

БУЛАХ І.В., к.е.н.

ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",
м. Донецьк

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Досягнення підприємством конкурентоспроможності досягається за допомогою визначення і реалізації адекватних конкурентних стратегій. Питання щодо вибору, реалізації стратегії було досліджено в роботах О.Є. Найденко, Л.Л. Гевлич, М. Портера, Ф. Котлера, А. Юданова, О.С. Віханського та ін. Проте деякі питання вимагають подальших досліджень, наприклад термінологія, взаємозв'язок конкурентної стратегії із іншими стратегіями, критерії вибору.

Загальні і конкурентні стратегії мають надзвичайно сильний зв'язок, базовим елементом яких є конкурентні переваги підприємства.

Обґрунтований вибір конкурентної стратегії має здійснюватися на підставі оцінки конкурентоспроможності підприємства за методом, який диференційовано адаптований до прийняття поточних і стратегічних управлінських рішень [1]. Реалізація запропонованого методу здійснюється за допомогою розробленої математичної моделі оцінки конкурентоспроможності підприємства, яку побудовано із використанням апарату нечіткої логіки і нейронних мереж [2].

Завдяки ієрархічній побудові математичної моделі оцінки досягається найповніше врахування стану факторів внутрішнього і зовнішнього середовища конкретного підприємства в певний момент часу, що є необхідною умовою проведення якісного конкурентного аналізу. Використання апарату нейронних мереж та нечітких множин має певні переваги при оцінці конкурентоспроможності і ухвалення управлінських рішень: комплексність, системність, врахування динамічності показників в просторі і часі, врахування специфіки діяльності підприємств, можливість налагодження і навчання моделі на реальних даних, що сприяє обґрунтованому вибору конкурентної стратегії.

Розроблено теоретичні і методичні засади з формування конкурентної стратегії за результатами проведеної оцінки конкурентоспроможності підприємства, що дозволяє визначити напрямок дій із забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Факторами, які використовуватимуться при описі логіки побудови сегментації конкурентних стратегій, є тактична конкурентоспроможність і конкурентостійкість підприємства. Вони втілюють цілий комплекс характеристик як підприємства, так і зовнішніх умов його функціонування, що в результаті аналізу виражаються в якісній формі і дають змогу оцінити не тільки кінцевий результат — стратегічну конкурентоспроможність, але і

дослідити значення окремих показників. В результаті спрощується процедура вибору конкурентної стратегії із набору стратегічних альтернатив. Враховуючи вищесказане та спираючись на проведений порівняльний аналіз існуючих конкурентних стратегій та на результати дослідження з адаптивної стійкості систем було сформовано загальні рекомендації з вибору конкурентної стратегії підприємством за результатами оцінки стратегічної конкурентоспроможності. Узагальнення рекомендацій дозволило виділити наступні сегменти матриці вибору конкурентних стратегій (рис. 1).

Тактична конкурентоспроможність підприємства

Конкурентостійкість підприємства		Рівень	Неконкурентоспроможність	Низький	Середній	Високий
		Низький	А	В	Г	Д
Середній	Б					
Високий						

Рисунок 1 — Сегментація вибору конкурентних стратегій

Надамо характеристику кожного сегменту.

Сегмент А — пасивна стратегія, вихід з ринку. Підприємство займає невелику частку ринку, яка може скорочуватися, його продукція переважно неконкурентоспроможна. Відсутність достатнього запасу конкурентостійкості говорить про невелику кількість конкурентних переваг, які підприємство поступово втрачає, що в майбутньому призведе до неспроможності вести конкурентну боротьбу.

Сегмент Б — за умови неконкурентоспроможності в теперішній час і наявності середнього запасу конкурентостійкості підприємству слід сфокусуватися на окремому сегменті і продовжувати конкурентну боротьбу. У полі, що відповідає високому рівню конкурентостійкості, є перекриття із сегментом В, тобто підприємство може обрати стратегію переслідування лідера, оскільки високий наявний запас конкурентостійкості, за умови його подальшого нарощування, дозволить швидко підвищити тактичну конкурентоспроможність.

Сегмент В — найбільший за площею в матриці конкурентних стратегій. До нього потрапляють підприємства, які мають низький рівень конкурентоспроможності, але відрізняються конкурентостійкістю, тому для них рекомендовано обирати стратегію переслідування лідера — оптимізувати кількість сегментів ринку, де можлива конкурентна боротьба, яка не призведе до активних протидій конкурента-лідера; поступо підвищувати свою конкурентостійкість.

Сегмент Г передбачає для підприємств, які до нього потрапили, активні дії — атакування лідера; в залежності від наявного запасу конкурентостійкості може бути флангова або фронтальна атака. Водночас, якщо запас конкурентостійкості низький, то більш ефективно обрати стратегію переслідування лідера (перекриття із сегментом В) і поступово нарощувати запас конкурентостійкості.

Сегмент Д відповідає за стратегію лідера. Якщо запас конкурентостійкості не відповідає високому рівню, то слід обороняти досягнуті позиції, нарощуючи запас конкурентостійкості.

Слід відзначити, що остаточний вибір конкурентної стратегії обов'язково залежить від цілей підприємства, особливості галузі, умов функціонування, специфіки діяльності конкретного підприємства, життєвого циклу продукції та підприємства, періоду часу, на який розробляється стратегія, і ін., що повинно бути враховано експертами при складанні бази знань з оцінки конкурентоспроможності підприємства.

Бібліографічний список

1. Надтонка Т.Б., Булах І.В. Оцінка конкурентоспроможності підприємства електрозв'язку // Наукові праці ДонНТУ. Серія: Економічна. Випуск 33-2 (128). — Донецьк: ДонНТУ, 2008. — С. 345-251.

2. Булах І.В. Математична модель оцінки стратегічної конкурентоспроможності підприємства // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування : зб.наук. праць / відп. ред. В.А. Гурін. — Рівне : Видавничий центр НУВГП, 2007. — Вип. 3 (39). — С. 24-31.

ГРИШИНА Ю.В., асс.

НЕСТЕРОВ Е.С.

Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ "ДонНТУ",
г. Горловка

ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой компании являются ее сотрудники, от эффективности труда которых зависит успех любой компании. Однако не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом. Задача менеджеров состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала. Какими бы блестящими не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они

удачно воплощены в дела сотрудниками компании. А это может произойти только в случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда. Здесь мы сталкиваемся с важнейшим аспектом управления — мотивацией.

Как показывает практика, навыки сотрудника не принесут результата, если он не заинтересован в этом результате. Решение задачи эффективного управления персоналом, прежде всего, сводится к совершенствованию навыков работников, к изысканию наилучших способов побуждения сотрудников к результативной работе и к формированию, а также поддержанию эффективной системы мотивации персонала.

В связи с этим, актуальность проблемы мотивации труда персонала очевидна. Ведь без правильного и эффективного воздействия через поощрение и оценку деятельности персонала не возможна эффективная, т.е. прибыльная деятельность организации, особенно в наше быстроменяющееся время.

Особенностью управления персоналом с переходом к рынку стала возрастающая роль личности работника. Соответственно поменялось и соотношение мотивов и потребностей, на которые может опереться система мотивирования. 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.

Актуальность рассматриваемой проблемы также обусловлена тем, что переход к социально-ориентируемому рынку предполагает необходимость создания адекватного механизма мотивации труда. Без этого нельзя рассматривать на практике объективные предпосылки для повышения эффективности производства — основы роста реальных доходов и уровня жизни населения.

Вопросы мотивации трудовой деятельности, рассматриваемые с конца XIX века, довольно широко изучаются и сегодня в научной и публицистической литературе. Однако попытки приспособить классические теории мотивации к современности во многом не систематизированы, что затрудняет практическое использование технологий и методов мотивации.

Основоположником классической школы управления, в рамках которой представлены первые попытки повышения мотивации в трудовой деятельности, можно считать Ф.Тейлора, который разработал и описал модель «экономического человека». Согласно этой модели, денежное вознаграждение является практически единственным стимулом высокопроизводительного труда.

Большой вклад в разработку теории мотивации труда внес А. Маслоу, создав иерархическую пирамиду потребностей.

Идеи Маслоу послужили основой для научных исследований К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда.

Необходимо отметить, что определенное значение для описания проблемы трудовой мотивации имеют исследования зарубежных ученых, среди которых: Д. Аткинсон, Д. Маккиллен, С. Адаме, Б. Скиннер, Э. Локк, Л. Портер, Э. Лоулер и др.

Среди исследований отечественных ученых большой интерес представляют работы В.Г. Подмаркова, И.Ф. Беляевой, М.И. Круглова и др.

Анализ и обобщение идей предшественников показывает, что мотивирование сотрудников эффективно только тогда, когда представляет собой систему, четко продуманное соотношение компонентов мотивации и стимулов с ясно обозначенными целями, которых предполагается достичь. Поэтому сотрудники организации, полномочные и заинтересованные участвовать в разработке и внедрении системы мотивации работников, проходят специальное обучение.

К типичным трудностям в разработке и реализации системы мотивации персонала относятся:

- преобладание негативной мотивации в общей системе мотивирующих факторов или наличие только негативной мотивации персонала (исключительно системы наказаний);
- отсутствие учета ожиданий и интересов сотрудников при разработке и внедрении системы мотивации;
- неоправданно долгий временной перерыв между получением хорошего результата и поощрением;
- отсутствие мониторинга системы мотивации;
- отсутствие у персонала информации о тех или иных факторах мотивации, принятых в компании;
- нестабильность системы мотивации персонала.

Преодоление этих трудностей лежит в тщательном подборе эффективных мотивирующих стимулов. Но при выборе важно помнить, что кроме системы материального стимулирования в компании должна быть разработана дополнительная система нематериальной мотивации сотрудников, ориентированная на удовлетворение их психологических, внеэкономических, но тоже очень важных и значимых потребностей. При этом стоит учитывать, что:

1. Реализация принципа «кнута и пряника» отражается на формировании положительной мотивации, направленной на поощрение работников за высокие результаты, и отрицательной мотивации, состоящей из системы наказаний и санкций за низкие результаты и нарушение дисциплины.

2. Система мотивації повинна бути адекватною і відповідати результатам роботи персоналу компанії. Система мотивації не буде ефективною, якщо в ній передбачені лише покарання за помилки працівників, однак той же результат буде і в разі наявності виключно позитивних стимулів.

3. Звичайно в компаніях розроблена загальнокорпоративна система мотивації. Однак все більш очевидна зростаюча необхідність і популярність індивідуального стимулювання цінних співробітників, а також групового (сегментованого) стимулювання окремих груп працівників.

4. Перспективним напрямком розвитку системи мотивації персоналу організації є самомотивація керівництва і співробітників, заснована на виділенні ними внутрішніх, значимих особисто для них, стимулів до праці.

Слідовательно, якщо більш детально вивчити реальні інтереси, потреби і бажання працівників і розробити систему мотивації, що відповідає цим потребам, між керівником і підлеглими виникне справжнє партнерство, яке крім економічного ефекту принесе і сприятливий міжособистісний мікроклімат в колективі.

ЖАЛІЛО Я.А., к.е.н.

Національний інститут стратегічних досліджень,
м.Київ

ЖАЛІЛО Б.А., MBA,

Міжнародний центр «Business Solutions»,
м.Київ

ВЗАЄМОДІЯ НАУКИ І БІЗНЕСУ В ПРОЦЕСІ ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ

Вважають, що в процесі інноваційної діяльності найбільш незгодженою, слабкою ланкою є взаємодія наукових організацій-авторів інновацій і бізнесу — споживачів інноваційного продукту. Подібну незгодженість, яка, власне, визначає рівень інвестування в науку, відмічають у всіх галузях економіки та у всіх секторах науки [1].

Прийнятий Закон України «Про державне регулювання трансферу технологій в Україні» від 14 вересня 2006 р. № 143-V привів до регламентування процесу передачі нових технологій Розпорядженням Президії НАН України від 16.01.08 № 15 «Про підрозділи з питань трансферу технологій, інноваційної діяльності та інтелектуальної власності» зі змінами від 30.10.2008 року № 622 (Нормативні акти з питань

інтелектуальної власності та трансферу технологій, 2008).

Разом з тим, гальмування в Україні розвитку інноваційної економіки свідчить про необхідність розробки дієвих інструментів переходу до нової економіки. Аналіз структури і змісту діяльності професійного консалтингу, його включення до національних інноваційних систем надає можливість використовувати його як творчий активний інструмент допоміжної сфери в інноваційній діяльності.

В інноваційній діяльності привертає увагу проблема взаємодії і співпраці суб'єктів і об'єктів трьох форм власності: державної (науково-дослідна установа), інтелектуальної (власник інновації) та приватної (малі, середні та крупні виробники та надавач послуг-консалтинг). В досліджуваній ситуації передачі різного типу технологій представники всіх форм власності об'єднані спільним процесом — трансферу інноваційної технології.

