що відображаються на економічних параметрах їх функціонування та

слугують індикаторами виникнення кризових явищ.

The article on the basis of theoretical premises methodical approach to strategies of anti-industry, determined that strategy should take into account the multidimensional economic and organizational system of coordinates, key elements are: corporate governance, structural construction of structural elements of corporate systems, process- stream characteristics, reflected in the economic parameters of their operation and serve as indicators of the crisis.

**Постановка проблеми** Фінансова криза, що розгортається сьогодні у глобалізованій світовій економіці суттєво вплинула не тільки на фінансово-кредитну сферу економіки України, а й на реальний сектор, особливо на її промисловий комплекс. Основними факторами, що зумовили негативні наслідки її впливу на погіршення фінансово-економічного стану вітчизняних підприємств (так, частка збиткових досягає більш 40% від їх загальної кількості з тенденцією підвищення) стали високій рівень експорто-орієнтовності національного господарства та залежність від залучення іноземного капіталу.

Історичний досвід перебігу системних кризових явищ, що виникали в економіці України, та аналіз функціонування промислових підприємств за цих умов дозволили сформуванню висновку, що характерною особливістю суб'єктів господарювання національного господарства є поступова адаптаційна реакція, яка загалом носить запізнюючий характер, як наслідок, завдання - формування ефективних антикризових стратегій не втрачає своєї актуальності .

Основними теоретичними підходами до реформування підприємства як цілісної соціально-економічної системи є підходи, пов'язані з його реорганізацією та реструктуризацією. З нашої точки зору, підприємство по своїй суті є інтегратором багаторівневої системи з виробництва споживчих цінностей, з одного боку, спрямованих на задоволення суспільних потреб, з іншого – на досягнення цілей зацікавлених осіб. Таким чином, конструкційний устрій підприємства або корпоративної системи можна представити у вигляді багаторівневої системи. Причому з цих позицій корпоративна система виступає як інтегратор ресурсів (що формує потоки), процесів (бізнес-процесів), суб'єктів корпоративних відносин (визначає особливості корпоративного управління та устрою). В антикризовому управлінні стають суттєвими обмеження, що формує інституційне середовище у зв'язку із транзакційними витратами, законодавчими вимогами, інфраструктурними аспектами, фінансовими можливостями. Все це ставить вимоги до конфігурації ключових елементів системи.

З цих позицій реконструкція корпоративних систем полягає не тільки в зміні організаційної структури (реорганізації або реструктуризації) та реконфігурації бізнес-процесів (реінжинірингу), а в повній реінтеграції основних елементів цілісних комплексів з виробництва продукції.

Сама сутність антикризового управління, яка спрямована на

забезпечення збереження суттєвих елементів системи як комплексу, що реалізує визначену суспільством функцію, стає у підґрунті формування цілеспрямованої системи визначення реінтеграційних аспектів в протилежність консервації системи, тобто витрачання резервів та зниження стійкості системи у довгостроковій перспективі.

**Мета та завдання дослідження.** Метою дослідження є вдосконалення, розробка та обґрунтування теоретичних основ формування антикризових стратегій промислових підприємств України. Відповідно до мети поставлено наступні завдання: сформулювати ключові складові та етапи формування антикризових стратегій, визначити цільові критерії та етапи вибору інструментарію антикризового управління, з'ясувати ключові економічні параметри доцільності застосування антикризового інструментарію та їх зв'язок з основними видами антикризових стратегій.

**Аналіз основних досліджень та публікацій.** Питаннями розробки корпоративних стратегій, зокрема антикризових, займалися багато учених, серед них особливо слід виділити роботи Д.Г.Бойетта і Д.Т.Бойетта [1], Б.Мільнера [3,4], Г.Мінцберга [5], М.Портера [6], Г.П.Хамела і К.К.Прахалада [9], М.Трейсі і Ф.Вірсема [10] і деяких інших. Сучасні наукові дослідження представлені в роботах Л.О.Лігоненко [2], Л.С.Ситник [7], О.О.Терещенко [8].

В робах наведених вище вчених досліджувались наступні основні антикризові стратегії, які включають набір таких заходів: мінімізація витрат шляхом вертикальної інтеграції і кооперації; поліпшення якості продуктів, що виробляються, пошук нових, неосвоєних ринків. Крім того, передбачається застосування комплексу організаційних стратегій, який включає ряд заходів: чутливіша реакція маркетингових і збутових підрозділів до запитів споживачів; високий рівень інноваційної активності; залучення працівників до реалізації і розробки стратегій; прискорення впровадження нових продуктів у виробництво. Причому, пропонується два основні напрямки реалізації корпоративних стратегій: зняття організаційних бар'єрів між функціями управління та організаційне навчання усередині корпоративного механізму адаптації.

З іншого боку, зауважують на те, що в умовах динамічного оточення компанія може вибрати кілька взаємозв'язаних стратегій, залежно від особливостей її структури та процесів, що відбуваються в ній, які засновані на оцінці наявного потенціалу корпорації та можливостей його зростання: гнучке налаштування внутрішніх процесів компанії під зміни, викликані зовнішнім оточенням (модернізація системи управління – адаптаційна стратегія); зосередження компанії на найбільш ефективних процесах усередині компанії (пов'язана з процесами реструктуризації та реінжинірингу бізнес-процесів); приєднання на правах партнера компанії в один або кілька ланцюжків створення вартості (як основа для створення м'яких корпоративних об'єднань).

Також дослідники з антикризового управління виділяють окремо комплекс функціональних антикризових стратегій (виробничу, роботи з персоналом, фінансову, маркетингову та інші). Окремим блоком стоять стратегії реструктуризації та реорганізації компаній, але передбачається, що вони головним чином застосовуються у межах інституційних процедур та зумовлені необхідністю погашення заборгованості перед кредиторами.

Але, зважаючи на необхідність аналізу системної стійкості всіх елементів промислового підприємства (як складної корпоративної соціально-економічної системи) і їх взаємодії, з метою уникнення анергетичних ефектів на всіх рівнях управління як основи для визначення точок подолання кризи, що потребує активної адаптації корпорації та передбачає значні фундаментальні зміни моделі її функціонування у відповідь на реакцію ринку, потребує обґрунтування застосування різних методів та інструментів рефлексійного антикризового управління за різних ситуацій зміни параметрів внутрішнього та зовнішнього середовищ на різних стадіях розгортання кризи.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Вихід компанії з кризи передусім залежить від наявності або можливості доступу до факторів, які зумовлюють системну стійкість промислового підприємства. За революційної зміни факторів: вичерпання ресурсів, поява новішої технології, розробка нового продукту, життєвий цикл функціональної підсистеми може різко обірватися, що може призвести до ліквідації істотних бізнес-процесів корпорації, а відповідно, й окремих структурних підрозділів, що з ними пов'язані.

Підсумовуючи наведені вище положення, необхідно констатувати, що динамічна система антикризового управління повинна включати такі основні складові:

1. Заходи, спрямовані на підвищення ефективності функціонування, які передбачають впровадження нових форм, методів, технологій в управлінській і трансформаційній підсистемі, що, у свою чергу, потребує здійснення постійних перетворень у корпорації, тобто її адаптації до змін у зовнішньому середовищі.

2. Заходи, спрямовані на зміну масштабів діяльності і підвищення рівня фінансових потоків.

3. Формування ефективних форм взаємодії із зовнішнім середовищем та взаємозв'язків у внутрішньому середовищі корпоративного утворення, постійних трансформацій стратегій розвитку в умовах мінливого середовища з метою запобігання кризовим явищам.

4. Систему постійної діагностики стану соціально-економічної системи та його прогнозування з ціллю застосування превентивних заходів по передбаченню та подоланню кризових явищ.

У кризових ситуаціях, коли відбуваються зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі визначальним стає здатність системи

корпоративного управління проводити трансформації як всієї корпоративної системи в цілому, так і окремих її підсистем. Базисом розробки антикризової стратегії, за цих умов, стає збалансування цілей зацікавлених осіб в системі управління та її ефективність в умовах змін, які відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі. Таким чином, в основі формування антикризових стратегій полягає система цілепокладання або розробки переважних політик реалізації антикризових впливів, що є основою формування цільових стратегій. Необхідно зазначити, що сучасні наукові дослідження у цьому напрямі пов'язуються з концепціями самоорганізації соціально-економічних систем та формування системи цілей суб'єктів корпоративного управління, що стимулюють персонал до досягнення визначених перспективних цілей та збалансовують інтереси стейкхолдерів.

Як наслідок, формування антикризової стратегії зумовлює необхідність багатофакторної оцінки, що пов'язано із ситуативним аналізом внутрішнього та зовнішнього середовищ корпорації. З цих позицій методичний підхід до побудови антикризової стратегії повинен передбачати наявність наступних етапів (рис. 1):

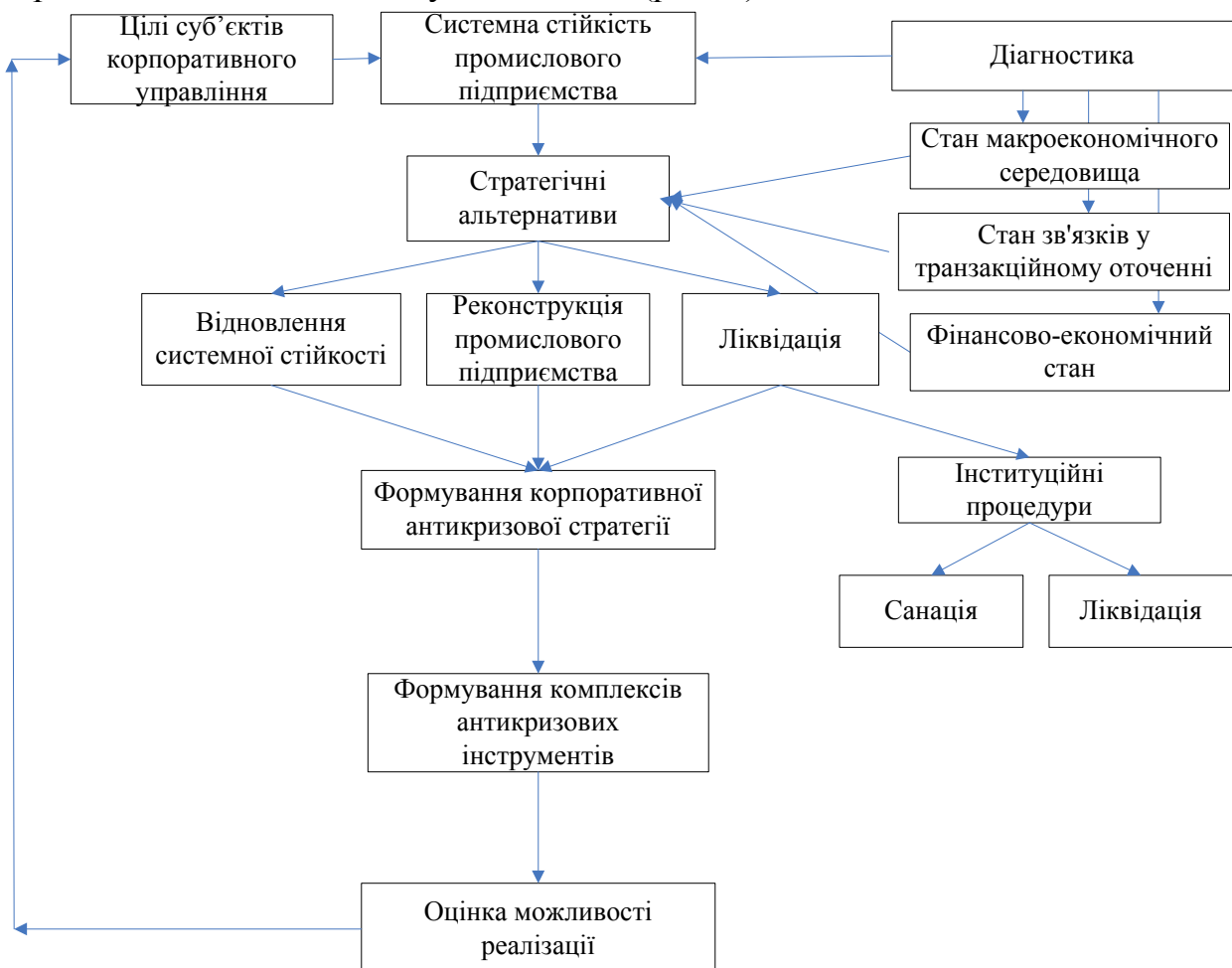


Рис. 1. Ключові етапи розробки антикризової стратегії

1. Визначення та прогнозування рівня розгортання криз на підприємстві в межах існуючої поведінкової стратегії, сили впливу зовнішнього середовища (як макроекономічного, так і транзакційного).

2. Формування узгодженої цільової настанови з боку суб'єктів корпоративного управління.

3. Розробку цільової антикризової корпоративної стратегії (з урахуванням альтернатив).

4. Підбір інструментів і методик реконструкції корпоративних систем в рамках вибраної антикризової стратегії.

5. Оцінку можливостей реалізації антикризових заходів на основі застосування сценарного підходу

6. Постійний моніторинг стану здійснення реалізації антикризових стратегій (на основі побудови моделі прогнозування її кризових станів) з метою запобігання поширення кризи.

В основі формування антикризових стратегій полягає виділення всієї сукупності сучасного фінансово-економічного інструментарію та управлінських технологій, які застосовуються в рамках здійснення управління корпоративною системою. Причому використання того чи іншого інструмента антикризового управління вимагає узгодженості з боку зацікавлених осіб, при цьому необхідно звертати увагу на необхідність дотримання трьох параметрів їх застосування: вибір, визначення доцільності використання, оцінка результатів.

Як наслідок, можна виділити наступні етапи вибору інструментарію антикризового управління:

- аналіз характеристик інструмента: сутність, механізм впровадження, витрати, пов'язані з його використанням;
- узгодженість використання інструмента з корпоративною антикризовою стратегією;
- визначення придатності інструмента для досягнення визначених цілей;
- розрахунок фінансових результатів використання інструмента;
- оцінка і прогнозування наслідків використання інструмента;

При цьому необхідно зауважити, що унікальність певної соціально-економічної системи потребує налаштування певного інструмента під її особливості.

Використання того чи іншого інструменту зумовлюється критерієм спрямованості на формування чистого фінансового потоку або на зміну капіталізації корпоративної системи. Причому, необхідно відзначити, що неможливо розглядати фінансові потоки корпорації у відриві від її організаційної структури. Зовнішні впливи при функціонуванні та розвитку корпоративної системи відображаються на зміні його доходів та витрат (за рахунок їх підвищення або зменшення) й на зміні її балансу (що відображає майновий стан). Тому саме концентрація з боку урахування

впливів зовнішнього середовища на змінах сукупного фінансового потоку та балансової вартості корпоративної системи буде свідчити про стан розгортання кризових явищ та на застосування відповідних інструментів антикризового управління в межах обраної антикризової стратегії.

Таким чином, можна визначити наступну спрямованість інструментів відносно зміни абсолютних показників в структурі балансу та фінансових результатів діяльності підприємства:

- зміна балансу (відображає майновий стан підприємства);
- зміна фінансових результатів (зміна чистого операційного фінансового потоку);
- зміна співвідношень між активом та пасивом (відображає рух робочого капіталу);
- зміна структури капіталу (відображає зміну вільного фінансового потоку);

Як наслідок, визначення основних видів антикризових стратегій пов'язано із характером управлінського впливу на корпоративну систему, що реалізується в межах існуючої організаційної форми або докорінно її змінює. Таким чином, стратегії антикризового управління за своєю суттю відбивають сукупність методів та ресурсів корпоративної системи, що впливають на визначені фактори управління.

Зважаючи на вищезначене, можна виділити три базові антикризові стратегії: регуляторні, стабілізаційні та трансформаційні. Вони формуються у зв'язку з рівнем розгортання кризи, у відповідності до організаційної побудови корпоративної системи та стану впливу зовнішнього середовища (що відображено на рис. 2 у вигляді кубу).

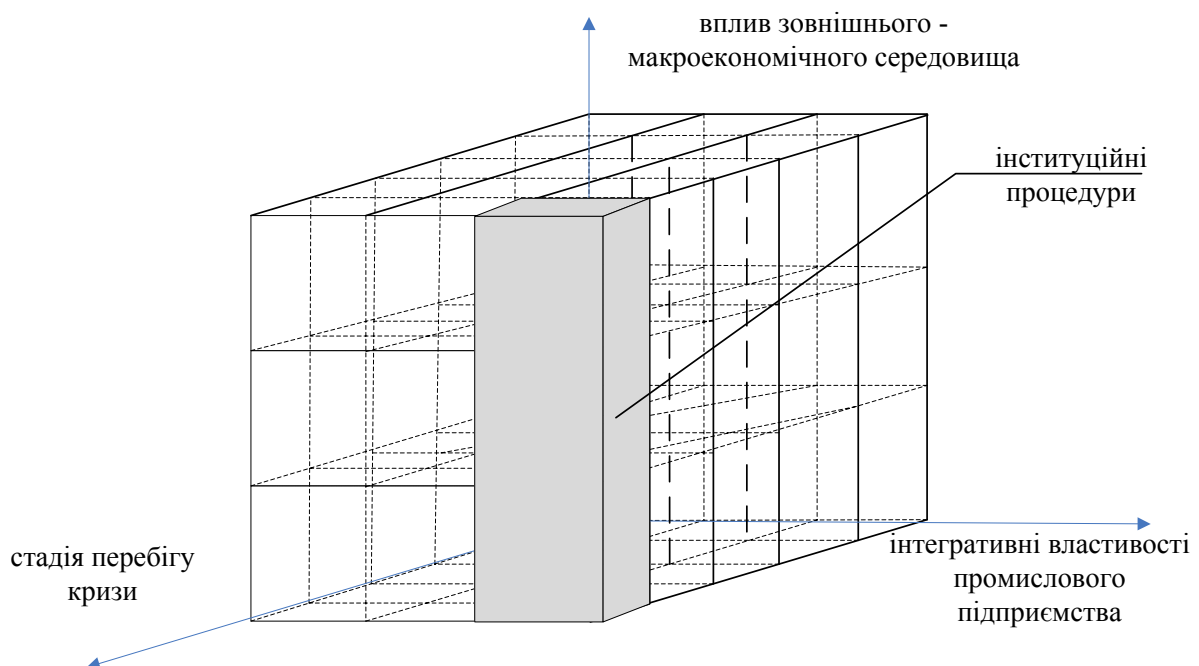


Рис. 2. Куб формування антикризових стратегій



Зважаючи на характер антикризового управління як реагування корпоративної системи на зміну параметрів зовнішнього та внутрішнього середовищ, фінансово-організаційні заходи антикризового управління будуть мати ситуаційний характер. Причому базові антикризові стратегії лише задають напрям впливу на корпоративну систему з точки зору зміни її положення в економічних та організаційних координатах (що тісно взаємозв'язані), але не дають остаточної відповіді на використання того чи іншого інструментарію. Їх збалансованість досягається за рахунок паралельного використання організаційних та фінансово-економічних інструментів як підґрунтя реінтеграції основних складових елементів.

Запропонований методичний підхід до формування антикризових стратегій дозволяє реалізовувати ситуаційний підхід щодо впровадження антикризових заходів та у повній мірі відображає сутність антикризового управління, спрямованого на забезпечення системної стійкості промислового підприємства як відкритої корпоративної соціально-економічної системи.

Основні параметри застосування антикризових стратегій представлено у табл. 1.

Таблиця 1 - Параметри реалізації антикризових стратегій

Вид стратегії	Параметр	Область значень
Регуляторна	Стадія розгортання кризових явищ	Стратегічна криза, криза управління
	Стан зовнішнього середовища та інтегративні властивості корпоративної системи	Вплив макроекономічного середовища: регулярний або імпульсний Вплив транзакційного середовища: низький
	Клас інструментів	Фінансові, маркетингові, зменшення операційних витрат, зміни в системі управління, реінжиніринг
Стабілізаційна	Стадія розгортання кризових явищ	Стратегічна криза, криза управління, структурна криза
	Стан зовнішнього середовища та інтегративні властивості корпоративної системи	Вплив макроекономічного середовища: імпульсний та руйнівний Вплив транзакційного середовища: середній
	Клас інструментів	Фінансові, функціональні, реінжиніринг, реорганізація
Трансформаційна	Стадія розгортання кризових явищ	Стратегічна криза, криза управління, структурна криза, функціональна криза, елімінація системи
	Стан зовнішнього середовища та інтегративні властивості корпоративної системи	Вплив макроекономічного середовища: регулярний, імпульсний та руйнівний Вплив транзакційного середовища: середній, високий
	Клас інструментів	Використовується весь комплекс антикризового інструментарію

**Висновки:** Зміна наукових поглядів на підходи до розробки критеріїв реформування підприємств промислового комплексу економіки, вплив зовнішнього середовища, що характеризується високою волатильністю показників, які зумовлюють їх системну стійкість, стають у підґрунті формування нових методичних засад формування антикризових корпоративних стратегій. За проведеними дослідженнями визначено:

основними критеріями доцільності впровадження антикризових стратегій є: оцінка фінансового потоку, який буде генеруватися при їх впровадженні, та зміна капіталізації (або оцінної вартості підприємства як корпоративної системи);

взаємозв'язок антикризових стратегій (за видами: регуляторна, стабілізаційна, трансформаційна) та антикризових інструментів (економічних та організаційних) визначається параметрами впливу зовнішнього: макроекономічного та транзакційного середовища та стадією перебігу кризи на підприємстві;

основними економічними параметрами, що визначають доцільність застосування того чи іншого інструментарію антикризового управління, стають зміни: балансової вартості підприємства, його фінансових потоків, співвідношення власних джерел формування капіталу та його оборотних активів та структура капіталу;

розроблено куб формування антикризових стратегій, ключовими елементами якого є характеристики впливу зовнішнього макроекономічного середовища, інтеграційні властивості підприємства та стадія перебігу кризи.

**Напрямки подальших досліджень:** визначені теоретичні передумови формування антикризових стратегій підприємств промислового комплексу України стають у підґрунті розробки методичного підходу формування цільових реінтеграційних стратегій реформування корпоративних систем в умовах антикризового управління.

**Список літератури:** 1. *Бойетт Д. Г.* Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления / Д. Г. Бойетт, Д. Т. Бойетт ; пер. с англ. – М. : Олимп-Бизнес, 2009. – 395 с. 2. *Лігоненко Л. О.* Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій / Л. О. Лігоненко – К. : КНТЕУ, 2001. – 580 с. 3. *Мильнер Б. З.* Теория организации : [учеб. для вузов] / Б. З. Мильнер. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2008. – 864 с. 4. *Мильнер Б. З.* Управление знаниями: Эволюция и революция в организации / Б. З. Мильнер. – М. : Инфра-М, 2003. – 178 с. 5. *Минцберг Г.* Стратегический процесс. Концепции. Проблемы. Решения / Г. Минцберг, Дж. Б. Куинн, С. Гошал. – СПб. : Изд-во Питер, 2001. – 688 с. 6. *Портер Е. Майкл* Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Е. Портер ; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 454 с. 7. *Ситник Л. С.* Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством / Л. С. Ситник. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2000. – 504 с. 8. *Терещенко О. О.* Антикризове управління на підприємстві / О. О. Терещенко. – К. : КНЕУ, 2004. – 268с. 9. *Хамел Г.* Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего

дня / Г. Хамел, К. К. Прахалад. – М. : Олимп–Бизнес, 2002. – 288 с. **10.** Treacy M. The discipline of market leaders / M. Treacy, F. Wiersema. – Reading, Mass. : Addison Wesley, 1995. – 224 p.

*Надійшла до редколегії 25.11.10*

УДК 338.22(075.8)

**С.А. МЕХОВИЧ**, канд. екон. наук, проф. НТУ «ХП»  
**М.О. ТКАЧЕНКО**, асис. НТУ «ХП»

## **ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ В ПІСЛЯКРИЗОВИЙ ПЕРІОД**

В статті проаналізовано стан інноваційного розвитку машинобудування, виявлені основні проблеми, з якими зіштовхуються машинобудівні підприємства на шляху виходу з кризового становища і зроблено висновок, що подальший інноваційний розвиток підприємств стає можливим лише за умов створення та впровадження організаційно-економічного механізму управління інноваційним потенціалом, який базується на використанні концепції стрімких інновацій.

In the article innovative development status of engineers is analysed, basic problems into which machine-building enterprises run on the way of exit from crisis are discovered and a conclusion is done, that subsequent innovative development of enterprises becomes possible only at the terms of creation and introduction the organizationally economic mechanism management innovative potential which is based on the use of conception of swift innovations

Останнім часом на державному рівні широко обговорюються можливості переходу української економіки на інноваційний шлях розвитку, при цьому особливий акцент ставиться на необхідності впровадження інновацій, здатних забезпечити технологічний прорив. Проте поняття таких інновацій, а також особливості їх використання промисловими підприємствами з метою підвищення їх інноваційної активності не є детально опрацьованими.

Дослідженню інноваційних процесів на промислових підприємствах в економічній літературі приділяється досить багато уваги. Найвагоміший внесок у вивчення цього питання зробили такі вчені, як А.П. Гречан, Г.І. Жиц, С.М. Ілляшенко, О. Ніколаєв, П.Г. Перерва, Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, Н.І. Чухрай та інші вчені. Але незважаючи на велику кількість уваги до питання підвищення інноваційної активності, практичне використання наукових здобутків з цього приводу не є досить вискооефективним, що робить актуальною проблему пошуку нових шляхів вирішення даної

проблеми.

Метою статті є вивчення економічної сутності стрімких інновацій, впровадження яких стає необхідним на вітчизняних машинобудівних підприємствах для відновлення та підвищення темпів інноваційного розвитку галузі в післякризовий період.

Методологічною основою дослідження є системний підхід, аналіз, фундаментальні положення сучасних економічних теорій, сучасні концепції управління та інноватики.

Аналіз світових тенденцій економічного розвитку свідчить про те, що якість управління інноваційними процесами стає визначальним фактором, що впливає на конкурентоспроможність національних економік. Основною сьогоденішньою проблемою нашої держави є низький рівень конкурентоспроможності національної економіки, що створює пряму загрозу економічній безпеці України. Вирішенням проблеми стає перехід української економіки до інноваційної моделі розвитку, завдяки якому Україна, як держава із високим рівнем інтелектуального та науково-технічного потенціалу, зможе посісти належне місце в Європі і світі.

Законодавче поняття інноваційної моделі розвитку не врегульовано, але за даними різних нарад і конференцій, проведених на вищому рівні, інноваційна модель розвитку економіки характеризується двома основними показниками:

- в структурі інновацій повинно бути не менше 60% інновацій, які мають проривне значення, або відносяться до крупних технологічних досягнень;

- стабільне зростання долі наукоємного сектора виробництва, зокрема в додатковій вартості і зайнятості населення.

З моменту обрання напрямку розвитку економіки за інноваційною моделлю минуло більш ніж 10 років, але наша економіка ще досить далеко від того, щоб дійсно бути інноваційною і всі основні економічні показники нашої держави відстають від аналогічних показників розвинутих країн.

Машинобудування є однією з базових галузей ринкової економіки, тому що від неї залежить конкурентоспроможність всіх видів економічної діяльності, міра задоволення споживчих потреб соціуму, національний та міжнародний імідж країни. Сучасне машинобудування - складний комплекс науково-технічних досягнень, їх практичної реалізації та необхідного фінансування, нормальне функціонування якого без постійної уваги з боку держави неможливе. Саме тому машинобудування внесено у список стратегічних пріоритетних напрямів інноваційного розвитку нашої держави [1].

Аналіз інноваційної активності підприємств машинобудівної галузі виявив, що рівень інноваційної активності машинобудування майже вдвічі менше за аналогічний показник розвинутих держав, у яких він сягає 40%.

Така ситуація є результатом того, що велика кількість наукових досліджень, за умови відсутності попиту з боку держави та бізнесу, залишаються нереалізованими. Незважаючи на проголошення нових напрямків розвитку, вся інноваційна діяльність підприємств зводиться до малоефективних крапкових інновацій, незначних вдосконалень, комп'ютеризації ведення бізнесу тощо. У результаті маємо хронічне відставання в управлінні виробничими процесами від розвинених країн світу.

Наявними проблемами інноваційної діяльності в машинобудуванні є:

- неконкурентоспроможність багатьох видів продукції вітчизняних підприємств;
- недостатнє фінансування інновацій;
- застарілі основні виробничі фонди та відсутність реальних інвестиційних ресурсів для технологічного оновлення;
- значний відтік найбільш кваліфікованих інженерних та робітничих кадрів, який за 2000-2006 рр. досяг 269 тис. осіб [2, с. 67].

Крім того значний негативний вплив на галузь мала фінансово-економічна криза, у наслідку якої більшість машинобудівних підприємств намагаються підтримати свою діяльність на докризовому рівні. Негативними наслідками кризи для машинобудівних підприємств є зростання боргів та нездатність здійснювати фінансове забезпечення виробничо-господарської діяльності, спад обсягів продажу тощо. Виникнення всіх цих наслідків викликано нездатністю керівництва підприємств здійснювати ефективне антикризове управління підприємствами.

За таких умов дуже складно направляти обмежені внаслідок кризи ресурси на інноваційний розвиток підприємств, тому першочерговим завданням уряду стає підтримка вітчизняного промислового сектору у виході з кризового стану. Після цього зусилля керівництва підприємств зможуть бути направлені на подальший інноваційний розвиток, який тепер стає можливим лише за умов створення та впровадження на машинобудівних підприємствах організаційно-економічного механізму управління інноваційним потенціалом, який базується на використанні концепції стрімких інновацій.

У зарубіжній і вітчизняній літературі пропонується велика кількість класифікацій інновацій по різних основоположних ознаках. Але в рамках цього дослідження найбільш цікавою стає класифікація за рівнем новизни.

За цим критерієм розрізняють радикальні інновації, що відкривають принципово нові практичні засоби і можливості задоволення потреб, та покращуючи, які модифікують або забезпечують удосконалення існуючих практичних засобів задоволення потреб. Особливе значення у прискоренні темпів інноваційного розвитку багато дослідників відводять радикальним, які ще називаються базисними, технологічними, епохальними, проривними

і навіть підривними. Цим термінам даються різні визначення в різних роботах, що неминуче приводить до певної плутанини у визначенні предмету дослідження.

На наш погляд найбільш вдалим є термін проривна інновація, який досить точно відображає сутність цього явища і визначається як найбільші винаходи, які стають основою революційного прориву в техніці, формування нових її напрямів, створення нових галузей. Сукупність таких інновацій забезпечує перехід до нового технологічного устрою [3].

Для того щоб проривна інновація була сприйнята економікою, необхідні певні умови, які визначаються так званими довгими циклами економічної кон'юнктури, які були відкриті і досліджені великим російським економістом Н. Д. Кондрат'євим в 1920-х роках. У його дослідженнях було всесторонньо обґрунтовано закономірність зв'язку між зростаючими та спадаючими стадіями цих циклів і хвилями крупних технічних винаходів і їх практичним використанням. Відповідно до схеми попередніх устроїв, революційні інновації розвиваються в період депресій, тому сучасна світова економічна криза може стимулювати появу проривних ідей, які необхідно цілеспрямовано виявляти із врахуванням тенденцій світового розвитку і просувати.

Вивченням проривних інновацій займався зарубіжний вчений Клейтон М. Кристенсен, який назвавши їх «підривними» у своїй роботі «Дилема інноватора. Як із-за нових технологій гинуть сильні компанії» довів, що іноді впровадження підривних інновацій стає причиною краху досить успішних підприємств із бездоганною системою управління. В результаті ретельного дослідження тенденцій ринку та потреб споживачів, керівництво таких компаній витрачало багато грошей на постійне вдосконалення існуючих продуктів, розвиток нових технологій тощо. Але іноді виникають ситуації, коли краще не витрачати гроші на дослідження нових товарів з метою задоволення попиту споживачів, який постійно змінюється, а зосередити увагу на виробництві товарів, які гарантовано здатні принести менший розмір прибутку. Отже, використання загальноновизнаних принципів менеджменту має бути обережним і продуманим [4, с. 12, 18-22].

Подальшого розвитку дослідження Кристенсена дістало у роботі зарубіжних науковців та співробітників George Group Consulting Майкла Л.Джорджа, Джеймса Воркса та Кимберлі Вотсон-Хемфілл, які запропонували концепцію стрімких інновацій, яка на сьогоднішній день є найбільш життєздатною та придатною для практичного застосування в процесі інноваційного розвитку українських машинобудівних підприємств в післякризовий період.

Головна ідея, якої повинні дотримуватися підприємства у ситуації, в якій вони опинилися в результаті економічної кризи, складається в тому, що підприємства повинні постійно займатися інноваціями, впроваджуючи

їх швидше за своїх існуючих та потенційних конкурентів. Вирішення цієї задачі стає можливим за умов впровадження на підприємствах організаційно-економічного механізму управління інноваційним потенціалом, в основу якого положено використання концепції стрімких інновацій.

Стрімкі інновації - це процес створення нових продуктів, послуг, бізнес-моделей, способів, ринків з достатньою диференціацією та рівнем зростання підприємства, що забезпечує акціонерам прибутковість вище середнього рівня протягом багатьох років [5, с.1].

Особливістю використання концепції стрімких інновацій є те, що вона дає змогу скоротити час виходу на ринок нового товару на 50% та підвищити диференційовані конкурентні переваги підприємства. У загальному вигляді переваги від використання даної концепції можна побачити проаналізувавши приведені нижче схеми типової моделі інноваційного процесу із характерним для нього співвідношенням між часом та грошовими потоками (див. рис.1) та моделі інноваційного процесу із використанням стрімких інновацій (див. рис.2).

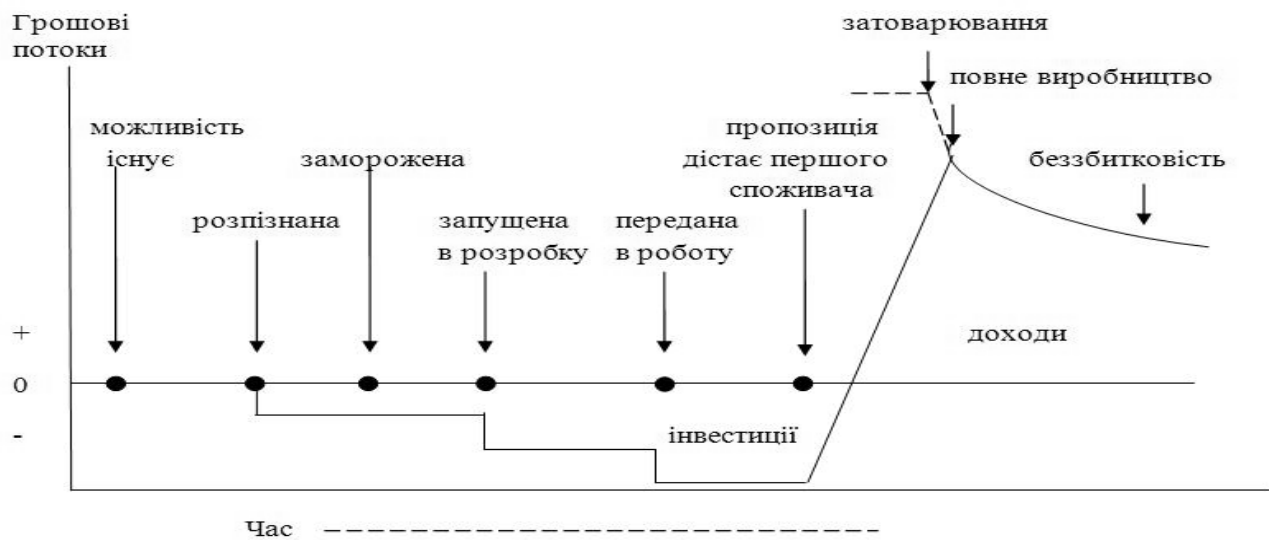


Рисунок 1 – Типова модель інноваційного процесу



Рисунок 2 – Вплив стрімких інновацій на інноваційний процес

Аналізуючи рисунки бачимо, що завдяки впровадженню стрімких інновацій значно скорочено час розробки товару, зменшено інвестиції в розробку, та збільшено рівень прибутку завдяки виходу на ринок із високо диференційованим інноваційним продуктом раніше конкурентів. Впровадження таких інновацій стає можливим лише за умови інтерактивної співпраці із споживачами інноваційної продукції і не лише під час виходу товару у виробництво, а починаючи з моменту виготовлення пілотних проектів.

