

Ю.С. ЗАЛОЗНОВА, *к.е.н., с.н.с.,*
 Інститут економіки промисловості НАН України

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Вугільна промисловість – це головний важіль та надійний фундамент для енергетичної безпеки України. Потенціал вугільної галузі складає 117 млрд. тонн. Більш ніж 1 млн. українців залежать від успішного функціонування вугільної галузі [18].

На сьогоднішній день вугільна промисловість України знаходиться у складному економічному та соціальному становищі. Більшість вугільних шахт випускають продукцію, яка поступається своєю якістю закордонним аналогам. Не витримуючи конкуренції на вітчизняному та світових ринках, багато шахт припиняють свою діяльність. Скорочення виробництва тягне за собою соціальні наслідки (втрата робочих місць, доходу, перетворення шахтарських міст та селищ у депресивні території тощо).

Для ефективного та сталого функціонування вугільної промисловості потрібне її повне технічне переоснащення, впровадження ефективних інновацій, зміна системи управління, форм власності тощо. Доля інноваційно активних підприємств в вугільній промисловості вкрай низька і складає 3,6% від усієї кількості підприємств в галузі. Це не випадково, бо у рейтингу використання технологій та інновацій серед країн світу Україна займає 83 місце, а за здатністю адаптувати нові технології шляхом залучення прямих закордонних інвестицій лише 93 місце [6]. Потреби персоналу підприємств безперервно вчитися та засвоювати нові знання стає стандартом для успішного створення нових технологій та використання нової техніки. Тому сьогодні, у всьому світі, інноваційний розвиток – це показник розвиненості країни та його населення, а також необхідність збереження конкурентоспроможності і подальшого процвітання. Впровадження нових технологій, запровадження в сфері інноваційного розвитку кращого закордонного досвіду, ефективного використання інноваційного та трудового потенціалу працівників, запровадження корпоративної культури, удосконалення управління людськими, виробничими та природними ресурсами створюють умови для розвитку вугільної галузі.

Дослідженню інноваційної проблематики кадрового потенціалу приділяється значна

увага у працях українських та закордонних вчених. Значний внесок у розробку проблем організації та розвитку інноваційної діяльності зробили такі зарубіжні вчені, як П. Друкер [9], І. Нонака [14], Х. Такеучи [14] та ін. Серед українських науковців, які досліджують інноваційну проблематику, можна відмітити В. Гейця [4], В. Семіноженка [4], О. Поповича [16], М. Семикіну [22] тощо. Дослідження соціальних проблем інноваційного розвитку здійснюють такі вітчизняні вчені – В. Антонюк [1], Л. Семів [19] та ін. Для вугільних шахт Донбасу практичні заходи з впровадження нових технологій та технічного переоснащення вирішували В. Ілюшенко, М. Сургай [13], а з проблем інноваційного розвитку в контексті організаційно-управлінського та соціально-трудоного забезпечення це – О. Амоша [1], Л. Стариченко [2], Ю. Драчук [8], О. Новікова [1] тощо. Але цільових досліджень з проблем удосконалення управління персоналом підприємств вугільної галузі для підвищення інноваційної активності та прискорення інноваційного розвитку немає, що негативно впливає на розвиток вугільної галузі України.

Метою статті є визначення проблем інноваційного розвитку вугільної галузі та напрями його забезпечення шляхом впровадження інновацій і професійного розвитку персоналу.

Прагнення до підвищення престижу шахтарської праці з прийняттям відповідного законодавства [10] очікуваного результату не дали. Шахтарська праця не є привабливою для молоді через небезпечні для здоров'я та життя умови праці, невисокий рівень заробітної плати та низький рівень інноваційного розвитку. Середньомісячна заробітна плата у вугільній промисловості на початок 2010 року склала 3327 грн, а її заборгованість на вугільних підприємствах – 1 млрд. 349,9 млн.грн., у тому числі безпосередньо перед працівниками – 75,9 млн.грн [7]. А заробіток – це один із найвпливовіших стимулів для працівників, для ефективної праці та отриманого результату. За 2008-2009 роки галузь залишило 17 тис. робітників. Працюють лише 20,4 тис. гірників та 16,4 тис.