В процесі інноваційної діяльності взаємодіють три відомства: наукові, бізнесу та консалтингу, ми дослідили характеристики та механізми їх взаємодії, що дозволяє досягти більш успішного результату. Характер взаємодії можна представити наступною таблицею:

Таблиця 1

Характеристика взаємодії організаційних структур різних відомств

Характер взаємодії	Принцип взаємодії	Форма взаємодії	Види взаємодії
Інформаційний	Відкритість	Обмін інформацією	Збереження компетенцій
Організаційний	Інтеграція	Укладання різних форм договорів	Взаємодоповнення
Методичний	Мутуалізм	Спільне обговорення	Дотримання принципів домовленості
Функціональний	Кооперація	Виконання договорів	Спільні підприємства

Таким чином, в процесі взаємодії представників держави і інтелектуальної власності з представниками приватного бізнесу консалтинг виступає як третя посередницька сторона договору, участь якої в інноваційній діяльності потребує подальшого дослідження..

Бібліографічний список

1. Геєць В.М., Семиноженко В.П., Кваснюк Б.Є. Стратегічні виклики України XXI століття. Т.1. — К.: Фенікс, 2007. — С.126-142.

БОРОДИНА О.О.

ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",
м. Донецьк

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Задекларований перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку в умовах, коли ресурси підприємства обмежені, вимагає зосередження їх на найбільш перспективних напрямках, де ймовірність досягнення конкурентного успіху є найбільшою. Вибір цих напрямків повинен здійснюватися на основі оцінки достатності інноваційного потенціалу підприємств. Більш привабливою для цієї оцінки є ресурсна складова, характеристика якої була наведена у попередньому розділі. Як і будь-який інший предмет, незалежно одухотворений він чи ні, на формування інноваційного потенціалу впливають позитивні й негативні фактори. Виходячи з цього, оцінка кожної ресурсної складової має свої особливості.

Кадрові ресурси (у ряді випадків їх можна ототожнювати з інтелектуальними ресурсами). Людський капітал являє собою найбільш динамічну ресурсну складову потенціалу, як окремих підприємств, так і процесів економічного і соціального розвитку суспільства. До основних негативних впливів кадрових ресурсів відносять: відтік кадрів; плинність кадрів; фізичне старіння кадрів, старіння їхніх знань і кваліфікації; низька кваліфікація кадрів; суміщення основної діяльності з роботою в інших організаціях, і як наслідок — низька віддача працівника і можливий вихід конфіденційної інформації за межі підприємства.

Рівень інтелектуальної та кадрової ресурсної складової інноваційного потенціалу можна визначити таким чином. Розраховують значення наступних показників (коефіцієнтів):

а. плинність працівників високої кваліфікації, розраховується як відношення кількості працівників, що звільнилися, до загальної кількості працівників даної кваліфікації;

б. питома вага інженерно-технічного персоналу і науковців, розраховується як відношення їхньої кількості до всієї кількості працюючих;

в. показник винахідницької активності, визначається як відношення кількості винаходів до кількості працюючих чи інженерно-технічних працівників;

г. показник освітнього рівня, визначається як відношення кількості осіб, що мають вищу (спеціальну) освіту відповідно до профілю діяльності підприємства, до загальної кількості працюючих і т.п.

Інформаційні ресурси. Потенціал підприємства характеризується

його можливостями розвитку. Їх виявлення вимагає необхідної інформації. Дана інформація є потрібною як для підприємства, так і для зовнішніх користувачів.

Якісною характеристикою корисності економічної інформації про підприємство для зовнішнього середовища є її прозорість. У ЄС прозорість інформації поряд із конкурентним середовищем, потенційною конкуренцією, владою покупця, стабільністю ринку, спроможністю зміни обсягу випуску, гнучкістю попиту за ціною, симетричністю фірм, характером продукту, структурними зв'язками є однією з основних характеристик ринку. Системотворчими є якісні характеристики своєчасності, суттєвості, порівнянності, перевищення ефекту від використання інформації над витратами. Цілеспрямоване застосування сучасних інформаційних технологій дозволяє забезпечувати підприємства необхідною інформацією про стан і потреби ринку, потенційних партнерах і конкурентах і напрямках їхньої діяльності, можливостях контакту з інституціональними структурами, що формують інфраструктуру бізнесу, перспективах залучення фінансових ресурсів. Інформаційну ресурсну складову розраховують за формулою:

$$K_i = K_{nl} \cdot K_m \cdot K_{np}, \quad (1)$$

де K_i — рівень інформаційної складової інноваційного потенціалу підприємства;

K_{nl} — коефіцієнт повноти інформації;

K_m — коефіцієнт точності інформації;

K_{np} — коефіцієнт суперечливості інформації.

При цьому, якщо: $K_i > 0,7$ — рівень високий; $0,3 \geq K_i \leq 0,7$ — рівень середній; $K_i < 0,3$ — рівень низький.

Ринкові ресурси. Оцінюються за методикою SWOT — аналізу. Його можна поділити на дві групи:

– для зовнішнього середовища — можливості розвитку і загрози;

– для внутрішнього середовища — сильні і слабкі сторони діяльності підприємства.

Науково-технічні ресурси. Науковий потенціал можна визначити за методикою розрахунку кадрового та інтелектуального потенціалу. Технічний потенціал підприємства визначається на основі його виробничих можливостей випускати в даний момент продукцію інноваційного рівня за формулою:

$$P_{mm} = \sum_{j=1}^r (V_j B_j), \quad (2)$$

де P_{mm} — технічний потенціал підприємства, грн./од. часу;

r — число видів продукції, од.;

V_j — виробнича можливість підприємства по випуску інноваційної продукцію типу j , грн./од. часу;

B_j — булава перемінна: $B_j = 1$ — якщо продукція типу j є інноваційною; $B_j = 0$ — якщо інноваційний рівень даного типу продукції нижче обумовленого.

Фінансові ресурси — це всі грошові операції, які виконує підприємство. Розраховується за методикою фінансового аналізу. Фінансово-економічний стан підприємства характеризується рівнем його прибутковості й оборотності капіталу, фінансовою стійкістю і динамікою структури джерел фінансування, здатністю розраховуватися по боргових зобов'язаннях.

Фінансова складова може бути стійкою, хитливою і кризовою. Здатність підприємства вчасно робити платежі, фінансувати свою інноваційну діяльність на розширеній основі, переносити непередбачені потрясіння і підтримувати свою платоспроможність у несприятливих обставинах свідчить про його стійкий фінансовий стан, і навпаки.

Виявлений та грамотно оцінений потенціал підприємства, допоможе раціонально використовувати всі його можливості, здійснити ті чи інші зміни за умов можливості формування як внутрішніх, так і зовнішніх. Це дозволить створити сприятливе середовище для розвитку підприємства. Але наявність інноваційного потенціалу підприємства та його розвиток не можливий, якщо не має доцільного постійного фінансування.

КОЛЛЕ В.В., к.э.н., доц.

КАПЫЛЬЦОВА В.В.

Донецкий национальный университет экономики и торговли

имени М. Туган-Барановского,

г. Донецк

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СФЕРЫ В УКРАИНЕ

Инвестиционную привлекательность каждой страны нужно рассматривать, во-первых, с точки зрения анализа ее экономического потенциала и, во-вторых, в контексте адекватности его эффективного наращивания. Также следует учесть причины общего спада инвестиционной активности и определить реальное состояние инвестиционных процессов.

Стойкое увеличение инвестиционной активности, как правило, является признаком начала стабильного экономического роста. Между тем, состояние инвестиционной сферы в Украине на протяжении

практически всех лет независимости можно охарактеризовать как хроническое заболевание всей деятельности по наращиванию продуктивной основы экономики. Украина на сегодня является территорией перераспределения инвестированного капитала в пользу третьих государств.

Тем не менее, планирование и осуществление капиталовложений в Украине (особенно в новое строительство и расширение производства) связаны с очень значительными рисками и неопределенностью, что также не способствует поступлению инвестиционных ресурсов. По данным Госкомстата Украины, на рынке инвестиционных ресурсов сложилась ситуация, когда доля иностранных реальных инвестиций в общем объеме реального инвестирования на протяжении 1998-2001гг. не превышала 1% [1]. То есть, можно сделать вывод, что несмотря на эффективность прямых иностранных инвестиций в промышленность Украины, иностранный капитал не заинтересован в развитии предприятий с высокой наукоёмкостью и не желает предоставлять Украине современные высокие технологии. Поэтому основной акцент в инвестиционной политике следует делать именно на отечественном инвесторе.

С целью повышения развития инвестиционной привлекательности и устранения недостатков народного хозяйства Украины, можно применить, предложенные Карлом Марксом в «Капитале» основные факторы экономического роста:

- рабочая сила человека;
- производительные ресурсы общества;
- технология, которая применяется в разных отраслях производства;
- природа и сырьевые ресурсы [2].

К следующим факторам повышения экономического роста следует отнести формы собственности как объекта инвестирования [3]. Следовательно, Украина с целью повышения эффективности экономики может иметь общие предприятия с другими странами. Отраслями инвестирования могут быть торговля и общественное питание, промышленность, строительство, коммерческая инфраструктура, наука, транспорт и связь. Наиболее интересны для иностранных инвесторов такие отрасли Украины:

- предприятия топливно-энергетического комплекса;
- глиноземные заводы;
- предприятия связи и коммуникаций;
- порты;
- предприятия по производству минеральных удобрений;
- крупные шахты;
- предприятия пищевой промышленности.

Однако очень низкий интерес проявляется к транспорту, машиностроению и химической промышленности.

Таким образом, действительно, иностранных инвесторов интересуют лишь дешевые природные ресурсы Украины. А этот интерес не совпадает со сферами интенсивного развития государства. Выделяя внимание иностранным инвесторам, государство должно поддерживать свои стратегические приоритеты, используя мировой опыт и ведущее научное мнение.

Библиографический список

1. Пилипяк А. Инвестиционная привлекательность регионов Украины: социально-демографический аспект. Экономика Украины. — 2004. — №8. — С.82-85.
2. Карл Маркс. Капитал. Т. 6. — С. 87-90.
3. Пидлисная Е. Эффективность применения инвестиций в Украине: инновационно-инвестированные системы. Экономист. — 2005. — №4. — С. 80-83.

САВЕНКО А.Ю., ст. пр.

ГОЛОВКО Г.Н.

Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ "ДонНТУ",
г. Горловка

КОНЦЕПЦИЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ ГОРЛОВСКОГО РУ КПП «УКРПРОМВОДЧЕРМЕТ»

В условиях рыночных отношений Украины жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) является важнейшей сферой социальной структуры общества. Это обусловлено тем, что на базе равноправного существования в данной сфере всех форм собственности позволяет создать поле качества экономических собственников услуг ЖКХ и организовать эффективную среду для реализации программ современной экономической системы. Состояние жилищно-коммунального хозяйства Украины вызывает все большую озабоченность общественности и органов власти. В современных условиях реформирование отрасли является важнейшей социально-экономической задачей государства. И это совершенно справедливо, ибо от того, в каких условиях живет человек, зависят его здоровье, настроение, работоспособность, отношение к власти. Средства для надежной и устойчивой работы жилищно-коммунального комплекса в его сегодняшнем виде нет ни у государства, ни у местных властей, ни у предприятий, ни у населения.

Поиск резервов повышения качества и разработка средств надёжной

и устойчивой работы ЖКХ в условиях современных социально-экономических отношений вызывает интерес значительного числа авторитетных русских, отечественных и западных учёных. Среди русских учёных можно выделить работы А.М. Бадалова, А.В. Гличева, Б.И. Герасимова, Д.С. Львова, К.Н. Савина, В.С. Синько, среди отечественных учёных интерес вызывают работы А.И. Кучеренко и В.П. Полуянова, а среди западных необходимо отметить работы В. Деминга, Д. Джурана, К. Исикавы, Ф. Кросби, Г. Тагути, А. Фейгенбаума, Дж. Харрингтона.

Вместе с тем, управление качеством ещё не достаточно изучено на микро- и макроуровне с точки зрения системного подхода. В связи с этим, цель работы заключается в разработке концепции управления качеством услуг на предприятиях ЖКХ (на примере Горловского РУ ГПП «Укрпромводчермет»).

Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) рассматривается как синергетическая система с неравновесной открытой матричной структурой функционирования. Синергетический эффект на начальной стадии развития ЖКХ проявляется в форме экономии финансового потенциала ЖКХ, формирования необходимых и достаточных условий организации инновационного бизнеса, а также в форме экономии времени воспроизводственного цикла за счет повышения конкурентоспособности как самого ЖКХ, так и выпускаемых услуг [5, 3].

Неравновесная структура ЖКХ в отличие от равновесной позволяет повысить эффективность развития ЖКХ за счет системного взаимодействия его внутренней и внешней среды, функционирования в условиях неопределенности рыночных отношений, качества ЖКХ и услуг, наличия бифуркации — переломной точки в эффективности развития ЖКХ, реализации стратегии и тактики формирования вектора развития ЖКХ.