Узагальнюючи зробимо висновок, що використання концепції стрімких інновацій в процесі управління інноваційним потенціалом - це перший шаг, який повинні зробити керівники українських машинобудівних підприємств для того, щоб подолати негативні наслідки економічного спаду, підвищити інноваційну активність підприємств і таким чином вийти на шлях подальшого інноваційного розвитку.

**Список літератури:** 1. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні від 16.01.2003 № 433-IV. 2. Карачина Н.П. Машинобудування України: сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку за умов економічної кризи / Вісник Національного університету "Львівська політехніка" Серія Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, № 647 – 2009 р. С.64-70. 3. Макаренко О.В. Етапы подготовки выхода прорывной инновации на рынок//Сборник материалов Второй международной научно-практической конференции "Проблемы развития инновационно-креативной экономики" Россия, Москва, 29 марта — 09 апреля 2010 года. 4. Клейтон М. Кристенсен Дилемма инноватора. Как из-за новых технологий погибают сильные компании– М.: «Альпина Бизнес Букс», 2004. – 240 с. 5. Майкл Л.Джордж, Джеймс Воркс, Кимберлі Вотсон-Хемфилл Стремительные инновации / Пер. с англ. – К.: Companion Group, 2006. – 332 с.

Надійшла до редколегії 25.11.10



**С.А. МЕХОВИЧ**, канд. екон. наук, проф. НТУ “ХПІ”  
**А.С. КОЛЄСНІЧЕНКО**, аспірант НТУ “ХПІ”

## **НЕБАЛАНСИ ОБ’ЄДНАНОГО ЕНЕРГЕТИЧНОГО РИНКУ УКРАЇНИ: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ**

У даній роботі висвітлено поняття небалансів, що виникають на об’єднаному енергетичному ринку України, проаналізовані джерела і характер їх зародження. Зроблено акцент на основних напрямках реформування оптового ринку електричної енергії задля вирішення проблеми небалансів.

In this work, the concept of not balances that appear in the integrated energy market of Ukraine determined, analyzed the sources and nature of their origin. The emphasis is on the main directions of reforming the wholesale electricity market to address the problem of not balances.

**Вступ.** Недосконалість енергетичного ринку України, що знаходиться в стадії свого реформування, проявляється в низці проблем, які потребують свого вирішення. По-перше, це понаднормативні втрати електричної енергії в мережах, які залишаються досить великими. По-друге, існує непрозора наявність субсидій і дотацій, які впливають на ринкові ціни. По – третє, сучасний енергетичний ринок України формувалася за радянські часи як невід’ємна частина єдиної енергетичної системи всього радянського простору, тому постачання електроенергії в загальну мережу супроводжується несанкціонованими перетоками електричної енергії. Ці та інші фактори є причинами небалансів, що суттєво впливають на загальну економіку об’єднаного ринку електричної енергії України [1].

Таким чином, існує реальна необхідність у створенні механізму, який забезпечував би ефективне управління небалансами в будь-який момент часу в умовах невизначеності.

**Аналіз публікацій.** Проблема взаємозв’язку всіх ланок енергетичного господарства, оптимізації балансу виробництва і споживання різних енергій з використанням різних підходів до цієї проблеми присвячені роботи таких вчених та керівників енергетичного ринку України, як Г.М. Кржижановський, В.І. Вейц, Дворянін В.М., Карпович О.І., Авраменко В.М., Крилов В.О., Прихно В.Л., Черненко П.О., Краснік В.В., Темніков Ю., Комова С.К., Євдокімов В.А., Кальченко В.М., Андрійчук Ю.А., Тарасенко Т.І. та інші. В роботах зазначених авторів в загальному вигляді розглядаються проблеми формування ціни на об’єднаному ринку

електроенергії (далі - ОРЕ) та розподілу небалансів. В той же час існує нагальна потреба у більш детальному аналізі причин небалансів, та факторів, які на них здійснюють вплив.

**Основна частина.** Нові ринкові умови, вплив тенденцій світового енергетичного ринку диктують більш жорсткі правила, вимагають удосконалення адаптаційної моделі, що припускає аналіз все зростаючої кількості факторів, які впливають на відхилення найважливіших показників енергетичного сектора від їх оптимальних значень. На енергетичному ринку України сьогодні діє три постачальника: постачальник за регульованим тарифом (ПРТ), постачальник за нерегульованим тарифом (ПНТ) та експортер. Розглянемо вплив небалансів на ринкову ціну ПНТ.

Ціноутворення для постачальника за нерегульованим тарифом (ПНТ) на відповідних сегментах ринку електроенергії України надано на рис. 1.

Як свідчить рис. 1, до ринкової оптової ціни ПНТ додаються дотації та небаланси. В цілому за розрахунками ДП “Енергоринок” [4], у жовтні 2010 року небаланси склали 38% від загальних платежів, в тому числі за рахунок дотацій - 37,6% , за рахунок постачання електроенергії до Республіки Білорусь - 0,38% , впливу єдиних тарифів - 0,06% .

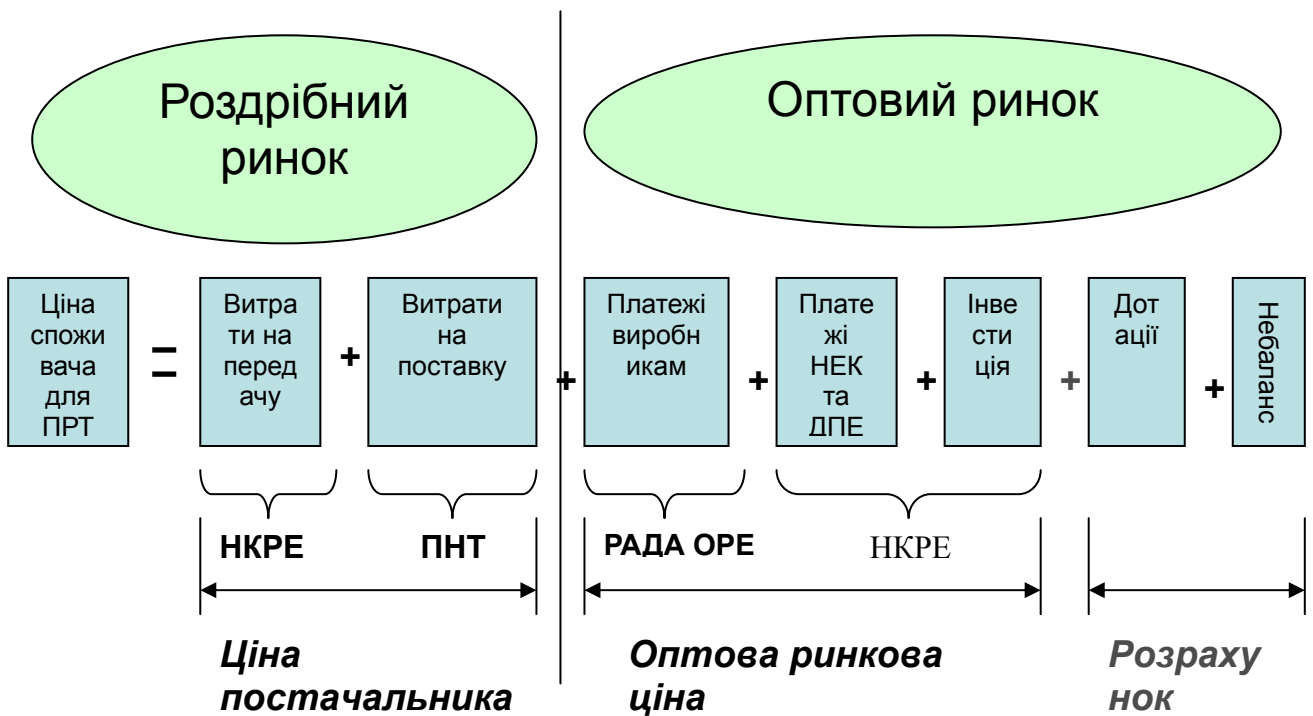


Рис. 1 - Ціноутворення ПНТ на відповідних сегментах ринку електричної енергії України

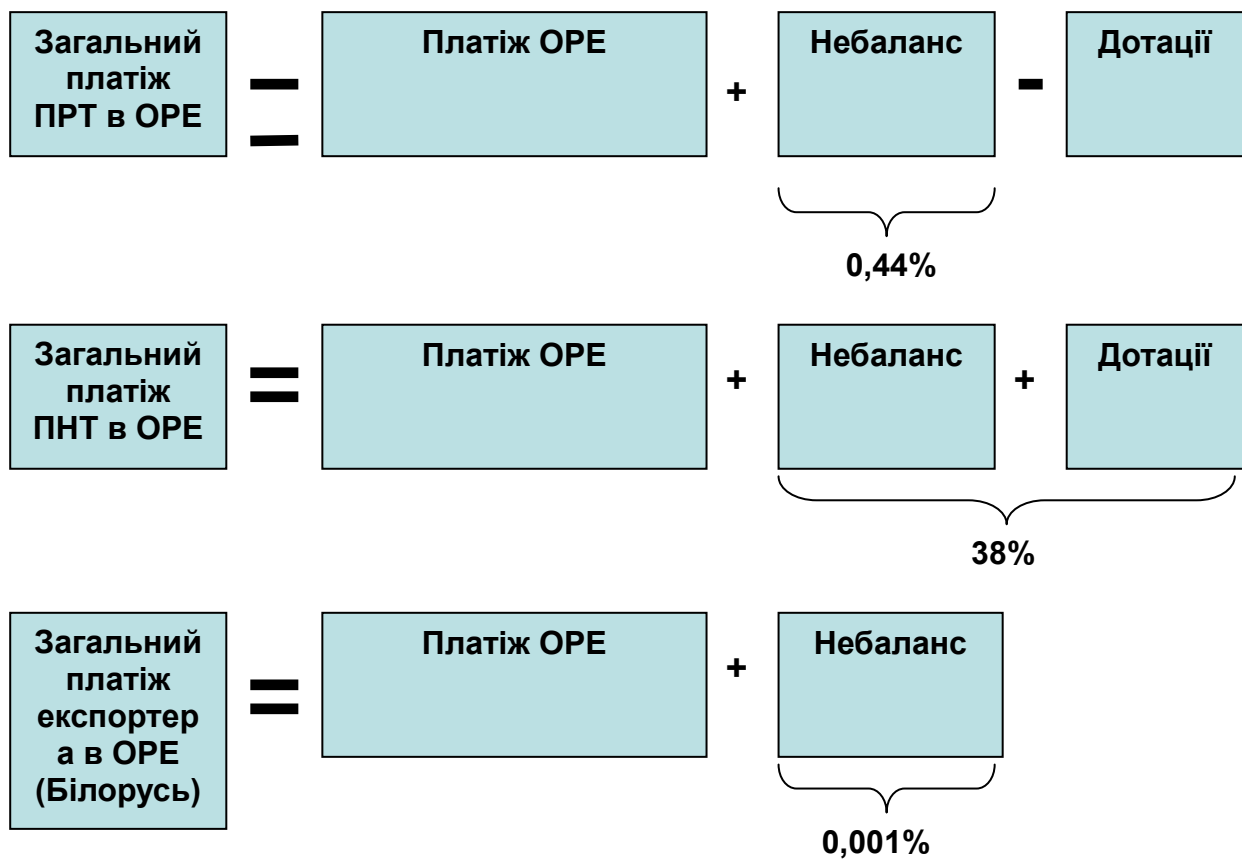


Рис. 2 - Вплив “небалансів” на платежі в ОРЕ по постачальниках (згідно з Правилами ОРЕ)

Як свідчить аналіз, найбільш суттєвий вплив небалансу на платежі в ОРЕ згідно Правил відчувають ПНТ (рис.2).

При цьому ПРТ, на відміну від інших постачальників, отримують компенсації витрат від здійснення постачання електроенергії у вигляді дотацій, які мають таку структуру :

- втрати від здійснення постачання електроенергії населенню – 88,94%;
- втрати від здійснення постачання електроенергії споживачам, які розраховуються за диференційованим тарифом – 5,47%;
- втрати від здійснення постачання електроенергії, що використовується для зовнішнього освітлення – 0,48%;
- втрати від здійснення постачання електроенергії міському електротранспорту за тарифами для населення – 1,87%;
- втрати від здійснення постачання електроенергії вугледобувним підприємствам – 3,22%;
- втрати від здійснення постачання електроенергії в дитячі табори “Артек” та “Молода Гвардія” – 0,02%.

При розрахунку платежів в ОРЕ небаланси розподіляються наступним чином:

- дотації – 98,85%;
- єдині тарифи – 0,15%;
- Республіка Білорусь – 1,0%.

Один з ринкових підходів до формування оптової ринкової ціни на електричну енергію для вирішення питання компенсації втрат виходить з розподілення загального обсягу електричної енергії, що купується в ОРЕ, на фіксовані та фактичні (рис. 3).

При цьому пропонується механізм фіксованих цін для фізичних осіб, та таких, що фактично складаються з фактичних обсягів купованої в ОРЕ електричної енергії, для юридичних осіб і на експорт.

Фіксовані ціни формуються за рахунок АЕС (32 %) та 100% ТЕЦ (без Київської ТЕЦ та ТЕЦ-5) і альтернативних джерел. Фактичні ціни формують АЕС (68 %), 100% ГЕС і ТЕС, включаючи Київську ТЕЦ та ТЕЦ-5.

Механізм диференційованого підходу до формування оптових ринкових цін на ОРЕ дає можливість зниження ціни для юридичних осіб при одночасному її підвищенні для фізичних осіб. Такий принцип формування цін на електричну енергію діє в багатьох розвинених країнах світу.

Релізація такого підходу потребує внесення певних змін до Правил ОРЕ та інших нормативних документів.

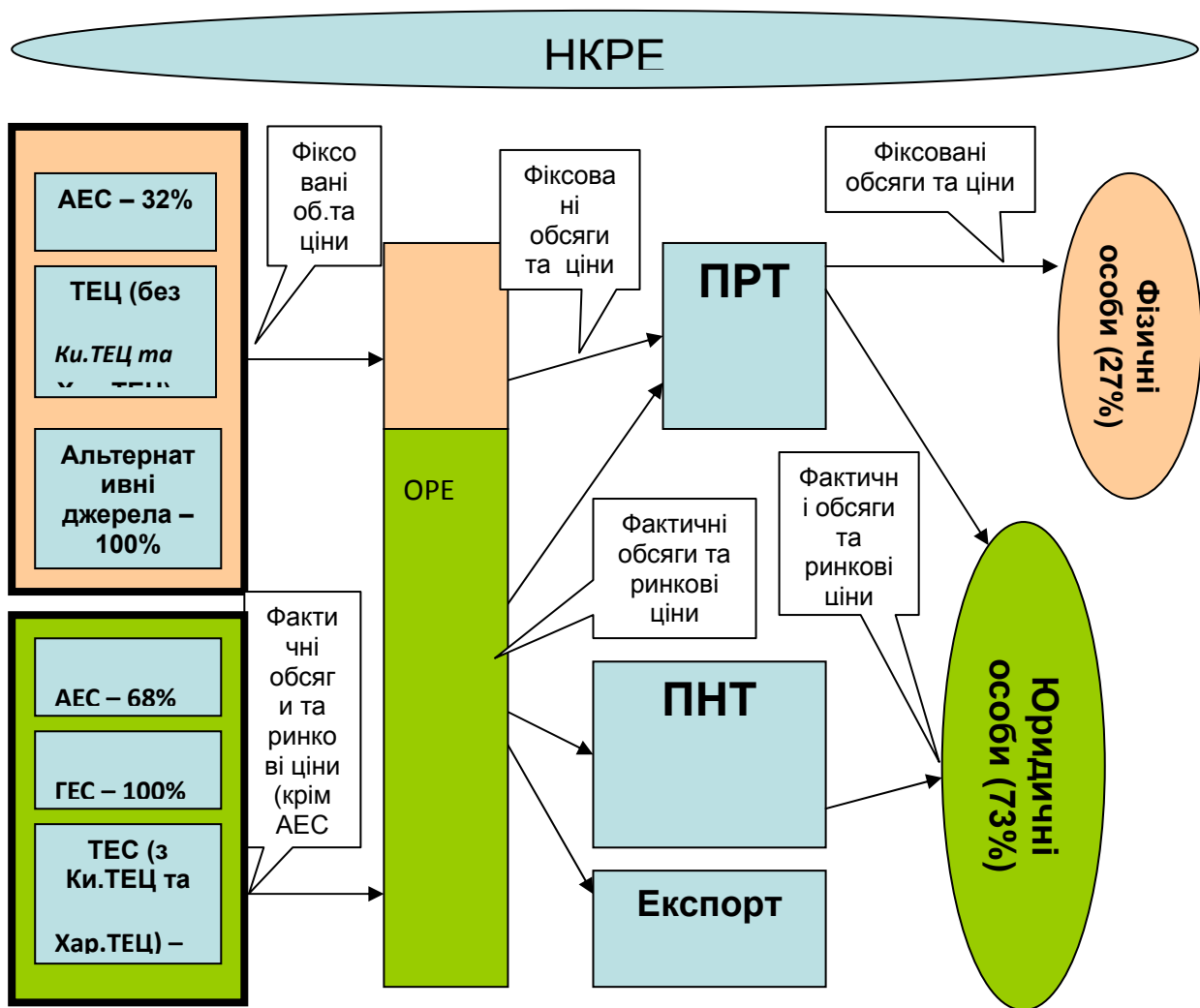


Рис. 3 - Пропозиції щодо вирішення питання компенсації втрат та ринковий підхід до формування оптової ціни на електричну енергію [4]

По-перше, треба обґрунтувати необхідність започаткування адресної поставки електричної енергії (виробник - ОРЕ – ПРТ - населення) за встановленими обсягами та тарифами (альтернатива дотаціям) для населення. Це обумовлюється монопольним становищем ПРТ. При цьому повинен діяти прозорий принцип формування оптової ринкової ціни для залишку електричної енергії для всіх постачальників, тобто для ПРТ, ПНТ і експортерів. Вважається доцільним на першому етапі зберегти єдині тарифи та принцип компенсації втрат.

По-друге, реалізація зазначеного вище підходу до формування оптової ринкової ціни неможлива без приведення у відповідність Правил ОРЕ та інших нормативних документів щодо однакового підходу роботи постачальників (ПНТ, ПРТ та експортери) на ОРЕ та зміни принципу формування роздрібного тарифу, з урахуванням адресної поставки електричної енергії для населення.

На нашу думку, такий механізм дозволить вирішити проблему небалансів, залишаючи їх розмір на допустимому рівні (рис. 4).

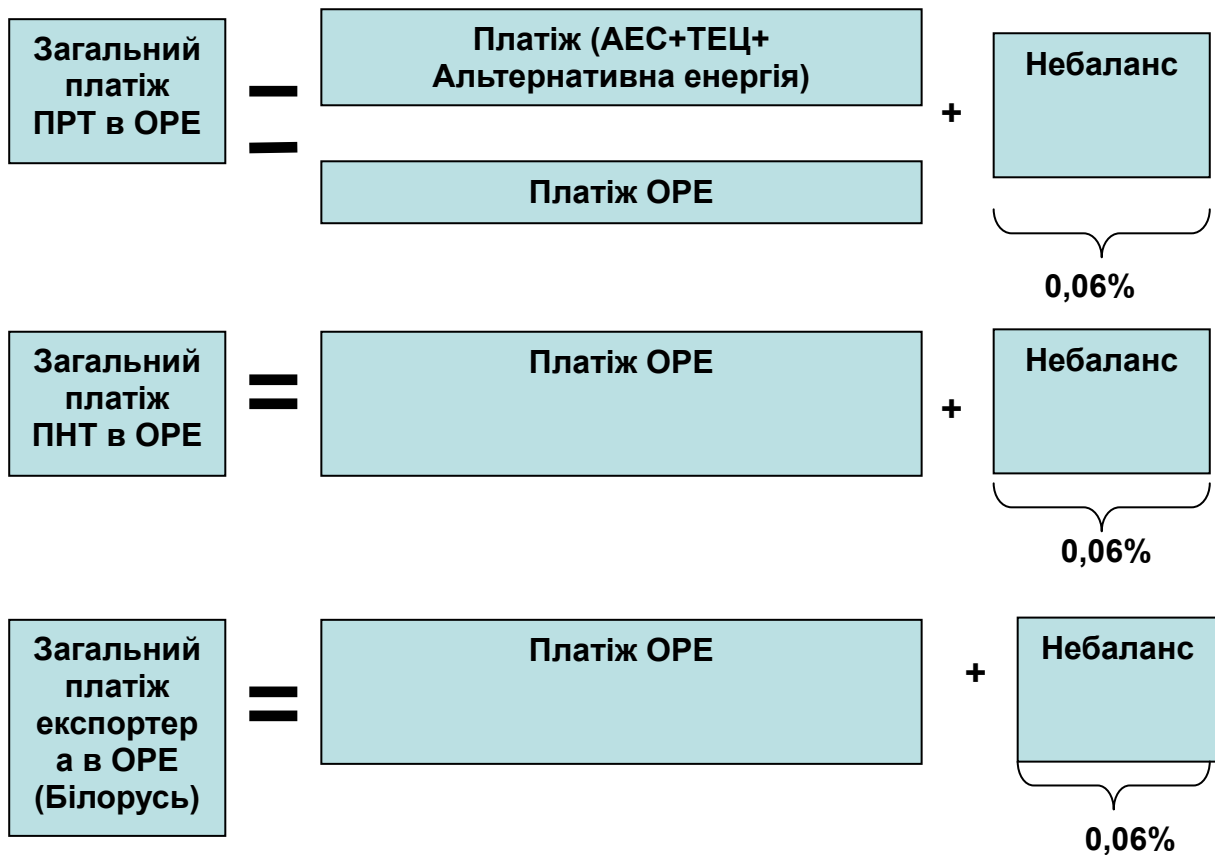


Рис. 4 - Пропонуємий економічно обґрунтований розподіл небалансів в ОРЕ між постачальниками

Подальше реформування енергетичного ринку України повинно будуватись на таких принципах, як рівність умов роботи для всіх учасників ОРЕ, відсутність будь-яких пільг для окремих галузей промисловості, прозорий та зрозумілий для постачальників та споживачів алгоритм розрахунку платежів на ОРЕ, ліквідування дотацій та єдиних тарифів.

**Висновки.** Руйнівна сила існуючих в ОРЕ небалансів потребує відокремлення у самостійну категорію поняття “небаланси енергоринку”, детального вивчення природи цього явища і створення ефективного механізму зменшення впливу небалансів в енергетиці на економіку країни.

Основними напрямками управління небалансами об’єднаного енергетичного ринку України мають бути: забезпечення споживачами та державними підприємствами платіжної дисципліни; поетапне приведення тарифів для населення до економічно обґрунтованого рівня; ліквідація системи єдиних тарифів та розробка нової тарифної методології щодо формування роздрібних та оптових цін в електроенергетиці.

**Список літератури: 1.** На пути к балансирующему рынку / [Електронний ресурс] / Шкатов В. // Журнал "Энергорынок" №8 за 2005 рік - Режим доступу до журн.: <http://old.e-m.ru/archive/articleser.asp?Aid=5796>. **2.** Энергорынок та тарифна політика

України у сфері електроенергетики / Замулко А.І., Іншеков Є.М., Праховник А.В. та ін. Управління енерговикористанням: Збірка доповідей. – Київ: 2002, С. 242-386. 3. Енергетична стратегія України до 2030 року // <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/control/uk/docscatalog> - офіційний сайт Міністерства палива та енергетики КМУ. 4. Матеріали семінару ДП "Енергоринок" / Економічна клініка "Український менеджмент інтелект" / Основні фінансово-правові рекомендації компаніям (виробникам, обленерго та ПНТ) щодо "правильної" підготовки та участі у аукціонах з продажу електроенергії від 07 жовтня 2010 року. 5. Кулик М.М. Довгострокова перспектива і проблеми розвитку енергетики України // Енергетика України. – 2003. – № 6. – грудень.

*Надійшла до редколегії 25.11.10*

УДК 336.14:330.322

**Т.А. ВАСИЛЬЄВА**, д-р. екон. наук, проф., ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України»  
**Н.В. ВИННИЧЕНКО**, канд. екон. наук, ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України»

## **РОЛЬ І МІСЦЕ БЮДЖЕТІВ РОЗВИТКУ В СТРУКТУРІ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ТА ІНВЕСТИЦІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

*В статті розглядається роль і місце бюджетів розвитку в структурі місцевих бюджетів, а також їх значення в інвестиційному забезпеченні регіонального розвитку.*

*In the article is examined a role and place the budgets of development in the structure of local budgets, and also their value in the investment providing of regional development.*

Сьогодні місцеві бюджети є основним джерелом фінансування багатьох сфер життєдіяльності суспільства, що, в свою чергу свідчить про їх важливу роль у соціально-економічному розвитку як окремого регіону, так і країни в цілому. За рахунок місцевих бюджетів фінансуються програми розвитку агропромислового комплексу, комунальної сфери, існування якої сьогодні майже не можливе без державної підтримки, охорони здоров'я, освіти та багатьох інших сфер життєдіяльності. Крім того, вони є джерелом фінансування місцевих інвестиційних програм соціальної спрямованості.

На сьогодні питанням дослідження сутності бюджетів розвитку приділяється увага в роботах таких науковців як: Запатріної І. В., Затонацької Т. Г., Малиняка Б. С., Сабліна Д. В., Салімова Л. Н. та багатьох інших. Але, на нашу думку, недостатня увага приділяється саме визначенню ролі бюджетів розвитку як одного з основних джерел інвестиційного забезпечення регіонів.

Саме тому метою статті є дослідження сутності і місця бюджетів розвитку в структурі місцевих бюджетів та визначення їх ролі в інвестиційному забезпеченні регіонального розвитку.

Незалежно від виду бюджетної системи, бюджети розвитку є елементом місцевих бюджетів багатьох країн. Кожна країна має власну бюджетну систему з її особливостями (кількістю та видами бюджетів), а отже, і визначення місцевих бюджетів є специфічним для кожної країни. Особливості місцевих бюджетів різних країн узагальнені в табл. 1. Аналіз даних, представлених в цій таблиці, дозволяє дійти висновку, що в більшості випадків особливості місцевих бюджетів у різних країнах пов'язані з особливостями регіонального управління.

У роботі [1] місцеві бюджети трактуються з трьох точок зору: як економічна категорія – „сукупність економічних відносин, які сприяють територіальному перерозподілу національного доходу країни та забезпечують створення фінансової бази місцевих рад”; за матеріальним змістом – як „грошові фонди”, а з позиції їх прояву – як „фінансовий план, яким керуються у своїй діяльності органи державної влади та управління.

Зважаючи на різноплановість поняття „місцеві бюджети” на сьогодні не можна виділити єдине універсальне визначення їхньої сутності. Так, в роботі [2] місцеві бюджети розглядаються як складова системи соціально-економічного розвитку, а саме як сукупність соціально-економічних відносин, що виникають у процесі перерозподілу валової доданої вартості регіону з метою формування та використання фінансових ресурсів територіальних громад, спрямованих на економічне зростання регіону та підвищення добробуту населення. Оскільки місцеві бюджети є фінансовою базою забезпечення хоча б мінімальних потреб окремої території, то з фінансової точки зору місцевий бюджет визначається як фінансова база органів місцевого самоврядування, яка є вирішальним фактором регіонального розвитку [1].



Таблиця 1. – Особливості місцевих бюджетів в різних країнах

	Країна	<i>Особливості місцевих бюджетів</i>
<i>Федеральні бюджетні системи</i>	Росія	Місцевий бюджет – це один з головних каналів доведення до населення кінцевих результатів виробництва, через який суспільні фонди споживання розподіляються між окремими групами населення. З цих бюджетів у певній мірі фінансуються й розвиваються галузі виробничої сфери, у першу чергу, харчова промисловість, комунальне господарство, обсяги продукції й послуги яких також є важливим компонентом забезпечення життєдіяльності населення. Економічна сутність місцевих бюджетів проявляється в тих функціях, які вони виконують в економіці, а саме: <ul style="list-style-type: none"> <li>• формування грошових фондів, що є фінансовим забезпеченням діяльності місцевих органів влади;</li> <li>• розподіл і використання цих фондів між галузями народного господарства;</li> <li>• контроль за фінансово-господарською діяльністю підприємств, організацій і установ, підвідомчих цим органам влади [3].</li> </ul>
	США	Кожен підрозділ державного управління (федерація, штати, місцеві органи) самостійно складає й затверджує свій бюджет, розробляє й здійснює податкову політику, керує боргом. Бюджети штатів не входять у федеральний бюджет, а місцеві бюджети – у бюджет штатів [4].
	Канада	Федеративна держава складається з 12 суб'єктів: десяти провінцій і двох територій, а також 5 тис. муніципальних утворень. Уряд кожного рівня має свій власний бюджет. Законодавство не регламентує повноваження муніципалітетів, припускаючи, що органи влади провінцій за своїм розсудом делегують деякий обсяг повноважень муніципалітетам [4].
	<i>Унітарні бюджетні системи</i>	Франція
Великобританія		Особливості місцевих бюджетів Великобританії визначаються структурою місцевих органів влади, оскільки вона є різною в усіх трьох частинах Великобританії: Англії, Уельсі й Шотландії. В Англії існує двоступінчаста система місцевих органів влади, яка включає графства й округи у сільській місцевості й містах, а також округів в урбанізованих районах. У 1992 році в Уельсі й Шотландії була введена одноступінчаста система місцевих органів управління. За органами місцевого самоврядування закріплені повноваження по фінансуванню соціальних послуг, транспорту, освіти, житлово-комунального господарства. Роль місцевих органів влади і місцевих бюджетів у Великобританії, у більшій мірі, зведена до забезпечення ефективного розподілу задалегідь установленого центральним урядом обсягу фінансових ресурсів. У даний час з місцевих бюджетів фінансується усього 36% усіх державних витрат Великобританії [4].
Японія		У Японії усього нараховується 14 округів і 47 префектур, що поєднують 3045 міст, селищ, районів із самостійним бюджетом. Дохідна частина місцевих бюджетів складається з податкових і неподаткових надходжень. У Японії місцеві податки не домінують у місцевих бюджетах, складаючи менш половини їхньої дохідної частини [4].

На рівні окремих територій місцеві бюджети є джерелом фінансування соціальної сфери. Так, у роботі [2] автор зауважує, що роль поточних видатків місцевих бюджетів полягає в регулюванні соціальної сфери регіону шляхом надання населенню соціальних послуг, видатків на розвиток – у створенні загальних умов функціонування економіки на місцевому рівні шляхом інвестування коштів у розвиток виробничої та

соціальної інфраструктур. Інвестиційна функція місцевих бюджетів автором виділяється як одна з пріоритетних функцій і як найважливіший чинник стійкого розвитку на місцях в умовах економічного зростання [2].

На сьогодні існує цілий ряд проблем ефективного управління місцевими бюджетами, що потребують негайного вирішення в умовах реформування соціально-економічної політики України. Так, дискусійними на сьогодні є питання підвищення ролі місцевих бюджетів, а відповідно – відповідальності органів місцевого самоврядування за виконання своїх повноважень; удосконалення механізму формування місцевих бюджетів; процедури надання бюджетних коштів на місцевому рівні, а також наближення результатів бюджетного планування до реальних показників [2, 5, 6].

Згідно із законодавством України, у видатковій частині місцевих бюджетів окремо передбачаються видатки загального фонду й видатки спеціального фонду, які, в свою чергу, поділяються на поточні та капітальні. У складі останніх особливе місце становить бюджет розвитку. Видатки загального фонду спрямовуються на: державне управління, правоохоронну діяльність та забезпечення безпеки держави; освіту; охорону здоров'я; соціальний захист і соціальне забезпечення; житлово-комунальне господарство; культуру й мистецтво; підтримку засобів масової інформації та ін. У свою чергу, видатки спеціального фонду спрямовуються на капітальне будівництво та реалізацію інвестиційно-інноваційних програм місцевого характеру. Кошти **бюджету розвитку** спрямовуються на реалізацію програм соціально-економічного розвитку відповідної території, пов'язаних із здійсненням інвестиційної та інноваційної діяльності, а також на фінансування субвенцій та інших видатків, пов'язаних з розширенням відтворенням [7].

Місце бюджетів розвитку в складі місцевих бюджетів ілюструє рис. 1.

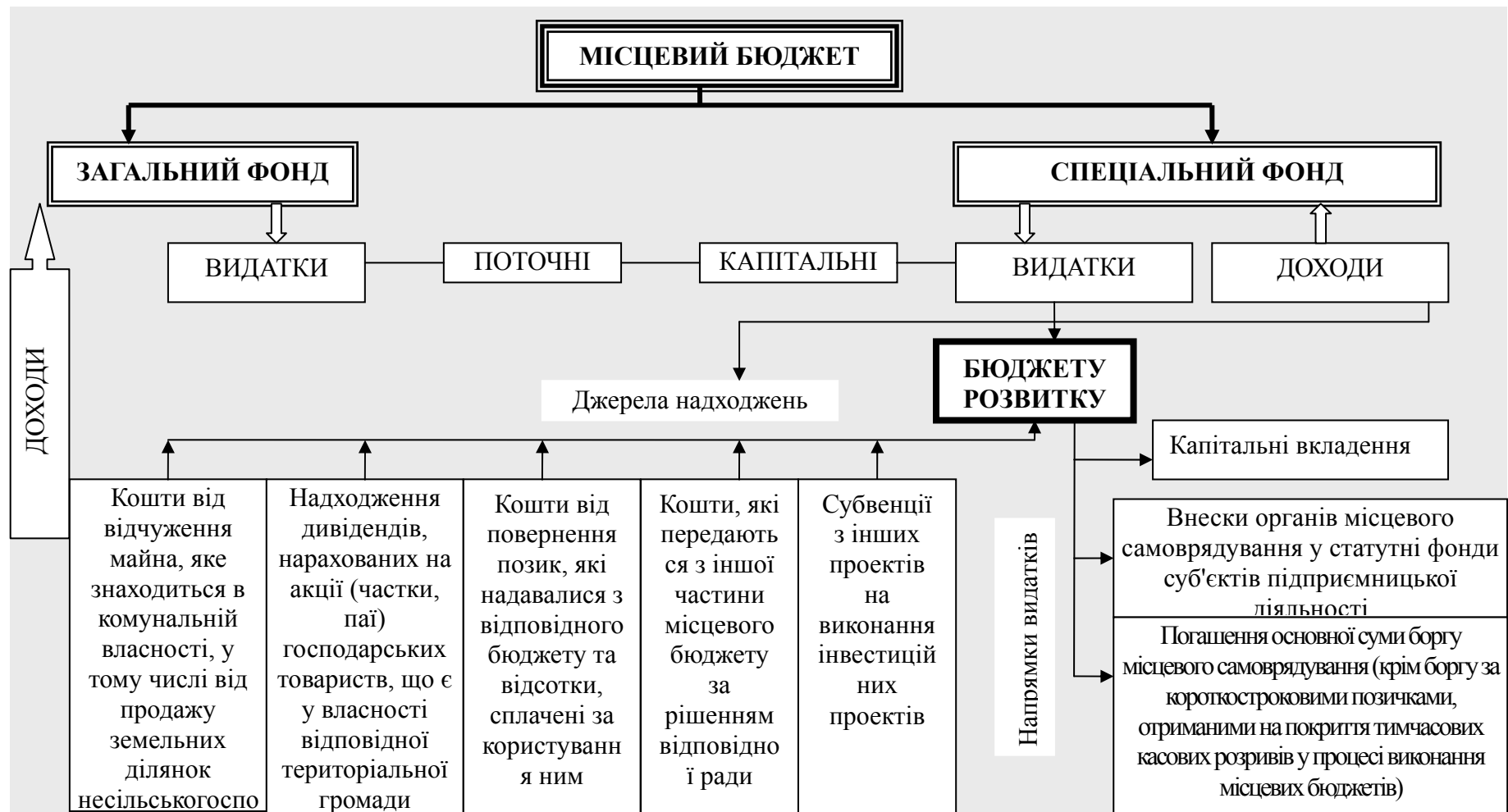


Рис. 1. – Роль і місце бюджетів розвитку в складі місцевих бюджетів України

У більшості країн світу місцеві бюджети також складаються з двох частин. Відомий американський економіст П.Друкер в роботі [8] вперше сформував концепцію „двох бюджетів”, яка передбачала існування двох самостійних бюджетів. Він вважав, що перший бюджет повинен направлятися на виконання поточних витрат, а другий – „спеціальний бюджет витрат майбутнього (перспективного) розвитку”, який він називає „інвестиційним” – забезпечувати стабільний розвиток [8].