© Ю.С. Залознова, 2011

прохідників. Загрозою також є вікова структура персоналу. На підземних роботах пенсіонери складають 46,2%, а на поверхні – 30,8% [21]. Тому скорочення кількості працюючих у вугільній галузі – це не тільки наслідок падіння обсягів виробництва, але й одночасно його причина. Основою інноваційного розвитку є постійне залучення молодих, творчих та перспективних робітників, які готові та спроможні ефективно працювати, сприяти розвитку підприємства та постійно навчатись, підвищувати кваліфікацію. В 2008 році був прийнятий Верховною Радою України Закон України «Про престижність шахтарської праці» [10], але на практиці він мало реалізується, бо в ньому передбачені скоріш гарантії та пільги для вже працюючих тривалий час співробітників, ніж переваги для залучення молодого персоналу. Навіть пільги щодо вступу до вищого навчального закладу не мають цільового характеру, бо розповсюджуються не на спеціальності для використання у вугільній промисловості, а взагалі.

Аналіз правової бази, яка регламентує діяльність вугільної галузі, свідчить про вкрай низьку регламентованість інноваційного розвитку. Так, формування та реалізація стратегій інноваційного розвитку повинні визначатися перш за все Гірничим законом України та Положенням про Міністерство вугільної промисловості України. Але ні в першому, ні в другому документі немає положень щодо формування, становлення та розвитку інноваційної політики. У Гірничому законі [5] є статті, які побічно регламентують інноваційні напрями, вони спрямовані на створення умов для будівництва нових, реконструкції та підвищення технічного рівня діючих гірничодобувних підприємств; забезпечення підготовки кадрів високої кваліфікації для гірничодобувних галузей; створення умов для перспективних наукових досліджень у сфері гірничих відносин; державну підтримку гірничих підприємств. Цей Закон не дає необхідної правової бази для створення та впровадження інноваційних технологій, організації процесу інноваційного розвитку, відповідної підготовки персоналу підприємств та управлінських кадрів.

До повноважень Мінвуглепрому України, в контексті сприяння інноваційному розвитку, входить лише контроль за виконанням та реалізацією будь-яких нормативно-правових актів вугільної галузі [17]. Щодо інноваційної політики, у положенні Мінвуглепрому України не має ані слова, і контролювати впровадження

інновацій не передбачено ніким.

У 2008 році Кабінетом Міністрів України була прийнята Концепція реформування вугільної галузі. Основними її заходами у сфері інноваційного розвитку є упровадження новітніх технологій та енергозберігаючого обладнання, системи контролю якості вугілля, приведення такої системи у відповідність з європейськими та світовими стандартами. Для відновлення людського потенціалу вугільної галузі запроваджується механізм забезпечення високопродуктивних і гарантовано безпечних умов праці шахтарів, підвищується ефективність відповідного державного нагляду, здійснюється дегазація вугільних пластів та комплексна механізація виробничих процесів, підвищується рівень оплати праці шахтарів до світового з поступовим переходом до погодинної оплати праці, підвищуються пенсії шахтарям, у тому числі за рахунок недержавних пенсійних фондів, забезпечується соціальний захист працівників галузі і членів їх сімей, установлюється відповідальність роботодавців та органів виконавчої влади за надання не в повному обсязі соціальних гарантій [12]. Прошло два роки з моменту прийняття Концепції, а безпечні умови праці, розвиток професійного потенціалу та новітні технології так і залишилися лише у Концепції.

За роки незалежності України було зроблено та прийнято безліч програм, концепцій, наказів, розпоряджень для покращення стану вугільної галузі, у яких приділялася увага питанням вуглевидобутку та його забезпечення, визначалось, скільки шахт потрібно закрити, а скільки реконструювати тощо. Інноваційний контекст для вуглевидобутку не розглядався. Прогнозні плани з видобутку вугілля майже ніколи в галузі не були виконані. У 2009 році було добуто у 2,5 разів менш вугілля ніж 20 років тому [21]. Активізація реконструкції шахт здебільшого пов'язана з крупними аваріями, значними втратами людського потенціалу.