С целью разработки эффективного механизма управления качеством услуг ЖКХ необходимо решить следующие задачи:

- Теоретико-методологический анализ особенностей системного подхода в управлении качеством услуг на предприятиях ЖКХ;
- Формирование методики самооценки качества функционирования жилищно-коммунального хозяйства;
- Анализ современного состояния качественного уровня оказываемых услуг на предприятиях ЖКХ Украины;
- Обобщение форм и методов управления качеством на предприятии;
- Моделирование системы управления качеством услуг.

В результат решения поставленных задач будет построен механизм управления качеством услуг ЖКХ, оптимизированный для Горловского РУ КПП «Укрпроводчермет». Но полученные результаты могут быть использованы и на других предприятиях ЖКХ с учётом

специфики их хозяйственной деятельности.

Эффективность развития ЖКХ увеличивается при его анализе на базе общих и частных экономических законов функционирования ЖКХ. Категорию непрерывного улучшения качества услуг целесообразно рассматривать как последовательность экономических аксиомаций рыночной экономики. Данная категория функционально зависит от проявляемых на практике законов стоимости, конкуренции, качества, закона спроса и предложения, а также законов массового производства; самофинансирования; соответствия отношений постоянных затрат к переменным и относительной цены; снижение себестоимости услуг с увеличением объема выпуска; соответствия номенклатуры, качества и объема услуг; потребности и условия спроса; возмещение затрат на производство и сбыт услуг [1].

Из вышеизложенного целесообразно сделать вывод, что разработанная в результате изучения организационной структуры управления Горловского РУ КПП «Укрпромводчермет» концепция моделирования системы управления качеством услуг поможет предприятиям и организациям ЖКХ в достижении своих целей, в правильном решении поставленных задач, а также в быстром реагировании на изменения внутренней и внешней среды и адаптации организационных структур к изменениям.

Библиографический список

1. Герасимов Б.И., Гурова Л.Г. Экономический анализ рынка платных услуг в сфере бытового обслуживания региона: Монография. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. 164 с.
2. Муниципальное управление: Метод.указ. // Сост.: И.В. Гиясова, О.Н. Кожухина. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2006. 24 с.
3. Полуянов В.П. Анализ динамики рентабельности жилищно-коммунального хозяйства Украины // Научные труды ДонНТУ, 2002. №68, 8 с.
4. Росс С.И. Математическое моделирование и управление национальной экономикой: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ГУ ИТМО, 2006. 74 с.
5. Савин К.Н. Экономический анализ качества услуг жилищно-коммунального хозяйства: Монография // Под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Б.И. Герасимова. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. 192 с.
6. Садыков В.М., Головкин Г.Н., Соловьёв Д.И. Концепция моделирования динамической системы управления качеством услуг Горловского РУ КПП «Укрпромводчермет», ТК «Меганом», 2008, <http://intkonf.org/sadyikov-vm-golovko-gn-solovyov-di-kontseptsiya-modelirovaniya-dinamicheskoy-sistemyi-upravleniya-kachestvom-uslug-gorlovskogo-ru-gpp-ukrpromvodchermet/>

РУМЯНЦЕВ А.А., д.е.н.

Краматорский экономико-гуманитарный институт,

г. Краматорск

ДРАЧУК Ю.З., к.т.н., с.н.с.

Институт экономики промышленности НАН Украины,

г. Донецк

К ВЫБОРУ МЕТОДОВ ОПТИМАЛЬНОГО РЕШЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

В условиях трансформационной экономики важным условием является эффективное управление производством. Для осуществления такого управления необходимо исходить из эволюционной природы трансформационных процессов. При изучении процессов, происходящих на предприятии, пребывающем в состоянии динамики, т.е. далеко от равновесного состояния — в состоянии трансформации, учитываются причины, условия их появления, а также механизмы их функционирования, место и значение в процессах развития предприятия. Это положение сводится к тому, что в результате нарастающих дисбалансов организации предприятия могут попадать в состояния, далекие от равновесия, а с продолжением этих процессов - в состояние бифуркации (разделения), в котором прежние закономерности системы перестают действовать, прежние основы организации и регулирования систем распадаются. Далее происходит перегруппировка, в результате чего возникают более сложные системы.

В современных условиях функционирования предприятий основа структурной целостности лежит в общественном устройстве — во взаимодействии политической и экономической систем, чем определяется циклический характер деятельности предприятия. Экономическая эффективность функционирования предприятия зависит от конкретных экономических благ, которые являются результатом макроэкономической политики, проводимой избранным президентом. Бьюкенен, представитель теории общественного выбора, исследовал политический механизм формирования макроэкономических решений. По Бьюкенену, избиратели создают основу для формирования макроэкономической политики, голосуя не за личность претендента на президентское место, а за конкретные экономические блага, которые они получают в результате реализации мер, обещанных претендентом. Иногда принцип сочетания политической и экономической систем называют экономической политикой, в которой есть спады и подъемы. Устойчивое развитие хозяйствующих субъектов зависит от практических результатов экономической политики. В современном менеджменте этот принцип называют влиянием общественной среды на управленческую деятельность [1].

Предприятие в разные стратегические периоды развития отдает предпочтение определенному количеству функциональных стратегий, которые отвечают его приоритетам в современных условиях и предусматривают достижения целей. Методологические подходы к разработке различных функциональных стратегий освещены в работах известных специалистов в области стратегического менеджмента: А. Томпсона и А. Стрикленда, Я.Г. Берсуцкого [3,4]. Для предприятий сырьевого комплекса особенности современной стратегической деятельности отражены в работах А.И. Амоши, Л.М. Варавы [2,5,6].

В работах Румянцева А.А. [7,8] изложена парадигма структурно-субстратного оптимального управления, которая основана на следующих положениях:

1. Главная цель любой профессиональной деятельности — достижение системного эффекта в рассматриваемом ограниченном информационном контексте.

2. Выделяя значимые с точки зрения оптимизации управления классы задач, мы выявляем соответствующие субстраты (ключевые моменты эффективности, с философской точки зрения представляющие собой некоторое общее в классе объектов, подведенное под отношение целесообразности) из которых и конструируется структурно-оптимальная стратегия. Этот процесс мы называем структурной оптимизацией. Таким образом, главной задачей, которую вынужден решать субстратный эксперт, является задача выявления субстратов в выделенных классах объектов, значимых для решения задачи структурной оптимизации при заданных ограничениях.

3. Чем выше иерархический уровень управления, тем выше цена возможной ошибки принятия решений и построения стратегий;

4. Если модель, которую строит топ-менеджер, вступает в противоречие с моделями устройства мира, то структурная оптимизация в принципе не может быть достигнута. Это положение носит статус необходимого логического условия структурно-субстратной оптимизации.

5. Процесс построения структурно-субстратной оптимальной стратегии моделируется с помощью деловой игры «Эволюция», которая позволяет учитывать для каждого игрока его капитал, инвестиции, случайные аспекты управления (флуктуации), тренды, аттракторы (тенденции развития), точки бифуркации (моменты смены сценария развития). Для каждого индивидуального и суммарного капитала методом контрольных карт строится кривая эволюции. Этот график позволяет идентифицировать точки бифуркации, тренды возрастания и убывания капитала, фиксировать факты экономического процветания и банкротства. По результатам анализа таких эволюционных кривых сформулирована теорема о обратно-пропорциональной зависимости между величиной заработанного капитала и величиной временного отрезка, затраченного на

генерацию точки бифуркации, которая может быть применена в стратегическом менеджменте для управления точкой бифуркации с целью структурной оптимизации управления. Обучать менеджеров методами управления точкой бифуркации, которая отражает момент перехода от регресса к прогрессу, можно с помощью деловой игры «Эволюция».

6. Кроме того, деловая игра «Эволюция» моделирует процессы возникновения, развития и преодоления финансово-экономических кризисов.

7. На основе субстратного подхода к процессам управления построены следующие более общие модели кризисов:

- Мировой финансово-экономический кризис — это результат некомпетентного управления.
- Мировая экономика и экономика каждого предприятия находится в состоянии неустойчивого равновесия. И только с помощью методов структурно-субстратного оптимального управления возможно управлять процессами сохранения равновесия экономических и политических мировых процессов. Кстати, деловая игра «Эволюция» демонстрирует процессы потери равновесия экономического потенциала предприятия при неумелом управлении.

Библиографический список

1. Оптимизация структурной целостности предприятия // Режим доступа: http://planetadisser.com/see/dis_111254.html

2. Варава Л.М., Варава А.А. Моделювання виробничої стратегії на сучасному гірничодобувному підприємстві // Економіка промисловості. — №1 (44). — 2009. — С.81-85.

3. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: 12-е изд.: Пер. с англ. — М.: Издат. дом "Вильямс", 2002. — 928 с.

4. Берсуцький Я.Г., Шелегеда Б.Г., Касянова Н.В. Стратегічне управління підприємством: економіка і організація. — Донецьк: ДІЕГП, 2001. — 164 с.

5. Амоша О.І. Стратегія вдосконалення господарського механізму // Вісник НАН України. — 2002. — № 1. — С. 11-15.

6. Амоша О.І. Стратегія економічних перетворень у промисловості України // Економіка промисловості. — 1998. — № 1. — С. 3-14.

7. Румянцев А.А. Субстратная модель финансово-экономических кризисов // Режим доступа: <http://kommentarii.ru/fam/893>, 08.11.2008

8. Философия управления обществом, провинцией, фирмой в этнокультурном и реформационном аспектах в теории и методологии субстратного подхода: Учеб.Пособие / ред.: А.А. Гагаев, А.А. Румянцев. — Саранск, 2009. — 696 с.

ЗАГЛАДА Р.Ю., к.е.н., доц.
ДЕРЕЧИНСЬКИЙ Ю.Н., к.е.н., доц.
СТЕПАНЕЦЬ Д.С.

Автомобільно-дорожній інститут ДВНЗ "ДонНТУ",
м. Горлівка

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ ТА ОБОРОТНОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Економіка України переживає системні зміни, що пов'язані з трансформацією планової економічної системи на ринкову. Основним стрижнем цього процесу є розвиток промислових підприємств, оскільки вони формують нову вартість, котра є завершальною стадією процесу відтворення.

Значну роль для здійснення розширеного процесу відтворення відіграють оборотні активи. Ефективне управління ними забезпечує безперервність господарчих процесів на підприємстві, зниження витрат, підтримання платоспроможності.

Різним аспектам управління оборотними активами промислових підприємств, визначенню їх сутності присвячено роботи таких вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, як О. Алимов, В. Андрійчук, І. Балабанов, І. Бланк, Є. Брігхем, Ван Хорн Дж. К., О. Галушко, О. Гусева, А. Кабанов, Г. Кірейцев, В. Ковальов, Б. Коласс, Е. Куліш, М. Марченко, С. Покропивний, Л. Соляник, Є. Стоянова та ін.

Вітчизняними та зарубіжними ученими зроблено значний внесок у дослідження сутності оборотних активів та питань управління ними на промислових підприємствах. Разом із тим слід відзначити, що ще існують теоретичні, методичні та практичні питання, які потребують подальшого розвитку та удосконалення. До таких питань слід віднести відсутність єдності щодо характеристики сутності оборотних активів.

В сучасній економічній літературі зустрічається декілька економічних категорій: "оборотний капітал", "оборотні кошти", "оборотні активи". При цьому деякі автори вказують на те, що зазначені терміни є синонімами, а деякі вказують, що між ними є певна різниця.

Основне призначення оборотного капіталу є авансування (інвестування) вартості в елементи оборотних активів з метою забезпечення поточної господарської діяльності; оборотні активи характеризують речовий склад активів підприємства для обслуговування поточного господарського процесу. Тому ми вважаємо, що необхідно розмежовувати економічні категорії "оборотні активи" і "оборотний капітал".

Оборотні активи і оборотний капітал — це самостійні економічні категорії; вони представляють собою одну й ту ж вартість, однак задіяні на

різних стадіях кругообігу. Оборотний капітал будучи джерелом авансування формує оборотні активи, котрі пізніше повертають авансований капітал, що і забезпечує кругообіг капіталу. Оборотний капітал і оборотні активи відновлюють один одного тим самим забезпечуючи безперервність господарчих процесів.

Під оборотними активами промислового підприємства слід розуміти сукупність таких матеріальних та грошових цінностей, котрі обслуговують його поточну фінансово-господарську діяльність, внаслідок високого рівня ліквідності забезпечують платоспроможність підприємства, знаходяться у постійному кругообігу й в повному обсязі переносять свою вартість на виготовлену продукцію протягом одного календарного року або одного операційного циклу.

Оборотний капітал представляє ту частку капіталу промислового підприємства, яка авансована в елементи оборотних активів, шляхом платежів регулює їхній обсяг та темпи кругообігу з метою забезпечення безперебійності процесів постачання, виробництва та реалізації продукції.

КОЛІСНИК М.К., к.е.н., доц.