Існування двох бюджетів П. Друкер передбачає як на рівні підприємств, так і на місцевому рівні, при цьому, якщо спеціальний бюджет на рівні підприємств повинен складати близько 10-20% від загального бюджету підприємства, то на місцевому рівні розмір спеціального бюджету повинен залежати від соціально-економічних особливостей регіону й має визначатися стратегією розвитку та інвестиційною політикою. Особливістю спеціального бюджету є те, що він повинен існувати тривалий проміжок часу для того, щоб забезпечити виконання стратегічних цілей.

**Концепція „двох бюджетів”** набула поширення в роботі й І.В. Запатріної [9]. На її думку, в Україні роль «спеціального бюджету» виконує бюджету розвитку, на відміну від багатьох інших країн, де більш вдало використовуються інші організації й установи.

Так, наприклад в Росії існування бюджету розвитку було припинене в 2004 р. Замість нього було створено Стабілізаційний та Інвестиційний фонди, які, на думку більшості економістів, є більш дієвим механізмом реалізації стратегії розвитку. Але у чистому вигляді такий підхід навряд чи може ефективно застосовуватися в Україні, оскільки в російській практиці, окрім коштів, що планувалися в бюджеті розвитку на реалізацію вищезазначених програм, до цих фондів надходили ще й кошти від сировинного експорту. Дійсно, після появи Стабілізаційного фонду в Україні концепція «двох бюджетів» (існування поточного бюджету й бюджету розвитку) не змінилася, загострилися лише дискусії навколо цього питання. Так, у роботі [10] автор зазначає, що створення такого фонду в Україні відбулося раптово, без попередніх ретельних обговорень і не супроводжувалося регламентацією основних принципів його функціонування. Створення Стабілізаційного фонду в Україні не здійснювалося на базі обґрунтованої методики його функціонування й не супроводжувалося організаційною реформою у цьому напрямку, а тому й не призвело до позитивних зрушень.

Крім того, даний фонд був створений з метою стабілізації економічного розвитку країни, а спеціалізованого самостійного фонду, діяльність якого була б спрямована на реалізацію інвестиційно-інноваційних програм, так і не було створено.

У вітчизняному варіанті інвестиційна функція зазначеної структури є слабо вираженою, хоча в деяких країнах діяльність стабілізаційних фондів не виключає інвестиційної складової. Так, в економічній літературі умовно виділяють три групи стабілізаційних фондів, які представлені в табл. 2.

Таблиця 2 . – Типи стабілізаційних фондів [10]

Критерій порівняння	Типи стабілізаційних фондів		
	Власне стабілізаційний фонд	Фонд майбутніх поколінь	Резервний бюджетний фонд
Мета створення	Згладжування коливань світових цін на ресурси, що експортуються.	Забезпечення фінансами майбутніх поколінь після вичерпування природних ресурсів.	Фінансування заходів короткострокової макроекономічної стабілізації при виникненні несприятливої кон'юнктури на ресурси, що імпортуються.
Джерела надходжень	Профіцит бюджету, що виникає внаслідок сприятливої економічної кон'юнктури на ресурси, які експортуються.	Профіцит бюджету, що виникає внаслідок сприятливої економічної кон'юнктури на ресурси, які експортуються.	Профіцит бюджету, що виникає внаслідок приватизації.
Напрями витрачання	Обслуговування державного боргу. Фінансування дефіциту бюджету в умовах несприятливої цінової кон'юнктури. Державне інвестування в галузі, не пов'язані з ресурсами, що експортуються.	Інвестиції в іноземні фінансові активи. Депозитні вклади.	Фінансування дефіциту бюджету внаслідок виникнення несприятливих зовнішніх умов. Структурні реформи в економіці, спрямовані на подолання залежності від імпортованих ресурсів.

Так, на сьогодні існує декілька підходів до розуміння сутності бюджету розвитку. У роботі [11] автор під бюджетом розвитку розуміє складову частину спеціального фонду місцевих бюджетів, у якому зосереджуються бюджетні ресурси, призначені для проведення інвестиційної та інноваційної діяльності. У закордонній практиці під бюджетом розвитку розуміють складову частину державного бюджету, що формується в складі його капітальних витрат і використовується для кредитування, інвестування та гарантійного забезпечення інвестиційних проектів [12].

У рамках українського законодавства в якості складових видаткової частини бюджету розвитку місцевих бюджетів виділяються наступні видатки:

- погашення основної суми боргу Автономної Республіки Крим та місцевого самоврядування (крім боргу за короткостроковими позичками, отриманими на покриття тимчасових касових розривів у процесі виконання місцевих бюджетів);
- капітальні вкладення;
- внески органів влади Автономної Республіки Крим та місцевого самоврядування у статутні фонди суб'єктів підприємницької діяльності [7].

Бюджет розвитку – це частина бюджету органів державної влади чи місцевого самоврядування будь-якого рівня, призначена для фінансування інноваційної й інвестиційної діяльності, пов'язана з капітальними вкладеннями як у виробничу, так і в невиробничу сфери, й інших витрат по розширеному відтворенню з метою соціально-економічного розвитку як країни, так і її окремих територіальних утворень, а також витрат по відновленню навколишнього середовища. Розмежування бюджету на бюджет розвитку й бюджет поточних видатків не є обов'язковим, якщо це не передбачено законодавством. Доцільність виділення таких бюджетів виникає

тоді, коли потрібно особливо враховувати розходження в підходах до формування й оцінки видаткової частини бюджету. При цьому виходять не тільки з необхідності першочергового фінансування поточних видатків, але й з визнання важливості забезпечення соціального й економічного розвитку країни і її окремих територіальних утворень, а також вибору його пріоритетних напрямків. Видаткова частина бюджету розвитку може містити асигнування-дотації, трансферти й субвенції бюджетам нижчого територіального рівня, а також дотації й субвенції підприємствам й іншим юридичним особам .

На нашу думку, заслуговує на увагу запропонована в роботі [9] теза про те, що використання бюджету розвитку повинне, в першу чергу, передбачати поряд з високою економічною ефективністю реалізованих проектів ще й частковий характер фінансування й диверсифікацію ризиків між державою та приватним капіталом, конкурсність та зворотність коштів. На жаль, сучасні методики використання коштів бюджетів розвитку не відповідають окресленим вище вимогам, не сформований ефективний загальнодержавний підхід до оцінки соціально-економічної ефективності інвестиційних проектів, не працює система відбору проектів, що будуть виконуватися за рахунок часткового або повного фінансування з бюджету розвитку.

**Список використаних джерел:** 1. Казюк Я. М. Місцеві бюджети в системі міжбюджетних відносин України / Я. М. Казюк // Державне будівництво. – 2006. – № 1. – С 17–22. 2. Максимова Л. П. Формування місцевих бюджетів області у механізмі бюджетного регулювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.04.01. – фінанси, грошовий обіг і кредит / Максимова Лариса Петрівна ; Науково-дослідний фінансовий інститут при Міністерстві фінансів України. – К., 2005. – 24 с. 3. Бюджетная система России : учебник для вузов / под ред. Г. Б. Поляка. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 550 с. 4. Матук Ж. Фінансові системи Франції й інших країн / Ж. Матук. – М. : Финстатинформ, 1994. – 185 с. 5. Новикова Т. С. Местные финансы во Франции / Новикова Т. С. – Новосибирск : Сибирский кадровый центр, 1996. – 325 с. 6. Письменная Н. Е. Направления совершенствования формирования местных бюджетов / Письменная Н. Е. // Материалы VIII региональной конференции “Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону”. Т. 3. Экономика. – Ставрополь : СевКавГТУ, 2004. – 190 с. 7. Про місцеве самоврядування в Україні [Електронний ресурс] : закон України від 21.05.1997 р. № 280/97ВР зі змін. і доп. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. 8. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Ф. Друкер. – М. : Диалектика-Вильямс, 2000. – 200 с. 9. Запатріна І. В. Інституційні аспекти реалізації концепції „двох бюджетів” на прикладі російського досвіду / І. В. Запатріна // Фінанси України. – 2006 – № 9 – С. 18–29. 10. Запатріна І. В. Стабілізаційний фонд і видатки розвитку / Запатріна І. В. // Фінанси України. – 2006. – № 6. – С. 3–20. 11. Кириленко О. П. Місцеві фінанси : навч. посіб. / О. П. Кириленко. – Тернопіль : Астон, 2004. – 192 с. 12. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд., доп. и перераб. – М. : Ин-т новой экономики, 2002. – 1280 с.

*Надійшла до редколегії 25.11.10*

# КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

УДК 311.108:330.341.1

**В.А. ФУРСА**, канд.екон.наук, доц., ХНУВС, Харків

**О.В. АБЕЛЕНЦЕВА**, викл. ХНУВС, Харків

## МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Розглянута система конкретних взаємопов'язаних заходів та пропозицій, спрямованих на вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки.

Considered system of consist concrete measure and suggestions, directed on perfection of mechanism of the skilled providing of economy.

**Актуальність теми.** В умовах формування ринкових відносин, здійснення інституціональних перетворень в суспільстві зазнають кардинальних змін усі підсистеми господарського механізму, котрі переорієнтовуються з провідної ролі державного регулювання економіки на її поєднання з ринковим саморегулюванням. Наслідком перехідних процесів часто стає низька ефективність роботи цих підсистем, що стосується і механізму кадрового забезпечення економіки. Відомо, що найголовнішим ресурсом України є висококваліфікована і достатньо дешева робоча сила, яка, однак, не тільки не використовується повністю, але і поступово втрачає свій трудовий потенціал. Однією з основних причин цього є недостатня увага органів державного управління до проблем кадрового забезпечення економіки, що в умовах економічного зростання зумовлює велику кількість незаповнених робочих місць та тих, на яких працюють недостатньо кваліфіковані кадри. Вказана ситуація свідчить про необхідність розробки і реалізації комплексу державних заходів по вдосконаленню механізму кадрового забезпечення економіки, який має враховувати економічну і соціальну ситуацію в країні та узгоджуватись із заходами по вдосконаленню інших ланок господарського механізму та державною політикою зайнятості.

Як показує аналіз фахової літератури, більшість досліджень стосовно підвищення якості кадрового забезпечення економіки здійснюються окремо по трьох напрямках: регулювання ринку праці, реформування системи освіти та вдосконалення кадрового менеджменту на підприємствах. Водночас існує необхідність комплексно розглянути формування, рух та використання кадрів в країні як єдиний взаємопов'язаний процес, що має регулюватись і вдосконалюватись системно.

**Метою статті** є розробка комплексу заходів щодо вдосконалення

механізму кадрового забезпечення економіки, що сприятиме більш повному та раціональному використанню кадрового потенціалу України.

Для досягнення вказаної мети були вирішені наступні завдання:

- уточнено зміст поняття “механізм” в економічній науці;
- визначено сутність, структуру, спосіб функціонування механізму кадрового забезпечення економіки та його місця в економічній системі суспільства;
- оцінено стан механізму кадрового забезпечення економіки та якість його роботи;
- визначено взаємозв'язок якості роботи механізму кадрового забезпечення економіки та основних макроекономічних показників;
- обґрунтовано комплекс заходів щодо вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки, заснованих як на державному втручанні в економіку, так і на ринковому саморегулюванні.

**Об'єкт дослідження** – кадрове забезпечення економіки України.

**Предметом дослідження** є теоретичні, методичні та практичні питання підвищення якості роботи механізму кадрового забезпечення економіки України.

Забезпечення виробництва робочою силою відбувається шляхом формування і використання кадрових ресурсів суспільства (КР) – тобто сукупності кадрів, які вже працюють або мають реальні можливості працевлаштуватись, виходячи зі своїх характеристик, вимог роботодавців та конкурентної ситуації на ринку праці. Виробничі можливості КР являють собою кадровий потенціал економіки” (КП), розмір якого визначає реальні виробничі можливості населення країни.

КР суспільства є джерелом задоволення потреби економіки в кадрах. Процес задоволення цієї потреби називається кадровим забезпеченням економіки (далі – КЗ). Він і включає два етапи: формування кадрових ресурсів з конкретним КП (далі – формування кадрів) та залучення кадрів до роботи на визначених посадах в конкретних організаціях.

Здійснюється КЗ економіки механізмом кадрового забезпечення економіки (далі – МКЗ економіки), який являє собою інтегровану систему соціальних, матеріальних та інформаційних об'єктів, які взаємодіючи певним чином, задовольняють потребу в кадрах економічних суб'єктів країни. Він є частиною господарського механізму країни, оскільки сприяє взаємоузгодженню інтересів різних економічних суб'єктів та задоволенню певної сукупності особистих, суспільних та виробничих потреб. В ринковій та трансформаційній економіці МКЗ складається на основі дії системи об'єктивних економічних законів за участі держави. В командній економіці держава повністю формує МКЗ економіки.

МКЗ економіки може розглядатись на макроекономічному, регіональному, галузевому та мікроекономічному рівнях. Макроекономічний МКЗ складається з системи формування та системи залучення кадрів, кожна з яких складається з декількох підсистем, і включають ряд економічних суб'єктів, які, взаємодіючи певним чином, здійснюють процес кадрового забезпечення економіки.



МКЗ економіки також можна умовно розділити на механізми забезпечення керівними та виконавчими кадрами, що мають певні відмінності у способі функціонування.

Суб'єкти МКЗ економіки під час КЗ впливають один на одного за допомогою організаційних, економічних, правових та інформаційних методів, що призводить до виникнення між ними системи організаційно-економічних відносин, в яких також беруть участь і пошукувачі роботи. Конкретним втіленням цих відносин стає рух фінансових та інформаційних потоків між цими суб'єктами, який в підсумку має завершитись рухом потоку робочої сили від працевлаштованого працівника до організації-роботодавця.

МКЗ економіки справляє вагомий вплив на результати господарювання окремих економічних суб'єктів, а отже і на розмір ВВП. Також робота цього механізму значною мірою визначає інвестиційну привабливість країни, інноваційний її потенціал та ступінь його використання, конкурентоспроможність на світовому ринку та ефективність державного управління.

Якісна робота макроекономічного МКЗ полягає в тому, щоб всі організації країни заповнювали наявні у них вакантні посади по-перше, достатньо кваліфікованими працівниками, а по-друге, досить швидко. Якість МКЗ економіки визначається рядом факторів, головними серед яких є швидкість руху усіх потоків в МКЗ та якість цих потоків (оптимальність їх складу та розміру для замовників кадрів).

Для оцінки якості роботи МКЗ на всіх рівнях пропонується використовувати показник результативності цього механізму, яка відобразатиметься часткою вільних робочих місць в країні (регіоні, галузі), що так і не була заповнена за аналізований період часу в загальній кількості вільних робочих місць, зафіксованих в цьому періоді:

$$Ч_n = V_n : V$$

де  $Ч_n$  – частка вільних робочих місць в країні (регіоні, галузі), яка так і не була заповнена за аналізований період часу, %;

$V_n$  – загальна кількість незаповнених економічних робочих місць в країні (галузі, регіоні), од.

$V$  – загальна кількість вільних робочих місць в певній країні (регіоні, галузі), зафіксована в аналізованому періоді, од.

Результати роботи системи формування кадрів в Україні не можна оцінити позитивно, оскільки серед випускників навчальних закладів будь-якого рівня та профілю спостерігається значне безробіття. Ряд хронічних проблем мають системи дошкільної освіти, професійно-технічної освіти, системи сімейного виховання. Основними недоліками системи формування кадрів є такі:

- низька відповідальність фахівців за вибір професії та органів державної влади за витрачання коштів на формування кадрів;
- нездатність системи формування кадрів швидко адаптуватись до змін в попиті на робочу силу в економіці та попиті на освітні послуги;
- відсутність у підприємств стимулів до активізації підвищення кваліфікації

кадрів;

- нестача коштів для ефективного проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- низька довіра населення і роботодавців до якості освітніх послуг;
- відірваність систем формування кадрів від науки та виробництва.

В системі залучення кадрів за умов формування ринкових відносин в Україні головну роль відіграє підсистема особистих зв'язків, за допомогою якої працевлаштовується біля 80% пошукувачів роботи. При цьому ринок праці є переважно нерозвиненим, а система державного працевлаштування недостатньо ефективною.

**Висновки.** Механізм кадрового забезпечення економіки є однією з ключових підсистем господарського механізму, оскільки він справляє вагомий вплив на результати господарювання економічних суб'єктів, а отже і на розмір ВВП. Зростання динамічності економічного життя, швидке застаріння знань та вмінь працівників, зниження моральних якостей робочої сили, погіршення здоров'я працюючих посилюють невідповідність потреби підприємств у кадрах з їх наявним кількісним та якісним складом, що призводить до постійного зростання впливу МКЗ на результати функціонування вітчизняної економіки. За таких умов підвищення якості роботи МКЗ та підтримання її на високому рівні стає досить актуальним макроекономічним завданням.

Якість роботи МКЗ залежить від великої кількості макроекономічних та мікроекономічних факторів, і завдяки цьому постійно змінюється. Для оцінки цієї якості можна використати показники результативності та ефективності функціонування цього механізму, які розраховуються як відношення кількості заповнених робочих місць (галузі, регіону, організації) до їх загальної кількості (для показника результативності) або до витрат на КЗ цих посад (для показника ефективності).

Для покращення стану МКЗ потрібно вжити систему макроекономічних заходів, заснованих як на державному регулюванні функціонування цього механізму, так і на ринковому саморегулюванні. Найголовнішими з них є розвиток інфраструктури ринку праці, покращення діяльності державних центрів зайнятості та навчальних центрів, а також розробка і впровадження методології побудови ефективних мікроекономічних МКЗ.

Таблиця 1. Основні напрями та шляхи вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки.

<b>Основні напрями та шляхи вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки</b>		
	<b>Для системи формування кадрів</b>	<b>Для системи залучення кадрів</b>
<b>Завдання у сфері вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки України</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Покращення фінансування підготовки кадрів.</li> <li>2. Підвищення якості підготовки кадрів.</li> <li>3. Узгодження підготовки кадрів з потребою економіки в них та сучасними умовами</li> <li>4. Швидка адаптація системи освіти до зміни попиту на освітні послуги та кадри</li> <li>5. Формування реалістичних вимог кадрів щодо умов роботи</li> <li>6. Узгодження обсягів перепідготовки з підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів для зниження напрути на сегментах ринку праці</li> <li>7. Забезпечення економічної ефективності витрат бюджетних коштів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів</li> <li>8. Гарантування роботодавцям отримання частки прибутку від вкладень в людський капітал найманих працівників</li> <li>9. Підвищення престижу освіти в суспільстві.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розвиток інфраструктури ринку праці.</li> <li>2. Вдосконалення системи державного працевлаштування.</li> <li>3. Зменшення ролі у КЗ системи особистих зв'язків.</li> <li>4. Активізація територіальної міграції кадрів.</li> <li>5. Забезпечення реалістичних поглядів кадрів на можливості працевлаштування</li> <li>6. Часткова переорієнтація ДСЗ з функції працевлаштування безробітних на участь у КЗ економіки.</li> <li>7. Лібералізація працевлаштування і КЗ організацій.</li> <li>8. Зниження вимог роботодавців до потенційних працівників</li> <li>9. Підвищення оплати найманої праці.</li> <li>10. Підвищення якості КЗ державних підприємств та установ.</li> </ol>
<b>Методи вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки України</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Застосування модульної системи навчання у ВНЗ.</li> <li>2. Побудова чіткої системи переведень студентів на інші спеціальності та в інші навчальні заклади</li> <li>3. Вдосконалення методів навчання та навчальних</li> <li>4. Активізація підвищення кваліфікації кадрів державних підприємств та установ</li> <li>5. Встановлення обов'язкових вимог по підвищенню кваліфікації для окремих категорій</li> <li>6. Забезпечення масовості перепідготовки для зниження собівартості навчання 1 особи.</li> <li>7. Організація перепідготовки по тих напрямках, за якими не бажає навчатись молодь.</li> <li>8. Застосування перепідготовки тільки за високої імовірності працевлаштування працівника за новою спеціальністю та недоцільності її заміни підвищенням кваліфікації</li> <li>9. Навчання населення технології пошуку роботи.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Активізація роботи ДСЗ по задоволенню кадрових потреб підприємств.</li> <li>2. Зменшення законодавчо закріплених квот з працевлаштування окремих категорій безробітних на недержавні підприємства.</li> <li>3. Розподіл випускників ВНЗ по державних підприємствах тільки за їх бажання.</li> <li>4. Проведення добровільної державної атестації кваліфікаційного рівня працюючих кадрів та безробітних</li> <li>5. Стажування студентів на державних підприємствах.</li> <li>6. Розвиток лізингу персоналу.</li> <li>7. Ліцензування кадрових агенцій.</li> <li>8. Моніторинг результативності МКЗ економіки</li> <li>9. Вдосконалення мікроекономічних МКЗ.</li> </ol>
<b>Економічні</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розвиток кредитування освіти.</li> <li>2. Підвищення оплати праці освітян.</li> <li>3. Застосування пропорційної оплати навчання населенням, роботодавцями і державою.</li> <li>4. Активізація підготовки іноземних студентів.</li> <li>5. Стягнення відшкодування з фахівців, що навчались за державні кошти і емігрують</li> <li>6. Звільнення від оподаткування доходів фірм, спрямованих на підвищення кваліфікації</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зниження оподаткування оплати праці.</li> <li>2. Підвищення оплати праці в бюджетній сфері.</li> <li>3. Відмова від додаткового оподаткування доходів від вторинної зайнятості.</li> <li>4. Підвищення мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму.</li> <li>5. Податкові пільги для підприємств, що молодих фахівців та безробітних з соціально незахищених категорій населення</li> </ol>

**Список літератури:** 1. *Кибанов А. Л.* Роль організаційно-економічного механізму забезпечення керівними кадрами у підвищенні ефективності господарювання в Україні. *Бизнес бук* - К., 2007. - С. 127-131. 2. *Решетняк В. Л.* Теоретичні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму забезпечення керівними кадрами. *Приор* - К., 2008. - С. 177-182. 3. *Скрипник А. Л.* Методичні підходи до оптимізації організаційно-економічного механізму кадрового забезпечення в умовах формування ринкових відносин. *Монографія* - К., 2009. - С. 47-52. 4. *Снівак В. А.* Результативність

організаційно-економічного механізму кадрового забезпечення як чинник інвестиційної привабливості України // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. Вип. 32/ Наук. ред. І. К. Бондар. - К., 2004. - С. 47-51. 5. Шевчук А. Л. Вдосконалення механізму кадрового забезпечення як фактор розвитку підприємництва в Україні // Збірник доповідей та тез Міжнар. наук. – практ. конференції „Підприємництво як соціально-економічна передумова становлення середнього класу”. – Х., 2008. С. 71-75.

*Надійшла до редколегії 01.10.10*

УДК 331.101.3

**О.О. ДЕМБСКАЯ**, магистр НТУ «ХПИ»

## **ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КРІ)**

В данной статье рассмотрены ключевые моменты мотивации труда на основе системы показателей КРІ.

This article examines the key moments of motivation on the basis of a scorecard KPI

В даній статті наведені ключові моменти мотивації праці на основі системи показників КРІ

**Введение.** В условия функционирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед промышленными предприятиями Украины встает необходимость работать по-новому, учитывая законы и требования рынка, осваивая новый тип экономического поведения. В этих условиях особое значение приобретает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Поэтому одной из главных задач предприятий различных форм собственности является поиск новых способов управления персоналом и формирование такой системы мотивации труда, которая способна повысить эффективность производства за счет развития и разумного использования сил и возможностей работника.

Важное место в многообразии подходов к построению объективной и эффективной системы мотивации занимает система премирования по результатам деятельности на основе методики «управления по целям» МВО. Современной реализацией управления по целям является система мотивации на базе КРІ — ключевых показателей эффективности. Их использование дает организации возможность оценить свое состояние и помочь в оценке реализации стратегии. КРІ позволяет производить контроль деловой активности сотрудников и компании в реальном времени.

**Анализ последних исследований.** Проблемам создания эффективной

системы мотивации труда огромное внимание уделяла и зарубежная (А. Маслоу, П. Друкер, Д. Нортон, Р. Каплан, Э. Хей, Д. Парменгер) и отечественная (А.М. Колот, А.К. Клочков, А.А. Литягин, А.П.Егоршин, Н.В. Самоукина) литература. В работах этих авторов рассмотрены как содержательные, основанные на структуре потребностей и мотивов поведения личности, так и процессуальные, изучающие влияние на мотивацию различных факторов среды, теории мотивации, а также принципы построения системы мотивации на предприятии.

**Постановка задачи.** В современных условиях вопросы эффективного стимулирования труда относятся к числу самых сложных и актуальных задач. Многие украинские компании совершенствуют систему оплаты труда, разрабатывая справедливую систему вознаграждения, стимулирующую сотрудников на выполнение целей организации. Задачей данной статьи является рассмотрение создания современной концепции управления мотивацией на предприятии на основе Системы КРІ, которая получила широкое распространение в США и Западной Европе, но является новой для украинских предприятий.

#### **Изложение основного материала**

Методика «Управление по целям» (МВО) возникла в 60-х годах в США. Ее основоположником является Питер Друкер. Управление по целям — это эффективная методика управления, с помощью которой формируется сопричастность работающих сотрудников к достижению стратегических целей развития и усиливается мотивация работающего персонала на достижение запланированных результатов[1,с.39]. Система КРІ включает в себя множество управленческих концепций, которые появились за последние 20-30 лет, дополняющие классическое «Управление по целям». Ее суть состоит в том, что система официальных целей на каждом уровне управления компанией дополняется индивидуализированными, персонифицированными целями сотрудников. Таким образом, для построения эффективной системы мотивации вначале необходимо определить стратегические цели предприятия. Для этого можно использовать алгоритм, представленный на рисунке1[2,с.10]. Предлагаемая схема демонстрирует, что на основе миссии компании, анализа ее внешней и внутренней среды необходимо определить стратегические цели, выбрать стратегию их достижения, после этого формулировать цели системы мотивации. Кроме того при разработке системы мотивации на основании КРІ нужно провести декомпозицию целей, т.е. исходя из стратегических целей предприятия установить цели перед подразделениями, отделами, сотрудниками.



Рис.1 Алгоритм разработки системы оплаты труда и мотивации персонала

Основные принципы «Управления по целям», согласно Дэвиду Парментеру[3,с.26]:

1. Цели и задачи определяют в соответствии с принципом SMART. Это значит, что они должны быть:

- Specific — конкретными для организации, подразделения, сотрудника;
- Measurable — измеримыми;
- Achievable — достижимыми, реалистичными;
- Result-oriented — ориентированными на результат;
- Time-based — основанными на установлении четких сроков выполнения.

2. Цели разрабатываются не только для организации, но и для каждого ее сотрудника. Разработка происходит как от общего к частному («сверху вниз»), так и от частного к общему («снизу вверх»). Данный принцип позволяет определить модели целей и КРІ верхнего уровня, вытекающие из стратегических приоритетов, а также не допустить ошибки в релевантности целей и КРІ для сотрудников.

3. Постановка целей для сотрудников осуществляется в процессе их обсуждения и согласования между руководителем и подчиненным.

4. Персональные цели сотрудников согласуются между собой на горизонтальном уровне.

5. Для определения уровня достижения целей устанавливаются КРІ. Оценка всех поставленных перед сотрудником целей должна эффективно использоваться в денежном стимулировании.

Критериями эффективности системы мотивации на базе КРІ являются четко поставленные, достижимые цели и задачи для каждого сотрудника компании;

понятный механизм оценки деятельности и результатов сотрудников, привязанный к определенной периодичности в зависимости от должности;

простота и прозрачность в расчетах системы мотивации.

Формирование мотивации на базе КРІ состоит из трех основных частей: константной части, переменной части, а также нерегулярных премий.

Константная часть — базовый должностной оклад, который выплачивается сотруднику за должностное соответствие и выполнение сотрудником своих функциональных обязанностей.

Переменная часть — часть денежного вознаграждения, которая выполняет роль четкой привязки мотивации сотрудников к результатам их деятельности через КРІ. Соотношение между постоянной и переменной частями различается в зависимости от позиции сотрудника и принадлежности к тому или иному подразделению или бизнес—процессу.

Периодичность премирования сотрудников может быть годовая, полугодовая, квартальная и ежемесячная в зависимости от занимаемой должности, целей и задач компании.

Основные правила разработки компенсационного пакета[2,с.53]:

– Переменная часть компенсационного пакета должна ориентировать работника на достижение нужного компании результата, поэтому заработная плата и иные денежные выплаты должны увязываться с КРІ как самой компании, так и рабочих групп, структурных подразделений, самого работника.

– Переменная часть компенсационного пакета должна сочетать себе жесткость правил определения вознаграждения и гибкость в реагировании на изменения внешней и внутренней ситуации в компании

– Переменная часть компенсационного пакета, не должна ухудшать положение сотрудника в материальном плане, наоборот, при разработке и внедрении такой системы у работника должна быть возможность увеличить свое вознаграждение

– Переменная часть компенсационного пакета должна сопровождаться продуманным механизмом информирования работников о новых правилах вознаграждения, о достижении уровня КРІ и постоянным мониторингом эффективности компенсационного пакета.

Для большинства ключевых показателей эффективности устанавливается годовое целевое значение, которое разбивается на месячные пороговые значения. Кроме того, некоторые ключевые показатели эффективности могут иметь трех- или пятилетнее целевое значение, которое указывает на

отдаленную цель. Оценка выполнения КРІ происходит в специальных таблицах - «матрицах КРІ». Там же происходит и определение удельного веса поставленной цели. При определении удельного веса цели используют следующие принципы[4,с.55]:

- Чем важнее цель, КРІ тем больше ее удельный вес.
- Плохо измеряемые, нерелевантные, общие КРІ не должны иметь большой вес
- Удельный вес КРІ не должен быть больше 50% и меньше 5%
- Сумма удельного веса всех КРІ должна равняться 100%

В таблице 1 дан пример распределения удельного веса КРІ в «матрице КРІ» у сотрудника отдела продаж.

Таблица 1 - Пример взвешивания КРІ в «матрице КРІ» у сотрудника

№ КРІ	Название КРІ	Вес КРІ, %
КРІ 1	Прирост объема продаж по сравнению с плановым значением	40
КРІ 2	Срок оборачиваемости дебиторской задолженности	20
КРІ 3	Количество новых клиентов	20
КРІ 4	Процент удовлетворенности клиентов	20
	Итого	100

Оптимальное число показателей КРІ определяется ролью и положением сотрудника в компании. Рекомендуемое количество КРІ для системы премирования составляет[4,с.57]:

- 10-12 для генерального директора;
- 5-7 для департамента и его руководителей;
- 3-7 для отдела и его руководителей;
- 3-5 на индивидуальном уровне.

Условия премирования учитывают особенности достижения каждого из КРІ и отражают требования к исполнителю по его достижению. В зависимости от существующих условий разрабатывается шкала премирования. Расчет величины премирования в системе КРІ производится по типовой формуле:

$$П = Б \times М \times (К1 \times n_1 + К2 \times n_2 + \dots + Кi \times n_i)$$

Где Б — базовый должностной оклад;

М — размер премии от базового должностного оклада;

К1, К2, Кi — коэффициент выполнения КРІ;

n<sub>1</sub>, n<sub>2</sub>, n<sub>i</sub> — удельный вес каждого КРІ.

Коэффициент Кi определяется в зависимости от степени фактического выполнения сотрудником КРІ. Пример определения Кi для показателя «прирост продаж» приведен в таблице 2.



Таблица 2 - Пример шкалы для оценки степени выполнения КРІ

Название КРІ	КРІ «Процент выполнения плана продаж»						
	Факт/План, %	Менее 92	От 92 до 95	От 95 до 98	От 98 до 100	От 100 до 105	От 105 до 125
Кі	0	0,4	0,7	1	1,2	1,3	1,4

– Источники премирования могут быть различными. Наиболее традиционными источниками являются:

- фонд оплаты труда;
- прибыль компании;
- экономия фонда оплаты труда;
- получение дополнительной чистой прибыли;
- экономия оборотных средств, сырья и материалов.

**Выводы.** Для разработки эффективной системы мотивации на базе КРІ необходимо определить стратегические цели компании и ряд показателей эффективности, дающих возможность оценки и анализа влияния каждого подразделения(отдела, сотрудника) на эти цели. При соблюдении данных условий, система премирования становится динамичной, гибкой, позволяющей руководителю оперативно вносить коррективы при изменении стратегических целей и стратегии компании.

**Список литературы:** 1. Друкер П. Эффективное управление. - М.:Астрель, 2004. - 288с. 2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. - М.: Альпина Бизнес Букс, 200. - 133с. 3. Парменгер Д. Ключевые показатели эффективности. - М.:Альпина Бизнес Букс, 2008. - 274с. 4. Клочков А. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. - М.:Эксмо, 2010. - 160с.

Надійшла до редколегії 03.10.10

УДК 378.14

**В.В. СВІТЛИЧНА**, канд.істор.наук, доц., Харківський інститут банківської справи УБС НБУ

**О.П. СОБОЛЕВА**, канд.екон.наук, доц., Харківський інститут банківської справи УБС НБУ

## **ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОЇ МОДЕЛІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ У ВИЩІЙ ШКОЛІ**

Розглянуто апробовану у Харківському інституті банківської справи УБС НБУ модель професійно-практичної підготовки конкурентноспроможного фахівця. Визначено шляхи вдосконалення методології практичної підготовки студентів вищих навчальних закладів.

The article deals with the professional practical training programme adopted by Kharkiv Institute of Banking in order to prepare the students for competitive job market. The writer analyses alternative ways to develop practical training methods in higher education institutions.

Суть конкурентноздатності фахівця в сучасних умовах визначається вже не сумою набутих ним у ВНЗ конкретних знань, умінь і навичок, а набором компетенцій, які фактично характеризують різноманітну, значно ширшу реалізаційну здатність особистості.

Проблема визначення переліку, змісту та шляхів формування компетенцій, які відповідали б особливостям системи освіти та ринку праці України, розглядається як вченими теоретичних установ, так і науково-педагогічними працівниками ВНЗ та роботодавцями. Значна увага приділяється цій проблемі на сторінках наукових видань “Вища освіта України”, “Вища школа” та інших часописів. У той же час проблема залишається далекою від її вирішення. За наявних умов у пошуку найбільш ефективної моделі підготовки конкурентноспроможного фахівця особливого значення набуває практичний досвід вищих навчальних закладів. У підготовці ж фахівців фінансово-економічного профілю заслуговує на увагу досвід навчальних закладів системи Національного банку України, стратегічною ціллю яких є перехід на компетентнісну модель підготовки студентів.

Метою статті є визначення шляхів формування компетентнісної моделі підготовки фахівців фінансово-економічного профілю з урахуванням досвіду Харківського інституту банківської справи Університету банківської справи Національного банку України.

Як зазначено в Концепції інноваційного розвитку Університету банківської справи НБУ на 2010-2020 роки, формування іміджу Університету як інноваційної освітньої та наукової установи базується на нових парадигмах освітньої діяльності, переході від розуміння освіти як сфери споживання, тобто передавання і отримання знань, до сфери творення - особистого і корпоративного опанування і компетентного застосування знань. Своєю місією університет бачить у реалізації моделі випереджаючої освіти, заснованої на ідеї становлення всебічно розвинутої особистості та її вміння адаптуватися до швидких змін у банківських і фінансових технологіях та суспільних процесах, що сприятиме забезпеченню професійної самореалізації та конкурентоспроможності випускників [1].

Здійснюючи у цьому напрямку активну і послідовну діяльність, Університет та Харківський інститут банківської справи як його структурний підрозділ впровадили низку інноваційних, перспективних підходів та заходів.