Українські шахти вважаються найнебезпечнішими шахтами у світі. За останні 2 роки Україна стала «лідером» за цим показником, випередивши навіть Китай, який був «першим» не одне десятиріччя. Так, на 1 млн. тонн добутого вугілля в Україні приходиться 3-4 загиблих шахтаря, у Китаї – 1,96, у Російській Федерації – 1,88. В індустріально розвинутих державах, за останнє десятиріччя, кількість жертв на вугледобувних підприємствах знизилась у 15 разів, а це 1-2 смертельних випадки

на 100 млн. тонн [6]. За статистикою в Україні, у 2007 році кожен шостий загиблий був шахтарем [18].

Такі високі втрати життя шахтарів зумовлені тим, що вугільна промисловість «працює» за старими, неефективними технологіями та вкрай слабо використовує досягнення науки та техніки. Майже 96% шахт більш ніж 20 років працюють без належної реконструкції, виробнича потужність за цей період зменшилася у 2,5 рази та використовується лише на 75% [6]. За даними Держдепартаменту промислового та гірничого нагляду на 159 діючих в Україні шахтах 90% вугільних пластів небезпечні за газом, 60% – за вибухами вугільного пилу, 25% – за самозагоранням. А середня глибина вугільних пластів складає 730 метрів, на 35 вугледобувних підприємствах – вище 1 км. Температура гірничих порід на глибині перевищує 45 градусів [18].

Успішна інноваційна політика у вугільній промисловості неможлива без подолання ризиків втрати життя та здоров'я на виробництві. Вона повинна врахувати попередження небезпек, пов'язаних з людським фактором. За офіційними даними, 55% шахтарів гинуть за своєю ж провиною, у результаті порушень правил безпеки та технології праці на виробництві. За словами самих шахтарів, вони вже звикли до постійного ризику свого життя, до того ж велику роль відіграє український менталітет, спираючись на «може пронесе» та «жити будемо – не вмеремо» [18]. На вітчизняних шахтах давно змирились з тим, що шахтарі повинні порушувати правила безпеки, для того, щоб виконати план з видобутку вугілля, і такі розпорядження, перш за все, йдуть від керівництва. Шахтарі є фактично заручниками незадовільних умов праці, низького технічного оснащення шахт, недостатньої дії системи управління охороною праці та нарядної системи. У 2009 році на шахтах було травмовано 5200 робітників, з них – 151 смертельно. Це при рівні добутку вугілля у 72,3 млн. тон [18]. Вугільна галузь деградує з кожним роком, інновації це єдиний шлях до виходу з такого стану, вони, з одного боку, повинні спрямовуватися на подолання причин, небезпек, пов'язаних з людським фактором, а з іншого – прагнути до новітніх технологій вугледобутку з мінімальним застосуванням людської праці.

Галузь вкрай недостатньо впроваджує нове обладнання. За даними Департаменту охорони праці та надзвичайних ситуацій Мін-

вуглепрому України, за рахунок державного бюджету у рамках здійснення програми дегазації вугільних пластів на шахтах за останні три роки було придбано 30 одиниць бурового обладнання, 16 пересувних дегазаційних приборів, впроваджено в дію 18 установ газовідсопного вентиляційного обладнання. Була виконана часткова реконструкція дегазаційних систем на шахтах ім. Сковчинського ДП «ДТЕК», ДП «Красноліманська», «Степна», ДП «Львів-вугілля». Також була впроваджена технологія комплексної дегазації вуглепорідного масиву із застосуванням газоносного горизонту на вугледобувних ділянках високого навантаження АП «Шахта ім. Засядько», ДП «Красноліманська». Але цього взагалі не достатньо серед вкрай необхідних заходів покращення рівня безпеки працівників [18].

Окремо треба виділити ВАТ «Павлоград-вугілля», на якому був розроблений та впроваджений проект розвитку творчого потенціалу робітників та створення мотивації інноваційної діяльності. Пріоритетне використання інноваційних технологій значно поліпшило якість вугільної продукції, яка поставляється в основному на теплові електростанції і коксохімічні підприємства. Заставою успішної діяльності об'єднання стала концепція розвитку, що включає модернізацію устаткування, впровадження сучасних методів управління виробництвом, підвищення безпеки праці. Лише у 2007 році від упроваджених раціоналізаторських пропозицій, поданих працівниками підприємства, був отриманий економічний ефект більш, ніж на 1 млн грн. [15].