Національний університет "Львівська політехніка",
м. Львів

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УЧАСНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ СТРУКТУРИ, ЯКА РЕАЛІЗУЄ ІННОВАЦІЇ

У стратегічних напрямках антикризової діяльності ВГС, по-перше, передбачаються активні дії щодо модернізації устаткування, запровадження нових технологій, ефективного маркетингу, корегування цін, пошук нових ринків збуту продукції, по-друге, делегуються повноваження щодо розв'язання фінансових проблем іншим учасникам ВГС — власникам, кредитним установам, або залучаються державні органи управління для отримання додаткових фінансових ресурсів за рахунок збільшення статутного фонду, одержання державних гарантій тощо.

Для забезпечення ефективності діяльності ВГС інновації є важливим управлінським інструментом. Дослідження дають підстави стверджувати, що інновації ВГС — це не тільки технічні та технологічні розробки, але й нові товари, нові послуги фінансово-кредитного, страхового, інвестиційного, довірчого, лізингового характеру, нові сприятливі умови для клієнтів, включаючи ціни та інше, які дозволяють покращити діяльність таких інтегрованих об'єднань.

Дослідимо динамічну модель вертикально інтегрованої виробничо-

господарської структури у машинобудуванні, в якій є фінансово-кредитні зв'язки. З урахуванням підходів [1;2;3;4;5] спробуємо показати, що використання спільного фінансування інновацій інтегрованим об'єднанням підвищуватиме економічну ефективність ВГС та сприятиме запобіганню кризовим ситуаціям.

Доцільно для нагромадження необхідного обсягу фінансових ресурсів у складі ВГС, включити Інститут інновацій (можливо це буде інноваційний інститут, інноваційна фірма, інноваційний центр, венчурне підприємство тощо), у якому й пропонується формувати інноваційний фонд. Формування інноваційного фонду Інституту інновацій машинобудівних ВГС передбачатиме мобілізацію всіх можливих для цього фінансових ресурсів, включаючи залучення на засадах пайової участі сторонніх донорів.

Динамічна модель ВГС враховуватиме діяльність промислового підприємства А — виробника основної продукції, виробничого підприємства В — споживача основної продукції і водночас підприємства, для якого є загроза потрапляння у кризовий стан, комерційного банку — Б, інституту інновацій — І. Припустимо, що існує такий інноваційний проект створення нової технології, який дозволить перейти до випуску нової конкурентоспроможної продукції. Закінчення реалізації проекту залежить від рівня нагромадження інноваційного фонду в Інституті інновацій.

Розглядаючи період закінчення розробки проекту T^0 , необхідно відзначити, що при збільшенні T^0 існує ймовірність того, що під впливом зовнішніх факторів (моральне старіння продукції, дії конкурентів, політичні і економічні зміни в країні тощо) будуть втрачені ринкові переваги нової продукції. Тому доцільним вбачається зафіксувати у вигляді планового терміну значення T^* , яке визначатиме максимально допустимий період часу закінчення впровадження нововведень, при цьому $T^0_{пр} \leq T^* \leq T$. Отже, визначаємо два основні етапи діяльності виробничо-господарської структури у машинобудуванні на інтервалі $[t_0, T]$. Починаючи з t_0 до T^* — ВГС випускає традиційну продукцію a , одночасно впроваджуючи у виробничий цикл підприємства А інновації, згодом з моменту T^* і до T — випускається нова конкурентоспроможна продукція c , яка повністю замінює a . Наше завдання оцінки ефективності розв'язуватимемо для кожного з цих двох етапів діяльності ВГС, яка реалізує нововведення.

Оскільки охарактеризовані два етапи діяльності ВГС у машинобудуванні, яка реалізує нововведення на інтервалі $[t_0, T]$ мають зовсім різні параметри виробничої діяльності, тоді інтегральні критерії економічної ефективності можна оцінювати послідовно для кожного з етапів (таблиця 1).

Таблиця 1

Визначення критеріїв економічної ефективності учасників ВГС у машинобудуванні, яка реалізує інновації на кожному етапі

Етапи діяльності ВГС	Етап 1 на інтервалі $[t_0, T^*]$ (підприємство А випускає продукцію а, а інноваційний інститут — І здійснює реалізацію інноваційного проекту)	Етап 2 на інтервалі $[T^*, T]$ (підприємство А випускає нову продукцію с і виробничо-господарська структура функціонує після завершення впровадження інновацій)
Визначення критеріїв економічної ефективності	<p>Доходом виробника А буде величина:</p> $D_1^A(t) = \Pi_p^A(t) - V_1(t) \quad (1)$ <p><u>Критерій ефективності підприємства А на першому етапі:</u></p> $K_{ef1}^A = \max_{V_1(t) \in V} \int_{t_0}^{T^*} D_1^A(t) e^{-\mu_1 t} dt \quad (2)$ <p>де μ_1 – коефіцієнт дисконтування А; $0 \leq \mu_1 \leq 1$.</p> <p>Нагромаджений дохід банку позначимо:</p> $D_I^B(t) = D_A^B(t) + D_B^B(t) \quad (3)$ <p><u>Критерій ефективності банку Б на першому етапі:</u></p> $K_{ef1}^B = \max_{K_1(t) \in K} \int_{t_0}^{T^*} D_I^B(t) e^{-\mu_0 t} dt, \quad (4)$ <p>$0 \leq \mu_0 \leq 1$</p> <p><u>Критерій ефективності підприємства В на першому етапі</u></p> $K_{ef1}^B = \int_{t_0}^{T^*} (1 - \tau_1) \Delta \Pi_p^B(t) e^{-\mu_2 t} dt, \quad (5)$ <p>$0 \leq \mu_2 \leq 1$</p>	<p>На другому етапі дохід виробника А дорівнюватиме:</p> $D_2^A(t) = \Pi_{p2}^A(t) - V_2(t) \quad (6)$ <p><u>Критерій ефективності підприємства А на другому етапі:</u></p> $K_{ef2}^A = \max_{V_2(t) \in V} \int_{T^*}^T D_2^A(t) e^{-\mu_1 t} dt \quad (7)$ <p><u>Критерій ефективності банку Б на другому етапі:</u></p> $K_{ef2}^B = \max_{K_2(t) \in K} \int_{T^*}^T D_I^B(t) e^{-\mu_0 t} dt, \quad (8)$ <p>$0 \leq \mu_0 \leq 1$</p> <p><u>Критерій ефективності підприємства В на другому етапі</u></p> $K_{ef2}^B = \int_{T^*}^T (1 - \tau_1) \Delta \Pi_p^B(t) e^{-\mu_2 t} dt, \quad (9)$ <p>$0 \leq \mu_2 \leq 1$</p>
	<p><u>Інтегровані критерії ефективності для всього запланованого інтервалу $[t_0, T]$, які характеризують сумарні максимальні гарантовані доходи учасників ВГС у машинобудуванні представимо у вигляді суми відповідних критеріїв першого та другого етапів для кожного з учасників:</u></p> $K^j_{ef} = K^j_{ef1} + K^j_{ef2}, \quad j = A, B, B \text{ і т.д.} \quad (10)$	

Виходячи з визначених інтегрованих критеріїв ефективності для всього запланованого інтервалу $[t_0, T]$, які характеризують сумарні максимальні гарантовані доходи учасників ВГС у машинобудуванні, необхідно обов'язково зупинитися на дослідженні ризиковості впровадження інноваційних проектів. Відтак, існує взаємозв'язок між ймовірністю отримання того чи іншого розміру прибутку та рівнем ризику реалізації стратегії інноваційних перетворень. Чим нижча ймовірність отримання прибутку, тим ризикованішими є інноваційні проекти, а з іншого погляду, що вищим є рівень ризиковості, то більшою є запланована рентабельність проекту.

Бібліографічний список

1. Алексеев И.В., Колісник М.К., Мороз А.С. Управление ресурсним забезпеченням промислово-фінансових груп. Монографія. — Львів: Національний університет „Львівська політехніка”, 2007.
2. Косачев Ю.В. Экономико-математические модели эффективности финансово-промышленных структур. — М.: Логос, 2004. — 248с.
3. Колісник М.К. Антикризове управління виробничо-господарськими структурами у машинобудуванні. Монографія. — Львів: Національний університет „Львівська політехніка”, 2009.
4. Мезоэкономика переходного периода: рынки, отрасли, предприятия (Под. ред. Г.Б. Клейнера). — М.: Наука, 2001.
5. Біленький В.З., Слостников А.Д. Модель оптимального инвестирования проекта новой технологии // Эконом. и мат.методы. Т.33, вып.3,1997.

ОРЛОВСКАЯ И.Е., маг.

Бердянский университет менеджмента и бизнеса,
г. Бердянск

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Современный этап развития экономики Украины характеризуется изменением требований к персоналу организаций, как важнейшему фактору экономического успеха на уровне отдельной организации и общества в целом. В условиях отечественной экономики нерешенность многих проблем управления персоналом становится главным препятствием формирования рыночных отношений, порождает определенные деформации социально-трудовой сферы общества. Они требуют системного анализа традиционно сложившихся подходов и представлений.

Важными проблемами управления в настоящее время является

увязывание проблем планирования финансов и коммерческой деятельности с проблемами управления персоналом. Последнее включает в себя: подбор работников, их подготовку и переподготовку, отношения между ними и, наконец, их вознаграждение. Этими проблемами занимались такие ученые как: Щекин Г.В., Папирян Г.А., Кабушкин Н.И., Бондаренко Г.А., Базаров Т.Ю., Журавлев В.П., Кибанов А.Я., Маслов Е.В. и др.

Целью тезисов является разработка рекомендаций по совершенствованию управления персоналом в современных условиях.

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Успех работы предприятия обеспечивают работники, занятые на нем. Именно поэтому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большего числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия [1, с. 98]. Вполне естественно, что на каждом предприятии возникает необходимость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, найма и расстановки кадров, в обеспечении их занятости с учетом интересов производства и самого работника, в системе мотивации, в учете индивидуальных проблем работников, улучшении их бытовых условий и т.д.

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинство стран мира является проблема в области работы с персоналом. При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных промышленно развитых странах основными наиболее общими тенденциями являются следующие [2, с. 334]: формализация методов и процедур отбора кадров; разработка научных критериев их оценки; научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале; выдвижение молодых и перспективных работников; повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности; системная увязка хозяйственных и государственных решений с основными элементами кадровой политики. Особенно это актуально на сегодняшний день, когда уже не осталось ни одного государства, которого не коснулся бы Мировой финансовый кризис.

Главный потенциал предприятия заключен в кадрах. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия не существовали, без хорошо подготовленного персонала высокой активности добиться невозможно. Именно люди делают работу, подают идеи и позволяют предприятию существовать. Без людей не может быть

организации, без квалифицированных кадров ни одна организация не сможет достигнуть своих целей. Управление персоналом связано с людьми и их отношениями внутри предприятия. Оно применимо не только к сферам материального производства, но и ко всем видам занятости.

Сегодня основными факторами конкурентоспособности стали обеспеченность рабочей силой, степень ее мотивации, организационные структуры и формы работы, определяющие эффективность использования персонала [3, с.98]. Успехи ведущих западных фирм в обеспечении высокого качества продукции, ее быстрого обновления, снижения издержек производства и интеграции усилий персонала связаны с тем, что в них созданы высокоэффективные системы руководства персонала. Приходится поражаться и числу программ, ориентированных на человека, и частоте, с которой они пересматриваются и обновляются. Разработка этих программ базируется на комплексном, взаимоувязанном изучении личных характеристик работников, внешних и внутренних условий работы фирмы и необходимых организационных действий, нацеленных, в конечном счете, на эффективную деятельность фирмы в целом.

Эти общие тенденции должны учитываться в отечественной практике управления персоналом при условиях рыночной экономики. Поэтому изучение вопроса управление персоналом представляется актуальным в условиях современности.

Управление персоналом — это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы [4]. Без персонала нет предприятия, персонал в современных условиях — это основа основ достижения рыночного успеха. Система работы с персоналом представляет собой совокупность принципов и методов управления кадрами и состоит из пяти взаимосвязанных элементов: кадровой политики, подбора персонала, расстановки кадров, обучения персонала.

На отечественных предприятиях успешно практикуются такие методы управления персоналом как: экономические, административно-правовые и социально-психологические методы управления, которые отличаются способами и результативностью воздействия. Вся деятельность по управлению кадрами основана на подчиненности нормативно-правовым актам страны, основополагающие из которых в этой области: Конституция Украины [5], Кодекс законов о труде Украины [6], Гражданский кодекс Украины [7].

Разработки и рекомендации, методические положения этой сферы деятельности имеют важное значение для реформирования сферы социально-трудовых отношений. Их практическое применение позволит решить одну из наиболее актуальных задач управление персоналом — повышение эффективности управления человеческим капиталом организаций, применительно к современному этапу развития

производства. Основные положения исследования позволяют хозяйствующим субъектам и субъектам инфраструктуры рынка труда определить характер, темпы и этапы развития системы управления персоналом; совершенствовать механизмы и технологии управления им с учетом интересов и целей предприятия.