Уперше серед ВНЗ економічного профілю в Університеті було впроваджено півторарічні магістерські програми, що дозволило підвищити якість навчання та удосконалити його зміст. Для цього було розроблено варіативні частини освітньо-професійної програми та освітньо-кваліфікаційної характеристики, експериментальні навчальні плани

підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» [2]. Зміст навчання магістрів оптимізовано шляхом удосконалення організації індивідуальної роботи (виконання завдань з кожної дисципліни навчальних планів на підставі досліджень фактичної діяльності банківських установ, підприємств, фірм згідно з закріпленням за відповідною базою на підставі заключеного договору із щотижневим їх відвідуванням тощо) наукової та педагогічної практики студентів (обов'язкова підготовка з науковим керівником наукової статті з друком у збірниках наукових праць або фахових журналах тез доповіді з виступом на конференції, проведення семінарських та практичних занять з участю у розробці відповідного навчально-методичного забезпечення, підготовку та проведення виховного заходу в академічній групі тощо).

Ключовим елементом компетентісної моделі є методологічно обґрунтована цілісна система професійно-практичної підготовки в УБС НБУ (навчально-ознайомлювальна, навчальна, виробнича, переддипломна, практики, що проводяться на базі навчально-тренувальних комплексів Університету та реальних базах практики – підприємствах, організаціях, фінансових та банківських установах, а для магістрів, крім того, - наукова та педагогічна практики). На всіх етапах практичної підготовки відбувається послідовний розвиток компетенцій студентів з урахуванням сучасних вимог ринку праці. При цьому практична підготовка спрямовується на закріплення і поглиблення теоретичних знань зі спеціальних дисциплін, засвоєння нових інформаційних та комунікативних технологій, психологічну адаптацію студентів до конкретних умов фахової діяльності, мотивацію постійного оновлення власних знань згідно з вимогами практики, що змінюються.

Розроблена в Харківському інституті банківської справи УБС НБУ модель професійно-практичної підготовки зорієнтована на особистість кожного студента, на виявлення й розвиток його здібностей та інтелектуального потенціалу. Важливою її складовою є науково-дослідна робота студентів. На усіх етапах навчання простежується логічне поєднання навчальних заходів з науково-дослідною роботою. Велику роль у розвитку студентів, формуванні професійної культури відіграє діяльність студентських клубів, конкурс студентських наукових робіт з економіки, фінансів та банківської справи, конкурс “Кращий за професією”, науково-практичні конференції студентів та молодих учених.

Велике значення надається в Університеті соціальному контексту освіти, що дасть можливість випускникам формувати успішну професійну кар'єру на принципах соціальної справедливості, відповідальності, загальнолюдських цінностей.

Світ давно визнав, що принципи соціальної відповідальності є незмінною складовою успішної стратегії бізнесу. Ті компанії, які сповідують соціальну відповідальність, формують інструментарій, який позитивно впливає на всі сфери їхньої діяльності, співпрацю з партнерами, забезпечує сталий розвиток, що особливо важливо для України за умов нестабільності,

низького рівня правової та моральної свідомості, корупції тощо. Визнавши актуальність цієї проблеми і розглядаючи корпоративну соціальну відповідальність як складову професійної підготовки, Університет здійснює напрацювання моделі корпоративної соціальної відповідальності як для сфери банківництва, так і для інших видів діяльності на основі українських традицій меценатства та добродійності.

У студентському середовищі проводяться різноманітні добродійні акції, що пов'язані з реалізацією соціально значимих проектів [3].

Університет першим в українській освіті запровадив навчальну дисципліну “Корпоративна соціальна відповідальність” з відповідною навчальною програмою та видав перший в Україні підручник [4]. Зазначена дисципліна має стати обов'язковою, адже корпоративна соціальна відповідальність формує ключові компетенції для будь-якого фахівця.

Упровадження компетентнісного підходу потребує також залучення до цього процесу роботодавців. Останні виявляють зацікавленість у співпраці з Університетом та його структурними підрозділами. Коло спільних інтересів для обох сторін як рівноправних партнерів досить широке. Висококваліфіковані фахівці-практики беруть участь у навчальному процесі, державній атестації студентів, виконанні спільних науково-дослідних робіт. Так, поглибленню вивчення ефективності реалізації окремих напрямків освітньої діяльності в інституті сприяв круглий стіл «Формування професійних компетенцій при підготовці фахівців для фінансово-кредитної системи», проведений у межах роботи методичної ради інституту із запрошенням фахівців підприємств, банківських установ, аудиторських фірм.

Широка і безпосередня участь фахівців-практиків у підготовці студентів обумовлює формування в навчальних закладах особливого комунікативного середовища. Спілкування з фахівцями фінансово-кредитних установ у навчальному процесі, у позанавчальний час, у групі та індивідуально дає студентам можливість розвитку навичок ділового спілкування, визначення професійних інтересів та пріоритетів, напрямків самовдосконалення та саморозвитку. Завдяки цій співпраці студенти отримують іменні стипендії НБУ та комерційних банків.

З метою надання роботи з працевлаштування випускників постійно діючого, системного характеру, на базі ХІБС УБС працює Клуб випускників, створений у вересні 2002 р. Важливим напрямом його діяльності є моніторинг працевлаштування та професійної кар'єри молодих фахівців після закінчення навчання, залучення їх до навчально-виховного процесу в інституті (до участі у роботі круглих столів, засідань студентських клубів, включення до складу журі у студентських професійних конкурсах, олімпіадах). Клубом створено базу даних випускників, розпочато роботу по формуванню відеотеки щодо професійної діяльності фахівців - колишніх студентів.

Упровадженню ідеології компетентнісного підходу сприяє подальше вдосконалення кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

Ключовою особливістю КМСОНП є студентоцентристське навчання, коли студент отримує значно більший вибір можливостей щодо змісту, способу, темпів і місця навчання. Така особливість обумовлена необхідністю формувати у студентів здатність до самостійної роботи і аналітичні здібності. Колектив ХІБС УБС вже другий рік працює над впровадженням кредитно-модульної системи для студентів заочної форми навчання. З метою реалізації відповідних кредитно-модульній системі форм організації навчання та оцінки знань проведено необхідну роботу щодо розробки завдань для індивідуальної роботи, розроблені та запроваджені нові технології контролю знань.

З метою забезпечення професійної мобільності та конкурентоспроможності випускників у 2009-2010 навчальному році Харківський інститут банківської справи розпочав експеримент з викладання дисциплін “Маркетинг”, “Менеджмент” і “Фінанси” англійською мовою для студентів III курсу. Експеримент, що згодом стане регулярною практикою, є кроком на шляху імплементації Болонських реформ, зокрема вимоги мобільності. Студенти зможуть не лише додатково вивчати розмовну іноземну, а й одержать перспективу практики за кордоном [5].

Цілеспрямовані, узгоджені, повсякденні зусилля щодо побудови навчального процесу на принципах інноваційної професійної підготовки забезпечують конкурентне позиціонування Університету на ринку освітніх послуг та ринку праці у фінансово-банківській сфері.

**Список літератури:** 1. Концепція інноваційного розвитку Університету банківської справи Національного банку України (м.Київ) на 2010-2020 роки. – К., 2010. 2. Стартував проект із запровадження магістратури терміном 1,5 роки // Золотий резерв. - 2009. - № 8. - С.5. 3. Другий аукціон надій подарував надію новонародженим // Золотий резерв. – 2008. - №2. - с.10-11; Студенти УБС врятують річку Вільшанку // Золотий резерв. – 2009. - №9. - с.10-11. 4. Корпоративна соціальна відповідальність: підручник / за ред. д-ра екон. наук, проф. Т.С.Смовженко, д-ра екон. наук, проф. А.Я.Кузнецової. - К.: УБС НБУ, 2009. – 258 с. 5. Освіта в УБС // Золотий резерв. – 2009. - №8. - с.4.

*Надійшла до редколегії 07.10.10*

УДК 334.735:331.108

**Л.В. ДРОБИШ**, канд. екон. наук, доц., Вищий навчальний заклад Укоопспілки “Полтавський університет економіки і торгівлі”

## **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ СИСТЕМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ: ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ**

У статті розглядаються проблеми формування та використання кадрового потенціалу підприємств системи споживчої кооперації України як одного із важелів забезпечення їх конкурентоспроможності у ринкових умовах господарювання. Виявлено основні причини низької якості людських ресурсів та їх вплив на ефективність використання кадрового

потенціалу підприємств.

Запропоновано шляхи підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємств системи споживчої кооперації України, що слугуватиме зміцненню їх конкурентних позицій на ринку товарів та послуг.

The article is dedicated to the problems of forming and deployment of human resources in organizations of the system of consumer cooperatives in Ukraine, because human resources play an important role in the achieving of the required competitive position of these organizations in the modern market conditions. The main reasons of the low quality of labour forces are determined by the author, their influence on the deployment effectiveness of human resources in organizations is shown in this article too.

The possible ways of the deployment effectiveness increase of human resources in organizations of the system of consumer cooperatives in Ukraine are suggested by the author, the practical use of these proposals can improve the competitive positions of these organizations at the market of goods and services.

*Постановка проблеми.* Основою стабільності соціально-економічного росту будь-якого підприємства є професіоналізм і творчі здібності працівників. Тому значна увага нині повинна приділятися людським ресурсам, які виступають основним потенціалом успішної діяльності тієї чи іншої господарської системи. Конкурентні позиції підприємств на ринку залежать від персоналу, який має бути орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції [1]. Згідно вимог сучасного ринку праці висококваліфікований фахівець повинен володіти не лише відповідними професійними знаннями, постійно прагнути до підвищення свого кваліфікаційного рівня, але й вирізнятися високою професійною мобільністю [2], що є визначальним у підвищенні конкурентоспроможності як кожного працівника, так і підприємства в цілому. Тому ефективність кадрового потенціалу будь-якого підприємства буде залежати від вирішення проблем підбору, підготовки й раціонального використання персоналу. Однак стосовно окремих галузей економіки ці питання ще не досить досліджені й потребують ретельного вивчення, що зумовлює актуальність даного дослідження.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Як свідчать результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних економістів з питань соціально-трудової сфери ефективність діяльності будь-якої галузі економіки залежить від ефективності використання кадрового потенціалу – якості та рівня використання людських ресурсів [2]. Проблеми щодо підвищення якості робочої сили, її ролі у досягненні високих кінцевих результатів діяльності підприємств, конкурентоспроможності працівників, підвищення ефективності використання кадрового потенціалу активно обговорюються останнім часом багатьма вченими. Так, теретичні й практичні аспекти конкурентоспроможності працівників досліджували вітчизняні (С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, А. М. Колот, М.В. Семикіна та ін.) та зарубіжні (М. О. Волгін, Р. П. Колосова, Р.А. Фатхутдинов та ін.) вчені. Проблема розвитку трудових ресурсів, якості людських ресурсів, використання

трудового потенціалу присвячені праці вітчизняних вчених В. С. Васильченко, О. А. Грیشної, А. М. Гриненко, Є. П. Качан, Г. В. Осовської, О. В. Крушельницької, Д. Г. Шушпанова і ін.. Проте недостатньо дослідженими залишаються питання формування та використання кадрового потенціалу підприємств і організацій у розрізі видів економічної діяльності, зокрема в системі споживчої кооперації України.

*Постановка цілей.* Метою дослідження є виявлення проблем формування кадрового потенціалу підприємств і організацій системи споживчої кооперації України та пошук шляхів ефективного його використання в контексті підвищення конкурентного статусу галузі на ринку товарів та послуг.

*Виклад основного матеріалу.* Ефективність потенціалу підприємств залежить від їх кадрового складу та рівня використання людських ресурсів. У цьому зв'язку нами досліджено окремі аспекти кадрового потенціалу підприємств, що безпосередньо впливають на ефективність його використання (освітній і професійно-кваліфікаційний рівень працівників). На жаль, проведені за останні роки реформи в українській економіці призвели до значного погіршення якісного складу працівників більшості галузей, наслідком чого було зниження ефективності використання їх кадрового потенціалу.

Так, упродовж 2000-2009 рр. у системі споживчої кооперації України постійно зменшувалася загальна чисельність працюючих й тих працівників, які мають високий освітній рівень (табл. 1).

Як видно з табл. 1, найбільш стрімкі темпи скорочення працівників у системі Укоопспілки були у 2001 р. (на 16,9 %), у тому числі працівників з повною та базовою вищою освітою на 10,8 %. Починаючи з 2005 р., темпи скорочення чисельності працюючих у системі Укоопспілки мали тенденцію до уповільнення.

Таблиця 1- Темпи зміни чисельності працюючих у системі Укоопспілки

Показник	Темпи зміни чисельності працюючих, у відсотках до попереднього року							
	роки:							
	2000	2001	2002	2005	2006	2007	2008	2009
Система Укоопспілки								
Працювало всього	84,3	83,1	89,2	90,8	91,2	91,8	89,9	89,1
З них працівники з вищою освітою	88,4	84,6	93,3	90,1	92,9	93,5	94,7	91,9
у тому числі:								
- працівники з повною та базовою вищою освітою	94,2	89,2	97,9	94,7	99,5	96,3	96,6	98,9
- працівники з неповною вищою освітою	85,3	83,2	91,8	88,2	89,9	92,1	93,8	88,2
Полтавська облспоживспілка								
Працювало всього	80,3	76,8	92,7	89,8	93,1	95,9	91,5	90,8
З них працівники з вищою освітою	85,7	83,3	94,2	94,6	94,6	94,0	93,0	93,8
у тому числі:								
- працівники з повною та базовою вищою освітою	88,9	90,8	107,0	102,4	96,3	104,1	93,9	99,5
- працівники з неповною вищою освітою	84,8	81,2	90,3	91,4	93,8	90,6	92,5	90,8

Джерело: Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки [4; 5; 6]

Зокрема, у 2009 р. чисельність працюючих зменшилася лише на 10,9 %, тоді як у 2000 р. цей показник складав 15,7 %. Слід зазначити, що у 2008-2009 рр. скорочення чисельності працюючих було більш інтенсивне (на 10,9 %), ніж у 2005-2007 рр. (на 8,2 %). Причиною цього була низька мотивація праці та організаційно-структурні зміни у діяльності підприємств і організацій системи споживчої кооперації. Скорочення чисельності працюючих негативно позначилося на обсягах їх діяльності та прибутковості. Якщо у 2002-2008 рр. простежувалася чітка тенденція до зростання прибутку, то у 2009 р. він зменшився порівняно з 2008 р. на 44,6 млн. грн. [6].

Позитивним слід відзначити те, що у цей період уповільнилися темпи вивільнення працівників з повною та базовою вищою освітою. У 2009 р. порівняно з 2008 р. чисельність цих працівників зменшилася на 1,1 %, тоді як у 2001 р. порівняно з 2000 р. – на 10,8 %. Значно вищими за аналізований період були щорічні темпи скорочення працівників з неповною вищою освітою (у 2000 р. 14,7 % і у 2009 р. 11,8 %). У цілому чисельність працюючих у системі Укоопспілки у 2009 р. порівняно з 2000 р. зменшилася на 71,5 %, або на 162,4 тис. осіб, у тому числі працівників з повною та базовою вищою освітою на 37,2 %, або на 7,5 тис. осіб (розраховано автором за [4; 6]). Високими були темпи скорочення чисельності працюючих і у розрізі облспоживспілок. Зокрема, у Полтавській облспоживспілці загальне зменшення чисельності працюючих за 2000-2009 рр. склало 72,3 %, або на 7,3 тис. осіб, у тому числі працівників з повною та базовою вищою освітою – на 64,0 %, або на 2,9 тис. осіб. При цьому середнє щорічне скорочення чисельності працюючих у цій облспоживспілці складало 11,1 %, що в певній мірі зумовлювало погіршення показників господарської діяльності. Внаслідок цього у 2001 р. Полтавська облспоживспілка отримала збитки на суму 7,8 млн. грн. (рис. 1).

На нашу думку, основні причини високої плинності кадрів у системі Укоопспілки та облспоживспілках пов'язані з погіршенням їх економічного стану внаслідок втрати ринків збуту продукції, зменшення обсягів діяльності, закриття підприємств, а також низької мотивації праці й неефективної роботи кадрових служб. Масовий відтік висококваліфікованих кадрів із системи споживчої кооперації у 1991-1999 рр., а це переважно працівники керівної ланки, які покликані розробляти і втілювати у життя стратегію розвитку кожного господарюючого суб'єкта з метою ефективного функціонування галузі, призвів до закриття і збанкрутіння значної кількості суб'єктів господарювання. Лише упродовж 2000-2001 рр. неефективна кадрова політика підприємств і організацій системи Укоопспілки та погіршення якості їх кадрового потенціалу (порівняно низька частка працівників з вищою освітою) стали однією з причин збитковості діяльності – за підсумками роботи були одержані збитки в сумі 62,1 млн. грн. і 53,9 млн. грн. відповідно (див. рис. 1). Як наслідок – втрата конкурентних позицій на ринку товарів та послуг.



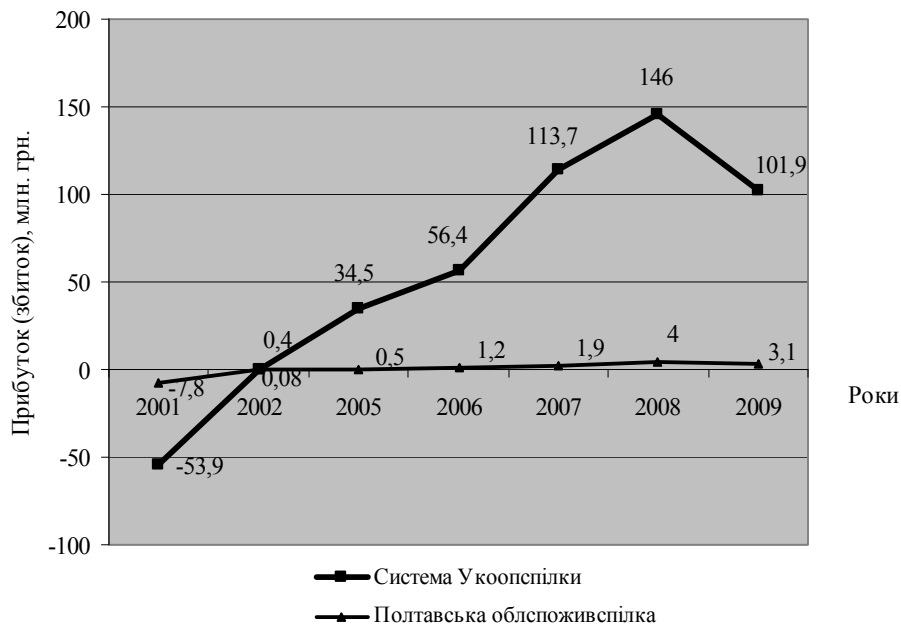


Рис. 1. Показники фінансового результату діяльності підприємств і організацій системи споживчої кооперації за 2001-2009 рр. [4; 5; 6]

Разом з тим, як свідчать результати дослідження якісного складу працівників підприємств і організацій системи споживчої кооперації, питома вага фахівців з повною та базовою вищою освітою у загальній чисельності працюючих щорічно збільшувалася (табл. 2) і у 2009 р. становила 52,0 % проти 30,7 % у 1990 р..

Таблиця 2 – Питома вага працівників з вищою освітою системи Укоопспілки у загальній чисельності працюючих за 1990, 2000-2009 рр.

Роки	Питома вага працівників з вищою освітою у загальній чисельності працюючих, %					
	Система Укоопспілки			Полтавська облспоживспілка		
	працівники з вищою освітою, всього	працівники з повною вищою освітою	працівники з базовою вищою освітою	працівники з вищою освітою, всього	працівники з повною вищою освітою	працівники з базовою вищою освітою
1990	30,7	5,7	25	34,2	7	27,2
2000	41,2	9,9	31,3	48	10,4	37,6
2001	42	10,7	31,3	52,2	12,3	39,9
2002	43,9	11,7	32,2	53	14,2	38,8
2003	45,3	12,6	32,7	54,9	14,5	40,4
2004	46,4	13,7	32,7	53,2	15,6	37,6
2005	46,1	14,3	31,8	56,1	17,8	38,3
2006	46,9	15,6	31,3	56,9	18,4	38,5
2007	47,8	16,4	31,4	55,8	19,4	36,4
2008	50,4	17,6	32,8	56,7	19,9	36,8
2009	52	19,5	32,5	58,5	21,8	36,7

Джерело: Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки [4; 5; 6]

Судячи з наведених показників, забезпеченість висококваліфікованими

фахівцями підприємств і організацій системи Укоопспілки у 2000-2009 рр., ніби покращилася. Так, у 2000-2001 рр. основна кількість облспоживспілок була забезпечена висококваліфікованими фахівцями лише на 40-50 %, з яких вищу повну освіту мали 8-12 % працівників [2], а у 2009 р. цей показник складав, відповідно, 45-60 % і 12-20 %. Найменш забезпеченими фахівцями з повною вищою освітою у 2009 р. були наступні облспоживспілки: Ріненська, Волинська і Житомирська. Невисокий відсоток висококваліфікованих фахівців у загальній чисельності працюючих свідчить про порівняно низький якісний склад як працівників системи споживчої кооперації в цілому, так і окремих її облспоживспілок. Зокрема, у Полтавській облспоживспілці цей показник у 2009 р. складав 21,8 %, що на 2,3 % вище, ніж у цілому по системі Укоопспілки [6]. Хоча проти 1990 р. питома вага працівників з вищою повною освітою у загальній чисельності працюючих по системі споживчої кооперації зросла більше ніж у три рази, це не слід розцінювати позитивно й говорити про покращення якості кадрового складу підприємств і організацій. Адже збільшення цього показника (при стійкій тенденції зменшення чисельності працівників з вищою освітою) було обумовлено різким скороченням працюючих взагалі. Погіршення якісного складу працівників підприємств і організацій системи Укоопспілки стало одним із факторів зниження ефективності їх кадрового потенціалу.

З метою підвищення ефективності кадрового потенціалу даної галузі проводиться постійна ротація кадрів: заміщено більшість керівних посад у облспоживспілках висококваліфікованими спеціалістами, які володіють інструментарієм ринкового ведення господарства, значна частина керівників підрозділів пройшла підвищення кваліфікації. Зменшилась також кількість працівників, що обіймали керівні посади і не мали відповідної профільної вищої освіти. Отже, можна зробити висновок, що для підвищення ефективності кадрового потенціалу системи Укоопспілки та окремих облспоживспілок потрібні фахівці з вищою повною освітою, особливо економічною (бухгалтери, економісти, фінансисти) та технологічних спеціальностей, що зумовлено розвитком виробничої діяльності.

Формування кадрового складу підприємств і організацій системи споживчої кооперації відбувається в основному за рахунок випускників вищих навчальних закладів Укоопспілки, якими у 2009 р. було підготовлено 3,5 тис. спеціалістів і магістрів, 9,3 тис. молодших спеціалістів, що, відповідно, на 64,8 % і 5,8 % більше, ніж у 2001 р. [4; 6]. Але стабілізувати ситуацію з кадровим забезпеченням підприємств і організацій даної системи неможливо тільки за рахунок збільшення випуску фахівців. Низька мотивація праці на підприємствах і в організаціях спонукає до звільнення компетентних фахівців, що призводить до втрати конкурентних позицій галузі на ринку (середня заробітна плата у 2009 р. становила лише 1200 грн. [6], тоді як по Україні вона складала 1906 грн. [7, с. 204]). Тому у майбутньому конкурентоспроможність системи споживчої кооперації, перш за все, буде залежати від ефективного формування та належного використання кадрового потенціалу. З огляду цього для підприємств системи споживчої кооперації

актуальним завданням нині є визначення загальної стратегії та системного підходу у роботі з кадрами, пошук інших методів, окрім матеріальних стимулів, залучення висококваліфікованих працівників і закріплення їх на робочих місцях. На нашу думку, вирішення даної проблеми повинно базуватися на подальшому удосконаленні кадрової роботи та спрямовуватись на ринкові умови господарювання, забезпечення кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідної професії та належної кваліфікації [3].

Реалізація запропонованих нижче заходів слугуватиме більш ефективному використанню кадрового потенціалу підприємств і організацій системи споживчої кооперації та підвищенню конкурентних позицій на ринку: враховувати перспективи розвитку підприємств і організацій у процесі формування та використання кадрового потенціалу; потребу у працівниках, у тому числі й висококваліфікованих фахівцях, економічно обґрунтовувати згідно стратегії розвитку господарюючих суб'єктів системи споживчої кооперації; особливу увагу приділяти довгостроковим аспектам кадрової політики, яка повинна базуватися на науково обґрунтованому плануванні; налагодити тісні зв'язки підприємств і організацій системи споживчої кооперації з навчальними закладами, центрами зайнятості з питань підготовки й укомплектування кадрами; проводити постійне оцінювання персоналу з метою виявлення відповідності конкретним виробничим потребам; удосконалити мотиваційний механізм; забезпечити соціальну захищеність працівників; усувати причини плинності кадрів.

Отже, в ринкових умовах ефективність використання кадрового потенціалу, передумови до економічної стабільності галузі й підвищення конкурентних позицій на ринку товарів та послуг забезпечать: комплексне вирішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи, розробка стратегічної кадрової політики.

*Висновки.* Аналіз формування та використання кадрового потенціалу підприємств і організацій системи Укоопспілки дав змогу зробити такі висновки.

1. На підприємствах і в організаціях системи споживчої кооперації України утримується чітка тенденція до зменшення чисельності працюючих. У загальній чисельності працюючих низькою є частка висококваліфікованої робочої сили, що характеризується зменшенням чисельності працівників з вищою освітою.

2. Актуальною залишається проблема щодо насичення підприємств і організацій системи споживчої кооперації висококваліфікованими фахівцями з економіки та підприємництва (бухгалтерами, економістами, фінансистами), а також харчових технологій та інженерії.

3. Однією із головних причин звільнення висококваліфікованих фахівців з підприємств і організацій системи споживчої кооперації (їх переходу в інші структури) є нестабільність у роботі системи споживчої кооперації та низька мотивація праці порівняно з іншими галузями. Тому зниженню плинності кадрів має сприяти удосконалення мотиваційного механізму.

4. Удосконалення кадрової політики в системі Укоопспілки слугуватиме підвищенню ефективності використання кадрового потенціалу, сприятиме реформуванню її діяльності та зміцненню конкурентних позицій на ринку товарів та послуг. Тому підприємства повинні приділяти особливу увагу довгостроковим аспектам кадрової політики, яка має базуватися на науково обґрунтованому плануванні.

*Перспективи подальших розвідок у даному напрямку.* Недостатньо ефективного використання кадрового потенціалу підприємств і організацій системи споживчої кооперації України стало однією з головних причин погіршення їх економічного стану та втрати міцних конкурентних позицій на ринку. Тому ефективність діяльності системи Укоопспілки у майбутньому залежатиме від вибору дієвих важелів підвищення ефективності використання кадрового потенціалу кожного підприємства і організації, що потребуватиме подальших досліджень цієї проблеми.

**Список літератури:** 1. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання / М. В. Семикіна, О. О. Смирнов : Монографія / За ред. Семикіної М. В.. – Кіровоград : КОД, 2008. – 208 с. 2. Дробиш Л. В. Проблеми кадрового забезпечення підприємств і організацій системи споживчої кооперації / Л. В. Дробиш // Регіональні перспективи. – 2003. – № 4-5 (29-30). – С. 68-70. 3. Дробиш Л. В. Кадрова робота в системі споживчої кооперації та напрямки її удосконалення / Л. В. Дробиш // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія : Економічні науки. – 2007. – С. 99-101. 4. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 1999-2003 рр. – Київ, 2004. – С. 128, 138. 5. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2004-2008 рр. – Київ, 2009. – 118 с. 6. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2009 рік. – Київ, 2010. – 103 с. 7. Праця України 2009 : стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2010. – С. 204.

*Надійшла до редколегії 15.10.10*

УДК 330.341.1

**С.Ю. АЛЕШИН**, асп. НТУ «ХПИ»

## **ЗНАНИЯ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

В данной статье проанализирована возрастающая роль создания и распространения знаний в условиях новой глобальной экономики.

In the article the increasing importance of creation and diffusion of knowledge in the conditions of new global economy is analyzed.

Для развитых стран XX век завершился периодом активного перехода к экономике знаний – стадии хозяйственного развития, на которой решающую роль в производстве товаров и услуг играют интеллектуальные ресурсы и

формирующиеся на их основе возможности компаний. Отличительная черта новой экономики заключается в том, что знания становятся непосредственной производительной силой. Информационные технологии преобразуют материальную основу современного производства и распределения, а производительность все в большей мере зависит от применения знаний.

В течение большей части XX века рыночная стоимость компаний была преимущественно функцией физических активов, фиксируемых бухгалтерской отчетностью. В начале 80-х годов индекс Доу-Джонса (DJIA) стал показывать возрастающий отрыв рыночной капитализации от стоимости реальных активов (зданий, сооружений, оборудования и запасов). Экономисты первыми обратили на это внимание и в обиход вошел коэффициент Тобина – соотношение рыночной цены компании к цене замещения ее реальных активов. Разрыв между этими показателями имеет разные названия: невидимые активы, интеллектуальный капитал, организационные возможности. Сегодня мало кто сомневается в том, что именно знания, интеллектуальный капитал создают основную стоимость для акционеров фирмы, а компетенция ее менеджмента определяется качеством управления этими невидимыми активами.

Человечество долго шло к пониманию, что знание представляет собой некую самостоятельную сущность, с которой можно производить самые разнообразные операции: передавать от одного лица к другому, хранить, обладать, продавать, покупать, воровать, уничтожать и т.п. Знания научились измерять, отделять от того, что называется информацией, кодифицировать, представлять в формализованном виде. Одни знания стали жить самостоятельной жизнью, отделенной от их создателя, другие оказалось невозможно отделить от носителя знания. Последнее стало называться неотделимым или личностным (*tacit knowledge*). Подробно этот феномен исследовал М. Полани.

Одним из главных инструментов экономики знаний является функционирование рынка знаний. Рынок знаний как институт существенно отличается от традиционных рынков и организуется особым образом. Он представлен следующими составляющими [1]:

- институты собственности на знания (авторское и патентное право, законы, охраняющие интеллектуальную собственность);
- собственно рынок (знаний, услуг, труда, прав; рыночные площадки, в частности, биржа технологических компаний, особенности ценообразования);
- инновационные менеджеры;
- консультационные компании;
- судебная система (исполнение контрактов);
- инкубаторы, инновационные зоны, технологические парки, выставки.

В каждом из перечисленных институтов имеется масса тонкостей,

которые требуют специальной подготовки для их освоения. Кроме того важно понимать, что в современной экономике под термином “знания” понимается не только результат отражения действительности в сознании людей, но и часть продукта или услуги. В частности, компонент знаний проявляется в том, что в каждом продукте сконцентрированы усилия, связанные не только непосредственно с производством, но и с технологиями, дизайном, маркетингом. На стадии маркетинга и сбыта, например, в товар вкладываются знания о специфике спроса, рыночных нишах, о том, где и в каких формах проявляется спрос на данный товар.

Особую значимость имеет анализ феномена знания применительно к уровню первичных рыночных ячеек, среди которых важнейшей выступает фирма (предприятие, организация). Именно фирма, ориентируясь на победу в конкурентной борьбе за наилучшее удовлетворение потребностей покупателей (в борьбе за кошелек потребителя), вынуждена формировать и реализовывать инновационную стратегию, т.е., прежде всего, наращивать свой потенциал знаний, а также создавать эффективную систему управления знаниями. Подобный подход предполагает, с одной стороны, создание банка знаний и его систематическое пополнение, с другой – привлечение к своей деятельности тех специалистов, которые могут генерировать новые знания и успешно их использовать [3].

Появление такого раздела управленческих исследований, как управление знаниями, стало очередным ответом на постоянно существующую в мире бизнеса потребность в создании новых рычагов, формирующих конкурентные преимущества. Еще недавно подобное превосходство обеспечивалось за счет наличия у одной фирмы и отсутствия у конкурентов некоторых знаний. Однако со временем уровень информации и знаний у бизнес-соперников выровнялся, что потребовало развития новых механизмов обеспечения конкурентоспособности организаций.

Проблема управления знаниями исследовалась в работах К. Виига, П. Друкера, У. Зандера, Б. Когуа, И. Нонаки, П. Сенге, Х. Такеучи, Д. Тиса и пр. Центральная мысль этого раздела управленческой мысли такова: в постиндустриальном обществе знания являются главным источником устойчивых конкурентных преимуществ фирм, а процесс внутриорганизационного обучения (создания знаний) – основным механизмом их обеспечения. Стержневыми тезисами данной области исследований стали следующие [1]:

- конкурентные преимущества фирмы связаны не столько с ее багажом знаний, сколько с ее способностями их создавать и обновлять;
- динамические способности есть главный механизм получения экономических выгод от знаний как активов.

В частности эти тезисы получили свое развитие в работах Д. Тиса. Согласно Тису, фирма является репозитарием знаний, встроенных в бизнес-рутины и бизнес-процессы. База знаний фирмы включает технологические навыки, а также знание потребностей клиентов и способностей поставщиков. Эти технологические и управленческие компетенции отражают как

индивидуальные умения и опыт, так и отличительные способы ведения дел внутри фирмы. Поэтому суть фирмы состоит в ее потенциале создания, передачи, собирания воедино, интеграции и эксплуатации знаний как активов. Динамические способности фирмы заключаются в распознании и освоении новых возможностей, реконфигурации ее знаний как активов, компетенций и комплементарных активов, отборе надлежащих организационных форм, а также правильном размещении ресурсов и осуществлении стратегического ценообразования.

В целом говоря о деятельности по управлению знаниями, обычно имеют в виду осуществление следующих процессов: создание новых знаний; обеспечение доступа к ценным знаниям за пределами организации; использование имеющихся знаний при принятии решений; воплощение знаний в процессах, продуктах (услугах); представление знаний в документах, базах данных, программном обеспечении; стимулирование роста знаний; измерение ценности интеллектуальных активов и влияния управления знаниями на результаты бизнеса.

Таким образом, ключевой опорой новой экономики являются интеллектуальные ресурсы, их создание, распространение, целевое использование. Создание и защита конкурентных преимуществ происходят теперь не на товарных рынках, а в сфере нематериальных активов. Появление и развитие теории управления знаниями стало новым этапом эволюции механизмов обеспечения устойчивых конкурентных преимуществ, акцентирующих внимание на значении инновационных методов управления.

**Список литературы:** 1. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 624 с. 2. Инновационная экономика / Под ред. А.А. Дынкина, Н.И. Ивановой. 2-е издание, исправленное и дополненное. – М.: Наука, 2004. – 352 с. 3. Хомин О.В. О социальной направленности современного экономического знания - [http://www.library.dgtu.donetsk.ua/fem/vip89-1/89-1\\_15.pdf](http://www.library.dgtu.donetsk.ua/fem/vip89-1/89-1_15.pdf)

*Надійшла до редколегії 20.10.10*

УДК 06.048.2

**В.Д. ИВАНИЦКИЙ**, канд. экон. наук, доц. НТУ «ХПИ»  
**Н.В. САВИЧЕВА**, магистр НТУ «ХПИ»

## **ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ КОНЦЕПЦИИ ПРИМЕНЕНИЯ PR-ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Начато исследование проблемы содержания и направленности PR-деятельности. Рассмотрены четыре модели PR-философии, предложена современная пятая модель, для которой характерно социальное партнерство.

The research of content and orientation of PR-activity was started. Four models of PR-philosophy were considered and an actual fifth model was suggested which is characterized by social partnership.

Исследуемая проблема заключается в отсутствии общепринятого содержания понятия PR и, как следствие, отсутствии единой классификации технологий и инструментов. Решению данного вопроса посвящено большое число исследований, однако, удовлетворительно разрешить его пока не удалось [1–3]. Следует различать PR-деятельность в коммерческой и общественно-политической сферах, в которых и цели, и средства различны. В контексте этого различия отметим, что коммерческая деятельность развивается по мере глобализации, насыщенности и «капризности» рынков более быстрыми темпами. Чтобы успеть за рыночными изменениями, необходимо изменять как объем, так и содержание PR-деятельности как научного понятия. Расширению объема этого понятия способствует непрерывное усовершенствование информационных технологий и коммуникационных каналов. Это и предопределило исследуемую проблему как необходимость различения отдельных этапов или моделей PR-деятельности, включая выбор миссии, собственных целей и эффективных инструментов.