Причини, які обумовлюють низький рівень інноваційного розвитку, перш за все, пов'язані з недоліками управління вугільною галуззю та її підприємствами. Мотивація управлінців до інноваційного розвитку вкрай низька. З одного боку, складність до інноваційного розвитку обумовлена особливостями вугледобутку в підземних умовах, з іншого боку, постійна зміна керівних кадрів на галузевому та виробничому рівнях без застосування відповідальності за порушення виробничих та соціальних показників є антистимулами до інноваційного розвитку. Але певна робота в галузі знайшла деяких зрушень. В виступах керівників галузі простежується певні прерогативи щодо інноваційної політики. Перш за все, вони вважають, що необхідно шукати та залучати до розвитку вугільної галузі закордонних інвесторів, активізувати діяльність українських науково-дослідних та проектно-конструкторських

інститутів, спрямованих на створення більш ефективних засобів розробки родовищ, технологій та технічних засобів видобутку вугілля на пластах невеликої потужності тощо. Виправдано ставляться питання щодо розвідки вугільних родовищ, яка практично не ведеться. При наявності великих запасів вугілля країна може залишитися без можливостей подальшого освоєння вугільних ресурсів.

Міжнародний досвід ефективного функціонування вугільних підприємств свідчить про наявність реальних можливостей для цього. Так, у США, Австрії, Бельгії, Великобританії, Франції та інших країнах активно впроваджується система кластеризації, яка дозволяє підвищити інноваційність та конкурентоспроможність учасників кластеру. Відзнака кластеру від формальної структури у тому, що включені до нього підприємства зберігають незалежність, але отримують можливість використовувати партнерів для прискорення свого інноваційного розвитку. Для кластерів характерні тісний внутрішній зв'язок, наявність у його складі наукових, фінансових, промислових та інших підприємств. Кластерна концепція базується на зв'язку та взаємозалежності між учасниками, які об'єднанні у мережеву структуру для виробництва кінцевої продукції та реалізації інноваційних підходів розвитку. Якщо цю систему впровадити до вугільної галузі, то доцільно буде залучити комерційні банки, НДІ, заводи-постачальники гірничошахтного обладнання, вибухозахистного електрообладнання, засобів автоматизації, шахти та об'єднання, збагачувальні фабрики та хімзаводи, освітні установи тощо. Практична ж реалізація кластеризації галузі повинна проводитися за ініціативою облдержадміністрації та провідних вугільних інститутів регіону [3].

Одночасно привертає увагу позитивний досвід впровадження інновацій у самій системі управління. Так, Сибірською Вугільною Енергетичною Компанією була розроблена система, за якою персонал компанії поділяється на інноваційні групи. Під інноваційною групою розуміється структурна одиниця, яка призначена для пошуку, розробки, реалізації та засвоєння інновації, спрямованої на підвищення ефективності та безпеки виробництва. До складу інноваційних груп включаються учасники з достатньою мотивацією – керівники, спеціалісти, операційний персонал підприємства, кваліфікація та творчі здібності яких дозволяють створити, реалізувати та засвоїти конкретну інновацію. Методика інноваційних груп вико-

ристовується Сибірською Вугільною Енергетичною Компанією з 2001 року. Однією зі своїх головних конкурентних переваг компанія вважає безперервне впровадження інновацій в усіх сферах діяльності. Завдяки цьому в період світової економічної кризи у 2008-2009рр. компанія успішно пройшла цей важкий період без вагомих втрат [20].

Необхідно проаналізувати закордонний досвід та розробити свої інноваційні технології, які б задовольняли вимоги працюючих та відповідали природному середовищу шахт. Таким чином, інноваційний розвиток повинен стати метою як для управлінців, так і для персоналу шахт, він повинен бути усвідомленим як критична необхідність. Саме тому одночасно виникає потреба впровадження інновацій у систему управління, постійного навчання персоналу і керівництва, розвитку особистих здібностей та використання їх у цілях підприємства. Це буде сприяти інноваційній активності потенціалу робітників, будуть заохочуватись перспективні кадри, підвищиться загальний рівень інноваційної культури.