Библиографический список

1. Мотышина М.С. Исследование систем управления. — СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2006. — 224 с.
2. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. — М.: ЭКЗАМЕН, 2003. — 736 с.
3. Криворучко О.М. Оцінка якості управління персоналом організації // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — №4(94). — С. 98–105.
4. Экономический словарь. Управление персоналом // abc.informbureau.com.
5. Конституція України: Прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р. — К.: Преса України, 1997. — 80 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VII із змінами, внесеними № 573-VI від 23.09.2008 // zakon1.rada.gov.ua.
7. Цивільний кодекс України. — Х.: ТОВ „Одісей”, 2009. — 312 с.

АНДРОС С.В., ст. викл.

ПВНЗ «Міжнародний університет фінансів»,

м. Київ

РОМАНЬОК Т.В.

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана»,

м. Київ

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНІВ

Одним із вагомих показників підвищення міжнародної конкурентоспроможності регіону є рівень розвитку інноваційної діяльності. Інновації допомагають забезпечити конкурентоспроможність регіону завдяки виробництву підприємствами даного регіону наукоємної продукції. Згідно з даними Держкомстату у 2008 році значна частка інноваційно активних підприємств у загальній кількості припадає на м. Київ (33,4%). Значний обсяг витрат на інновації у 2008 році здійснювали підприємства Донецького регіону (2639,9 млн. грн.) та м. Києва (1666 млн. грн.), як це видно у табл.1.

Таблиця 1

Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2008 році за регіонами

	Кількість інноваційно активних підприємств од.	Частка інноваційно активних підприємств у загальній кількості промислових підприємств, %	Обсяг витрат на інноваційну діяльність, млн. грн.	Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн.	Частка реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції, %
Україна	1472	14,2	10850,9	40188,0	6,7
Автономна Республіка Крим	33	11,5	185,0	624,0	6,6
Вінницька	75	23,9	355,3	616,0	6,6
Волинська	36	19,8	169,8	3042,3	38,3
Дніпропетровська	70	10,8	1179,6	4516,2	4,4
Донецька	82	10,4	2639,9	5601,4	4,7
Житомирська	37	10,5	61,3	226,2	3,2
Закарпатська	28	8,8	40,7	114,7	1,9
Запорізька	43	10,8	160,3	3432,0	6,5
Івано-Франківська	92	30,6	264,9	438,0	4,2
Київська	52	11,9	306,6	515,5	2,9
Кіровоградська	39	15,8	107,3	484,7	9,6
Луганська	67	11,3	1343,4	7720,3	14,9
Львівська	127	15,8	272,5	1064,2	6,5
Миколаївська	26	8,3	240,9	60,8	0,6
Одеська	46	11,4	741,2	2287,2	13,4
Полтавська	64	15,3	99,7	1077,4	3,1
Рівненська	22	8,5	24,3	88,3	1,2
Сумська	14	5,2	179,4	819,7	8,8
Тернопільська	36	13,2	19,3	179,5	5,7
Харківська	142	18,0	277,5	1882,3	6,2
Херсонська	29	13,6	138,8	200,6	4,5
Хмельницька	25	7,3	91,9	97,0	1,2
Черкаська	27	8,9	42,8	511,4	4,1
Чернівецька	32	17,4	16,9	304,4	13,0
Чернігівська	41	15,5	225,4	398,9	5,0
м. Київ	180	33,4	1666,0	3870,2	12,9
м. Севастополь	7	6,7	0,2	14,8	0,8

При цьому найбільший обсяг витрат у цілому по Україні у 2008 році (7906,1 тис. грн. або 50,9% від загальної суми витрат) спрямовувались на придбання машин та обладнання, пов'язаних з упровадженням інновацій, що на 8,1% менше, ніж у попередньому році. На дослідження і розробки виділялось 25,9% загального обсягу витрат, порівняно з 2007 роком цей показник виріс на 14%, як це видно в табл.2.

Таблиця 2

Інноваційна активність промислових підприємств

Рік	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями	Загальна сума витрат	У тому числі за напрямками				
			дослідження та розробки	придбання нових технологій	підготовка виробництва для впровадження інновацій	придбання машин та обладнання, пов'язаних з управлінням інновацій	інші витрати
	%	тис. грн.					
2004	9,3	108201,5	1037,4	-	2934,7	100188,7	4040,7
2005	9,0	53903,8	1132,1	-	6333,2	42547,1	3891,4
2006	7,5	16092,4	2739,6	-	586,8	12563,5	202,5
2007	8,9	42814,7	4613,0	8813,4	-	25293,9	4094,4
2008	11,6	15534,0	4029,5	122,8	-	7906,1	3475,6

* Складено на основі даних Держкомстату України

Разом з тим, ще одним важливим показником оцінки інноваційної діяльності регіону є показник обсягу реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції. З наведених даних (див. табл.1) видно, що найбільша частка у 2008 році належала Волинській області (38,3%), хоча витрати даного регіону на інноваційну діяльність є не значними, на відміну від Донецької області чи міста Києва; у той час як частка реалізованої інноваційної продукції більшості областей України є досить низькою (найменша у Миколаївській області — 0,6%). Дане свідчить про неефективний розвиток інноваційної діяльності.

На основі аналізу окремих аспектів міжнародної конкурентоспроможності регіонів вважаємо за доцільне нарощувати конкурентоспроможність регіонів через залучення іноземних інвесторів; удосконалювати економічну структуру регіонів підтримкою розвитку в їх межах малого й середнього бізнесу; створювати систему регіональних пільг і гарантій як стимул для розвитку підприємницької та комерційної діяльності у межах регіонів; нарощувати зовнішньоекономічний потенціал регіонів через інтенсивне розширення їх торгово-економічних зв'язків.

Відзначаючи важливість інновацій у забезпеченні конкурентоспроможної позиції не лише регіону, а й країни, досить пріоритетним є забезпечення здатності регіонів впроваджувати інновації, модернізуючи виробничі та технологічні процеси. Зазначене забезпечить зростання продуктивності, що дасть змогу збільшити валовий регіональний продукт, відповідно підвищити інноваційний розвиток регіону.

Отже, інноваційна діяльність як основна складова регіональної

конкурентоспроможності забезпечить: розширення пропозиції на ринку; задоволення потреб клієнтів; підвищення якості продукції і послуг підприємств регіону; досягнення високої продуктивності; формування висококваліфікованого кадрового складу.

З метою втілення у життя пропонованих заходів необхідний узгоджений комплекс дій органів місцевої влади, центральних органів, які розроблятимуть довгострокові стратегії економічного та соціального розвитку регіонів, забезпечать сприятливий інвестиційний клімат та розробку регіональних інвестиційно-інноваційних програм.

Перелічені пропозиції допоможуть підвищити конкурентоспроможність на регіональному і загальнодержавному рівні.

АМЕЛЬНИЦЬКА О.В., к.е.н., доц.

ХАРІН Ю.

ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",

м. Донецьк

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ МАРКЕТИНГУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність діяльності промислових підприємств, фірм, словом, будь-яких організацій в значній мірі визначається функціонуванням маркетингової системи.

Працівники цієї системи безпосередньо не створюють продукції, але, здійснюючи певну організаційну і комерційну діяльність по виробництву товару, збереженню його якості, забезпеченню товарної інфраструктури, є складовою частиною виробничого персоналу.

Ефективність господарської діяльності і бізнесу оцінюється в широкому і локальному аспектах. В першому вона визначається ступенем задоволення попиту споживачей, в другому — системою приватних показників, що характеризують окремі підсистеми або елементи підприємства (організації).

Якість і ефективність роботи системи маркетингу забезпечуються науковістю методичних розробок, об'єктивністю кількісної, кількісно-якісної і якісної оцінок, створенням і впровадженням раціонально: системи оцінок і управління ціною системою, рівнем організації системи маркетингу і використанням резервів її вдосконалення, раціоналізації і т.д.

Ефективність системи маркетингу характеризують показники організації і функціонування, а також результативні показники. Перша і друга групи показників відображають організованість, відладженість

системи, третя група — результати функціонування всієї системи маркетингу (ефективність схвалюваних рішень).

Система маркетингу володіє *чутливістю до попиту споживачів*. Навіть на незначні зміни в попиті на товар, обумовлені його споживацькими якостями, гарантійністю, сервісним і іншими аспектами, система чуйно реагує, адекватно перебудовується. Цьому сприяють не тільки аналіз маркетингової діяльності конкурентів, пошуки форм співпраці з ними, але і виховання висококультурного, гармонійного, високоморального споживача. Успіх в цій області досягається *завдяки високому професіоналізму маркетологів*, які добре розуміють запити споживачів, уміють чітко прогнозувати діалектику попиту і його нюанси, знають можливості виробництва (справи), уміють забезпечити динамічність, гнучкість і еластичність системи. Всі аспекти організації оцінюються кількісно-якісними і якісними показниками.

Рівень організації системи визначається також *забезпеченістю працівників необхідними організаційними інструментами*: типовими, алгоевристичними і евристичними технологіями маркетингу, блок-схемами алгоритмів дослідження ринку, визначення попиту споживачів, вибору маркетингової стратегії конкуренції і т.п.; мережними моделями, матрицями, графіками; технолограммами і процедурограммами; посадовими функціональними моделями; маркетинговими функціональними мережними матрицями; методичними вказівками, положеннями; блок-схемами алгоритму визначення причини неуспіху в бізнесі і багатьом іншим. Названі «інструменти» дозволяють здійснювати маркетингову діяльність оперативно і на високому професійному рівні.

Ефективність організаційних форм, режимів, регламентів, нормативів визначається *можливістю забезпечити економічне, оптимальне, надійне і оперативне реагування на діалектику попиту споживачів і кон'юнктуру ринку*. По кожному конкретному аспекту організації визначають рівень і якість їх використання, ефективність застосування, доцільність реалізації в перспективі, інноваційні перетворення. При цьому враховують досвід конкурентів і партнерів на даному і інших сегментах ринку, оскільки ця сторона справи потребує постійній раціоналізації.

Організаційно-функціональний рівень маркетингового циклу оцінюють таким чином: по-перше, порівнянням фактичного і раціонального підходів; по-друге, кількістю використання типових, алгоевристичних і евристичних технологій, блок-схем алгоритмів різних аспектів діяльності, програмованих, формалізованих, регламентованих, стандартизованих форм і методів здійснення маркетингу; по-третє, якістю організаційно-функціональної матриці, формалізації, стандартизації і регламентації маркетингової роботи всіх співробітників.

Визначення *ефективності функціонування системи* складається з

оцінок наступних аспектів маркетингової діяльності:

- ✓ дозвіл маркетингових проблем на ринку і в даному підприємстві (організації);
- ✓ реалізація технології маркетингу;
- ✓ виконання функцій маркетингу;
- ✓ функціонування організаційного механізму системи.

Всі перераховані аспекти на практиці знаходять своє втілення в маркетингових рішеннях. Саме якість і ефективність маркетингових рішень визначають те, як виконуються функції маркетингу або, іншими словами, ефективність функціонування системи в цілому.

Конкретно про рівень раціональності функціонування системи маркетингу можна говорити лише після розрахунку спеціальних показників, які розраховуються на трьох рівнях:

I рівень — показники типів проблем по функціям та стадіям технології; рівень плановості та не управління виникнення ситуацій; рівень рішення маркетингових проблем; кількість приймаємих рішень за функціями та стадіями технологій;

II рівень — коефіцієнт неспівставності приймаємих рішень раціональним по функціям ті стадіям технології; рівень раціональності структури приймаємих рішень відносно до оптимальної структури; рівень виконання прийнятих рішень; коефіцієнт своєчасності прийняття (реалізації);

III рівень — рівень ефективності маркетингового циклу; рівень трудомісткості функцій маркетингу; рентабельність маркетингових рішень за функціями.

Вище приведені показники дозволяють:

- ✓ комплексно відобразити плановість і керованість виникнення проблемних ситуацій, рівень їх дозволу;
- ✓ визначити кількість і структуру рішень, що виробляються, порівняно з нормативними (раціональними) і розкрити резерви для проектування доцільної структури;
- ✓ знайти ступінь і оперативність реалізації рішень, рівень централізації їх вироблення;
- ✓ охарактеризувати організованість агромаркетингового циклу.

Бібліографічний список

1. В. Савчук, О. Дудаєва. Оцінка ефективності маркетингових програм // Економіка України. — 2005. — №1. — С. 47-52.
2. С. Земляк. Показатели эффективности системы управления маркетинговыми технологиями // Маркетинг. — 2006. — № 5. — С.46-51.