Принято различать четыре модели PR-философии [1 – 3], характеристика которых приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика моделей PR

Модели Характеристики	Пресс- агентство (1940-е гг.)	Информация общественности (1950-е гг.)	Двусторонняя асимметричная (1970-е гг.)	Двусторонняя симметричная (кон.1980-х гг.)
Назначение	Пропаганда	Распространение информации	Убеждения, основанные на научном исследовании	Взаимо-понимание
Коммуникацион- ные связи	Источник- приемник	Источник- приемник	Источник- приемник обратная связь	Группа-группа обратная связь
Характер деятельности	Узкий, локальный расчет	Узкий, читабельный для широкого круга общественности	Комплексный, оценивающий отношения	Комплексный, оценивающий понимание
Характер аудитории	Массовая, несегменти- рованная	Дифференциро- ванная, направленная на целевые сегменты	Международ- ный, VIP- клиенты	Интернет, сети, массовая аудитория
Девиз	Уговорить	Информировать	Убедить	Понять



Дополним эти четыре этапа развития PR-философии описанием современного пятого этапа, как показано на рисунке 1. Для пятого этапа характерны не только симметрия отношений, но и переход к социальному партнерству через процедуры идеализированного проектирования Р. Акоффа [4]. Создаваемая концепция идеализированного проектирования существенно отличается от традиционных типов планирования в первую очередь партисипативностью (соучастием) всех тех, кого затронут планируемые изменения [5]. В связи с этим в PR-деятельности возникает новая функция адвокатуры, которая выражается в отстаивании точки зрения представителей общественности при выработке общесистемных целей и формулировании миссии.

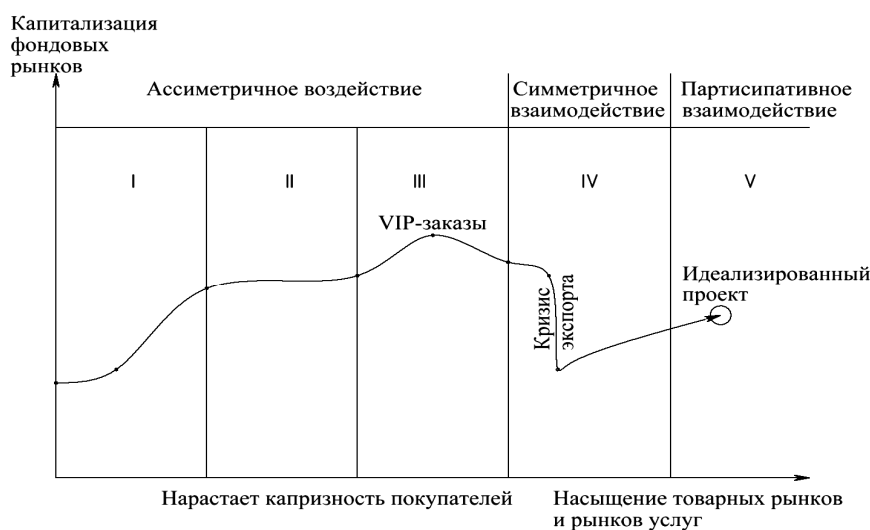


Рис. 1 – Этапы развития PR-философии

Не претендуя на полномасштабное рассмотрение сложной научной проблемы исследования содержания и направленности PR-деятельности, выскажем некоторые суждения, направленные на более эффективное использование концепции PR и ее составляющих в различных сферах коммерческой деятельности, конкурентной по определению.

Отметим, что широко распространенное толкование PR как отношений с общественностью недостаточно четко выражает сущность происходящих динамических процессов. Дело в том, что отношение является категорией алгебраической теории множеств, где и рассматриваются основные свойства отношений: рефлексивность, симметричность, транзитивность, в зависимости от которых возникают классы отношений. В данной теории игнорируется временной аспект, а, следовательно, в принципе невозможно говорить о времени запаздывания реакции получателей на то или иное сообщение отправителя. Информационный подход к изучению процессов направленного общения уделяет основное внимание средствам и способам передачи информации, делая акцент на количественных факторах и показателях.

Поэтому, исходя из направленности PR-технологий на повышение эффективности и результативности различных видов деятельности, мы предлагаем использовать для целей дальнейшей классификации и выбора

изучаемого класса телеологическую концепцию Р. Акоффа [5]. Выделим в этой концепции мотивацию, в том числе к социальной ответственности. Мотивация несет этическую нагрузку в любом общении, но становится преобладающим фактором в развитии современной концепции PR, отражая объективное требование перехода от одностороннего к двухстороннему типу общения. Понятие симметричности общения в предметной области бизнес-процессов подразумевает партнерские взаимоотношения, которые мы назовем стратегическим взаимодействием сотрудничества. Отметим, что сотрудничество партнеров не исключает конкуренцию между ними, но ограничивает ее влияние, переходя в состязательность. Широкое развитие международных стратегических альянсов, рост которых отмечен современными исследователями [6, 7], доказывает, что ориентация PR-инструментов на обеспечение стратегического партнерства делает сотрудничество на взаимовыгодных условиях смысловым ядром современной концепции эффективного применения PR-технологий и инструментов.

**Список литературы:** 1. Г.Л. Тульчинский. PR фирмы: технология и эффективность. Спб.: Алетейя, 2001, - 294 с. 2. Оливер Сандра. Стратегия в публичных отношениях. Спб.: Нева, 2003, - 160 с. 3. Аги У., Кэмерон Г. и др. Самое главное в PR / Пер. с англ. – Спб.: Питер, 2004. – 560 с. 4. Р. Л. Акофф, Дж. Магидсон. Идеализированное проектирование. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007, - 320 с. 5. Р.Л. Акофф. Планирование будущего корпораций. М.: Прогресс, 1985, - 325 с. 6. Б. Гаррет, П. Дюссож. Стратегические альянсы. М.: Инфра-М, 2002, - 332 с. 7. Ф. Котлер, Н. Ли. Корпоративна соціальна відповідальність. Київ: «Агенція Стандарт», 2005, - 302 с.

*Надійшла до редколегії 21.10.10*

УДК 331.103

**М.І. ЛАРКА**, канд. екон. наук, проф. НТУ «ХПІ»  
**М.О. ЗОРІНА**, магістр НТУ «ХПІ»

## **СУЧАСНА МОДЕЛЬ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ НАЙМАНОВОГО ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

В статті розглянуті та проаналізовані основні наукові праці мотиваційних теорій, а також запропонована комплексна гнучка система стимулювання персоналу.

The paper reviewed and analyzed the basic scientific work motivation theories, and developed a complex flexible system of promoting staff.

**Ключові слова:** мотивація, система стимулювання, персонал, підхід, система, мотиваційний механізм, заробітна плата.

**Вступ.** Багато українських підприємств використовують вже існуючі традиційні системи мотивації, які зводяться у більшості випадків до видачі фіксованої заробітної плати, одноразових премій та інших надбавок. Але такі системи не є досконалыми, тому що при їх застосуванні відсутня зацікавленість працівників у кінцевих результатах своєї роботи [1]. Вони не одержують відсотків від збільшення прибутку, навіть якщо однією з причин цього була їх ефективна праця. До того ж додаткові матеріальні винагороди працівників зазвичай невеликі. Дослідження показали, що існує зв'язок рівня виробництва, а відповідно, і рівня якості робочої сили з діючою системою мотивації. Отже, забезпечення стимулювання на належному рівні є вкрай необхідним.

У зв'язку з цим проблема мотивації загострюється, стає актуальною і вимагає розробки ефективної моделі мотиваційних механізмів, яка б враховувала більш дієві мотиваційні засоби, що пов'язані зі змістом праці, з матеріальним стимулюванням на основі внутрішньої інструментальної мотивації і цим самим дозволила скоординувати зусилля трудового колективу для реалізації завдань, що стоять перед підприємством [2].

**Постановка задачі.** Метою даної статті є аналіз основних мотиваційних теорій та розробка гнучкої системи стимулювання найманого персоналу сучасного виробничого підприємства.

**Методологія.** Науковими методами, що використовувались при написанні даної роботи слід вважати збір і аналіз інформації та її узагальнення.

**Результати досліджень.** У наукових працях, які розглядають мотиваційні теорії змістового та процесуального характерів викладено достатньо велика кількість результатів досліджень мотиваційної складової управління персоналом [3]. Найбільш відомими з них є такі:

- теорія ієрархій потреб Маслоу;
- теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда;
- теорія очікувань В. Врума;
- двофакторна модель Ф. Герцберга;
- теорія справедливості;
- модель Портера-Лоурела.

Однак більшість наукових праць, що присвячені сфері мотиваційних теорій, розглядають лише окремі аспекти впливу мотиваційних факторів на ефективність трудової діяльності промислового персоналу. Для успішного ж функціонування мотиваційного механізму необхідно, щоб він враховував передовий вітчизняний і закордонний досвід в цій галузі та сучасний стан економічних відносин в країні. При розробці дійсно дієвого механізму стимулювання потрібно дотримуватися принципів комплексності та гнучкості, результатом впровадження яких повинно стати підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому, чого можливо домогтися лише за рахунок покращення результативності та якості праці кожного працівника [4].

Провідним мотивом, що спонукає працівника до праці в абсолютній більшості випадків є очікувана винагорода – заробіток. Коли підприємство перестає приділяти увагу цьому найбільш вагомому інструменту в системі стимулювання, виникає проблема «зрівнялівки» [5]. Її суть полягає в тому, що більш складна і кваліфікована праця, що створює продукцію більшої вартості та більшу вартість в одиницю часу, оплачується як проста праця.

Особливо треба зазначити, що відсутність справедливої винагороди за свою діяльність для таких категорій, як керівники, фахівці і службовці є надто небезпечною, оскільки необґрунтованість співвідношень в оплаті їхньої праці призводить до меншої їх зацікавленості в якості своєї роботи та в підвищенні ефективності діяльності підприємства в цілому.

Основні вимоги, що є необхідними для подолання недостатньої гнучкості системи стимулювання такі:

- якість і конкретність системи стимулювання в цілому та окремих положень про основну заробітну плату й додаткові виплати;
- чітке викладення трудових обов'язків працівників;
- створення системи об'єктивного оцінювання працівників і виключення суб'єктивності при його проведенні;
- залежність розміру заробітної плати від складності й відповідальності роботи;
- можливість відповідного необмеженого зростання заробітної плати з зростанням індивідуальних результатів працівника;
- врахування в оплаті праці рівня значимості виконуваних робіт для підприємства в цілому;
- забезпечення однакового рівня оплати праці працівників з однаковою складністю й відповідальністю для різних підрозділів підприємства [6-8].

Ефект мотиваційного механізму буде досягнутий лише в тому випадку, коли всі мотиваційні інструменти будуть задіяні та узгоджені між собою для різних категорій персоналу незалежно від ієрархії, функціональної та регіональної специфіки і т. п.

Отже, належні умови оплати і стимулювання праці здатні спонукати співробітників підприємства до високоефективного і творчого виконання своїх функціональних обов'язків та поставлених завдань. Зниження їх в кількісних і якісних параметрах призводить до зниження віддачі в праці, що негативно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства. Для ліквідації наслідків зниження рівня продуктивності праці слід керуватися міркуваннями необхідності залучення й збереження на довгостроковий період головних мотиваторів, таких як досягнення успіху (зацікавленості не тільки в особистих успіхах, але й успіхах усього підприємства в цілому), можливості просування по службі (зростання соціального статусу), висока ступінь відповідальності, суспільне схвалення результатів роботи. Необхідно враховувати також таку складову, як привабливість роботи, що дозволить підвищити значення мотиваційного потенціалу і як результат принести більше задоволення від виконання поставлених задач. Рекомендується

забезпечувати привабливість впроваджуваної системи стимулювання шляхом сумісної взаємодії як мінімум наступних шести факторів: відповідальність працівника за продуктивність своєї праці; усвідомлення працівником важливості та необхідності тієї роботи, що він виконує; можливість самостійно розподіляти та контролювати ресурси в процесі своєї роботи; наявність зворотнього зв'язку тобто можливість отримання інформації про результати своєї роботи; можливість професійного зростання, отримання нових навиків, підвищення кваліфікації (робота не повинна бути рутинною); можливість впливу працівника на умови своєї праці.

Отже, можна виділити три основні групи мотиваторів ефективної праці, що найбільше впливають на результативність діяльності підприємства: 1) інструментальні, які відображають відношення до праці як засобу отримання заробітку для задоволення потреб, що знаходяться за межами сфери службової діяльності; 2) кар'єрні, що формують орієнтацію на працю, як спосіб просування по службі та підвищення особового соціального статусу працівника; 3) інтелектуальні, що орієнтують працівників на складну, цікаву роботу, яка дозволяє їм розкрити свої здібності, самореалізуватися.

**Висновок.** Ефективно побудована та реалізована система стимулювання ефективної і якісної праці дозволить мобілізувати трудові потенціали працівників, сприятиме створенню необхідної їм зацікавленості у зростанні індивідуальних результатів, виявленню їх творчого потенціалу, підвищенню рівня їхньої компетентності. Впровадження такої системи матиме наслідком зниження питомої ваги живої праці на одиницю продукції й підвищення якості виконуваних робіт, а також створить передумови для підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином запропонована модель системи стимулювання уявляється найбільш прогресивною і передбачає дотримання принципів гнучкості, комплексності та системності у застосуванні новітніх підходів до побудови та функціонування мотиваційних механізмів, що дозволить, з однієї сторони, забезпечити задоволеність працівників трудовим процесом, з іншого, можливість істотно збільшити підвищити ефективність роботи підприємства в цілому.

**Список літератури:** 1. Экономика предприятия: Учебник /ред.С.Ф.Покропивного.Изд.2-е перер.-К.: КНЭУ,2001.-528 с. 2. *Погорелов І. М., Перерва П. Г.* Экономика та організація праці –Х.: Фактор, 2007.–640 с. 3. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. *Н. А. Волишина, Ю. Г. Одягова.* –М.: Экзамен, 2002.–736 с. 4. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / *В. М. Канюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.*; За заг. ред. *В. М. Данюка, В. М. Петюха.* – К.: КНЕУ, 2004.-398 с. 5. Управление персоналом: Учеб. пособие / *А. Д. Матросов, В. Г. Дюжев* и др. –Харьков: НТУ «ХПИ», 2007. 6. *Колот А. М.* Мотивация персонала: Підручник. –К.: КНЕУ, 2006.-340 с. 7. Справочник квалификационных характеристик профессий работников – приказ Минтруда «Об утверждении Выпуска 1 «Профессии работников, являющиеся общими для всех видов экономической деятельности» Справочника квалификационных характеристик профессий работников от 29.12.2004г. №336. 8. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / *А.М. Колот, Г.Т.Куліков, О.М. Поплавська та ін.*; за заг. ред. *А.М. Колота, Г.Т. Кулікова.* – К: КНЕУ, 2008.274 с. 9. Научная организация

УДК 330.1(075.8)

**О.В. НАЗАРЕНКО**, канд. екон. наук, доц., НТУ “ХПІ”

**Н.Б. РЕШЕТНЯК**, канд. екон. наук, доц., НТУ “ХПІ”

**Ю.Б. РЕШЕТНЯК**, канд. фіз.-матем. наук, доц., НФаУ, Харків

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ІНДЕКСУ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

У статті окреслено пріоритетність для підготовки фахівців з економічних досліджень формування навичок практичного застосування теорії, аналітичного мислення, пропонування креативних бізнес-ідей, уміння вести дискусію. Саме це є шляхом до покращення глобальних рейтингів конкурентоспроможності України.

Skills of practical application of the theory, analytical thinking, ability to hold a discussion, proposition of creative business ideas have been highlighted in the present article as the first priority in preparation of the specialists in the field of economic research. This is exactly the way for improvement of the global ratings of competitiveness of Ukraine.

**Вступ.** Важливим орієнтиром державного регулювання гармонійної інтеграції економіки країни в глобальне економічне середовище стає підвищення національної конкурентоспроможності. Своєчасне реагування на технічні, економічні, інформаційні зміни, що відбуваються у світі на рівні підприємств і на рівні країн, забезпечує підтримання конкурентних переваг країни, які гарантують можливість виробляти товари та послуги, що задовольняють потреби світового ринку. Реалізація таких товарів і послуг покращує стан економіки країни та підвищує доходи її громадян.

Конкурентоспроможність національної економіки – порівняльна характеристика, що містить у собі комплексну оцінку найважливіших показників економічного стану країни відносно зовнішніх аналогів. Всесвітній економічний форум (ВЕФ), який щорічно проводиться у швейцарському Давосі, досліджує глобальну конкурентоспроможність країн протягом більше тридцяти років. Індекс глобальної конкурентоспроможності (ІГК) став основним інструментом ВЕФ для оцінювання потенціалу росту економіки країн у середньо- та довгостроковій перспективах.

**Методологія.** ІГК ґрунтується на новітніх економічних ідеях вимірювання конкурентоспроможності, приймаючи до уваги виважене середнє значення великої кількості різноманітних компонентів, що відображають різні аспекти поняття конкурентоспроможності. Складові

конкурентоспроможності представлено в таблиці [1].

Таблиця 1. Дванадцять складових ІГК

	<b>Базові вимоги</b>		
1.	Державні та суспільні установи	➔	Основа факторно-орієнтованих економік
2.	Інфраструктура		
3.	Макроекономічна стабільність		
4.	Охорона здоров'я та початкова освіта		
	<b>Посилувачі ефективності</b>		
5.	Вища освіта та професійна підготовка	➔	Основа економік, орієнтованих на ефективність
6.	Ефективність ринку товарів та послуг		
7.	Ефективність ринку праці		
8.	Розвиненість фінансового ринку		
9.	Оснащеність новими технологіями		
10.	Розмір ринку		
	<b>Фактори розвитку та інноваційного потенціалу</b>		
11.	Рівень розвитку бізнесу	➔	Основа інноваційно-орієнтованих економік
12.	Інноваційний потенціал		

Хоча дванадцять складових конкурентоспроможності представлені окремо, усі вони взаємопов'язані: це означає не тільки взаємний зв'язок, але й взаємне посилення. Наприклад, бізнес не зможе застосовувати інновації, якщо відсутні установи, що відповідають за захист інтелектуальної власності, або якщо робоча сила недостатньо освічена або навчена. За результатами визначення ІГК, на першій стадії розвитку економічне зростання залежить від базових факторів, а країни конкурують за рахунок забезпеченості ресурсами, найчастіше, – некваліфікованої робочої сили та природних ресурсів. Компанії-виробники конкурують за рахунок ціни та продають елементарні продукти та товари. Низька продуктивність відображає низький рівень зарплат. Збереження конкурентоспроможності на цій стадії розвитку економіки загалом залежить від стабільного функціонування державних та приватних установ, добре розвинутої інфраструктури, макроекономічної стабільності, а також від здоров'я та освіти робочої сили.

Зі зростанням зарплати та подальшим економічним розвитком, країни переходять на наступну стадію, де економічний прогрес залежить від ефективності. На цій стадії впроваджуються більш ефективні виробничі процеси та підвищується якість продукції. Підвищення рівня конкурентоспроможності все більше залежить від якості вищої освіти та

професійної підготовки, ефективного ринку товарів та послуг, добре функціонуючого ринку праці, розвиненості фінансового ринку, здібності впроваджувати передові існуючі технології, розміру внутрішнього та зовнішнього ринків.

Нарешті, коли країни переходять на стадію розвитку економіки, що залежить від інновацій, вони здатні підтримувати високий рівень зарплат та відповідний рівень життя. На цій стадії компанії повинні конкурувати за допомогою інновацій, виробляючи нові різноманітні товари за допомогою високорозвинених виробничих процесів.

**Постановка задачі.** На форумі в Давосі визначено рівні ВВП на душу населення, що є характерними для стадій розвитку країн (дол. США):

- факторно-орієнтована стадія – менше 2000;
- перехід зі стадії 1 до стадії 2 – від 2000 до 3000;
- розвиток, орієнтований на ефективність – від 3000 до 9000;
- перехід зі стадії 2 до стадії 3 – від 9000 до 17000;
- розвиток, орієнтований на інновації – більше 17000.

У класифікації країн за стадіями розвитку Україна знаходиться на другій стадії – „орієнтування на ефективність”, де важливішими є базові вимоги та посилювачі ефективності. Зростання важливості інноваційних факторів ще не відчувається. За рейтингом ІГК у 2005-2006 роках Україна займала 84 місце серед 117 обстежених країн, а в 2008-2009 роках – 72 місце серед 134 країн. Однак у рейтингу 2009-2010 років Україна втратила 10 позицій, перемістившись на 82 місце. Економіка України виявилась нестійкою до світової економічної та фінансової кризи. Найбільші падіння у рейтингу спостерігаються за складовими: „макроекономічна стабільність” (на 15 пунктів), „рівень розвитку фінансового ринку” (на 21 пункт) та „оснащеність новими технологіями” (на 15 пунктів). А найнижчий рейтинг зафіксовано за показником „ефективність інституціонального середовища” – 120 місце [2].

**Висновки.** Згідно з наведеною статистикою, за останні роки Україні не вдалося покращити свою конкурентоспроможність. Економічна криза, що поєдналась із політичною нестабільністю, не дозволила провести необхідні країні реформи. Прихід до влади нового уряду та поліпшення ситуації на світових ринках породжують надію на те, що економічні реформи будуть продовжені, і це дозволить побудувати сприятливі, прозорі й більш прогнозовані умови для ведення бізнесу.

Вважається, що економічна криза є революційним моментом у розвитку економіки. Епоха кризи – це час для виявлення слабких місць в економіці країни та запровадження змін. У зв'язку з цим слід розглянути шляхи підвищення конкурентоспроможності національної економіки України. Стержнем моделі конкурентоспроможності має стати перехід до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку [3]. Найбільш ефективним може бути розвиток комплексів, де в Україні вже є конкурентні переваги. Це, на наш погляд, авіа- та суднобудування, сільське господарство, використання транзитного



положення країни. Підприємства визначених галузей слід підтримувати цілісним механізмом державного регулювання (податкові пільги, субсидії, кредити).

Визначальним блоком економічної стратегії розвинутих країн є інноваційна політика, що являє собою форми та методи державного стимулювання науково-технічної діяльності з метою широкого втілення наукових розробок у кінцевий результат – нові конкурентоспроможні види продукції, технології, організаційні новації. Для цього потрібно всіляко розвивати свій науково-технічний потенціал та підвищувати рівень кадрового забезпечення економічних досліджень.

Зараз дефіцит бюджету України є суттєвою проблемою і його подолання вимагає вжиття непопулярних заходів: збільшення ціни на газ, реформи пенсійної системи, прийняття податкового й митного кодексів, а також закону про доступність публічної інформації. Але це тільки тактичні, найближчі завдання економіки. Довгострокова конкурентоспроможність України закладається формуванням культури демократії та прав людини, для чого першочерговим має бути звернення освіти до закладання навичок практичного застосування економічних теорій, умінь вести дискусію, аналітичного мислення, прогнозування альтернатив розвитку, пропонування креативних бізнес-рішень. Саме це повинно стати пріоритетами на шляху до суттєвого покращення рейтингів конкурентоспроможності України.

**Список літератури:** 1. Лановий В. Україна: держава без промисловості?: <http://www.epravda.com.ua/publications/2010/09/20/248896/>. 2. Конкурентоспособность Украины опустилась на 10 позиций: <http://www.unian.net/rus/news/-384425.html>. 3. Розгон І.В. Сучасні чинники впливу на конкурентоспроможність економіки. // Економіка та держава. – 2009, № 10. – С. 30-31.

*Надійшла до редколегії 23.10.10*

УДК 351.862.4

**С.Е. ЛОШАКОВА**, ст. преп. НТУ «ХПИ»  
**И.В. МИТИНА**, студ., НТУ «ХПИ»

## **ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

В данной статье рассматриваются проблемы кадровой безопасности промышленных предприятий. Предлагается при построении кадровой составляющей экономической безопасности учитывать такие факторы как найм, лояльность и контроль, что значительно повысит ее эффективность.

In given article problems of personnel safety on the industrial enterprises are considered. Such factors as hiring, loyalty and control at construction of personnel making economic safety are to take into account that considerably will raise its efficiency.

**Введение.** В условиях нестабильности экономики и предпринимательства большое значение в процессе функционирования различных предприятий имеет понятие кадровой безопасности. Ее обеспечение является необходимым при ликвидации социальных и экономических угроз в производственно-коммерческой деятельности предприятия.

Сотрудники - не только основной актив предприятия, но и главный источник потенциальных угроз для него. Поэтому обеспечение комплекса мер по предотвращению рисков и опасностей, связанных с людьми, их деятельностью, - важнейшая задача службы кадровой безопасности на предприятии. Невнимание к этим проблемам может привести к огромным потерям, поставить предприятие на грань разорения. Служба экономической безопасности обязана защитить предприятие от угроз, возникающих с приходом в него нечестных, недобросовестных работников, а возможно и потенциальных злоумышленников.

**Постановка проблемы.** Для промышленных предприятий существует два вида угроз кадровой политики: внешние и внутренние. Внешние угрозы более явны и понятны. Большинство руководителей уделяют им больше внимания, готовятся к ним тщательно и постоянно находятся в состоянии перманентного ожидания. Соответственно, фронтальный удар внешних сил всегда воспринимается с меньшими финансовыми потерями и морально их последствия переживаются намного легче. Другое дело, внутренние угрозы, которые зачастую срабатывают неожиданно и наносят существенные, как морально-психологические, так и финансовые потери. Поэтому проведение мероприятий по предотвращению внутренних рисков и угроз, связанных с деятельностью сотрудников, - важнейшая задача службы кадровой безопасности.

В основе управления кадровой безопасностью есть управление персоналом. Поскольку для организации сбалансированного и эффективного производственного процесса не обойтись без процедур проверки кадров, их тщательного отбора, обучения, проверки их личностных качеств и т.д., перед руководством предприятия встает задача обеспечения кадровой безопасности.

**Анализ существующих разработок.** Проблемам обеспечения кадровой безопасности посвящено много научных исследований современных ученых. Много работ посвященных этой проблеме принадлежит И.Г.Чумарину [1], который рассматривал вопросы планирования персонала с точки зрения кадровой безопасности, налаживания системы безопасности на предприятии, защиты собственного предприятия от риска нанесения вреда его кадрам и много других важных аспектов. Т.Ткачук рассматривает проблему промышленного шпионажа и связанные с ней кадровые вопросы [2]. Много научных работ посвящено проблеме экономической безопасности в целом

(такие авторы, как О.А.Грунин, С.О.Грунин, М.Капустин, В.Духов и другие). Все же, нерешенными остаются вопросы практического расчета степени кадровой безопасности на предприятии, их правового обеспечения.

“Кадровая безопасность” определена, как процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [1].

**Результаты исследований.** Для объективной оценки проблем кадровой безопасности на предприятии необходимо учитывать следующие статистические данные. Около 80% ущерба материальным активам предприятия наносится их собственным персоналом. Только 20% попыток взлома сетей и получения несанкционированного доступа к компьютерной информации приходит извне. Остальные 80% случаев спровоцированы с участием персонала предприятия.

Невозможно обойти вниманием и общемировую статистику, применимую к Украине: 10-15% всех людей являются нечестными по определению, 10-15% - абсолютно честны, остальные 70-80% - колеблющиеся, то есть те, кто поступит нечестно, если риск попасться будет минимальным.

Также, за последние 20 лет мошенничество сотрудников стало основной причиной вынужденного закрытия около 100 американских банков. 95% ущерба, понесенного в банковской сфере США, образуется при непосредственном участии персонала банков и только 5% за счет действий клиентов и иных лиц. И это при их хваленой передовой системе safety & security и средствах, выделяемых на защиту активов [1].

Кадровая безопасность предприятия зависит от трех основных факторов - найма, лояльности и контроля. При этом работает принцип “компенсации внимания” к отдельным факторам. Если прием на работу не является частью системы безопасности, не внедрены и не проводятся мероприятия по поддержанию лояльности персонала - потребуются значительные ресурсы на контроль, выявление и расследование убытков.

Далее рассмотрим каждый фактор более детально.

Правильная проверка кандидата на работу - это начало функционирования кадровой безопасности предприятия. Перед службой безопасности стоит ряд сложных задач. Ей необходимо получить как можно больше данных о кандидате, установить компрометирующие обстоятельства предыдущей деловой жизни, определить достоверность предоставляемых кандидатом сведений.

Одним из методов для получения такой информации о личностных качествах кандидата является автобиография кандидата, возможно прохождение им определенных психологических тестов. Немало важным фактом является наличие трудовой книжки, она дает возможность получить сведения о предыдущем месте работы, узнать рекомендации предыдущих работодателей.

Зачастую при найме на работу предприятия допускается главная

ошибка, с целью повышения эффективности работы персонала главным условием является профессионализм кандидата, соответствие высоким требованиям, а безопасность отходит на второй план. В результате предприятие несет потери, вызванные различными факторами, такими как текучесть кадров, снижение производительности труда, нарушение информационного поля предприятия и другими. Особо остро эти проблемы выражены на промышленных предприятиях Украины, так как переобучение и повышение квалификации высококвалифицированных сотрудников стоит тысячи гривен. В данных условиях возникает большая опасность перехода такого работника на другое предприятие.

После проведения тщательной проверки и приема на работу нужного кандидата перед службой кадровой безопасности стоят следующие задачи, ей необходимо провести комплекс мероприятий для установления позитивных, лояльных отношений между работодателем и рабочим. Поведение сотрудника, его склонность к умышленному или неумышленному нанесению вреда предприятию во многом зависит от морально-психологического климата, от того, кем ощущает себя рабочий в данных условиях, уровня его значимости. Создание благоприятной для работы атмосферы и лояльных отношений с руководством - это второй фактор деятельности службы кадровой безопасности. Лояльность - эмоциональная привязанность к предприятию, желание оставаться ее членом, она предусматривает, что эта работа порождает у работников удовлетворенность содержанием работы, ощущение внимания и заботы со стороны предприятия, удовлетворенность своей карьерой на предприятии, уверенность в целесообразности продолжения работы на данном предприятии, доверие к руководству [3]. На этом этапе важную роль играет система поощрения и мотивации. К сожалению, на эту составляющую работы службы безопасности традиционно выделяют мало средств. Однако, экономя на этом, предприятие вынуждено будет затратить еще больше ресурсов на мероприятия следующего фактора - контроля.

Контроль представляет собой комплекс мер в виде регламентов, ограничений, режимов, оценки и других процедур безопасности. Эти мероприятия непосредственно нацелены на ликвидацию ущерба предприятия.

Для проверки персонала применяется большое количество методов, среди которых психофизиологические, социометрические и контрразведывательные. Психофизиологические методы целесообразно применять для проверки намерений кандидатов на работу в процессе отбора кадров. Сущность метода в том, что в процессе тестовых испытаний человек умышленно ставится в тяжелую психологическую ситуацию, когда он должен говорить правду. Для проверки лояльности и добросовестности работников применяются социометрические методы. Сущность метода в том, что потенциальная нелояльность отдельных рабочих к предприятию определяется на основании их оценок, теми работниками, которые работают вместе. Методика выявления источника потери информации

контрразведывательными методами строится на провокации активных действий подозреваемого.

Проанализировав все факторы более детально можно прийти к выводу, что кадровая безопасность является важной составляющей экономической безопасности предприятия, она нацелена на такую работу с персоналом и установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как “безубыточные”.

На данный момент не существует общепринятой “оптимальной” схемы анализа и принятия мер по кадровой безопасности для отечественных предприятий. Кадровая безопасность еще не является всесторонне освещенной темой. Она находится в активном развитии, интересует большинство предпринимателей, применяющих прогрессивные, эффективные, научно обоснованные методы управления.

**Вывод.** В статье рассмотрены вопросы построения кадровой безопасности предприятия, проанализировав которые можно сделать следующие выводы. Оптимизация системы формирования, распределения и использования персонала для каждого промышленного предприятия, независимо от форм собственности, является вопросом особой важности. Обеспечение внутренней безопасности должно стать постоянным, целенаправленным и четко осознаваемым компонентом кадровой политики. Кадровая безопасность предприятия зависит от трех основных факторов - найма, лояльности и контроля. Процесс защиты предприятия от опасности начинается на этапе подбора работников на имеющиеся вакансии, и должен существовать непрерывно за весь период функционирования предприятия. Угрозы предприятию со стороны собственного персонала нельзя предотвратить полностью, но ими можно управлять и свести к минимуму.

**Список литературы:** 1. *И.Г.Чумарин.* Что такое кадровая безопасность // Кадры предприятия. – 2003. - №2. 2. <http://www.sec4all.net/statea52.html> 3. *О.А.Грунин, С.О.Грунин.* Экономическая безопасность организаций. – СПб: Питер, 2002. – 160 с.

*Надійшла до редколегії 27.10.10*

УДК 005.22

**Н.Л. ГАВКАЛОВА**, д-р. экон. наук, доц., ХНЭУ, Харьков  
**В.Г. СОБОЛЕВ**, асп. ХНЭУ, Харьков

## **ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Рассмотрены теоретические основы технологий управления как инструмент современного менеджмента. Проанализированы труды ученых-экономистов, занимающихся изучением технологий управления. Предложен генезис категории технологии управления

предприятием. Рассмотрены технологии управления в современном менеджменте.

Considers the theoretical foundations of technology management as a tool of modern management. Analyzed the work of economists who study management technology. Genesis of the proposed categories of technology management. Examined control technology for modern management.

Современные технологии управления отечественными предприятиями сформировались под влиянием отношений к собственности, разрушения десятилетиями устанавливавшихся длительных хозяйственных связей, процессов глобализации и интеграции, информатизации, активизации внешнеэкономических отношений, что внесло изменения в существовавший ранее порядок управления государственными предприятиями и привело к значительным изменениям в целях, задачах, методах и функциях управления. Потребовалась адекватная трансформация производственных отношений применительно к конкурентным условиям деятельности предприятий. В современной литературе основное внимание уделено рассмотрению преимущественно информационных технологий. Это определило возникновение интереса к технологиям управления, которые стали основой одной из наиболее актуальных и востребованных исследовательских тем.

Данной проблематике уделяют внимание такие отечественные авторы, как: Э. Смирнов, В. Трофимов, В. Савчук, и зарубежные: М. Мескон, М. Альберт.

Отмечая глубину имеющихся место исследований, подчеркнем, что не все аспекты управленческих технологий нашли отражение в существующей теории и практике менеджмента, что обуславливает необходимость их дальнейшего обучения

Целью работы является обоснование теоретических основ технологий управления. Объектом данного исследования является процесс управления предприятием. Предмет исследования – инструмент современного менеджмента, представленный в виде технологий управления.

Современное промышленное предприятие, согласно теории систем, можно рассматривать как устойчивую, динамически развивающуюся систему взаимообусловленных элементов способных к воспроизведению своих свойств за счет собственных системообразующих ресурсов [7]. Управление - элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей [7]. Технология (от греч. — искусство, мастерство, умение; др. - греч. — мысль, причина; методика, способ производства) в общем понимании этого слова — комплекс организационных мер, операций и приемов, направленных на изготовление, обслуживание, ремонт и (или) эксплуатацию изделия с номинальным качеством и оптимальными затратами, и обусловленных текущим уровнем развития науки, техники и общества в целом [8]. Технология представляет собой совокупность методов, процессов и материалов, используемых в какой-либо отрасли деятельности, а также

научное описание способов производства.

Технология – это последовательность действий, которая приводит к гарантированному получению результата и может быть передана другому человеку за короткий промежуток времени. Технологии управления в данном случае представляют собой приемы, порядок, регламент выполнения процесса управления [8].

Технология управления может состоять из информационных, вычислительных, организационных и логических операций, выполняемых руководителями и специалистами различного профиля по определенному алгоритму вручную или с использованием технических средств.

В отечественной и зарубежной науке различают: линейную технологию управления, управление по отклонениям, управление по результатам, управление по целям, управление по ситуации.

Линейная технология управления — технология управления, характеризующаяся строгой последовательностью отдельных управленческих фаз, вытекающих друг из друга и сменяющихся в соответствии с заранее намеченным планом [10]. Недостатком данной технологии управления можно считать низкую приспособляемость управляемого предприятия к изменяющимся условиям среды.