Функціонування персоналу вугільних шахт значно відрізняється від його використання в інших галузях промисловості. Потреба у споживанні вугільної продукції до 2030 року буде зростати [11], що свідчить про необхідність підвищення ефективності та конкурентоспроможності галузі як за рахунок інновацій та модернізації технічної бази, так і шляхом оптимізації численності персоналу, його якісного складу та забезпечення суттєвого зростання продуктивності праці.

Для подальшого функціонування та розвитку вугільної промисловості необхідно впровадження нових технологій, розробка нових родовищ, застосування інноваційного підходу до розвитку персоналу галузі. В іншому випадку галузь вичерпає свої можливості, втратить свої позиції на енергетичному ринку, закриє шляхи до перспектив розвитку.

Проблема інноваційного розвитку сьогодні стоїть дуже гостро для вугільної промисловості.

На державному рівні необхідно:

забезпечити в повному обсязі реалізацію чинного законодавства України з інноваційного розвитку та інноваційної діяльності;

внести зміни та доповнення до Гірничного закону та інших правових документів (концепцій, стратегій, програм, планів тощо), які регламентують розвиток та діяльність вугільної галузі щодо стратегій інноваційного роз-

виту та механізмів їх впровадження;

внести зміни та доповнення до проекту Закону України «Про Загальнодержавну соціальну цільову Стратегію розвитку трудового потенціалу на період до 2017 року» щодо підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, в контексті потреб інноваційного розвитку галузей промисловості (у т.ч. вугільної);

забезпечити формування ефективної інноваційної політики в промисловості, зменшити різницю між Україною та розвинутими країнами у інноваційній сфері;

створювати умови для розвитку інвестиційного клімату України, залучати прямі іноземні інвестиції для інноваційного розвитку;

розробити та впровадити систему податкових пільг, а також пільгових кредитів для забезпечення інноваційного розвитку;

створити позабюджетні фінансові фонди, для допомоги фізичним та юридичним особам для здійснювання інноваційної діяльності;

створити венчурні фонди, системи інноваційної підтримки та забезпечити їх ефективне функціонування.

На галузевому рівні необхідно:

внести зміни та доповнення до Положення про діяльність Міністерства вугільної промисловості України, які конкретизують та регламентують інноваційну політику на галузевому та виробничому рівнях, а також виконання законодавства з інноваційної діяльності та інноваційного розвитку, державних концепцій, стратегій, програм з цього напрямку;

внести зміни та доповнення щодо інноваційного розвитку галузі в Галузеву угоду;

делегувати пропозиції від галузі до органів державної та місцевої влади щодо створення в державі та регіонах структур зі сприяння впровадження пріоритетів інноваційного розвитку в вугільній галузі;

підготувати, прийняти та реалізувати Стратегію інноваційного розвитку вугільної промисловості на період до 2025 року;

підготувати, прийняти та реалізувати довгострокову Стратегію розвитку трудового потенціалу вугільної промисловості, яка в колі пріоритетних напрямів містить підготовку, перекваліфікацію та стажировку фахівців галузі для реалізації стратегій інноваційного розвитку;

розробити галузеву стратегію підтримки та розвитку наукових установ, наукові дослідження яких реалізують інноваційну політику вугільної галузі.

На рівні вугільних підприємств необхід-

но:

в межах перспективних планів (стратегій) розвитку підприємства виділити пріоритетний напрям з інноваційного розвитку;

удосконалити систему управління персоналом та трудовою мотивацією з метою стимулювання інноваційної активності;

створити ефективну систему стимулювання працівників за інноваційні пропозиції, творчі ідеї, пропозиції, розробку технологій, удосконалення конструкцій тощо;

розробити та впровадити комплексну систему оцінки якості праці робітника як підстави диференціації матеріальних стимулів;

розробити систему інформаційного забезпечення розвитку інноваційного потенціалу підприємства;

підвищувати рівень інноваційної культури на підприємстві шляхом підвищення рівня сприйняття нововведень персоналом підприємства, його готовність та спроможність до реалізації нововведень у вигляді інновацій;

забезпечити включення до колективного договору положень, які регламентують домовленості та обов'язки сторін соціально-трудових відносин щодо інноваційного розвитку підприємства.