Dr inż. Małgorzata Wyganowska
Katedra Zarządzania i
Inżynierii Bezpieczeństwa RG-3
Politechnika Śląska, Polska

Др інж. Малгожата Вигановська
Кафедра Управління і Інженерії
Безпеки RG-3
Політехніка Шльонська, Польща

MANAGEMENT OF EMPLOYEES COMPETENCES — THE DESIRED TREND IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF RESTRUCTURED ENTERPRISES

**(Управління компетенцією працівників — бажані тренди в
менеджменті персоналом на реструктурованих підприємствах)**

Management of competences is a derivative of human resources management. However, it does not focus on the employment figures for the business or the number of people in different manufacturing groups of companies, but provides information to assess the value of staff's competence, focusing on human knowledge and their experience as a growth factor for the company.

Competence management is not opposing financial-material approach in assessing the condition of the company and its prospects, but its complement. This is the concept of management resulting from deep socio-economic transformations in the world and the belief that in fact intellectual and social capital determine the success or failure of the company.

Competence management provides an opportunity to fully integrate the different fields of human resource management. According to T. Oleksyn [1] *Competence management is a set of activities that lead to the increase in the value of human capital and the effectiveness of the organization's activity. Competence management includes defining competence standards, planning and organizing activities related to the development competences in the organization, inspiring and motivating people to professional training, to undertake new or broader organizational roles, as well as to control related processes.*

Employees' competences are all their features, which, by the use and development in the process of for example production lead to achieving their objectives or tasks in the optimal way because of the strategic objectives of the company. It is their knowledge, skills, attitude. In the companies originating from the EU the definition of employees' competences includes [2]:

- * Knowledge,
- * Skills,
- * Capabilities,
- * Attitudes,
- * Motivation,
- * Values,
- * Personality.

The competence is the ability to perform activities within a given occupation or function, meeting the expected standards [3]. Competence management should be started with defining the competence descriptions of jobs and taking into consideration these requirements while employee performance evaluation. Job description is according to H. Król [4] organizational instrument containing a comprehensive description of work performed on a given position and a set of requirements for a person holding the position, which result from the objectives and tasks performed on that position. Information on what they should know and be able to do, is the fundament of modern systems of development, evaluation, recruitment, promotion, as well as the construction of incentive schemes and remuneration.

Creating competence descriptions of work positions besides their primary identification (description of the purpose, powers, duties, scope of responsibility, place in the organizational structure of enterprises, working conditions and the basic required qualifications) one must include competence requirements: social, technical and conceptual. Created competence description of work position is a tool to support all personal processes in the enterprise. In the process of planning, recruitment, selection, trainings, evaluation, incentives and employee movements competence descriptions of work positions are a valuable tool for the organizational diagnosis and lead to standardization and formalization of these processes.

Currently, assessment of companies condition, including mining industry is based largely on financial reports with a number of accounting indicators. Their characteristic feature is the fact of showing the past, the results of past decisions. However, the environment changes faster and faster, and therefore it is necessary to attempt to present the actual, not only the current condition of the company, but its prospects.

According to the latest trends of management, employees are the most valuable resource of a company, so undeniable important in the analysis of determining company's condition is employees age, their length of service, education, competence. From these analysis it can be concluded whether the employment policy should be changed to preserve the continuity of production, and most importantly its effectiveness. Since the Polish economy has been marketised after the change in the system at the turn of the 90's mining sector companies are subject to adjustment and restructuring measures. Occurring in the last several years, market, technological-technical and product changes cause that in the course of mining operations it is necessary to solve organizational and structural problems in the management of human resources, which did not happen earlier. Modern human resource management systems highlight the links between the efficiency of achieving the economic objectives and human resources of the companies. Prepared analysis of employment structure in mining companies pay attention to the aging process of staff, leaving of experienced, valuable employees, and employment surpluses in mines. There

appears unfavourable relation in the employment structure - there are shortages of employment in "under ground" positions, while there is a surplus of employment "on land" of mines. Competence descriptions of work positions can help to determine the proper state of employment in terms of quality, to assist the process of external and internal recruitment of staff, for example, by unifying the requirements for potential candidates to work on the posts. This is a very popular issue in particular in the mining business, if only because of its large share of wage costs in the fixed costs of production.

POSITION	REQUIREMENTS
Miner	The relevant qualifications, health and safety training, the current periodic medical checks (psycho-technical for qualified operators of transport equipment), current courses, recommended experience in carrying out drilling work, the maintenance of excavations, evidence of professional experience, qualification certificate, a break from work in the mine to 8 years,
Miner	Experience
Miner	The required practice, qualifications

Summary of the different requirements of employers for the same position by the three mining companies (source: Job offers, Mining Employment Agency).

Bearing in mind the above issues one can conclude that the descriptions of competence for a given position are now a desired trend in human resources management of mining companies, which may potentially integrate and optimize the functions carried out in human resources management. In human resource management strategies of mining companies there is an opinion, that on reached results there is mainly the influence from real capital at most work discipline. Such perceptions of the causes of results mean that man: his or her knowledge, predispositions, skills are seen as a supplement to the main potential. So improving according to the new trends in human resource management can become a non-financial factor increasing the overall efficiency of mining companies.

The difficult situation of restructurised companies not only of mining industry should not and cannot influence the failure to create and implement modern human resources management systems, but also must accompany the corrective and optimizing actions in this field. The large leaving of staff related to restructuring process of employment does not eliminate the need to secure the succession from the retiring employees of all levels of management, and to build plans of succession.

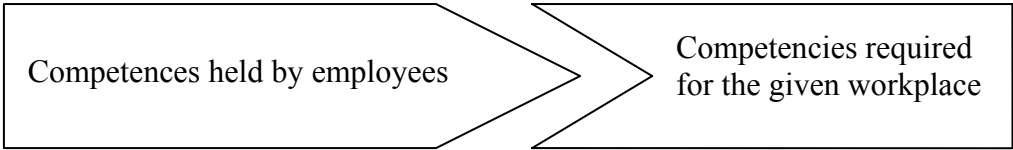
A properly designed and implemented system of competence management can integrate the particular fields of human resources management in mining companies into one entity. Currently, training policy, construction of salaries

systems, assessment of employees or policy of promotion seem to be conducted in a more intuitive way based on the non-integrated criteria, which is not good for efficiency and effectiveness [5]. It should be remembered that creating the competence description of work positions is not finished and one-time process. The changes taking place in the external environment of enterprises and inside the companies force people responsible for this process to a flexible response and improving descriptions.

CONCLUSIONS. Designing and implementing competence description of work positions is the basis for the construction of the uniform personnel policy coinciding with the strategic plans of mining companies business development and optimizing usage of existing resources in mining companies. This will also allow to clearly define uniform competence requirements to all employees and work stations.

Competence management and evaluation of intellectual capital of employees allows to say more about the company's ability to generate profits in the future than the conventional indicators, because a company in "intellectual crisis" may generate short-term profits. In addition, the need to strive for intellectual diversity of the mining companies, will allow them to better survive and adapt in new economic reality.

Managing human resources competence of a company is a step in the right direction. It gives the possibility to see the potential for further reduction of employment and indicates elite staff, if properly motivated will give company their knowledge, experience and skills while contributing to the success of the company. Modernizing human resources management of mining companies also points to the need to focus investment not only to technical and technological development, but also to broadening the knowledge and skills of people employed. Development and changes in the field of competence management of mining companies, will support the process of further transformation of the industry. Nowadays, you cannot talk about effective changes in the mining industry without taking intensive actions to develop the intellectual resources of enterprises, with particular emphasis put on aspects of competence management, by creating a competence description of work positions and assessment of the competence of staff employed. The aim should be to optimize the matching of existing competence profiles of employees with descriptions of positions. Both of these sets must be compatible.



Positive results achieved by the employees reflect the level of matching one's competencies with requirements for the specific position.

Future profits may be achieved, among others, through the competences of employees, and building an integrated model of human and financial resource management is an optimal direction to the increase of efficiency of companies.

Bibliography

1. T. Oleksyn „Praca i płaca w zarządzaniu”, Wydawnictwo Międzynarodowej Szkoły Menedżerów, Warszawa 2001.
2. M. Juchnowicz Standardy europejskie zarządzania zasobami ludzkimi”, Ed. Poltext Warszawa 2004.
3. E. McKenna „Zarządzanie zasobami ludzkimi” Ed. Felberg SJA Warszawa 2002.
4. H. Król „Zarządzanie zasobami ludzkimi” Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008.
5. M. Sidor-Rządowska „Kompetencje-pożyteczna moda”, Personel i Zarządzanie nr 2/2006.

НАДТОКА Т.Б., к.е.н., проф.

АМЕЛЬНИЦЬКА О.В., к.е.н., доц.

ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",

м. Донецьк

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА: АКТУАЛЬНІСТЬ І ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

В теорії і практиці економічних досліджень поняттям економічного розвитку і економічного зростання приділяється достатньо багато уваги в останні роки. Проблема формулювання названих категорій і понять займалося і займається достатньо багато вчених-економістів, зокрема, Й. Шумпетер, Дж. М. Кейнс, Р. Харрод, Дж. Харвей, С. Кузнець, Б. Селигмен, А. Филипенко, Р. Солоу, Вернадський, М. Руденко та інші. Як правило, визначення названих категорій найбільш докладно сформовано для національної економіки в цілому, як світової, так і на рівні окремої країни. Дослідження ряду вчених стосуються також аналізу економічного розвитку і економічного зростання на рівні окремих регіонів. Проте існують певні суперечності і різноманітні підходи у формуванні теоретичних, методологічних і практичних засад економічного, соціального розвитку і зростання будь-якої економічної системи. Крім того, серед вчених-економістів не існує єдиної думки щодо визначення терміну «зростання» стосовно економічних суб'єктів, не обґрунтовано необхідність використання названого поняття в менеджменті підприємства, відсутні єдині підходи до складових названої категорії в

економіці, не розроблено методологію оцінки і управління розвитком підприємства.

Більшість запропонованих в економічних дослідженнях формулювань терміну «розвиток» розглядали останнє як наслідок економічного зростання. Сучасні науковці вважають економічний розвиток таким процесом, який супроводжується якісними змінами системи. Економічний розвиток — це процес, що містить глибокі зміни в технічній, економічній, соціальній і політичній сферах.

Економічне зростання визначається як збільшення обсягів суспільного виробництва і розширення можливостей економіки задовольняти зростаючі потреби населення в товарах і послугах і вважають його критерієм економічного розвитку. Під економічним розвитком розуміють незворотні закономірні зміни технологічного способу виробництва. Для економічного зростання такі ознаки не характерні, оскільки воно може перериватись економічним спадом. Незворотність економічного розвитку означає сутнісні зміни в структурі продуктивних сил і техніко-економічних відносин. Економічне зростання без урахування його зворотного характеру є складовою економічного розвитку, поступово нагромаджує для нього зміни, що зумовлюють появу сутнісних перетворень.

Подальші дослідження категорій «розвиток» і «економічний розвиток» в працях різних вчених спрямовані на врахування в теоріях і моделях економічного розвитку науки і техніки, наукових знань, освіти, інформаційних технологій. Отже, підвищується значення соціальної складової зростання і розвитку. Соціально-економічний розвиток — це ціль, а ефективне економічне зростання — засіб для його досягнення.

Підсумовуючи проведений вище аналіз щодо визначення категорій «зростання», «розвиток» стосовно соціально-економічних систем, можна стверджувати, що зростання за думкою більшості вчених означає кількісні зміни в будь-яких параметрах, що характеризують стан соціально-економічної системи. Розвиток — це якісні зміни у стані соціально-економічної системи, що призводять до появи принципово нових якостей. При цьому позитивне зростання (збільшення показників ефективності функціонування системи) призводить до інтенсифікації процесів розвитку системи.

Проте в сучасній літературі недостатньо уваги приділяється методологічним підходам визначення, окреслення складових, класифікації видів соціального і економічного розвитку основного елемента будь-якої національної економіки — підприємства. Між тим, саме на рівні підприємства відбуваються первинні зміни в технологічних процесах, саме на підприємстві найбільш чітко і нерозривно зв'язані соціальні і економічні результати діяльності. Потребує з'ясування питання щодо поєднання соціальних і економічних наслідків, ефектів і результатів

діяльності в єдину інтегровану економічну категорію або розділення вказаних складових ефективності і розвитку і визначення пріоритетності соціального і економічного в економіці.

Підвищення значущості соціального в будь-яких економічних і соціальних системах обумовлено ще й сучасним етапом розвитку світового суспільства і світової економіки. В сучасних економічних умовах України, в яких діють господарські суб'єкти, визначення соціальних результатів і наслідків їх діяльності досить важливо внаслідок особливостей ціннісних орієнтирів, які склалися в національній економіці країни. Інша причина, яка доводить необхідність дослідження соціально-економічного розвитку підприємств, полягає в нестабільній політичній ситуації в Україні і неможливості держави захищати свої громадян соціально навіть на мінімальному рівні.

Соціально-економічний розвиток підприємства — це якісні зміни в господарській діяльності підприємства, що призводять до появи принципово нових зрушень в його соціально-економічному становищі. При формуванні складових соціально-економічного розвитку підприємства уявляється доцільним розглядати окремо соціальні і економічні елементи управління, кожен з яких складається з чотирьох напрямків, які здійснюються в рамках чотирьох сфер «4 І» (рис.1). При формуванні кожного напрямку в кожній сфері діяльності доцільно використовувати принципи системності, синергетики і цільовий підхід.