Управление по отклонениям — управление, при котором управляющее лицо, орган управления фиксирует отклонения от заранее намеченного плана, программы и принимает меры к устранению отклонений. Управление по отклонениям представляет собой систему деятельности, основанную на выявлении и доведении до сведения руководителей только тех сигналов,

которые требуют его личного внимания. Для компаний, использующих этот метод управления, возможен такой управленческий эффект [1]:

- экономия времени руководителя, который получает возможность заниматься лишь немногими более значительными проблемами, предоставляя решение прочих многочисленных задач подчиненным;
- концентрация времени на более важных направлениях в сфере управления;
- фильтрация и распределение информации для принятия решений на различные уровни;
- сокращение количества принимаемых решений, которые ежедневно приходится принимать руководителю, тем самым, уменьшая нагрузку на нервную систему;
- повышение обоснованности решений и уменьшение вероятности появления ошибок, т.к. метод заставляет глубоко изучать прошлый опыт по накопленной статистике для повышения качества решения;
- рост эффективности использования квалифицированных сотрудников;
- предупреждение отклонений, позволяющее избежать авральных ситуаций;
- улучшение взаимодействия между подразделениями.

Управление по результатам — технология управления, заключающаяся

в том, что в зависимости от степени достижения запланированных результатов на предыдущей фазе, происходит уточнение последующих управленческих действий [10]. Управление, ориентированное на результаты – такой метод управления, благодаря которому организация гарантирует, что все ее процессы, продукты и услуги способствуют достижению желаемых результатов. Подобное управление основывается на четко определенной ответственности за результаты и нуждается в систематическом мониторинге, самоконтроле и предоставлении отчетов о достигнутом прогрессе.

Управление по целям – представляет собой систематический и организованный подход, позволяющий руководителям сконцентрироваться на выполнимых целях и достигать наилучших результатов. Это метод управленческой деятельности, предусматривающий предвидение возможных результатов деятельности и планирование путей их достижения. Термин "Управление по целям" впервые был введен и популяризирован Питером Друкером в 1954 году в книге "The Practice of Management" [3]. Суть управления по целям заключается в кооперативном процессе определения целей, выбора направления действий и принятии решений. Важной частью управления по целям является измерение и сравнение текущей эффективности деятельности сотрудников между собой и с набором установленных стандартов.

Управление по ситуации — оперативное управление, осуществляемое в дополнение к стратегическому, перспективному. Заключается в принятии управленческих решений по мере возникновения проблем в соответствии со складывающейся экономической ситуацией. Ситуационный подход противостоит не традиционной теории управления, а уверениям сторонников данной теории в том, что эту теорию можно использовать с одинаковым успехом в любых условиях. Ситуационный подход возник как помощь управленцам, ищущим ответ на вопрос о том, какая стратегия будет наиболее эффективной в тех уникальных условиях, в которых находится их организация. Использование ситуационного подхода при принятии практических решений происходит в несколько этапов. Во-первых, необходимо изучить положение, в котором находится конкретная организация, во-вторых, оценить свойства всех существующих моделей управления. Только после этого делается третий шаг - осуществляется выбор той модели управления, которая окажется наиболее подходящей [2].

Разработка технологии управления в менеджменте организации представляет собой процесс проектирования взаимодействия внутренней среды предприятия с внешней средой. Таким образом, управленческие технологии представляют собой инструмент современного менеджмента, который помогает при выборе оптимального процесса управления, является научным описанием способов управленческой деятельности. Парадоксально, что в деятельности руководителей преобладают не технологии, а интуиция. Этому преобладанию есть много оправданий: управленческие технологии требуют времени и денег, а их необходимость не вполне очевидна и не всегда выше затрат на покупку и внедрение. Однако в современных условиях



рыночной экономики, финансового кризиса, жесточайшей конкуренции предприятий важнейшей составной частью теории управления предприятием является технология.

**Список литературы:** 1. *Асадуллин И.* Управление по отклонениям // <http://www.intalev.ru/index.php?id=11487> 2. Государственное управление. Словарь-справочник (по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration") - ООО "Издательство "Петрополис"", 2000. – 856 с. 3. *Друкер П.* "The Practice of Management", Русскоязычное издание: Практика менеджмента. / П. Друкер – М.: «Вильямс», 2007. – 400 с. 4. Менеджмент (Современный российский менеджмент): Учебник. / Под ред. Ф.М. Русинова, М.Л. Разу. – М.: ФБК-ПРЕСС, 1999. – 356 с. 5. *Мескон М.Х.* Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури // Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 688 с. 6. *Райзенберг Б.А.* Современный экономический словарь / Б. А. Райзенберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева; 3-е изд. – М.: Инфра-М, 2000. – 477 с. 7. *Савчук В.П.* Стратегии и технологии управления финансами предприятия, Август 21, 2007 <http://www.insapov.ru/strategy-financial-management.html> 8. Свободная энциклопедия Википедия // <http://ru.wikipedia.org/> 9. *Смирнов Э.А.* Управленческие технологии как объект функционального аудита, Менеджмент в России и за рубежом – №6 – 1998 – С. 28-32. 10. *Спиридонов Д.В.* Терминология управления проектами. Электронный ресурс. – Режим доступа: [http://www.docflow.ru/analytic\\_fiill.asp?param=29874](http://www.docflow.ru/analytic_fiill.asp?param=29874) 11. *Трофимов В.В.* Информационные технологии, Основы наук. / В. В. Трофимов – М.: «Юрайт», 2011. – 634 с.

*Надійшла до редколегії 01.11.10*

УДК 338.331

***Л.Л. ТОВАЖНЯНСКИЙ***, д-р. техн. наук, проф., ректор НТУ «ХПИ»,  
***В.Н. ТИМОФЕЕВ***, д-р.экон.наук, проф. НТУ «ХПИ»

## **ФОРМИРОВАНИЕ И ДИНАМИКА ЗАТРАТ НА ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ**

В статье рассматриваются процессы формирования затрат на обучение студентов. В основе этого разрабатывается динамика и методы определения затрат на обучение и выпуск студентов.

The article deals with the formation of educational expenses of students. The basis of this developed dynamics and methods of determining the cost of training and graduation of students.

Плата за обучение в современных условиях является важным источником дохода ВУЗа. В частных ВУЗах доля этих доходов составляет свыше 30%, а в государственных – около 15%. Однако при этом в ВУЗах существуют субсидии правительства, муниципалитетов, меценатов, которые в частных ВУЗах около 35%, а в государственных 65% доходов [1]. При этом возрастает значимость точного и оперативного определения затрат на обучение одного студента. Решение данной задачи может осуществляться на основе

нормативного метода планирования. Принципиальное значение имеет в данном случае планирование и классификация затрат на основе их деления на условно-переменные (прямые) и условно-постоянные (косвенные). Первые непосредственно, а вторые — опосредствовано зависят от численности студентов. Данный подход широко применяется в экономике предприятий в связи с вероятностным сбытом продукции. Он является определяющим и в системе контроллинга (система управления прибылью), широко применяемой в зарубежной предпринимательской деятельности [2].

Условно-постоянные затраты определяются в целом по ВУЗу и включают: оплату труда управленческого и учебно-вспомогательного персонала, расходы на содержание и эксплуатацию материальной базы ВУЗа, амортизационные отчисления по собственным основным фондам, арендную плату (при аренде основных фондов), оплату работ, выполняемых для ВУЗа сторонними организациями и исполнителями по методическому, информационному и материальному обеспечению учебного процесса.

Условно-переменные затраты формируются преимущественно в виде оплаты труда преподавателей. Причем эти затраты, учитывая повышение специализации и индивидуализации обучения со сроком обучения, целесообразно определять по курсам, а при заметном отличии учебных планов и по специальностям.

Для оценки условно-переменных затрат в них выделяется составляющие коллективного и индивидуального обучения. Первые включают аудиторские занятия (лекции, практические занятия, семинары и др.), вторые — индивидуальные консультации и контроль знаний (руководство курсовым и дипломным проектированием, экзамены, зачеты и пр.) Для планирования последней составляющей в высшей школе существуют нормативы этих работ в расчете на одного студента. По коллективному обучению подобные нормативы практически отсутствуют. В связи с этим предлагается в качестве такого норматива использовать степень индивидуализации обучения (ИО). Этот показатель (коэффициент) представляет собой отношение затрат труда преподавателей к затратам времени студентов на аудиторных занятиях. Он зависит от количества студентов (на потоке, в группах, подгруппах) и может быть рассчитан на основе недельного расписания занятий. Расчет коэффициента индивидуализации обучения на аудиторных занятиях может быть осуществлен для  $i$ -го курса факультета по формуле:

$$K_i = \frac{V_i}{Z_i}, \quad (1)$$

где  $V_i$  — объем учебной аудиторной работы преподавателей на  $i$ -том курсе факультета за неделю занятий, чел.-час;

$Z_i$  — общая занятость студентов  $i$ -го курса факультета на аудиторных занятиях за неделю, чел.-час.

Показатели  $V_i$  и  $Z_i$  могут определяться по формулам:

$$V_i = \sum_{k=1}^D (n_{ik} \cdot 2 + m_{ik}); \quad Z_i = \sum_{j=1}^L (q_{ij} \cdot T_{ij}),$$

где  $D$  — количество штатных должностей преподавателей;

$n_{ik}, m_{ik}$  — количество аудиторных занятий в расписании соответственно еженедельных и проводимых один раз в две недели на  $i$ -том курсе преподавателями  $k$ -той должности, чел.-час;

$L$  — количество специальностей на  $i$ -том курсе факультета;

$Ч_{ij}, T_{ij}$  — соответственно численность студентов и количество часов аудиторных занятий за неделю для  $j$ -той специальности на  $i$ -том курсе.

Общую занятость студентов  $i$ -го курса факультета (или ВУЗа в целом) можно определить более упрощенно по формуле:

$$Z_i = Ч_i^{об} \cdot t_{ai}^{cp},$$

где  $Ч_i^{об}$  - общая численность студентов  $i$ -го курса факультета (или ВУЗа);

$t_{ai}^{cp}$  - средний объем аудиторных занятий за неделю у одного студента, час.

Показатель  $t_{ai}^{cp}$  можно определить как объем аудиторных занятий в среднем на одну академическую группу на основе расписания занятий.

Максимальная величина этого показателя равна 1 (преподаватель занимается с одним студентом). Для функционирующего ВУЗа по отдельным курсам и специальностям этот показатель достаточно стабилен и его изменение в основном определяется динамикой контингента студентов (см. табл. 1). С увеличением ИО закономерно повышается качество обучения, но соответственно растут и затраты на обучение. То есть его величина имеет оптимальное значение для конкретных условий. Использование коэффициента ИО позволяет достаточно просто и точно выразить условно-переменные затраты в расчете на одного студента ВУЗа или отдельного курса.

При более уточненном подходе, как показывает практика, с увеличением курса обучения изменяется структура преподавательского состава. Возрастает доля занятости в учебном процессе более высоких категорий преподавателей.

Увеличиваются соответственно затраты по оплате труда преподавателей. С учетом этого условно-переменные затраты для  $i$ -го курса обучения за семестр (или год) в расчете на одного студента можно выразить формулой:

$$Z_j = R(K_i t_{ai} \cdot U_{ai} + t_{ui} \cdot U_{ui}) \cdot \left(1 + \frac{P}{100}\right),$$

где  $R$  — средняя оплата часа работы преподавателей с учетом структуры персонала и доли почасовиков (определяется как частное от деления общего фонда заработной платы преподавателей на объем учебной работы за учетный период), грн./час;

$t_{ai}, t_{ui}$  — общее количество часов аудиторных занятий и норматив индивидуального обучения за семестр (год) для  $i$ -го курса, час;

$U_{ai}, U_{ui}$  — средние индексы уровня заработной платы штата преподавателей с учетом его структуры по должностям соответственно для аудиторных занятий и индивидуального обучения на  $i$ -м курсе, доли единицы;

$P$  — процент отчислений в социальные фонды от начисленной заработной платы, %.

Средние индексы уровня заработной платы преподавателей могут быть определены по формулам:

$$U_{ai} = \sum_{j=1}^D (U_j \cdot d_{aj}) \quad U_{ui} = \sum_{j=1}^D (U_j \cdot d_{uj})$$

где  $U_j$  — индекс заработной платы  $j$ -той должности преподавателей по сравнению с ее средним уровнем, доли единицы;

$d_{aj}$ ,  $d_{uj}$  — удельный вес (доля)  $j$ -той должности преподавателей, занятых в проведении соответственно аудиторных и индивидуальных занятий, доли единицы;

$D$  — количество штатных должностей преподавателей.

Соответственно затраты на обучение одного студента  $i$ -го курса за семестр (год) с учетом влияния инфляции можно выразить:

$$C_j = \left( Z_i + \frac{N}{\Phi_0} \right) \cdot (1 + I)^t$$

где  $N$  — условно-постоянные затраты ВУЗа по обучению студентов за учетный период;

$\Phi_0$  — общая численность студентов ВУЗа;

$t$  — разность между временем учета и планирования затрат в годах;

$I$  — среднегодовые темпы инфляции за период  $t$  в долях единицы.

Расчет средних индексов заработной платы по должностям преподавателей, проведенный для дневного отделения по университету НТУ «ХПИ» для аудиторной работы за осенний семестр 2008-2009 уч. года приведен в таблице 2.

Как видно по данным расчета, доля аудиторных занятий, проводимых профессорами, с увеличением курса обучения в основном возрастает, а ассистентов — снижается. По должностям доцента и старшего преподавателя достаточно четкой тенденции этого показателя не наблюдается. Соответственно в таблице достаточно заметна тенденция к возрастанию средних индексов заработной платы преподавателей по курсам обучения. С повышением курса обучения увеличивается также индивидуальная учебная работа преподавателей в расчете на одного студента.

На более старших курсах обучения кроме таких форм индивидуальной работы преподавателей как зачеты, модульный контроль, экзамены имеются также курсовые проекты (или работы). Особенно возрастает эта форма учебной работы (в расчете на одного студента) на последнем курсе обучения, когда осуществляется преддипломная практика, идет подготовка дипломного проекта. При подготовке квалификации «специалистов» в НТУ «ХПИ» это осенний семестр 6-го курса обучения. С увеличением курса обучения возрастает также коэффициент индивидуализации обучения. Соответственно условно-переменные затраты и общие затраты на обучение 1 студента по курсам также возрастают (см. табл. 3).

**Таблица 1 - РАСЧЕТ СРЕДНЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ (ИО)  
НА ДНЕВНОМ ОТДЕЛЕНИИ ЗА ОСЕННИЙ СЕМЕСТР 2008-2009 УЧ. ГОДА**

<b>Курс</b>	<b>Объем учебной аудиторной работы за осенний семестр, (V), чел.-час.</b>	<b>Общая численность студентов (<math>Ч_i^{об}</math>), чел.</b>	<b>Средний объем аудиторных занятий за осенний семестр у 1 студента (<math>t_a^{cp}</math>), час.</b>	<b>Общая занятость студентов на аудиторных занятиях за осенний семестр, (З), чел.-час.</b>	<b>Средний коэффициент индивидуализации обучения за осенний семестр (К)</b>
1-й	25418	3045	441,6	1344672	0,0189
2-й	25853	2857	378	1086750	0,0238
3-й	24014	2790	381	1062990	0,0226
4-й	27011	2710	405	1097550	0,0246
5-й	26850	2446	417	1019982	0,0263
6-й		2275			

Таблица 2 - РАСЧЕТ СРЕДНИХ ИНДЕКСОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО АУДИТОРНОЙ РАБОТЕ

Показатели	Должности преподавателя				Средние индексы заработной платы преподавателей по аудиторной работе ( $U_{ai}$ ), доли единицы
	Профессор	Доцент	Старший преподаватель	Ассистент	
Индексы заработной платы к среднему уровню, доли единицы	1,567	0,942	0,942	0,829	
Уд. вес занятий по должностям преподавателей по курсам (доли единицы):					
1-й курс	0,09	0,42	0,19	0,30	0,823
2-й курс	0,14	0,35	0,20	0,31	0,994
3-й курс	0,18	0,36	0,23	0,23	1,029
4-й курс	0,15	0,38	0,18	0,29	1,003
5-й курс	0,17	0,39	0,16	0,28	1,017

**Таблица 3 - РАСЧЕТ ЗАТРАТ НА ОБУЧЕНИЕ ОДНОГО СТУДЕНТА ( $C_i$ ) В ОСЕННЕМ СЕМЕСТРЕ  
ПО КУРСАМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА**

Курс	$K_i$	$t_{ai}$ , час	$U_{ai}$ , доли единицы	$t_{ui}$ , час.	$U_{ui}$ , доли единицы	$Z_i$ , грн./ студент	$C_i$ , грн./ студент	Индекс затрат на обучение по отношению к I-му курсу	
								1-му курсу	предыдущему курсу
1-й	0,019	441,6	0,823	4,06	0,9	396,9	2022,9	1,0	–
2-й	0,024	378	0,994	4,58	0,95	502,4	2128,4	1,052	1,016
3-й	0,023	381	1,029	5,01	1,02	531	2157	1,066	1,013
4-й	0,025	405	1,003	10,01	1,03	769,2	2395,2	1,184	1,11
5-й	0,026	417	1,017	11,6	1,06	876,5	2502,5	1,237	1,045
6-й				37,5	1,09	1536,2	3162,2	1,563	1,264

**Условные обозначения:**

$K_i$  – коэффициент индивидуализации обучения на аудиторных занятиях  $i$ -го курса, доли единицы;

$t_{ai}$ ,  $t_{ui}$  – общее количество соответственно аудиторных занятий и индивидуального обучения в осеннем семестре на  $i$ -том курсе;

$U_{ai}$ ,  $U_{ui}$  – средние индексы уровня заработной платы штата преподавателей с учетом его структуры соответственно для аудиторных занятий и индивидуального обучения, доли единицы;

$Z_i$  – условно-переменные (прямые) затраты на обучение 1 студента, грн.

$$C_i = Z_i + Z_{\text{пост}},$$

$Z_{\text{пост}}$  – условно-постоянные (косвенные) затраты в расчете на 1 студента в целом по университету за семестр (половину года), грн. ( $Z_{\text{пост}} = 1626$  грн.)

Как видно из таблицы, общие затраты на обучение по курсам постоянно возрастают, а на последнем курсе почти в 1,6 раза выше чем на первом курсе. Индекс затрат на обучение по отношению к предыдущему курсу (см. табл. 3) также возрастает достаточно заметно. Средняя его величина составляет 1,09, т.е. затраты на обучение 1 студента на следующем курсе возрастают в среднем на 9%. Этот процесс проявляется как объективный фактор и, безусловно, должен учитываться при обосновании и установлении стоимости (цены) для контрактной формы обучения.

**Список литературы:** 1. Пивнева Л.И. Высшая школа США: социально-политический аспект. Харьков, 1992. – 152 с. 2. Мани Р., Майер Э. Контроллинг для начинающих. Пер. с нем. – М.: Финансы и статистика, 1992. – 2

*Надійшла до редколегії 01.11.10*

УДК 330.88 (477)

**В.М. ФІЛАТОВ**, канд.екон.наук, доц. каф. політичної економії  
ХНЕУ, Харків

**Л.В. ВИСОЧИНА**, виклад. каф. політичної економії ХНЕУ,  
Харків

## **ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК І ЙОГО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА СКЛАДОВА**

В статті розглянуто і обґрунтовано концептуальні засади процесу соціально-економічного розвитку, а також виявлено вплив інноваційних чинників на цей процес.

In the article the conceptual framework and the socio-economic development and innovation, the effect of factors on this process.

В теоретичних дослідженнях і прогнозах розбудови постіндустріального суспільства можна відмітити зміщення уваги з «економічного базису» на людський фактор, що двояко проявляє себе в новій моделі соціального устрою. З одного боку – він, як і раніше, є рушійною силою економічного розвитку, з іншого – він ставить саме людину в центр суспільної еволюції і виходить з пріоритету людського самовиховання і самореалізації. В такому аспекті розширюється і поняття інтелекту, що охоплює знання, культуру, етику, мораль, правову свідомість і включається в парадигму людського розвитку.

Для суспільства і його устрою, для економіки і історії, природи і екології людський розвиток є найбільш важливим об'єктом світової моделі, що фокусує на собі все інше – умови буття, виробничу індустрію, інформаційні



та енергетичні поля, матерію в цілому і духовні цінності.

Практично всі наукові дисципліни досліджують або саму людину, або її бачення себе і світу. Тому з розвитком наукових знань, з практикою зміни людством цивілізаційних умов все більш заслуговує уваги науки саме людина

Наводити авторський список вчених, що вклали свої зусилля в тематику «людина – інтелект - розвиток» - завдання невичерпне: Платон, Аристотель, Геракліт, Кант, Гегель... Проблема в іншому – яку модель життя і суспільного устрою розбудують для себе велика трійка «людський інтелект – праця і культура світогляду».

Сучасні дослідження показують, що ідеальні моделі і реальність завжди будуть відмінні між собою, і завдання науки вказувати шлях до їх зближення. І як раз це завдання перманентно актуальне, так як вирішуючи його ми формуємо покращення життєвої ситуації в межах своїх знань і ресурсів

Метою дослідження є розгляд і обґрунтування концептуальних засад процесу соціально-економічного розвитку та впливу на нього інноваційних чинників.

Вся тривала історія людської цивілізації являє собою надзвичайно складну і суперечливу сукупність процесів різноманітної природи, які на перший погляд можуть уявлятися хаотичними і випадковими. Однак при системному їх аналізі вдається виявити за цією складністю і хаотичністю наявність певного тренду, який дозволяє говорити, по-перше, про існування загального вектору суспільного і людського розвитку, по-друге, про те, що цей розвиток відповідає певним закономірностям, і по-третє, про істотну інерційність рівнодіючої всієї множини вказаних процесів. Характерною рисою при цьому слід вважати ту обставину, що одночасно відбувається величезна кількість різноспрямованих і різномасштабних процесів, внесок яких у розвиток конкретної людини і тим більш у загальний розвиток людства у цілому відразу досить складно визначити.

У зв'язку з цим вважаємо за необхідне перш за все навести необхідний для подальшого дослідження понятійно-категоріальний апарат. Основною категорією тут має вважатися *розвиток*. Розвиток притаманний будь-якому об'єкту чи явищу і тому виступає всезагальною властивістю об'єктивної реальності. У повсякденно-побутовому вживанні під розвитком прийнято розуміти будь-які зміни, рух об'єктів у часі. Однак у науковому розумінні розвитком є далеко не кожна зміна, а тільки така, що відповідає наступним трьом ознакам. По-перше, розвитком завжди є послідовна множина змін, які носять якісний характер. По-друге, ці зміни переважно є незворотними. По-третє, незворотні якісні зміни у сукупності з іншими змінами відповідного об'єкта визначають певну спрямованість.

Для характеристики поняття розвитку Аристотель запропонував категорії «потенція» і «акт», або словами сучасної мови, можливість і дійсність, висунувши їх у полеміці з філософами егейської школи, які заперечували можливість розвитку. Аристотель же стверджував принципову можливість появи чогось нового, що поки що не існує. Сучасні наукові уявлення дозволяють розглядати розвиток, наприклад, живого організму як

розгортання, розкриття його властивостей, притаманний йому з самого початку. Так, програми спадковості. Закладені в його генах, діючи в реальних умовах середовища, перетворюють генотип як своєрідний проект чи схему майбутнього організму у фенотип, тобто у власне сам реальний організм.

Ще однією надзвичайно важливою для цілей нашого дослідження категорією виступає поняття *людського розвитку*. Його зміст відображає складну потрійну природу людини, яка є одночасно істотою біологічною, соціальною і мислячою, або культуротворною. Саме остання ознака відрізняє її від всіх інших живих істот на нашій планеті й накладає на її розвиток низку характерних особливостей. Адже людський розвиток відбувається переважно у формі змін не фізичних чи біологічних характеристик людини, а її інтелекту та тим можливостям, які відкриває її творча інтелектуальна діяльність, спрямована на перетворення світу відповідно до потреб людини. Основними особливостями людського розвитку виступають такі обставини.

1. Людський розвиток відбувається у формі поєднання і взаємодії як природних, спонтанно і стихійно діючих, так і спеціально організованих і керованих процесів цього розвитку. Сьогодні і природничі, і соціально-гуманітарні науки все більш ґрунтуються на синергетичних принципах постнеокласичної методології. З її позицій складним відкритим системам, які перебувають у полі дії великої кількості чинників (а саме такими системами виступають як сама людина, так і різноманітні людські спільноти аж до глобального суспільства включно) притаманні властивості саморозвитку, самовдосконалення і самоуправління. Однак через істотну інерційність цих процесів і завдяки суспільній природі людини її природний розвиток, як і розвиток різних людських спільнот, значною мірою відбуваються під дією спеціально організованих зовнішніх управлінських впливів. Самі ж ці впливи спрямовуються на психіку людини, насамперед на її інтелектуальну та емоційну сфери, примушуючи чи мотивуючи її до певних дій, вчинків чи вибору загального характеру діяльності й поведінки.

2. Завдяки ж біологічній природі людини її розвиток відбувається у складній взаємодії двох основних його форм – у філогенезі, тобто в історичному її розвитку як виду біологічного *Homo sapiens*, і в онтогенезі, тобто в індивідуальному розвитку конкретної особи. При цьому, по-перше, кожна людина, принаймні на етапі свого ембріонального розвитку, відтворює процесі філогенезу, проходячи відповідні його стадії, хоча й в істотно прискореному ритмі. По-друге, філогенетичний розвиток забезпечує умови, за яких кожне наступне покоління отримує кращі «стартові позиції» для свого розвитку, ніж попереднє.

3. Культуротворення як ще одна визначальна риса людини, завдяки тому, що вона не безпосередньо використовує для своїх потреб наявні природні ресурси, а перетворює їх відповідно до цих потреб, разом з фізичною слабкістю і недостатньою пристосованістю її до існування у складному ворожому світі зумовили переважання суспільної форми буття людини через її участь у спільній з іншими людьми діяльності. Тим самим її індивідуальний розвиток стає істотно залежним від рівня розвитку самого

суспільства, його продуктивних сил, системи життєвих цілей і цінностей, характеру міжособистісних відносин.

Розвиток людської особистості як системи високого рівня організації пов'язаний зі специфічно людськими видами активності – пізнанням, навчанням і спілкуванням. Індивідуальна ж структура людини формується у складному багатовимірному соціокультурному просторі тієї спільноти, в якій відбувається її розвиток. При цьому процес такого розвитку відбувається під впливом множини різноспрямованих чинників. Одночасно розвиток людини здійснює певний вплив на сам соціум, а накопичення цих впливів з боку величезної кількості людей зумовлює поступове виникнення певних змін у його структурі, цілях і характері функціонування [1].

Таким чином, виникає потреба у введенні та аналізі й такої категорії, як *суспільний розвиток*. Вона характеризує всю сукупність процесів, що визначають розвиток суспільства як системи в цілому, так і кожної з його підсистем. Останні фактично виступають різними аспектами суспільного розвитку. Так, *економічний розвиток* суспільства включає процес розвитку матеріального виробництва, розвиток його технологічного укладу, науково-технічний розвиток тощо, тобто все те, що зумовлює зміни матеріальних умов життєдіяльності суспільства. *Соціальний розвиток* суспільства включає зміни його соціальної, етнічної і демографічної структури, процеси соціальної стратифікації, формування та еволюцію характеру взаємовідносин між людьми і різними соціальними групами. *Політико-правовий розвиток* суспільства включає формування та еволюцію системи влади і державного устрою, системи правовідносин, взаємозв'язків економіки і політики тощо. *Духовний розвиток* суспільства включає формування та еволюцію системи духовних потреб і цінностей, зміни суспільної свідомості, моралі, звичаїв та менталітету, розвиток культури, мистецтва та естетичних ідеалів, філософських і релігійних поглядів.

У філософському словнику соціальних термінів за редакцією В. П. Андрущенко феномен соціального розвитку визначається як «такий тип змін у суспільстві, що відзначається переходом усіх суспільних відносин до якісно нового стану». При цьому автори словника підкреслюють, що цей розвиток «є наслідком взаємодії великої сукупності соціальних процесів, основу яких складає цілеспрямована діяльність людей – суб'єктів соціальних процесів». На думку автора, «загальний механізм соціального розвитку полягає у виникненні нових потреб у різних сферах суспільного життя та пошуку можливостей їх задоволення».

Важливим аспектом дослідження процесів соціального розвитку постає визначення суб'єктів цього розвитку. Якщо рушійними силами історичних процесів суспільного розвитку є інтереси, тобто усвідомлені потреби і прагнення суспільства в цілому, малих і великих його соціальних груп і навіть окремих індивідів, то виникають всі підстави саме їх і вважати суб'єктами цього розвитку. Однак це питання є набагато складнішим. Дійсно, далеко не кожна людина здатна вважатися, та й бути таким суб'єктом. Крім того, індивід звичайно реалізує свою функцію суб'єкта в різних сферах

суспільного життя не сам по собі, а у складі певних соціальних спільнот, якими можуть виступати народ, нація, клас, політичне, релігійне чи професійне угруповання тощо.

Справа ускладнюється ще й тим, що цей індивід, як і різні групи людей аж до суспільства в цілому, зазнають цілеспрямованого впливу з боку своїх урядів, керівників різного рівня, політичних, ідеологічних і релігійних груп, системи освіти тощо. І в цій якості вони виступають одночасно і об'єктами соціального розвитку. Таким чином, виникає цікаве питання про «межу» між його об'єктами і суб'єктами. Воно пов'язане з тим, що в реальній дійсності суспільні відносини носять складний суб'єкт-об'єктний характер, коли їх суб'єкти і об'єкти не тільки взаємодіють, а й можуть мінятися місцями. Так, народ виступає об'єктом управлінського впливу з боку уряду і парламенту, а отже і суб'єктом розвитку, який ці органи влади й управління визначають. Однак парламент обирається народом і залежно від результатів виборів може формувати уряд і відповідну стратегію розвитку. Таким чином, у цьому випадку народ також може виступати суб'єктом суспільного розвитку. Подібна ж зміна ролей має місце і тоді, коли під тиском суспільної думки колективу працівників керівник змушений скасовувати свої рішення, міняти стиль керівництва чи лінію поведінки або навіть звільнитися зі своєї посади.

Більш того, від рівня його інтелектуального розвитку і громадянської активності істотною мірою може залежати формування й реалізація стратегії суспільного розвитку, а відтак матеріальний і духовний рівень життя, людей, правова система й рівень демократизації суспільного життя, характер внутрішньої і зовнішньої політики, економічного і науково-технічного розвитку, дотримання прав людини, свобода слова тощо.

В сучасних умовах соціальний розвиток помітно прискорився і набув нової якості у зв'язку з процесами глобалізації всіх сфер суспільного життя і широкої його інформатизації. Фактично цей розвиток теж набув глобального характеру, залучивши до цього всі країни світу і поставивши планетарні цілі соціально-економічного характеру. Основною з них виступає прагнення успішно розв'язати проблему подолання бідності, пошук шляхів вирішення енергетичних, продовольчих, демографічних екологічних та інших проблем.

Глобальний тип розвитку істотно активізує креативні здібності людей, робить домінантними творчі види діяльності людей, сприяючи формуванню інтелектуальної економіки, а відтак і трансформації традиційного суспільства в суспільство знань. Таким чином, сьогодні відбувається своєрідна інтеграція процесів людського, економічного й інтелектуального розвитку. При цьому особистість та її інтелект стають основним ресурсом і головним резервом суспільного розвитку, а інтелектуалізація суспільного виробництва – визначальним джерелом забезпечення його ефективності. Результатами такої взаємодії виступають кардинальні перетворення всіх сфер суспільного життя. Вплив інтелектуалізації на їх розвиток стає визначальним.

Дійсно, продукт творчої діяльності становить інтелектуальну власність її суб'єкта, що підвищує його зацікавленість у належному використанні. Тим самим інтенсифікуються процеси не тільки удосконалення матеріального

виробництва і підвищення його науково-технічного рівня, а й особистісної самореалізації людини. Зростає її самосвідомість і зміцнюються світоглядні позиції. Вона починає замислюватися над своїм призначенням і сенсом життя, над суспільною значущістю своєї діяльності та взаємовідносинами з іншими людьми і суспільством у цілому. Вбачаючи недоліки суспільного життя, його невідповідність системі цінностей, людина починає активно працювати над забезпеченням його демократизації. Оскільки ж загальна кількість таких особистостей, творчих і суспільно активних істотно зростає, відповідно посилюється їх роль в суспільстві, а їх прагнення до гармонізації відносин, дотримання принципів суспільної злагоди і справедливості починає визначати загальний вектор суспільного розвитку.

Водночас результати творчої інтелектуальної діяльності таких людей активно впроваджуються у сферу матеріального і духовного виробництва. Економіка набуває гуманістичної спрямованості, а характер її розвитку цілком логічно узгоджується з визначальними напрямками особистісного і соціального розвитку, доповнюючи надійною матеріальною основою їх життєзабезпечення. Функціонування і розвиток соціуму набувають рис стабільності та раціональності, що стимулює подальший особистісний розвиток людини і створює для нього належні передумови. Однак не варто ідеалізувати ці процеси, оскільки завжди існувала й надалі існуватиме істотна відмінність між інтелектуальними і фізичними особливостями і можливостями людей, між їх бажаннями, прагненнями та інтересами. Крім того, на цю відмінність накладаються також різні погляди й життєві цінності, політичні та релігійні позиції, етнонаціональні і духовно-культурні традиції, ментальні особливості. Все це разом породжує певні суперечності, а інколи навіть і конфлікти. Однак процес особистісного розвитку полягає і в посиленні толерантності, прагнення до взаєморозуміння, гармонізації і демократизації відносин, як це, до речі, спостерігається і в межах переважної більшості країн світу, і в системі міжнародних відносин.

Нові потреби, індивідуальні й суспільні, постійно виникають як один з відчутних наслідків не тільки творчої інтелектуальної діяльності, але також і виробничої та іншої продуктивної діяльності людей. Тому вони пов'язані з активним пошуком, розробкою і впровадженням нових засобів праці, які, у свою чергу, зумовлюють потребу в новому характері міжособистісного спілкування та новому рівні організації суспільного життя. Водночас ці нові потреби вимагають від людини розширення й поглиблення обсягу наукових знань, ускладнення механізму творчої діяльності й підвищення культури споживання. Усвідомлення нею необхідності гармонії відносин з природою та обмеженості природних ресурсів і реальної перспективи вичерпності багатьох її важливих видів стимулює пошук шляхів і засобів забезпечення сталого розвитку відповідно до рекомендацій Римського клубу [2].

Цей пошук безпосередньо пов'язаний з відповідним розвитком освіти, яка в умовах інноваційного типу світового розвитку також повинна ставати інноваційною. Адже розвиток – це завжди інновації та їх використання. Теоретичне осмислення і плідна розробка проблем інновацій та інноваційної

діяльності, інноваційного мислення як проявів та необхідних передумов суспільного розвитку були здійсненні видатним австрійським економістом і філософом ХХ ст. Й. Шумпетером [3]. Інноваційна освіта через якісно новий рівень професійної підготовки кадрів впливає на економічну динаміку, яка, ґрунтується на поширенні нововведень у різних формах. Результатом подібних інновацій є їхній вплив на економічні процеси та удосконалення якості продукції, що призводить до зміни якості життя соціуму.

Таким чином, виконане дослідження дає вагомі підстави дійти таких висновків. По-перше, властивість розвитку іманентна будь-якій складній відкритій системі, в тому числі людині й соціуму і являє собою послідовність якісних змін спрямованого і незворотного характеру. По-друге, людський розвиток відбувається у безпосередній взаємодії і взаємообумовленості з суспільним розвитком і визначає цілі, зміст і характер розвитку всіх сфер і підсистем суспільства. При цьому визначального характеру набуває розвиток економічної сфери, оскільки матеріальне виробництво завжди було, є і ще протягом досить тривалого часу лишатиметься основою життєзабезпечення людини і суспільства. По-третє, цілі і характер індивідуального і суспільного розвитку істотною мірою залежать від рівня розвитку інтелектуального потенціалу соціуму та його використання.