Література

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 328 с.
2. Амоша О.І., Кабанов А.І., Стариченко Л.Л. Проблеми вітчизняної вугільної промисловості у світлі вступу України до світової організації торгівлі: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 68 с.
3. Вареник Е.А., Лазерник Р.М. Концепція інноваційного розвитку угольної отрасли на основе кластеризации // Уголь Украины. – 2010, №6. – с. 12-15.
4. Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.
5. Гірничий закон України від 06.10.1999 № 1127-XIV зі змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №50. – ст.433.
6. Горбулин В. Украине нужна новая промышленная политика, которая бы отвечала национальным интересам // Зеркало недели. –

2010, №1 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zn.ua/>

7. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

8. Драчук Ю.З. Оцінка ефективності інновацій у безпеці виробництва: моногр. / Ю.З. Драчук; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2009. — 420 с.

9. Друкер П.Ф., Макьярелло Д.А. Друкер на каждый день: 366 советов по мотивации и управлению временем / П.Ф. Друкер, Д.А. Макьярелло. — К.: Вильямс, 2008. — 416 с.

10. Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 № 345-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2008. — №42-43. — ст.293 (зі змінами, внесені згідно із Законом «1564-IV (476417) від 25.06.2009.

11. Залозна Ю.С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегій розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2008. — 380 с.

12. Концепція реформування вугільної галузі. Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.05.2008р. №737-р // Офіційний вісник України. — 2008. — №37. — Ст.1244.

13. Методологічні основи забезпечення надійності функціонування вугільної шахти, як єдиного технологічного комплексу з комп'ютеризованою системою управління: Автореф. дис... д-ра техн. наук: 05.15.02 / М.С. Сургай; НАН України. Ін-т геотехн. механіки. — Д., 2002. — 36 с.

14. Нонака И., Такеучи Х. Компания – соз-

датель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. — М.: Олимп-Бизнес, 2003. — 384 с.

15. Перспективы Павлоградугля [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.novosti.dn.ua/>

16. Попович О.С. Науково-технологічна та інноваційна політика: основні механізми формування та реалізації / Під ред. д-ра екон. наук, проф. Б.А. Маліцького. — К.:Фенікс, 2005. — 226 с.

17. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство вугільної промисловості України» від 2.11.2006 р. № 1527 // Офіційний вісник України. — 2006. — № 44. — ст. 2952.

18. Профспілка працівників вугільної промисловості України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.pripu.org/>

19. Семів Л. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси // Регіональна економіка. —2004. — №.2. — С. 7-22.

20. Сибірська вугільна енергетична компанія [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.suek.ru/>

21. Состояние угольной отрасли вызывает серьезные опасения // Шахтёр Украины. — 2010, №23. — с. 6.

22. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / М.В. Семикіна; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. — К., 2004. — 36 с.

Статья поступила в редакцию 30.08.2010

О.КЕНДЮХОВ, д.е.н., професор,

Донецкий национальный технический университет

ТЕОРИЯ І ПРАКТИКА СУЧАСНОГО МАРКЕТИНГУ: ДОСВІД ПЕРЕОЦІНКИ ЦІННОСТЕЙ

Згідно традиційної теорії маркетингу, яку досить системно викладено в книгах Філіпа Котлера [1, 2], маркетинг – вид людської діяльності, направлений на виявлення та задоволення потреб за допомогою обміну. Майже скрізь в рамках даної концепції ми зустрічаємо штампи про нескінченну турботу про споживача, про те, що сенс цієї філософії – пестити і лілєти дорогоцінного споживача. При цьому маркетинг подається як безперечна чеснота,

прояв любові бізнесу до ближнього свого, як до самого себе. Майже у всіх книгах, у всіх підручниках з маркетингу – одна й та ж добродійна мета маркетингу: допомогти високошанованій людині, яку гаряче люблять, Його Величності Споживачеві задовільнити потребу, що мучить її. Хто може заперечити проти шляхетності такої позиції? Можна навести цілу плеяду видатних маркетологів, що співають

© О.Кендюхов, 2011

.....
<http://www.donntu.edu.ua/> «Библиотека»/ «Информационные ресурсы»

<http://www.instud.org>, http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Npdntu_ekon/