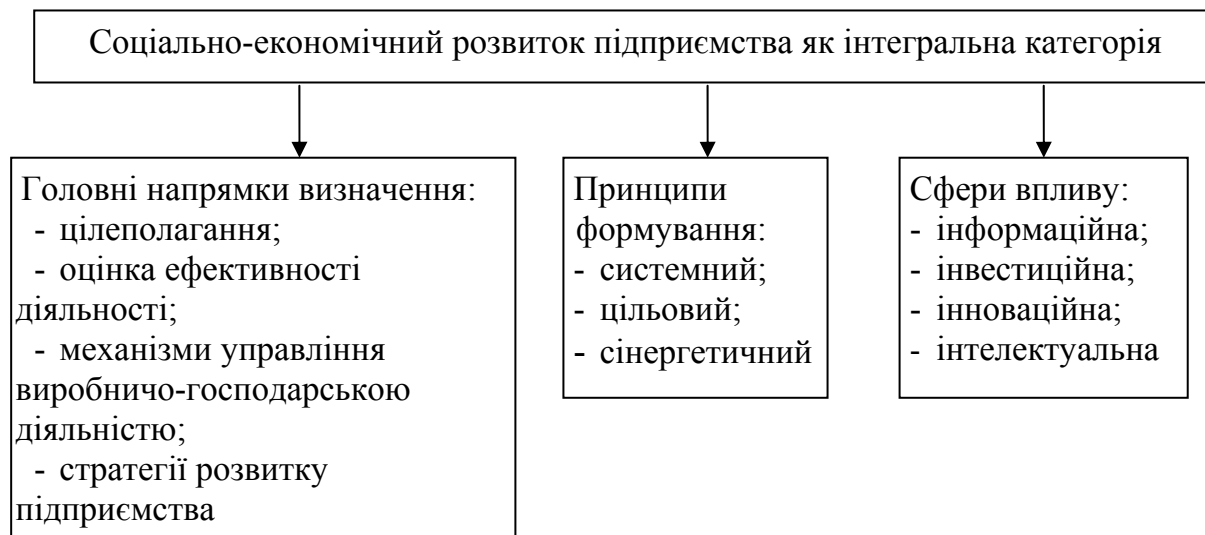


Рисунок 1 — Характеристика соціально-економічного розвитку підприємства як інтегрованої категорії

Висновок. Актуальність, необхідність і перспективність формування поняття «соціально-економічний розвиток підприємства», визначення його складових, розробка класифікації видів розвитку і методології їх оцінки потребує подальших досліджень в цьому напрямку.

Бібліографічний список

1. Л. Корнійчук. Экономический рост и устойчивое развитие // Економіка України. — 2008. — № 3, 4. С.84-91, 84-91.
2. Экономический рост, экономическое развитие или развитие экономики? Критерии и основные показатели / В.Н. Беленцов // Економіка пром-сті. — 2007. — N 3. — С. 37-44.
3. Економічна енциклопедія: У трьох томах / Редкол.: С.В. Мочерний (відп.ред.) та ін. — К.: Академія, 2000. — Т3. — 952 с.

САФОНОВА В.Е., к.е.н., с.н.с.

Інститут вищої освіти Академії педагогічних наук України,
м. Київ

НОВІ ФОРМИ ВЗАЄМОДІЇ ОСВІТИ І БІЗНЕСУ НА ОСНОВІ ПРИНЦИПІВ БОЛОНСЬКОГО ПРОЦЕСУ

За сучасних умов освіта і наука потребують значної уваги з боку бізнесу, що особливо виявляється у нашій країні. Зумовлює це ряд факторів, серед яких слід виокремити недостатнє фінансування наукових та освітніх закладів, невикористання у виробництві багатьох перспективних наукових розробок, неможливість повноцінних стажувань професорсько-викладацького складу та практики студентів тощо. Все це свідчить про недалекоглядність освітньої політики, яка призводить лише до погіршення становища обох сторін — освіти і бізнесу.

Тому для розв'язання даної проблеми важливо віднайти нові форми взаємодії освіти і бізнесу, що дозволить більш повно використовувати їх потенціал. Дані форми слід шукати, покладаючись на основні принципи Болонського процесу, серед яких, зокрема, підвищення якості освіти та привабливості освітнього простору, забезпечення мобільності студентів і викладачів, створення відповідних умов для успішного навчання і подальшого працевлаштування за фахом. Особливо важливо здійснити переорієнтацію навчального процесу на активні форми навчання, забезпечити варіативність модульної системи навчання.

Нові форми взаємодії освіти і бізнесу у сучасних умовах найкращим чином проявляють себе у кластерних мережах.

За умов сучасності, як стверджує С. Соколенко, «формування світових мереж і відповідно мережевої економіки стало провідною тенденцією в еволюції глобального виробництва» [1]. Особливістю процесів розвитку сучасної економіки є співпраця різних частин мережі відповідно до зміни вимог ринку. Формування блоків допоміжних мереж, включаючи освітні, наукові та проектні установи дозволяє кращим чином

оцінити ресурсний потенціал, можливості розвитку та вимоги до його якості.

Кластери можна уявити собі як «своєрідні комплекси підприємств промислових компаній, дослідницьких центрів, наукових установ, органів державного управління, профспілок, громадських організацій, союзів, груп по інтересах та ін.— що сформувалися шляхом територіальної консолідації та формування мереж основних виробників і споживачів, пов'язаних технологічним ланцюжком і взаємодоповнюючих один одного» [1].

Дане визначення слід доповнити такими елементами як чітко поставлені цілі розвитку відповідного кластеру і механізми досягнення цих цілей. Кластери виступають своєрідною альтернативою галузевому підходу, що дає змогу забезпечити прогресивний характер та структуру взаємодії науки і освіти, державної політики із фінансовими установами та бізнесом. В результаті широкої диверсифікації джерел технологічних знань та вільної комбінації зв'язків між учасниками кластеру створюються необхідні передумови для прискорення інноваційного розвитку на найбільш перспективних напрямках.

Високий науковий і освітній потенціал України, невикористаний потенціал розвитку ряду високотехнологічних виробництв створюють необхідні передумови до формування оптимальних форм взаємодії науки і бізнесу, які би забезпечили динамічний розвиток економіки країни. Як свідчить практика, саме кластерні мережеві структури спроможні забезпечити ефект від найкращого поєднання механізмів управління діяльністю учасників за рахунок збалансування інтересів сторін та забезпечення високого рівня мотивації у досягненні конкретних цілей.

Перевагою кластерів є те, що вони створюють можливості для швидких змін складу учасників, переорієнтації на найбільш привабливі сектори ринку, організацію впровадження інновацій. Кластерні мережі за мов вибору вдалої стратегії і її успішної реалізації забезпечують можливості для оперативного реагування на зміни в економічному розвитку. Як показує практика створення кластерних мереж, особливої уваги у нинішніх умовах набувають питання фінансового забезпечення, створення відповідної інфраструктури та підвищення рівня інвестиційної привабливості країни. Це вимагає відповідного інституційного підкріплення, яке б сприяло вирішенню питань формування кластерів та забезпечення їх плідної діяльності.

Заслужують на увагу кластерні ініціативи Європейського Союзу, в основу яких покладено досвід Великої Британії. Шотландська модель регіонального розвитку [2] базується на розвитку науки, освіти, торгівлі т інвестицій за умов формування планів розвитку регіональними агентствами. Регіональна політика здійснюється при цьому без бюрократичного втручання і державного регулювання. Агентства відповідають за формування інтегрованих ініціатив економічного і

ділового розвитку, організацію процесів у сфері освіти та навчання й реалізацію заходів, спрямованих на вдосконалення підприємницького клімату. Для цього формують мережу місцевих ініціативних компаній, які координують дії підприємців та забезпечують формування економічної інфраструктури в конкретному районі. Метою ж даної моделі виступають експортна орієнтація виробництва, підвищення його конкурентоспроможності, залучення прямих іноземних інвестицій та створення нових видів бізнесу. У даній кластерній концепції результати відповідних досліджень стану регіональної економіки інтерполюються не лише на мережу підприємств, але й на освітні й наукові установи. Серед учасників мережі «Start-Up» компанії, дослідні інститути та навчальні установи, комунальні підприємства, постачальники і споживачі, фінансово-кредитні інституції, торговельні заклади, які забезпечують навчання, розвиток навичок, комерціалізацію наукових розробок.

Обов'язковим атрибутом є також реальні заходи, спрямовані на підтримку бізнесу, починаючи з консультаційних послуг і закінчуючи проведенням конкурсів бізнес-ідей та бізнес-проектів з подальшим супроводом відібраних переможців. Зрозуміло, що подібні процеси, відбуваються, як правило, із залученням наукових та освітніх закладів і створюють умови для функціонування «здорового й прозорого» бізнес-середовища.

Кластерна модель розвитку економіки забезпечує підвищення конкурентоспроможності країни. Кластери створюють умови для прояву ефекту синергії за рахунок розвитку місцевих ініціатив та створення особливого клімату стратегічного партнерства. У результаті встановлюється клімат довіри за рахунок розвитку кооперації та обміну досвідом. Реалізація переваг кластерної моделі надає можливість підприємствам наймати на роботу висококваліфікованих фахівців, виплачуючи їх достойний рівень заробітної плати, а також брати активну участь в інвестиційних проектах розвитку.

Бібліографічний список

1. Соколенко С.І. Економічна стратегія: формування нових виробничих систем. Світовий досвід і впровадження мережевих структур в Україні // Нові виробничі системи і розвиток економіки України (матеріали економічного саміту, Луцьк, 30 січня 2003 р.). — К.: Видавничий центр «Софія-А», 2003. — с.12-33.
2. Соколенко С.И. Производственные системы глобализации: Сети. Альянс. Партнёрства. Кластеры: Укр. Контекст. — К.: Логос, 2002. — 645 с.

ЧЕЙЛЯХ Д.Д., н.с.

РЫБАЛКО В.В., н.с.

Институт экономики промышленности НАН Украины,

г. Донецк

ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УГОЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ

Единственным надежным энергоносителем, способным обеспечить энергобезопасность Украины является уголь. По уровню разведанных запасов (52,6 млрд. т) наша страна занимает восьмое место в мире [1]. Однако разработка этих угольных месторождений характеризуется сложностью горно-геологических условий (большая глубина, малая мощность, высокая газоносность, выбросоопасность пластов и др.). Кроме того, процессы глобализации, которые активизировались в последние годы в мире также усложняют жизнь украинским угольным предприятиям. Потребители коксующегося и энергетического угля все чаще ориентируются на импортные поставки более дешевого и качественного сырья. Такая ситуация вынуждает угольные компании повышать эффективность своего производства и конкурентоспособность. Поэтому, целью настоящей работы является анализ проблем конкурентоспособности угольной отрасли и поиск путей их решения.

В угольной промышленности Украины в 2008 г. работало 143 угледобывающих предприятия (120 государственных и 23 — находящихся в частной собственности). Добыча угля в 2008 г. составила 77,8 млн.т., 32,4 млн.т. из которых připадает на частные предприятия [2]. Анализ технико-экономических и финансовых показателей работы шахт свидетельствует о более высокой эффективности частного сектора угледобычи. Основными проблемами государственных шахт являются устарелость шахтного фонда, сложные горно-геологические и горнотехнические условия работы, большая кредиторская задолженность и др. Одним из возможных способов выживания этих предприятий является повышения их конкурентоспособности.

Способность угольной компании конкурировать на угольном рынке непосредственно зависит от конкурентоспособности товара (угля) и совокупности экономических методов деятельности предприятия, оказывающих воздействие на результаты конкурентной борьбы. Поэтому исследуемую проблему уместно рассматривать по двум направлениям — конкурентоспособность продукции и конкурентоспособность предприятия.

Под конкурентоспособностью продукции понимают такой уровень ее параметров, который позволяет выдержать конкуренцию с другими аналогичными товарами на рынке. Одним из главных параметров в данном случае является качество угольной продукции, которое характеризуется

удельным весом золы, серы и влаги в угле. Украинские угли в большинстве своем, к сожалению, содержат много серы, которая негативно влияет на качество производимого из них кокса, а в дальнейшем и металла. Если зольность рядового угля можно снизить перерабатывая его на обогатительной фабрике, то серу из угля практически удалить нельзя. Следовательно, по этому параметру коксующиеся угли, добываемые на большинстве украинских шахт являются неконкурентоспособными по сравнению с российскими. Что касается высокой зольности украинских углей, то это главным образом объясняется добычей на маломощных пластах с присечкой боковых пород. Как упоминалось ранее данная проблема решаема, но это существенно увеличивает затраты на производство продукции и снижает ее конкурентоспособность. Анализ работы украинских шахт с точки зрения качественных характеристик углей показал, что частные шахты являются более конкурентоспособными по сравнению с государственными. Во многом это объясняется тем, что наиболее перспективные шахты с хорошими горно-геологическими характеристиками, качественными углями были в свое время приватизированы. Кроме этого финансовые возможности владельцев частных шахт позволяют эффективно управлять качеством продукции. Так, например модернизация процесса сортировки и породотборки путем установки ГПШ 750/1500 и 500/1000 на шахте «Красноармейская-Западная №1» позволила снизить зольность отгружаемого угля на 2% [3].