Отже, нехтування вимогами системної цілісності процесів розвитку індивіда, суспільства, його економічної і соціальної складових, духовно-культурної і життєво ціннісної сфер, віддання переваги будь-якому з цих компонентів за рахунок інших не тільки руйнує цілісність розвитку, а й може серйозно його гальмувати. Тому інтелектуалізація суспільного розвитку, крім своїх безпосередніх функцій відіграє ще й роль його своєрідного регулятора. З урахуванням цієї обставини можна стверджувати, що успішне подолання Україною тієї глибокої кризи, в якій вона перебуває вже тривалий час і яка набула системного характеру, і вихід на траєкторію сталого розвитку визначальною мірою залежить від характеру використання інтелектуального потенціалу країни та його примноження.

**Список літератури:** 1. Салихов Б. Интеллектуальная экономика как нравственно-этическая форма инновационного развития. / Б. Салихов, Д. Летунов // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 3(27). – С. 15-28. 2. Социокультурное пространство экономики (от редакции) // Философские науки. – 2008 – 121 с. 3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

*Надійшла до редколегії 07.11.10*

УДК 331.5: 338.1

*П.Г. ПЕРЕРВА*, д-р. экон. наук, проф., НТУ «ХПИ»,  
*А.Н. ГУЦАН*, ассист. НТУ «ХПИ»,  
*К. ШИМПФ*, канд. экон. наук, Магдебургский ун-т, Германия

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Рассмотрены вопросы стимулирования работников промышленных предприятий. Обобщен опыт материального и нематериального стимулирования. Предложен алгоритм комплексного стимулирования и разработана оценка эффективности его использования в практике работы промышленных предприятий

The questions of stimulation of workers of industrial enterprises are considered. Experience of financial and non-material stimulation is generalized. The algorithm of complex stimulation is offered and the estimation of efficiency of his use is developed in practice of work of industrial enterprises

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, промышленное предприятие, стимулирование, материальные стимулы, нематериальные стимулы.

**Введение.** В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения. Между тем, определенной картины о соотношении отдельных аспектов мотивационной сферы сотрудников сегодня и наиболее эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дает.

**Постановка задачи.** Проблема мотивации персонала довольно широко рассматривается сегодня в научной и публицистической литературе. Вместе с тем, попытки приспособить классические теории мотивации к современности во многом не систематизированы, что затрудняет практическое использование технологий и методов мотивации.

**Анализ существующего положения.** Сложность практической организации системы мотивации персонала определяется так же слабой изученностью особенностей мотивации работников, занятых в отдельных

отраслях экономики и видах производства. Хотя ряд трудов посвященных данной тематике опубликовано. Определенную помощь в изучении структуры мотивов и стимулов персонала руководителям могут оказать проводимые социологические исследования по особенностям и тенденциям развития мотивационной сферы трудовой деятельности сегодня [1].

**Результаты исследования.** Основной особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Ситуация которая сложилась в настоящее время в нашей стране несёт как большие возможности, так и большие угрозы для каждой личности в плане устойчивости её существования. То есть сейчас существует крайне высокая степень неопределенности в жизни каждого человека. Следовательно, необходимо разработать новый подход к управлению персоналом. Этот подход заключается в следующем:

- 1) создание философии управления персоналом.
- 2) создание совершенных служб управления персоналом.
- 3) применение новых технологий в управлении персоналом.
- 4) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, установки поведения, которая регламентирует поведение отдельной личности.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование [2,5,7]. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

В основе современных теоретических подходов к мотивации лежат представления, сформулированные психологической наукой, исследующей причины и механизмы целенаправленного поведения человека. С этих позиций мотивация определяется как движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека.

Общую характеристику процесса мотивации можно представить, если определить используемые для его объяснения понятия: потребности, мотивы, цели. Потребности — это состояние человека, испытывающего нужду в объекте, необходимом для его существования. Потребности являются источником активности человека, причиной его целенаправленных действий. Мотивы — это побуждения человека к действию, направленные на результат (цель). Цели — это желаемый объект или его состояние, к обладанию которым стремится человек. Общая схема мотивационного процесса, отражающая его цикличность и многоступенчатость, а также взаимосвязь потребностей, мотивов и целей, представлена на рис. 1.



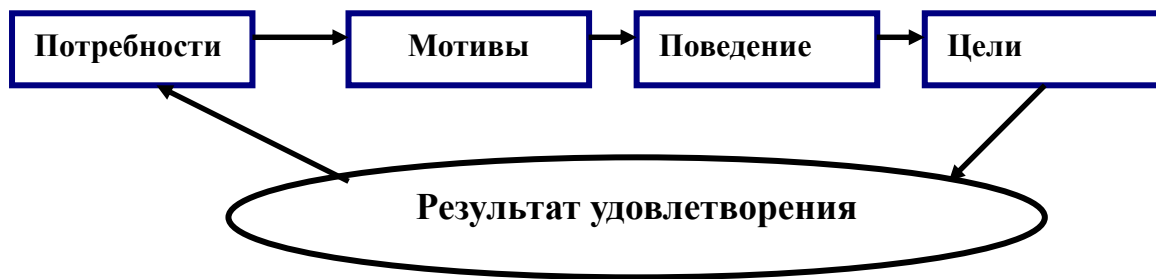


Рис. 1. Схема протекания мотивационного процесса

Представленная схема является довольно условной и дает лишь самое общее представление о взаимосвязях потребностей и мотивов. Реальный же мотивационный процесс может быть значительно более сложным. Мотивы, движущие человеком, чрезвычайно сложны, подвержены частым переменам и формируются под воздействием целого комплекса внешних и внутренних факторов - способностей, образования, социального положения, материального благосостояния, общественного мнения и т.п. Поэтому прогнозирование поведения членов коллектива в ответ на разные системы мотивации весьма затруднительно.

Теории мотивации подразделяют на две группы:

- *теории содержания мотивации*, в рамках которых выделены факторы, оказывающие мотивирующее воздействие, описана структура потребностей, их содержание и то, как они связаны с мотивацией человека к деятельности; наиболее известными теориями содержания мотивации являются иерархия потребностей А. Маслоу и теория факторов удовлетворенности / неудовлетворенности работой Ф. Герцберга;

- *теории процесса мотивации*, в которых конкретным мотиваторам деятельности человека внимание не уделяется, утверждается что общих для всех мотиваторов не существует, все они носят индивидуальный характер, а человека к действию побуждают некоторые процессы (например, осознание реальности достижения собственных целей в теории ожиданий В. Врума или верной оценки руководством результатов своей работы в теории справедливости).

В табл.1 предстален обобщенный опыт различных украинских и зарубежных предприятий по разработке систем мотивации персонала. Мотивация как функция управления реализуется через систему стимулов, т.е. любые действия подчиненного должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения его целей.

Таблица 1 - Формы и методы стимулирования (практический опыт предприятий)

Форма и метод стимулирования		Содержание
Материальное стимулирование труда	Заработная плата	Оплата труда работника
	Бонусы	Разовые выплаты из прибыли организации
	Участие в акционерном капитале	Получение или покупка акций организации и получение дивидендов; покупка акций по льготным ценам
	Участие в прибыли	Выделение части прибыли на формирование поощрительного фонда (распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль, чаще всего – на управленческие кадры).
	Дополнительные выплаты	Субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (на мобильную связь, транспортных расходов, расходов на питание)
Условно нематериальное стимулирование труда	Сберегательные фонды	Открытие сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процента не ниже установленного в Сбербанке РФ, льготные режимы накопления средств
	Льготное кредитование	Выделение льготных кредитов на строительство жилья, приобретение товаров длительного пользования и так далее
	Скидки на продукцию	Предоставление скидок на товары, выпускаемые организацией или получаемые по бартеру
	Стипендии на учебу	Покрытие (полное или частичное) расходов на образование
	Обучение организации	Организация обучения в организации, на рабочем месте
	Медицинское обслуживание и страхование; прочие виды страхования	Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями; медицинское и прочие виды страхования как самих работников, так и членов их семей
	Жилищные программы	Строительство жилья для работников или долевое участие
	Программы, связанные с воспитанием и обучением детей	Выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей и внуков сотрудников, привилегированные стипендии для студентов высших и средних специальных учебных заведений
	Стимулирование свободным временем	Предоставление за активную и творческую работу дополнительных выходных и увеличение отпуска, право выбора времени отпуска; сокращение длительности рабочего дня при высокой производительности труда
Нематериальное	Трудовое стимулирование	Повышение удовлетворенности выполняемой работой: внесение творческих элементов, возможность участия персонала в управлении
	Общественное признание	Вручение грамот, значков, почетных званий, наград, размещение фотографии на доске почета

Применяемые в современной хозяйственной практике системы стимулов достаточно разнообразны и зависят от множества условий как объективного характера (экономическое положение в стране, уровень безработицы, цены, состояние социального страхования и т.п.), так и от более частных

обстоятельств (квалификационный уровень сотрудников, их чисто человеческие черты, возраст, психологический климат).

Научные и учебные издания по менеджменту содержат довольно подробный анализ и переработку в соответствии с современными условиями классических теорий мотивации, а так же разработку новых.

Так, широкое применение сегодня находит партисипативный к мотивации персонала, реализующий программы вознаграждения за труд, направленные на усиление внутренней мотивации и заинтересованности работников в трудовом процессе путем расширения их полномочий в деятельности фирмы. Основные формы: партисипации: участие работников в доходах и прибылях компании, участие работников в управлении.

Особого внимания заслуживает подход к управлению подход персоналом, принятый в стратегическом управлении, основанный на ролевом подходе к взаимодействию человека и организации. На наш взгляд, все перечисленные теории можно применять в украинских условиях, только необходимо анализировать особенности конкретных людей, группы людей, к которым применяется мотивация, и, исходя из этого, выбирать необходимый метод мотивации. При этом необходимо учесть, что структура потребностей в нашем обществе, равно как и основные факторы деятельности, в силу кризисного и переходного состояния общества имеют ряд особенностей (неудовлетворение у большей части первичных потребностей, но в то же время способность людей работать без оплаты труда, основываясь либо на вторичных потребностях либо на привычке и т.п.), поэтому, применяя какие-либо методы мотивации, основываясь как на содержательных, так и на процессуальных теориях, необходимо подстраивать их под конкретную ситуацию и характеристики трудового коллектива.

Мотивация в управлении персоналом понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Классификация методов мотивации в зависимости от ориентации на воздействие на те или иные потребности может быть осуществлена на организационно распорядительные (организационно- административные), экономические и

социально-психологические. Так же методы стимулирования можно сгруппировать в следующие четыре вида: экономические стимулы, управление по целям, обогащение труда, система участия.

Основными тенденциями развития систем мотивации персонала хозяйствующих субъектов в современных условиях являются: ориентация на стратегические подходы, внимание к внутренним мотивам трудовой деятельности, реализация партисипативного подхода к мотивационному процессу, активное развитие экономических и социально-психологических методов стимулирования, разработка и др.

Социологические исследования показывают, что наибольший вес среди форм мотивации имеет оклад и индивидуальная надбавка, а затем уже следуют различные виды премий, на фоне других выделяются медицинское страхование, возможность получения кредитов и материальная помощь. Значимыми так же являются следующие мотивационные формы: хороший моральный климат в коллективе, карьера, хорошие условия труда, оплата путевок, социальные отпуска.

**Выводы.** Основные рекомендации по улучшению мотивационного процесса и предотвращению демотивации: предоставление максимума реалистичной информации в процессе отбора, формирование реалистичных ожиданий, управление персоналом по целям, постановка реальных целей, разделение сложных целей на краткосрочные этапы, активное использование дополнительных навыков сотрудников, внимание к идеям и предложениям сотрудников, формирование организационной культуры, развитие у сотрудников чувства принадлежности к организации, поощрение и оценка достижений сотрудников, развитие системы управления карьерой.

**Список литературы:** 1. *Большаков А.С., Радин А.А.* Экспресс-курс по созданию и организации деятельности фирмы. – СПб.: Питер, 2000. – 496 с. (Серия “Наука делать деньги”). 2. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент : учебник. – 3-е изд. – М. : Гардарика, 2002. – 528 с. 3. *Друкер П.Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. – М. : Вильямс, 2000. – 272 с. 4. *Занюк С. С.* Психология мотивации. — К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001. 6. *Мазманова Б.* Участие работников в прибылях и партнерство // Человек и труд. – 2000. – №9. – С. 66–68. 7. *Маслоу А.Г.* Мотивация и личность / пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер., 2003. – 392 с. 8. *Промыслов Б., Дроздова С.* Стимулирование труда и тарифная система // Человек и труд. – 2004. – №2. – С.77–79. 9. *Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г.* Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. — М., 2005. 10. *Темницкий А.Л.* Мотивация труда наемных работников // Экономический субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / под ред Р.М. Нуреева. – М. : МОНФ. – С. 343–351. 11. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 296 с.

*Надійшла до редколегії 17.11.10*

*Д.О. ПОБЕРЕЖНИЙ*, магістр НТУ «ХПІ»

## **СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ. ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ**

В статті розкривається сутність і принципи формування системи управління трудовим потенціалом

The article reveals the essence and principles of management of labor potential

**Ключові слова:** трудовий потенціал, система управління, макроекономічне регулювання

**Вступ.** Система управління трудовим потенціалом спирається на дію об'єктивних законів ринкової економіки та головним чином на закон попиту і пропозиції. У конкретних ситуаціях застосовуються різні теоретичні концепції - класична, неокласична, інституціоналістська, монетаристська, марксистська, кейнсіанська та неокейнсіанська.

**Постановка завдання.** Теоретико – методологічні й економіко – організаційні аспекти дослідження процесів управління трудовим потенціалом розглянуто в працях учених-економістів: Д. Рікардо, А. Маршала, О. Філіпса, К. Маркса, М. Фрідмана, Дж. М. Кейнса, Д. Робінзона, Л. Лазінетті, С. Г. Струмиліна, Дж. Перрі, М. І. Туган-Барановського, П. Самюельсона, багатьох вітчизняних учених нашого часу - В. В. Онікієнко, А. М. Лібанової, Д. П. Богині, С. І. Бандура, А. М. Колота, В. М. Петюха, В. М. Данюка, І. Д. Крижко, О. А. Грішнової, В. А. Савченка та багатьох інших.

Однак, незважаючи на значне коло наукових досліджень, визначена на сьогодні проблема управління трудовим потенціалом є недостатньо дослідженою та потребує уточнення та розвитку в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Найскладніші процеси управління - в суспільстві, оскільки потребують цілеспрямованого впливу на діяльність людей, груп, колективів, класів з різноманітними інтересами. Сукупність цих інтересів стосується трьох сфер: економічної, соціальної та політичної. Управління в суспільстві здійснюється в межах певних соціально-економічних систем: в народному господарстві - у цілому, за видами економічної діяльності, на певній території, на підприємстві.

Отже, система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. Керівна підсистема (суб'єкт управління) - людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об'єкт управління) спеціалізованими

технічними засобами. Керована підсистема - це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв'язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації. Управління виникло з потреб координації та погодження спільної праці, з розвитком виробництва та економічних зв'язків у суспільстві.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності. Головними елементами управління є люди, які водночас є і суб'єктами, і об'єктами управління.

Рівнями управління трудовим потенціалом є: загальнодержавний, регіональний, за видами економічної діяльності, місцевий, а також рівень окремої організації, де ресурси праці у формі персоналу або кадрового складу організації безпосередньо реалізують своє соціально-економічне призначення.

Серед завдань управління трудовим потенціалом суспільства можна відзначити певну ієрархію: одні можна виконувати безпосередньо на місцях, другі потребують координації ресурсів і зусиль на рівні областей та великих міст, треті вимагають законодавчого забезпечення на державному рівні. Залежність між цими рівнями завдань така, що пріоритет має надаватися насамперед виконанню завдань державного рівня, без чого розв'язання інших може бути неефективним або навіть і взагалі неможливим.

З організаційного погляду державна система управління трудовим потенціалом являє собою складну, ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління. Вона також включає представницькі органи професійних спілок, спілок підприємців (роботодавців).

З функціонального погляду цю систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал, який охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення і заходи, керівні та інструктивні вказівки, аналітико-оцінні процедури, інформаційне та фінансове забезпечення тощо. Щоб система управління ресурсами праці країни була ефективною, обидва боки її діяльності - організаційний та функціональний - по-перше, повинні відповідати державним завданням, що ставляться перед системою, а по-друге, бути взаємно узгодженими.

Отже, об'єктом державного управління трудовим потенціалом суспільства є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу формування, розподілу та використання ресурсів праці.

Суб'єкт управління трудовим потенціалом представлено органами державного, галузевого, територіального та місцевого управління, що мають відношення до розвитку і використання ресурсів праці, а також адміністрацією організацій.

Державній системі управління трудовим потенціалом України притаманні

такі специфічні функції:

- інформаційне, нормативно-правове, науково-методичне, кадрове, ресурсне та фінансове забезпечення;
- облік населення та регулювання демографічних процесів;
- прогнозування стану та розвитку робочої сили та її зайнятості, сприяння вдосконаленню соціального партнерства;
- організація вищої, загальної та професійної освіти і професійної орієнтації молоді;
- макроекономічне регулювання трудових доходів;
- виявлення резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці та організація державної системи охорони праці;
- контроль за дотриманням законодавства в галузі управління ресурсами праці, своєчасне його корегування.

**Висновки:** Таким чином, систему управління трудовим потенціалом суспільства можна розглядати як комплекс специфічних соціально-економічних та організаційних відносин, за допомогою яких суспільство регулює використання ресурсів праці.

**Список літератури:** 1. *Абросимов И.Д., Медведев В.Г.* Менеджмент как система управления хозяйственной деятельностью. Учебное пособие.- 2002 2. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 2-е изд. – НОРМА - ИНФРА - М, 2000.

*Надійшла до редколегії 17.11.10*

УДК 316.334.2

***Н.М. ПОБЕРЕЖНА***, ст. викл. НТУ «ХП»

***І.В. КУЛИШ***, магістр НТУ «ХП»

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ОСНОВА РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В статті розкривається сутність і принципи формування кадрової політики як основи стратегічного управління кадрами на промислових підприємствах

The article reveals the essence and principles of personnel policy as a basis for strategic human resource management in industrial enterprises

**Ключові слова:** персонал, кадровий потенціал, стратегія, відкрита та закрита кадрова політика

**Вступ.** Ефективне управління підприємством практично неможливе без використання його кадрового потенціалу, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якого значною мірою залежить не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті

конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. Тому, у цей час особливу актуальність набуває проблема розробки комплексу цілеспрямованих дій по управлінню трудовими кадрами підприємства.

**Постановка завдання.** Теоретико – методологічні й економіко – організаційні аспекти дослідження кадрового потенціалу та управління ним розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як: О.Ю. Амосова, М. Армстронга, Н.І. Верхоглядової, М. Генкіна, А.М. Колота, О.В. Крушельницької, Є.В. Лапіна, Ю.Г. Одегова, В.І. Хомякова, І.В. Бакума, С.Г. Радько, І.І. Мазура, В.Д. Шапіро та інших вчених – економістів.

Однак, незважаючи на значне коло наукових досліджень, визначена нами проблема управління трудовими кадрами підприємства є недостатньо дослідженою та потребує уточнення та розвитку в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Будь - яка організація розробляє і здійснює свою функціональну політику у тому числі і кадрову. Такий підхід характерний не тільки для приватних організацій, а й для системи державної служби.

В організаціях реалізується принципи відповідності функціональної політики і стратегії розвитку організації. Таким чином, кадрова політика - це система правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу і організації в цілому, за якими діють працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі. Прикладом може бути кадрова політика при прийманні, переведенні та звільненні працівників і т. ін.[1].

Типи кадрової політики організації за рівнем впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію:

- пасивна;
- реактивна;
- превентивна;
- активна;
- авантюристична.

За ступенем відкритості формування кадрового складу типи кадрової політики поділяються на:

- відкриту політику;
- закриту політику.

Пасивна кадрова політика характеризується наступним:

1) керівництво організації немає чіткої програми дій відносно персоналу, а кадрова робота полягає в усуненні негативних наслідків;

2) відсутність прогнозу кадрових потреб та способів оцінки праці персоналу, діагностики кадрової ситуації;

3) керівництво працює у режимі екстреного реагування на конфліктні ситуації, прагне усунути їх будь-якими засобами без аналізу причин і можливих наслідків.

Реактивна кадрова політика полягає у наступному:



1) керівництво організації здійснює контроль за симптомами негативного стану в роботі з персоналом, причинами і ситуацією розвитку кризового стану;

2) відсутність мотивації до високопродуктивної праці;

3) кадрова служба має засоби діагностики ситуації, а за необхідності надає екстрену допомогу;

Превентивна кадрова політика характеризується наступним:

1) керівництво організації має обґрунтовані прогнози розвитку кадрової ситуації, але не має засобів впливу на неї;

2) кадрова служба має не тільки засоби діагностики персоналу, а і прогнози кадрової ситуації на середньостроковий період;

3) головний недолік цієї політики - відсутність цільових кадрових програм.

Активна кадрова політика полягає в наступному:

1) керівництво організації має не тільки прогнози, а й засоби впливу на ситуацію;

2) кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми, здійснює моніторинг ситуації, регулює виконання програм відповідно до внутрішньої та зовнішньої ситуацій;

3) керівництво організації має якісні програми кадрової роботи з варіантами їх реалізації при різних ситуаціях [2].

Авантюристична кадрова політика полягає у наступному:

1) керівництво не має якісного діагнозу кадрової роботи, але прагне впливати на ситуацію;

2) кадрова служба не має засобів прогнозування кадрової ситуації, але в програми розвитку організації включаються плани кадрової роботи, які не передбачають своєчасного усунення можливих змін ситуації;

3) плани будуються на емоціональних мало аргументованих заходах без попереднього та всебічного розгляду, а при різких змінах ситуації на ринку виявляється нездатність швидкого здійснення перенавчання персоналу для роботи в нових умовах, або залучення із зовнішніх джерел.

За ступенем відкритості формування кадрового складу в організації виділяють два типи кадрової політики - відкрити і закрити.

Відкрита кадрова політика характеризується тим, що організація прозора для співробітників на будь-якому рівні при прийнятті як на низову так і на керівну посади. Приймають на роботу спеціалістів високої кваліфікації на основі конкурсного відбору. Цей тип кадрової політики характерний для організацій, які ведуть конкурентну політику, зорієнтовану на швидке зростання обсягів виробництва і завоювання передових позицій на зовнішньому ринку.

Закрита кадрова політика організації характеризується тим, що вона зорієнтована на просування на вищі посади тільки своїх працівників. Цей тип кадрової політики використовується в умовах дефіциту кадрових ресурсів.

Таким чином, змістом кадрової політики є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації.

Кадрова політика - це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації. Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації.

Робота з персоналом в організації не починається з вакансії і не закінчується прийманням на роботу. Процес роботи з персоналом повинен здійснюватися шляхом узгодження таких аспектів кадрової політики:

1) розробки загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетних цілей;

2) організаційно-штатна політика - планування потреби у кадрах, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення;

3) інформаційна політика - створення системи руху кадрової інформації;

4) фінансова політика - формування та розподіл коштів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці;

5) політика розвитку персоналу - розробка та виконання програми розвитку кар'єри, профорієнтування і адаптація персоналу, планування професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

б) оцінка результатів діяльності кадрів - аналіз відповідальності кадрової політики і стратегії організації, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка роботи персоналу [2].

**Висновки.** Наявність кадрової політики в організації як інструменту управління організацією дає можливість здійснення конкурентоспроможної політики за наявності високої якості кадрового потенціалу.

**Список літератури:** 1. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: Практикум. - М.: ИНФРА, 1999. 2. *Егоршин А.П.* Управление персоналом. – 2-е изд. Н-Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с., вкл.

*Надійшла до редколегії 18.11.10*

УДК 316.334.2

***Н.Н. ПОБЕРЕЖНАЯ***, ст. преп. НТУ «ХПИ»

***В.А. ТИТОВ***, магистр НТУ «ХПИ»

## **ОСНОВЫ И СУЩНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА**

В статье раскрывается сущность и принципы стимулирования, а также заработная плата, как одна из основных составляющих системы стимулирования.

The article reveals the essence and principles of incentive, as well as wages, as one of the main components of the incentive system.

**Ключевые слова:** стимулирование, заработная плата, персонал, труд, мотивация

**Вступление.** Повышение эффективности работы, высокая мотивация труда сотрудников является одной из главных задач любого современного предприятия. В связи с этим возникает необходимость научного подхода к управлению персоналом. Поэтому, исследование систем стимулирования, как одной из основополагающей эффективного управления персоналом, является актуальным, как для науки, так и для предприятий.

**Постановка задачи.** Рассмотреть место заработной платы в системе стимулирования.

**Изложение основного материала.** По результатам исследования, которое было проведено в Украине 2003 года Консалтинго-тренинговым центром SEVEN, 80-90% стимулов к высокопроизводительному труду в условиях развивающейся рыночной экономики составляет заработная плата. Учитывая эти особенности, приоритетным заданием в создании системы стимулирования труда является выбор такой системы оплаты труда, применение которой даст конкурентные преимущества предприятию.

Указанная проблема особенно остро стоит для предприятий нашей страны, которые работают в условиях перехода от централизованного планирования к полной самостоятельной деятельности организаций в условиях рынка, особенно в оплате труда.

Различные аспекты проблем стимулирования нашли свое отражение в трудах отечественных экономистов таких, как Федорова Л.П., Абакумова Н.Н., Бовыкин В.И., Королевский К.Ю., Валевиц Р.П., Снитко Л.Т., Генкин Б.М., Капелюк З.А., Адамчук В.В., Кобзин А.А., Кокин Ю. П., Мазманова Б.Г., Лаврова Т.И., Раицкий К.А., Соболевская А.А., Фридман А.М., Бочаров М.А., Бляхман Л.С., Мескон М.Х. и др.

Стимулирование труда - это, прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала [1]. Место стимулирования в системе мотивации представлено на рисунке 1.



Рис.1 Стимулирование в системе мотивации

При создании эффективной системы стимулирования на предприятиях необходимо придерживаться определенных требований и принципов.

Требования:

1. Комплексность - это единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов.
2. Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников.
3. Оперативность проявляется в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

Принципы:

1. Доступность. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными.
2. Ощутимость. Существует некий порог действенности стимула, который существенно различается в разных коллективах. Это необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.
3. Постепенность. Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, однако осуществлять это нужно плавно.
4. Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой. Например, переход на еженедельную оплату труда.

Заработная плата как элемент материального стимулирования труда представляет собой компенсацию трудового вклада работников в деятельность фирмы.

Согласно статье 1 закона Украины «Про оплату труда», заработная плата – это награда, рассчитанная, как правило, в денежном выражении, которую согласно трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу [2]. Регулирование оплаты труда работникам предприятий всех форм собственности осуществляется государством путем установления размера минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную, а также почасовую норму труда. [3].

Законодательство про оплату труда основывается на Конституции Украины и состоит из Законов Украины «Об оплате труда», «О коллективных договорах и соглашениях», «О предприятиях в Украине» и Кодекса законов о труде Украины.

Стимулирование работников к эффективному труду - основная функция заработной платы. Эта функция может быть реализована при выполнении следующих условий:

1. она однозначно связана с результатами выполненной работы;
2. работник не сталкивается с отрицательными явлениями, более весомыми, чем преимущества заработной платы (физические перегрузки, негативные оценки окружающих);
3. заработная плата тесно связана с выполненной работой во времени (не должно быть длительных промежутков между выполнением работы и ее

оплатой);

4. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией.

Основная заработная плата представлена тремя основными формами таблица 1.

Таблица 1 - Основная заработная плата

Сдельная:	Повременная:	Смешанная:
1) Прямая сдельная	1) Простая повременная	1) Бестарифная
2) Сдельно – премиальная	2) Повременно – премиальная	
3) Аккордная	3) Повременная с нормированным заданием	
4) Косвенная сдельная		
5) Сдельно – прогрессивная	4) Окладная	

Подробно система стимулирования представлена на рисунке 2.

**Выводы.** Главное в решении вопроса о принятии того или иного способа оплаты труда на предприятии состоит в том, чтобы:

- во-первых, строить систему оплаты труда в строгом соответствии с действующим законодательством;

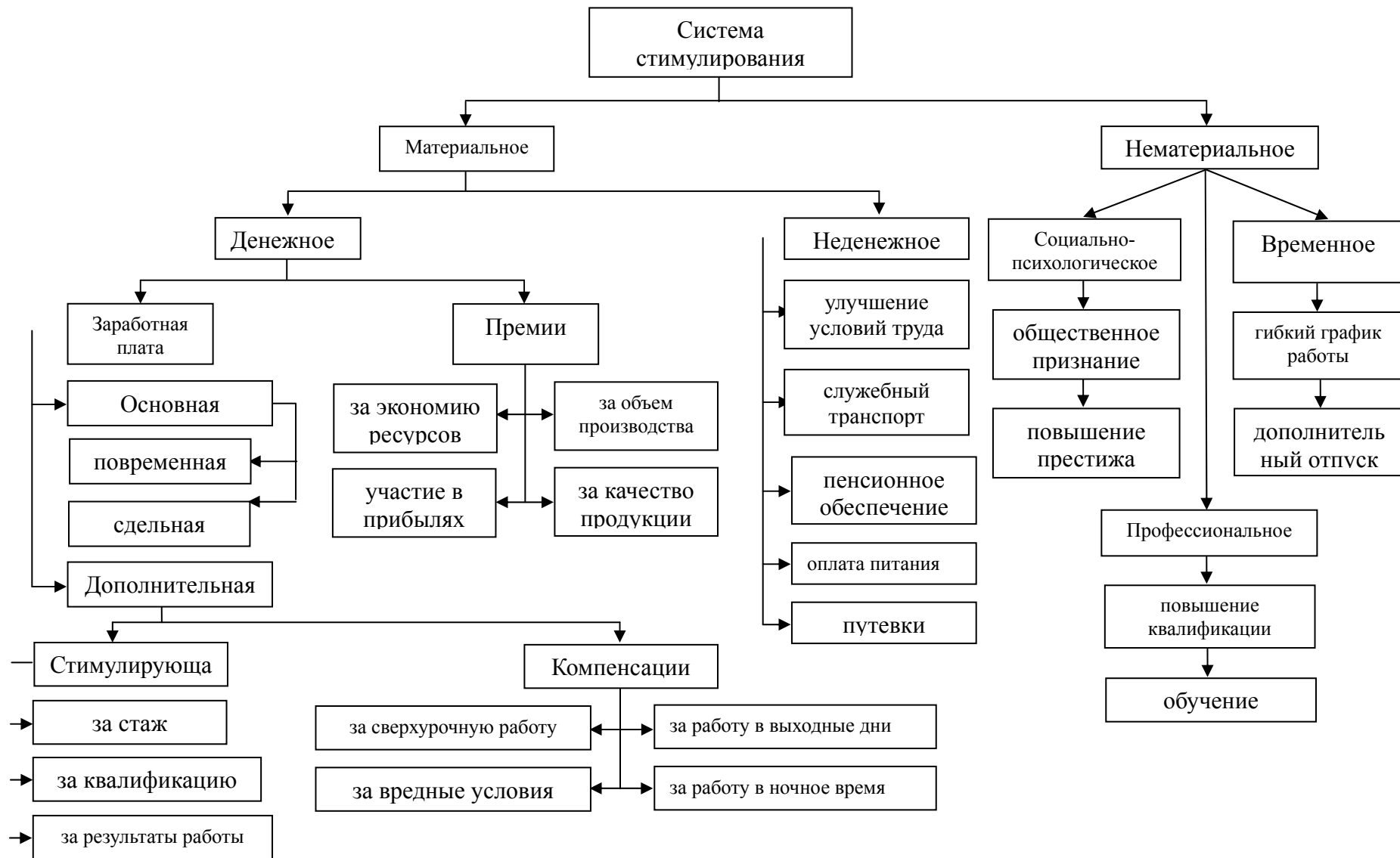
- во-вторых, максимально учитывать особенности организации труда и производства, особенности производимой продукции, работ, оказываемых услуг, особенности состава и структуры персонала.

Одним из способов совершенствования оплаты труда может быть бестарифная система, которая нашла применение на многих предприятиях в условиях перехода к рыночной экономике. При данной системе заработная плата всех работников предприятия представляет собой долю его в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от таких факторов, как квалификационного уровня, коэффициента трудового участия, фактически отработанного времени.

Применение этой системы меняет пропорции распределения фонда оплаты труда при одном и том же уровне квалификации. Заработок одних рабочих может увеличиться, других - уменьшиться. В результате обеспечивается большая социальная справедливость в распределении заработка персонала.

**Список литературы:** 1. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. - М.: Дело, 2000. 2. Закон України про оплату праці. 3. Кодекс законів про працю України.

*Надійшла до редколегії 25.11.10*



**О.П. КІРДАН**, канд. екон. наук, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

## **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СПОСОБІВ АДАПТАЦІЇ КОЛЕКТИВНОЇ ВЛАСНОСТІ ДО ВИМОГ СОЦІАЛЬНО-РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

В статті досліджено державне регулювання способів адаптації колективної власності до вимог соціально-ринкової економіки. Проаналізовано один з можливих варіантів моніторингу ринку цінних паперів в Україні, запропоновано для вирішення даної проблеми використання «індексу корпоратизації» як більш точного показника в порівнянні з індексом фондового ринку.

State regulation methods of adaptation of collective property according social-market economics demands are investigated, one of the possible variants of monitoring of market valuable papers in Ukraine are analyzed, for the decision of such problems of using «the index of corporatization» as more distinct in comparing with the index of fund mark is offered.

**Постановка проблеми.** У більшості міжнародних рейтингів щодо ієрархії окремих корпорацій використовуються дані про капіталізацію їх корпоративних активів, які наближено, на мікро- та макрорівнях, відображають ефективність компанії. При цьому враховуються як матеріальні активи (виробничі фонди, вартість інфраструктури, земля), так і нематеріальні. Всі вони включаються в балансову вартість корпорації. До показників нематеріальних активів, у свою чергу, включають рівень конкурентоспроможності, кваліфікацію персоналу, репутацію керівництва, респектабельність компанії, маркетингову стратегію та інші. Зрозуміло, що показник капіталізації є досить умовним і вразливим, порівняно з прибутком, рентабельністю, оскільки може змінюватися під впливом спекулятивних операцій на фондовому ринку. В Україні поки що не існує єдиної методології його рахівництва, та й офіційна статистика не надає для цього відповідної і достатньої інформації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У працях вітчизняних науковців К.Кривенка, А.Павленка, А.Чухна, В.Якубенка досліджено вплив державного регулювання на процес становлення інституційного середовища відповідного європейській моделі соціально-орієнтованої економіки.

**Постановка завдання.** Завдання статті вбачаємо у дослідженні способів державного регулювання адаптації колективної власності до вимог соціально-ринкової економіки.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні моніторинг розвитку ринку цінних паперів відбувається за обсягами торгів та за допомогою інтегрального індексу фондового ринку, для розрахунку якого використовується обсяг торгів 376 емітентів. Оскільки той самий фінансовий документ може бути суб'єктом купівлі-продажу декілька разів, то обсяг

торгів, очевидно, не є досконалим та точним інструментом розвитку фондового ринку. На наш погляд, найбільш узагальнюючим показником стану та потенціалу розвитку ринку ЦП в тій чи іншій країні, а відтак й акціонерної власності, міг би бути „індекс (рівень) корпоратизації” як співвідношення ринкової вартості корпоративних активів (акцій, облігацій, сертифікатів) до вартості ВВП. Станом на кінець 2006 року індекс корпоратизації склав 0,54 (54,1%) і має тенденцію до зростання. Для порівняння в країнах Західної Європи узагальнено цей показник дорівнював 107,8 %, в США – 167,7 %, Японії – 84,2 % [1, с. 31].

Очевидно, що і цей показник містить в собі значну спекулятивну (фіктивну) складову. До того ж в Україні ще відсутній належний рівень прозорості фінансової діяльності, ефективний контроль за діяльністю менеджменту, рівень корпоративної культури, що, зрештою, призводить до значних відхилень облікових показників від реального стану економіки.

Якщо ж розглядати ефективність господарсько-фінансової діяльності акціонерних товариств через прибутковість, то на кінець 2007 року чистий прибуток (чистий прибуток визначається шляхом виключення з валового прибутку споживання основного капіталу) відкритих акціонерних товариств та підприємств-емітентів облігацій (без урахування банків та підприємств-суб'єктів малого підприємництва) становив 26,51 млрд. грн., чистий збиток – 5,84 млрд. грн. (позитивне сальдо склало 20,67 млрд. грн.) [2].

Аналіз господарсько-фінансової діяльності свідчить про досить високий рівень прибутковості АТ, і, в першу чергу, ЗАТ.

Важливим показником ефективності функціонування АТ є їхня дивідендна політика, яка передусім пов'язана з розподілом прибутку і полягає в оптимізації пропорцій між частками, що споживаються та капіталізуються з метою максимізації ринкової вартості підприємства.

Сума нарахованих дивідендів в 2007 році становила 2,27 млрд. грн. За підсумками 2007 року 569 підприємств-емітентів сплатили дивіденди на загальну суму 2,01 млрд. грн., що порівняно з 2006 роком менше на 1,81 млрд. грн.

За розподілом сплачених дивідендів у 2007 році найбільший обсяг дивідендів сплачено підприємствами, основними видами діяльності яких були: переробна промисловість (1 057, 40 млн. грн); фінансова діяльність (367, 88 млн. грн); діяльність транспорту та зв'язку (178,23 млн. грн); виробництво та розподілення електроенергії, газу та води (149, 53 млн. грн).

Сума нарахованих дивідендів закритими акціонерними товариствами за даними фінансової звітності у 2007 році становила 1,34 млрд. грн.

За підсумками 2007 року 413 товариств сплатили дивіденди на загальну суму 1,12 млрд. грн., що порівняно з 2006 роком менше на 154, 43 млн. грн.

За розподілом сплачених дивідендів товариствами у 2007 році найбільший обсяг дивідендів сплачено товариствами: переробної промисловості (800,10 млн. грн); виробництва та розподілення електроенергії, газу та води (79,82 млн. грн); торгівлі; ремонту автомобілів, побутових пристроїв (70,03 млн. грн) [2].



Основна складність такої політики полягає в тому, що в АТ постійно взаємодіють специфічні інтереси трьох головних сил – акціонерів, як власників капіталу, найманих працівників, як основної продуктивної сили, і менеджерів, як організаторів виробництва. Інтереси акціонерів, як інвесторів, орієнтовані на забезпечення якнайбільшого прибутку на свій капітал, інтереси найманих працівників – на високу заробітну плату, стабільність зайнятості, комфортність роботи, а інтереси менеджменту спрямовані на забезпечення ефективного функціонування акціонерного підприємства та перспективи його довгострокового розвитку. Всі ці групи інтересів досить суперечливі, а іноді різноспрямовані, тому і механізми їх узгодження та дивідендна політика залежить від пріоритетів соціально-економічної політики самого АТ. Дослідники виділяють різні можливі моделі такої політики [3]. Зрозуміло, що дивідендна політика повинна змінюватися залежно від потреб розвитку АТ та економічної кон'юнктури, проте, враховуючи практику здійснення такої політики та стан української економіки, найбільш ефективною, з нашого погляду, могла б бути політика „стабільного рівня дивідендів з надбавкою в окремі періоди” (політика „екстра - дивідендів”). Вона передбачає встановлення довготривалого нормативного коефіцієнта дивідендних виплат відносно суми прибутку (або нормативу розподілу прибутку на частки, що споживаються та капіталізуються). Перевагою цієї політики є простота формування і тісний зв'язок з отриманим прибутком. Крім того, така політика дозволяє збільшувати розмір дивідендів у періоди сприятливої господарської кон'юнктури, не знижуючи при цьому рівень інвестиційної активності. Однак практика використання дивідендної політики в Україні багато в чому залежить від законодавчої бази і, зокрема, Закону України „Про оподаткування прибутку підприємств” [4]. Згідно з цим законом підприємству вигідно виплачувати дивіденди, оскільки воно має можливість зменшити обсяги своїх податкових зобов'язань на суму податку на дивіденди. Проте залік податкових зобов'язань ніяк не впливає на обсяги податкових зобов'язань саме власника корпоративних прав (акціонерів). Податкові платежі тільки перекладаються з емітента корпоративних прав на їхнього власника. Фактично за рахунок прибутків власника корпоративних прав сплачується частина податку на прибуток підприємства-емітента цих корпоративних прав. Такі суперечливі правові норми призводять до подвійного оподаткування дивідендів та втрат акціонерів внаслідок подвійного оподаткування прибутку, спрямованого на виплату дивідендів, що знижує ефективність дивідендної політики, а відтак і АТ в цілому.

Вважаємо за необхідне зміцнення регулюючої функції держави проте, у процесі реформ потрібно подолати штучне протиставлення держави і ринку. Слід виходити з того, що основним суб'єктом політики економічного зростання, дальшої демократизації суспільства та поглиблення інтеграційних процесів є держава. Звідси об'єктивна необхідність істотного зміцнення її дієздатності. Водночас слід виключити надмірне її втручання в ті сфери, де цього не повинно бути. Не витіснення вже сформованих ринкових механізмів,

а їх доповнення, удосконалення, зміцнення, посилення дієвості та ефективності – такою має бути логіка роботи в цьому напрямі [5].

**Висновки.** Серед економічних інституцій в інституціональній теорії держава займає особливе місце, уособлюючи економічну сферу суспільства як єдине ціле. Отже, діяльність держави має бути спрямована на формування, розвиток та забезпечення порядку в межах якого можуть взаємодіяти суб'єкти ринкових відносин, створення рівних умов для їх функціонування.

**Список використаних джерел:** 1. Юданов Ю. Многообразие Европейских предпринимательских моделей / Ю. Юданов // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 12. – С. 26-34. 2. Звіт Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку за 2008 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sscms.gov.ua>. 3. Богодухов Д. О. Ефективна дивідендна політика акціонерного товариства: основні принципи, методи та практика використання в Україні / Д. О. Богодухов // Актуальні проблеми економіки. – 2002. – № 10. – С. 41-47. 4. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 28.12.1994 р. № 334/94-ВР // Картотека законодавства України [Електронний ресурс]. 5. Послання Президента України до Верховної Ради України. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки // [zakon.rada.gov.ua / cgi-bin / laws / main](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main).

*Надійшла до редколегії 19.11.10*

УДК 65.012.32

**Н.В. ІЗЮМЦЕВА**, канд. екон. наук, доц. Харківський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України

**Є.А. ОЛЕФІР**, Харківський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКІВ**

*У статті розглянуто головні фактори забезпечення конкурентоспроможності банків, проведено оптимізацію організаційних факторів у банку (математична модель для оптимізації кредитної діяльності), розраховано оптимізацію чисельності персоналу банку.*

*The main factors of providing of competitiveness of banks are considered In the article, optimization of organizational factors is conducted in a bank (a mathematical model is for optimization of credit activity), optimization of quantity of personnel of bank is designed.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі одним з найбільш розвинутих ринкових секторів економіки є банківський, він показує високі кількісні темпи зростання активів і капіталів та набуває якісних характеристик, властивих суб'єктам ринкової економічної системи відносин. Підвищення

ефективності функціонування банків залежить від здійснення законодавчих змін у напрямку розширення їх повноважень та можливостей при проведенні операцій на фінансових ринках і в той же час – підвищення рівня прозорості й контрольованості банківської діяльності з метою підтримання стабільності фінансової системи в цілому.

**Мета дослідження.** На основі теоретичних знань розробити рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності банків.

**Виклад основного матеріалу.** Методологічні, методичні й економіко-організаційні аспекти формування та розвитку банків, банківських систем відображені в роботах провідних вітчизняних і зарубіжних економістів: Андронova О., Барановського О., Бураковського І., Данильченка К., Долана Е., Дьюзера Т., Жукова Є., Заруби О., Кілгуса Є., Кларка Р., Коробової Г., Красавіної Л., Кемпбела К., Лаврушина О., Лексіса В., Лукінова І., Міловидова В., Раєвського К., Рівуара Ж., Роуза П., Степаненка А., Усоскіна В., Ющенко В. та ін. Проте треба зазначити, що формування концептуальних і методологічних підходів до вирішення задачі ефективного управління банківськими операціями недостатньо розроблені як у науковому, так і в організаційно-методологічному аспектах.

Зараз хотілося б зупинитися на оптимізації чисельності персоналу, адже це є одним із важливих факторів підвищення конкурентоспроможності банку. Таку оптимізацію проводять у випадку, коли [3]:

- поточної кількості співробітників недостатньо для виконання обсягу робіт бізнес-процесів. У цьому разі розраховують оптимально необхідну кількість робітників і здійснюється прийом нових співробітників;

- співробітники завантажені не повністю, в результаті чого неефективно використовується їхній робочий час. У цьому разі визначається, скільки співробітників можна направити на вирішення інших завдань, перевести в інші підрозділи / філії;

- поточна кількість співробітників рівна оптимальній чисельності співробітників. Тут можна констатувати, що діяльність вибудована ефективно і не вимагає змін.

Треба зазначити, що при здійсненні SWOT-аналізу Райффайзен Банку Аваль, нами було виявлено його слабку сторону, а саме: поточної кількості співробітників недостатньо для виконання обсягу робіт бізнес-процесів. Тому існує необхідність провести оптимізацію чисельності персоналу. Для його розрахунку візьмемо не увесь банк, а лише окремих відділ - Управління кредитування корпоративних клієнтів банку. Для цього скористаємося наступною формулою [3]:

$$N = (T / F) / (W * U * (1 - R)), \quad (1)$$

де  $N$  - рекомендована кількість співробітників;

$T$  - трудомісткість всіх бізнес-процесів, в яких бере участь Управління (в годинах);

$F$  - індекс формалізованості бізнес-процесів Управління (0 ... 1);

$W$  - кількість робочих годин на місяць для одного співробітника;  
 $U$  - індекс корисного використання робочого часу (0 ... 1);  
 $R$  - індекс для ризиків скорочення трудового часу: хвороби, простої, форс-мажори (0 ... 1).

Важливо відзначити, що індекси встановлюються для конкретного банку на основі спостережень і статистичних розрахунків. Ключові змінні даної формули - це  $T$  і  $W$ . Інші змінні обумовлені чинниками, що роблять значний вплив на рекомендовану кількість співробітників.

Якщо значення всіх індексів прийняти рівними одиниці, тоді вийде класична формула  $N = T / W$ , яка є гранично прозорою і не викликає жодних сумнівів [3].

Загальна трудомісткість всіх бізнес-процесів ( $T$ ) Управління ділиться на індекс формалізованості бізнес-процесів ( $F$ ) Управління. Якщо ми описали всі бізнес-процеси, в яких бере участь Управління, і розрахували їх трудомісткість, тоді індекс  $F=1$  і змінна  $T$  залишається без змін. Якщо ж ми не описали якісь бізнес-процеси і не розрахували їх трудомісткість, то це треба якось врахувати і збільшити змінну  $T$ . Це збільшення можна зробити за рахунок ділення  $T$  на індекс  $F < 1$ .

Кількість робочих годин на місяць для одного співробітника ( $W$ ) дорівнює добутку тривалості одного робочого дня (зазвичай це 8 год.) на кількість робочих днів у місяці (зазвичай це 19-23 днів) [7].

Якщо індекси  $U$  та  $R$  рівні одиниці, то змінна  $W$  залишається без змін. Але часто буває, що робочий час використовується співробітниками не з 100% ефективністю, а іноді скорочується за непередбачених причин (збої в комп'ютерах або локальної мережі, хвороби співробітників і т.п.). Відзначимо, що  $U$  зазвичай прагне до одиниці, а  $R$ , навпаки, прагне до нуля.

Розрахунок оптимальної чисельності працівників подано в таблиці 1.

У таблиці, введені такі змінні та індекси:  $T = 1357$  год.;  $W = 168$  год.;  $F = 0,7$ ;  $U = 0,9$ ;  $R = 0,05$ . У результаті розрахунку рекомендована кількість співробітників вийшла рівним 14. Поточна кількість співробітників Управління дорівнює 11, отже, для нормальної роботи Управління та функціонування відповідних бізнес-процесів необхідно прийняти ще трьох працівників [7].

Таблиця 1

Розрахунок оптимальної чисельності працівників

Трудомісткість всіх бізнес-процесів, в яких бере участь Управління (за годину.) - $T$	1357
Кількість робочих годин на місяць для 1 співробітника - $W$	168
<b>Коригуючі коефіцієнти для розрахунку чисельності співробітників</b>	
Індекс формалізованості бізнес-процесів Управління - $F$	0,7
Індекс корисного використання робочого часу - $U$	0,9
Індекс для ризиків скорочення трудового часу - $R$	0,05
Рекомендована кількість співробітників для даних тимчасових трудовитрат	14
Поточна кількість співробітників Управління	11
Необхідні нові співробітники?	так
Скільки потрібно нових співробітників?	3

Для того, щоб розрахувати трудомісткість бізнес-процесів необхідно [3]:

– виділити всі бізнес-процеси, в яких бере участь структурний підрозділ. Виконати по можливості вертикальний опис всіх бізнес-процесів. Це означає: виділити всі підпроцеси, процедури та функції бізнес-процесу, тобто побудувати дерево бізнес-процесів. Глибина дерева бізнес-процесів повинна закінчуватися на тому рівні, на якому вже можна точно визначити тимчасову тривалість процедури (функції).;

– визначити тривалість і частоту всіх процедур (функцій) нижнього рівня дерева бізнес-процесів. Методом математичного множення і додавання розрахувати тривалість підпроцесів дерева бізнес-процесів;

– отримати в результаті тривалість всього бізнес-процесу.

У таблиці 2 наведено нормативну трудомісткість бізнес-процесів. Ми побудували фрагмент дерева бізнес-процесів, в яких бере участь Управління кредитування корпоративних клієнтів, і занесли їх у перший стовпець таблиці, тривалість (2-й стовпець) і частота (3-й стовпець).

Таблиця 2

Нормативна трудомісткість бізнес-процесів [7]:

Дерево бізнес-процесів, в яких бере участь Управління кредитування корпоративних клієнтів		
	Тривалість (годин)	Частота (в міс.)
A1.3.1. Прийом документів та видача кредитного продукту		
A1.3.1.1. Отримання і обробка заявки на видачу кредиту	1	18
A1.3.1.2. Попередня оцінка можливості видачі кредиту	2	18
A1.3.1.3. Отримання і перевірка комплексу документів	1	12
A1.3.1.4. Перевірка позичальника та прийняття рішення про видачу кредиту		
A1.3.1.4.1. Перевірка в службі безпеки	2	12
A1.3.1.4.2. Перевірка в юридичному управлінні	1	12
A1.3.1.4.3. Детальний фінансовий аналіз позичальника	3	12
A1.3.1.4.4. Підготовка документів на Кредитний комітет	2	12
A1.3.1.4.5. Прийняття рішення Кредитним комітетом	1	12
A1.3.1.5. Оформлення та видача кредиту	1	9
A1.3.2. Супровід кредитного продукту	1	9
A1.3.3. Робота з простроченою заборгованістю	2	2
Загальна тривалість бізнес-процесів:	196 год.	

Слід звернути увагу на частоту процедур (функцій), яка зменшується ближче до кінця бізнес-процесу. Це обумовлено тим, що ближче до кінця процесу, як правило, кількість оброблюваних клієнтів (об'єктів) скорочується (відсіюється). Тобто на етапі "A1.3.1.2. Попередня оцінка можливості видачі кредиту" чотирьом клієнтам відмовлено у видачі кредиту, а на етапі

"A1.3.1.4.5. Прийняття рішення кредитним комітетом" відмовлено ще двом клієнтам.

Далі ми помножили тривалість кожного підпроцесу на їх частоту, а потім додали. В результаті одержуємо, що загальна трудомісткість бізнес-процесів дорівнює 1357 год.

Треба зауважити, що коли мова йде про досить громіздкі розрахунки, то для цього використовують програму MS Excel, яка за допомогою функції "СУММПРОИЗВ ()" зможе швидко порахувати необхідний показник.

Проте, потрібно зауважити: щоб прийняти на роботу додаткових працівників цього розрахунку буде замало, адже потрібно врахувати і те, що банк може понести збитки, прийнявши додатковий персонал. У цьому випадку доцільно використати модель теорії черг. Головна проблема банку полягає в урівноваженні затрат на додаткові канали обслуговування та витрат на обслуговування на рівні, нижчому за оптимальний. Модель черг надає керівникові банку інструментарій для визначення оптимальної кількості каналів обслуговування, котрі необхідно мати, щоб збалансувати витрати у випадках надто малої та надто великої їх кількості.

Для цього ми проаналізували фінансовий результат Райффайзен Банку Аваль та отримали такі результати: у 2008 році чистий прибуток складав – 257 млн. грн., у 2009 році – збитки на суму 2 млрд. грн., а у 2010 році – за перші два квартали чистий прибуток склав 34,930 млн. грн., за 3-ій квартал банк отримав 1 млн. грн. збитків [7].

У 2009 р. найбільшу частку в адміністративних витратах становили витрати на персонал, які склали 46%. Однак вони скоротились на 17% або на 222 млн. грн. в порівнянні з 1054 млн. грн. в 2008 році. Це відбулося за рахунок таких заходів: зменшення чисельності персоналу, мораторію на заповнення вакантних посад та скорочення преміювання [7].

Кількість працівників на 01.01.2010 становила 56530 осіб (на 01.01.2009 — 63376). Це означає скорочення на 6846 працівників або на 11% [8]:

Таким чином, кількість працівників для обслуговування клієнтів недостатня, оскільки у 2010 році відбулося збільшення клієнтської бази до 15,1 млн. осіб (у 2009 році клієнтська база складала 11,9 млн. осіб), тому потрібно прийняти додатковий персонал. Але зробити банк це не зможе, оскільки за фін. результатом має збитки, а прийнявши на роботу додаткових працівників витрати зростуть і збиток буде ще більшим. Тому в найближчому майбутньому як тільки банк буде отримувати прибуток, йому необхідно буде прийняти додаткових працівників.

При здійсненні SWOT-аналізу Райффайзен Банку Аваль нами було виявлено, що кількість проблемних кредитів у загальному портфелі досить велика. Тому необхідно значну увагу приділяти даній проблемі. Для цього можна побудувати математичну модель, яка б допомогла банку оптимізувати свою діяльність так, щоб зменшити кількість проблемних кредитів [8]:

На нашу думку, для оптимізації кредитної діяльності банк повинен враховувати ризикову надбавку та вірогідність повернення кредиту ( див рис. 1). Тобто можна сказати, що чим нижча вірогідність повернення кредиту,

тим ризикова надбавка повинна бути більшою, адже банк повинен себе страхувати. Ймовірність повернення кредиту банк оцінює сам на свій розсуд, але виходячи з кредитоспроможності позичальника.

У даній ситуації доцільно розглянути два випадки. Перший – коли ймовірність повернення кредиту більше 0,85 ( $P_{\text{пов.}} \geq 0,85$ ), а другий – коли ймовірність повернення кредиту менше 0,85 ( $P_{\text{пов.}} < 0,85$ ).

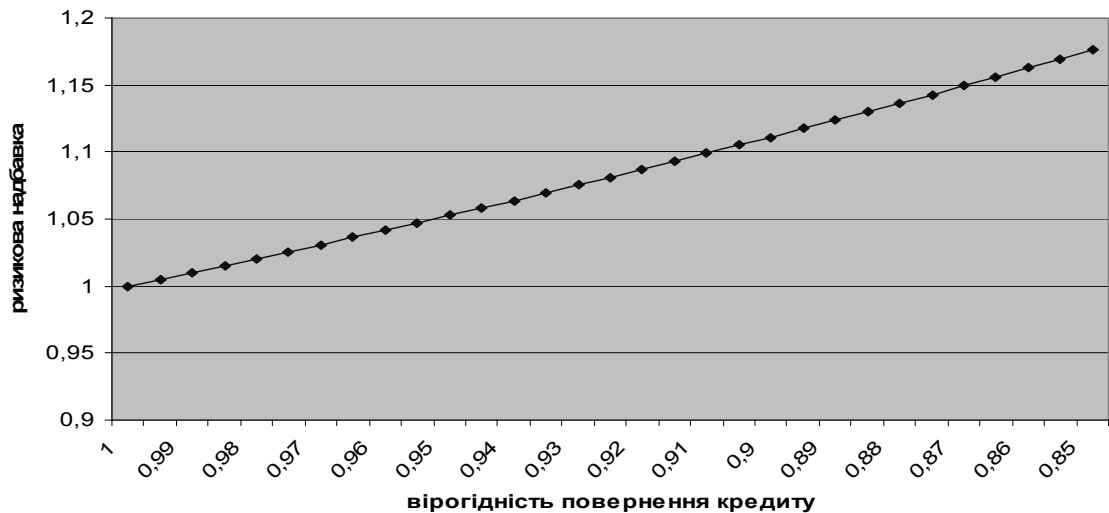


Рис. 1. Зв'язок повернення кредиту та ризикової надбавки

Спочатку розглянемо випадок, коли  $P_{\text{пов.}} \geq 0,85$ . У цьому разі для того, щоб розрахувати страхову надбавку банку необхідно скористатися формулою:

$$C_{\text{надбавка}} = \frac{K_p}{1 - P_{\text{пов.}}}, \quad (2)$$

$K_p$  – кредит,

$P_{\text{пов.}}$  - ймовірність повернення кредиту,

$C_{\text{надбавка}}$  - страхова надбавка банку

Таким чином, можна сказати, що загальна сума кредиту ( $Z_{\text{кредит}}$ ), яку отримає позичальник, можна представити у вигляді формули:

$$Z_{\text{кредит}} = K_p + \frac{K_p}{1 - P_{\text{пов.}}} = K_p * \left( 1 + \frac{1}{1 - P_{\text{пов.}}} \right), \quad (3)$$

Якщо позичальник невчасно виплатить кредит, то страхова сума залишається в банку. Якщо ж позичальник кредит виплатить вчасно, то банк сплачує йому премію, яку можна обчислити за формулою:

$$\text{Премія} = \frac{K_p}{1 - P_{\text{пов.}}} * (i + t), \quad (4)$$

$i$  – банківський відсоток за кредит,

$t$  – час, на який дається кредит.

Розглянемо другий випадок, коли  $P_{\text{пов.}} < 0,85$ . У цьому разі для того, щоб розрахувати страхову надбавку банку необхідно скористатися формулою:

$$C_{\text{надбавка}} = K_p * (1 + 1,6 * \sqrt{np * (1 - p)}), \quad (5)$$

$C_{\text{надбавка}}$  - страхова надбавка банку,

$K_p$  – кредит,

$p$  – ймовірність повернення кредиту,

$n$  – кількість

Таким чином, можна сказати, що загальна сума кредиту ( $Z_{\text{кредит}}$ ), яку отримає позичальник, можна представити у вигляді формули:

$$Z_{\text{кредит}} = K_p + K_p * (1 + 1,6 * \sqrt{np * (1 - p)}), \quad (6)$$

Якщо позичальник невчасно виплатить кредит, то страхова сума залишається в банку. Якщо ж позичальник кредит виплатить вчасно, то банк сплачує йому премію.

**Висновки.** Отже, одним із важливих організаційних факторів є оптимізація чисельності персоналу та використання моделі теорії черг, які допоможуть керівнику банку визначити оптимальну кількість каналів обслуговування, котрі необхідно мати, щоб збалансувати витрати у випадках надто малої та надто великої їх кількості. Важливим інструментом оптимізації кредитної діяльності банку є математичні моделі, завдяки яким можна зменшувати проблемні кредити у загальному кредитному портфелі банку, а значить і підвищувати конкурентоспроможність банківської установи.

**Список літератури:** 1. Вовк В., Махота А. Про оцінку динамічних конкурентних переваг банку / Вовк В., Махота А. // Фінанси України. - № 8. – 2010. – С. 35-43. 2. Волошин І. Оптимальне управління роздрібним кредитуванням банку / Волошин І. // Вісник НБУ. - № 5. – 2010. – С. 12-17. 3. Ісаєв Р. Оптимізація оргструктури та чисельності персоналу банку / Ісаєв Р. // Банківський менеджмент. - № 5. – 2010. – С. 46-50. 4. Кармінський А. Корпоративний банкінг: від інновацій до капіталу відносин / Кармінський А. // Банківський менеджмент. - № 5. – 2010. – С. 6-10. 5. Люзняк М. Шляхи підвищення конкурентоспроможності банку на регіональному ринку / Люзняк М. // Вісник НБУ. - № 1. – 2010. – С. 58-63. 6. Пацера М. Обговорено важливі проблеми розвитку банківської системи / Пацера М. // Вісник Національного банку України. - № 7. – 2010. – С. 25-28. 7. <http://www.aval.ua/> 8. <http://www.bank.gov.ua>

*Надійшла до редколегії 19.11.10*



**В. В. УШКАЛЁВ**, канд. экон. наук, Харьковский национальный экономический университет

## **СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ НАПОЛНЕНИЕ КАТЕГОРИИ «РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА» КАК ЦЕЛЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация. Статья посвящена уточнению содержания понятия «развитие персонала». В структуре ключевых элементов понятия выделены: формирование активности личности и ее профессионального самосознания, формирование знаний, умений, навыков, личностных качеств, способностей, готовности к деятельности.

Annotation. This article is devoted specification of the content of concept «personnel development». In structure of key elements of concept are allocated: the formation activity of the person and its professional consciousness, the formation of existing knowledge, abilities, skills, personal qualities, abilities, readiness for activity.

В современных условиях функционирования предприятий значительно возросла роль человеческого фактора, которая наряду с технологиями и информацией теперь во многом обуславливает их эффективность и конкурентоспособность. Для отечественных промышленных предприятий важность развития персонала особенно актуальна: существующее отставание по большинству материально-технических, технологических и финансовых показателей отягощается тем, что последние два десятилетия миграция трудовых ресурсов в страны ближнего и дальнего зарубежья, а также девальвация общественной ценности труда привели к резкому снижению уровня профессиональной подготовленности персонала.

Развитию персонала на предприятии с целью повышения общей экономической эффективности посвящено много исследований в рамках существующих подходов к управлению персоналом и человеческими ресурсами. Это работы таких зарубежных и отечественных исследователей, как Г. Беккер, М. Армстронг, Я. Фитц-енц, О. Уманский, С. Шекшня [1–4]. В то же время, существующее многообразие подходов к составу и пониманию сущности понятия «развитие персонала» приводит к затруднениям при выборе методов и форм его практической реализации.

Целью данной статьи является уточнение содержания понятия «развитие персонала» в условиях отечественной экономики.

Развитие человеческих ресурсов предполагает выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах определенной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры [2; 3]. Все перечисленные действия составляют

предметную область развития персонала и его внешнюю форму, тем не менее, оставляют вне фокуса внимания сам предмет развития. Для уточнения сущности данного понятия обратимся к анализу его наиболее типичных существующих определений.

А. Кибанов определяет развитие персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом организации в области обучения персонала, его переподготовки и повышения квалификации [5]. Сосредоточение внимания на образовательной процессуальной стороне развития персонала позволяет констатировать развитие знаний, умений, навыков, которые повышают стоимость человеческого капитала.

В. Веснин под «развитием персонала» понимает «проведение мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации [6, с. 190]. При этом он выделяет «профессиональное развитие» как процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека [6, с. 190]. Тем самым, в данном подходе ключевыми выделяются развиваемые способности и качества. Также в числе развиваемых способностей целесообразно выделить ключевой элемент – обучаемость, как способность и возможность приобретать новые знания, формировать новые умения.

Н. Беляцкий определяет основную цель развития персонала предприятия как «развитие интеллектуального потенциала сотрудника», а к числу задач относит: повышение квалификации, способности к коммуникации, работе в группе, формирование ответственности, самостоятельности в развитии профессиональных навыков и знаний, улучшение адаптационных способностей и инновационных качеств [7, с. 143–145]. Это позволяет акцентировать внимание на ключевых свойствах индивида, составляющих сущность человеческого капитала: интеллект, способности, личные качества, профессиональные навыки и знания.

В. Травин в структуре развития персонала выделяет такие компоненты как: работа с резервом, оценка результативности труда, подбор и расстановка персонала, обучение персонала, ротация персонала, выявление способностей [8, с. 48]. Данный процедурный подход к пониманию развития персонала, позволяет выделить такой структурный элемент как готовность персонала к изменениям профессиональной среды.

Формируемая готовность к определенной деятельности наряду с мотивацией и ценностными ориентациями составляют блок развития активности и профессионального самосознания (что в масштабе предприятия логично интегрируется в формирование корпоративной культуры). Именно наличие данной составляющей позволяет реализовать умения и навыки работника, превратив их в конкретные результаты деятельности.

Таким образом, развитие персонала предлагается рассматривать как

целенаправленный процесс повышения потенциала работника, который включает: формирование активности личности и ее профессионального самосознания, формирование новых и интеграция существующих знаний, умений, навыков, личностных качеств, способностей, готовности к деятельности, необходимых для повышения эффективности деятельности предприятия. Дальнейшие исследования следует сосредоточить на определении экономической эффективности методов, целенаправленно влияющих на выделенные структурные элементы развития персонала.

**Список литературы:** 1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избр. труд. по эк. теории / Г. С. Беккер; пер. с англ. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с. 2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. Изд 8-е. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с. 3. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 368 с. 4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: Экзамен, 2005. – 416 с. 5. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М.: Юрист, 2001. – 496 с. 6. Беляцкий Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с. 7. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2003. – 272 с.

*Надійшла до редколегії 19.11.10*

## ЗМІСТ

### ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

<b>Іващенко М.В.</b> Інвестиційна поведінка українських домогосподарств: інституціональний аспект	<b>3</b>
<b>Шкодiна І.В.</b> Циклічність розвитку світового фондового ринку	<b>7</b>
<b>Кобичева О.С.</b> Практичні механізми реалізації банківського проектного фінансування	<b>10</b>
<b>Литвинова О.Б.</b> Зарубіжні методи оцінки економічної ефективності інвестицій	<b>16</b>
<b>Павленко Н.В.</b> Перспективи розвитку ПФГ в економіці України	<b>21</b>
<b>Одаренко Т.Є.</b> Сучасні особливості соціального інвестування в Україні	<b>25</b>
<b>Валєєв О.В.</b> Раціональний розподіл ресурсів як один з найважливіших аспектів інноваційно-інвестиційної політики підприємства	<b>28</b>
<b>Головін Д.О.</b> Кредит, як інструмент фінансування діяльності суб'єкта господарювання	<b>31</b>
<b>Стригуль Л.С.</b> Оцінка інвестиційної привабливості підприємства на макро та мезо-рівнях	<b>36</b>
<b>Щолокова Е.М., Суворова Ю.Ю., Иванова В.О., Тарапатов А.И.</b> Исследование развития инвестиционных процессов в Украине	<b>41</b>
<b>Уварова Н.О., Кульпіна О.В.</b> Використання кластерної моделі для активізації інвестиційних процесів	<b>44</b>
<b>Малиш І.М.</b> Обґрунтування ефективності реалізації інноваційних та інвестиційних проектів	<b>48</b>
<b>Тимченко І.Є. , Чорна Т.І., Непран А.В.</b> Інвестиційні процеси в українській економіці	<b>53</b>
<b>Чобиток В.И.</b> Оценка уровня конкурентоспособности отечественных машиностроительных предприятий	<b>56</b>
<b>Яковенко Р.В., Смолувик Р.Ф.</b> Аналіз стану кредитного портфеля банків в сучасних умовах	<b>63</b>
<b>Змієнко М.О., Зеленська М.О.</b> Інвестиційний потенціал підприємства	<b>66</b>
<b>Іртищева І.О. , Потапенко О.М.</b> Формування інвестиційного клімату аграрних підприємств: регіональний аспект	<b>72</b>
<b>Михальченко О.А.</b> Підходи до оцінки економічної ефективності інвестицій у розвиток кваліфікації персоналу авіатранспортних підприємств	<b>74</b>
<b>Резніченко А.В.</b> Технологічна модернізація – основа сбалансованого розвитку промисловості територій України	<b>78</b>

<b>Манойленко О.В., Сиром'ятникова О.В.</b> Теоретичні аспекти формування антикризових стратегій при реформуванні промислових підприємств України	<b>82</b>
<b>Мехович С.А., Ткаченко М.О.</b> Інноваційний розвиток підприємств машинобудівної галузі в після кризовий період	<b>91</b>
<b>Мехович С.А., Колєсниченко А.С.</b> Небаланси об'єднаного енергетичного ринку України: причини та наслідки	<b>97</b>
<b>Васильєва Т.А., Винниченко Н.В.</b> Роль і місце бюджетів розвитку в структурі місцевих бюджетів та інвестиційному забезпеченні регіонального розвитку	<b>103</b>

### **КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

<b>Фурса В.А., Абеленцев О.В.</b> Механізм кадрового забезпечення економіки України	<b>111</b>
<b>Дембская О.О.</b> Построение системы управления мотивацией персонала на основе ключевых показателей эффективности (KPI)	<b>116</b>
<b>Світлична В.В., Соболева О.П.</b> Формування компетентнісної моделі підготовки фахівців фінансово-економічного профілю у вищій школі	<b>121</b>
<b>Дробиш Л.В.</b> Кадровий потенціал підприємств системи споживчої кооперації України: формування та використання	<b>125</b>
<b>Алешин С.Ю.</b> Знання в умовах нової економіки	<b>132</b>
<b>Иваницкий В.Д., Савичева Н.В.</b> Особенности современной концепции применения PR-технологий в бизнес-организациях	<b>135</b>
<b>Ларка М.І., Зоріна М.О.</b> Сучасна модель системи стимулювання найманого персоналу на виробничому підприємстві	<b>138</b>
<b>Назаренко О.В., Решетняк Н.Б., Решетняк Ю.Б.</b> Шляхи підвищення індексу глобальної конкурентоспроможності національної економіки України	<b>142</b>
<b>Лошакова С.Е., Митина И.В.</b> Особенности построения кадровой составляющей экономической безопасности предприятий	<b>145</b>
<b>Гавкалова Н.Л., Соболев В.Г.</b> Технологии управления как инструмент современного менеджмента	<b>149</b>
<b>Товажнянский Л.Л., Тимофеев В.Н.</b> Формирование и динамика затрат на обучение студентов	<b>153</b>
<b>Філатов В.М. Височіна Л.В.</b> Людський розвиток і його інтелектуальна складова	<b>160</b>
<b>Перерва П.Г., Гуцан А.Н., Шимпф К.</b> Совершенствование методов мотивации персонала промышленного предприятия	<b>167</b>
<b>Побережний Д.О.</b> Система управління трудовим потенціалом. Поняття та сутність	<b>173</b>

<b>Побережна Н.М., Куліш І.В.</b> Кадрова політика як основа розроблення стратегії управління персоналом	<b>175</b>
<b>Побережная Н.Н., Титов В.А.</b> Основы и сущность стимулирования и оплаты труда	<b>178</b>
<b>Кірдан О.П.</b> Державне регулювання способів адаптації колективної власності до вимог соціально-ринкової економіки	<b>183</b>
<b>Ізюмцева Н.В., Олефір Є.А.</b> Організаційно-економічні аспекти підвищення конкурентоспроможності банків	<b>186</b>
<b>Ушкалєв В. В.</b> Содержательное наполнение категории «развитие персонала» как целевой элемент повышения эффективности деятельности предприятия	<b>193</b>

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**ВІСНИК НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ „ХПІ”**

*Збірник наукових праць  
Тематичний випуск  
«Технічний прогрес і ефективність виробництва»*

*Випуск 64*

Науковий редактор д.е.н., проф. Перерва П.Г., проф. В.М. Тимофеев

Технічний редактор Горохова Ю.Н.

Відповідальний за випуск к.т.н.Обухова І.Б.

Підп. до друку 27.12.2010 р. Формат 60x84 1/16. Папір офсетний. RISO - друк

Гарнітура Таймс. Умов.друк.арк. 10. Обл.-вид. арк. 10,1

Зам. № \_\_\_\_\_. Наклад 300 прим. Ціна договірна.

---

Видавничий центр НТУ.

Свідоцтво про державну реєстрацію ДК №116 от 10.07.2000 р.

„ХПІ”, 61002, Харків, вул. Фрунзе, 21

---

Друк СПД-ФО Воронюк В.В.

м. Харків, пл. Руднева, 4

тел. (057) 335-07-66