По мнению многих специалистов, качество в стратегии реформирования компании должно стоять на первом месте, а за ним уже следуют стабилизация прибыльности (доходности), структурная перестройка и т.д.

Что касается конкурентоспособности предприятия, то достичь конкурентных преимуществ компания может за счет обеспечения более низких издержек, расширения масштабов производства и повышения его технического уровня. Анализ функционирования украинских угольных предприятий показал, что частные шахты обладают значительными конкурентными преимуществами по сравнению с государственными. В первую очередь это объясняется финансовыми возможностями частных компаний, эффективностью маркетинговой деятельности и менеджмента. Среди лидеров следует отметить предприятия ОАО «Комсомолец Донбасса», «Павлоградуголь», УК «Красноармейская-Западная №1». Однако для удержания ими конкурентных преимуществ в современных украинских условиях целевой установкой этих компаний часто является не только обеспечение устойчивой прибыли, но и сохранение занятости населения, чтобы избежать обострения социальной напряженности. Кроме этого наблюдается высокий риск влияния принимаемых на правительственном уровне частых изменений в государственной финансово-кредитной, налоговой, таможенной политике.

Выводы. Учитывая значение угольной промышленности в обеспечении энергетической безопасности Украины повышение конкурентоспособности является проблемой не только для отдельного предприятия, но и для страны в целом.

Основной задачей для угольного предприятия любой формы собственности является обеспечение надлежащего качества угольной продукции, эффективного менеджмента и маркетинговой деятельности.

Государственная политика в финансовой и налоговой области, в вопросах приватизации должна быть предсказуемой и нацеленной на поддержку национального производителя.

Библиографический список

1. Килимник В., Радионовский В., Ануфриенко А. Развитие угольных отраслей стран Союза Независимых Государств (СНГ). — [Электронный ресурс]. — Формат доступа:

http://www.gornoe-delo.ru/art/?article_number=14

2. Основні показники роботи вугільної промисловості України за січень–грудень 2008 р // ДП "Галузевий інформаційно-розрахунковий центр". — 2008.

3. Инвестиционная программа и техническое перевооружение шахты "Красноармейская-Западная №1).— [Электронный ресурс].— Формат доступа: <http://www.kz1.donetsk.ua/ru/mine/reequipment>.

ІВАНОВ В.К., асп.

Приазовський державний технічний університет,
м. Маріуполь

ПЛАТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА У КОРОТКОСТРОКОВІЙ ПЕРСПЕКТИВІ

У період кризи першочерговою задачею для підприємств є адаптація до нестабільних і важко прогнозованих умов господарювання. Необхідною умовою подальшого функціонування підприємства в означеному середовищі є підтримка платоспроможності як здатності виконувати свої зобов'язання в повному обсязі у встановлений термін.

Для забезпечення платоспроможного стану підприємства у короткостроковій перспективі необхідно, перш за все, вирішити дві основні задачі: відновлення прибутковості основного виду діяльності та збалансування руху коштів.

На зростання прибутку і позитивних грошових потоків впливають економічні процеси на макро- і макрорівнях. На макрорівні має вплив

зміна попиту покупців на продукцію; зміна виробництва і реалізації продукції у конкурентів тощо. На макрорівні вагомий вплив чинить можливість знизити витрати на виробництво і реалізацію продукції; можливість збільшити ціну на продукцію зі збереженням або збільшенням обсягів реалізації.

Для досягнення або відновлення прибутковості в період кризи необхідно:

- по-перше, зберегти досягнуті обсяги виробництва і реалізації продукції;
- по-друге, прискорити оборотність активів;
- по-третє, знизити заборгованість.

Прибутковість діяльності оцінюється показниками рентабельності продажів, активів, капіталу. Збільшення показників рентабельності з метою забезпечення постійної платоспроможності підприємства пропонується досягти такими способами (табл. 1).

Таблиця 1

Напрями підвищення рентабельності для забезпечення платоспроможності підприємства у короткостроковій перспективі

Напрями забезпечення платоспроможності	Шляхи реалізації напрямку
1. Зростання обсягу виробництва і реалізації продукції	необхідно повністю завантажити устаткування, максимально використовувати виробничу потужність підприємства; визначити нові ринки збуту і укласти угоди з новими торговими партнерами
2. Скорочення витрат на виробництво і реалізацію продукцію:	
2.1 скорочення змінних витрат;	- проведення переговорів з постачальниками сировини, матеріалів на предмет зменшення їх загальної вартості через систему знижок на оплату; – отримання товарних кредитів, відстрочки платежів
2.2 скорочення постійних витрат.	- для отримання швидкого ефекту від антикризових заходів уповільнюються дослідницькі розробки, згортаються маркетингові програми, зменшуються адміністративні витрати; - здійснення аналізу методів нарахування амортизації та обрання оптимального методу з урахуванням складних умов функціонування
3. Підвищення ціни на продукцію	слід врахувати платоспроможність покупців, попит на продукцію, тобто відносну еластичність попиту на продукцію за ціною

Другим напрямом досягнення прибутковості у короткостроковому періоді є прискорення оборотності активів. Прискорення оборотності для підвищення ефективності використання коштів пропонується здійснювати за такими рекомендаціями (табл.2).

Таблиця 2

Напрями прискорення оборотності для забезпечення платоспроможності підприємства у короткостроковій перспективі

Напрями прискорення оборотності	Шляхи реалізацій напрямку
1. Скорочення запасів товарно-матеріальних цінностей	досягається через синхронізацію обсягів поставок запасів і обсягів виробництва (продажу) продукції
2. Підвищення ефективності управління дебіторською заборгованістю	необхідно організувати, координувати і контролювати процес повернення боргових зобов'язань; переглянути кредитну політику відносно покупців продукції; контролювати розрахункові операції за сумнівними, простроченими заборгованостями; забезпечити своєчасну інкасацію боргу; провести реструктуризацію дебіторської заборгованості
3. Визначення надійності покупців продукції	
4. Підвищення ефективності управління необоротними активами	реалізація обладнання, яке не використовується у виробничому процесі; оренда обладнання замість купівлі; вибір оптимального методу нарахування амортизації, який дозволив би скоротити витрати підприємства і зменшити розмір оподаткованого прибутку

Скорочення заборгованості, недопущення просрочки платежів свідчить про фінансову надійність підприємства, про довіру до нього зі сторони кредиторів (банків, інвесторів, торгових партнерів). Наявність значної кредиторської заборгованості як безоплатного джерела коштів підвищує ризик для підприємства і його кредиторів. При цьому підприємство втрачає фінансову стійкість і незалежність.

Збалансування руху коштів як друга короткострокова задача, що вирішується для підтримки платоспроможності підприємства, досягається через узгодженість вхідних і вихідних грошових потоків у часі, за обсягами і видами економічної діяльності, дотримання політики економії коштів і спрямування вільних грошей в період макроекономічних спадів виключно на виробничі цілі.

Таким чином, при забезпеченні платоспроможності підприємства у кризовому періоді необхідно відновлювати прибутковість із дотриманням принципу оптимальності із урахування взаємопов'язаності показників рентабельності, обіговості та заборгованості. Збалансування руху коштів у короткостроковому періоді досягається узгодженістю грошових потоків за операційною, інвестиційною і фінансовою діяльністю у часі і за обсягами при реалізації заходів зі скорочення витрат і зростання грошових надходжень.

ПАРШИКОВ А.М., проф.
Донецкий национальный университет,
г. Донецк

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УКРАИНЕ

Одной из важных проблем Украины в условиях рынка является проблема использования трудовых ресурсов. Так, например, такая крупная область в Украине как Донецкая характеризуется высоким уровнем использования трудового потенциала. В то же время анализ трудовых балансов показывает, что в области имеет место:

- уменьшение численности населения в трудоспособном возрасте и одновременное увеличение лиц старших возрастов и подростков;
- сокращение численности работающих на предприятиях, в том числе на промышленных, т.к. у работников нет заинтересованности работать в государственных структурах и особенно в сфере материального производства, где имеют место сбои в работе из-за отсутствия энергии, сырья, материалов, комплектующих, низкая оплата труда, задержка зарплаты и т.д. Не лучше положение и в непромышленной сфере (образование, наука, искусство и др.). В связи с этим люди уходят в фирмы, кооперативы, малые предприятия, занимаются индивидуальной трудовой деятельностью, продукция которых во многих случаях не соответствует необходимому уровню.

Для того чтобы в полной мере задействовать потенциальные возможности рынка труда, необходимо, в первую очередь, существенно поднять цену рабочей силы и тем самым заинтересовать предприятия в эффективном использовании живого труда. Не последнее место в решении проблемы занимает также организация управления трудом. Хорошие результаты в этом направлении показал опыт японской системы "Кайдзей".

В самых общих чертах смысл этой системы состоит в создании таких условий труда и его оплаты, когда интересы фирмы и каждого ее служащего отождествляются; когда прививаются и пропагандируются навыки групповой работы; когда создается коллективизм и взаимопомощь, т. е. все то, что в Японии получило название "трудовая сфера" (отношения между управляющими и рабочими, микроклимат в трудовом коллективе, собственно условия труда).

Определяющими мотивами, стимулирующими высокопроизводительный труд, в этой концепции выступают:

- гарантии занятости и возможность продвижения по службе;
- оплата, условия и содержание труда (содержательность мотивации труда);
- микроклимат в коллективе, отношения между управляющими и

рабочими.

Ключевым моментом является подбор работников, их обучение и воспитание в духе преданности фирме, постоянное повышение их квалификации. При этом гарантируется пожизненная работа. В связи с этим японские трудящиеся редко берут день отдыха, даже будучи нездоровыми, не используют полностью отпуска, без колебаний соглашаются на неоплачиваемую сверхурочную работу. Коэффициент прогулов в Японии составляет не более 1,6%, что намного ниже, чем в других странах.

Характерна для Японии и политика продвижения по службе (от рабочего до управляющего). Критерием отбора работника на более высокую должность в основном являются личные деловые качества кандидата (хотя поощряются стаж, возраст, исполнительность). Как правило, перевод работников на более высокую должность осуществляется раз в пять лет.

Весьма интересной является система оплаты труда. Заработная плата работника зависит от его возраста, стажа и квалификации. Чем выше эти показатели, тем больше зарплата и должность работника. Зарплата состоит из постоянной и переменной частей. При этом, на последнюю приходится 25% всего заработка. Уровень оплаты труда поставлен в зависимость от прибыли предприятия. Переходя на работу в другую компанию, работник лишается трудового стажа и все начинает сначала.

Работники фирмы участвуют в управлении, состоя в кружках качества, которым управляющие передают свои полномочия по принятию решений, возлагая на них ответственность за эффективность производства.

Широко распространены системы сбора научных идей, рожденных в чужих фирмах, но полученных через своих сотрудников.

В системе "Кайдзей" значительное место отводится морально-психологическому климату. Ради его достижения осуществляется интенсивное общение управляющего с работниками. В Японии существует несколько систем общения: официальные встречи, утренние митинги, цеховые собрания, собрания малых групп и т.д. Японские корпорации часто проводят празднование Нового года, спортивные встречи, юбилеи, оплачиваемые компанией. Управляющие и их подчиненные пользуются общими рабочими и общественными помещениями, холлами отдыха и т. п. Все это способствует тому, что рабочий чувствует равенство и сильную связь с управляющим. Японская система управления трудовыми ресурсами направлена на повышение эффективности управления кадрами, зарплату, аттестации сотрудников. Она может с успехом применяться не только в Донецкой, но и в других областях Украины.

Резюме. Рассмотрены проблемы использования трудовых ресурсов Украины на примере Донецкой области. Описан опыт Японии, который может быть использован в наших условиях.

Библиографический список

1. Исикава К. Японские методы управления качеством. М.: Экономика, 1988. — 215 с.
2. Паршиков А.М. Организация труда менеджера: Учебное пособие. Донецк: Юго-Восток, 1998. — 176 с.

ХАРЧЕНКО В.А., к.е.н., доц.

ДВНЗ "Донецкий национальный технический университет",
м. Донецьк

ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ

Грошові потоки обслуговують весь процес функціонування підприємств, тому формування стратегії управління грошовими потоками повинно відбуватися на основі розробленої базової (генеральної) стратегії, яка визначається, перш за все, темпами розвитку підприємств [1, с.189; 2, с.113; 3, с.648].

Стратегія управління грошовими потоками вугільних шахт як система заходів щодо досягнення головної мети управління грошовими потоками ґрунтується на засадах базової стратегії управління фінансово-господарською діяльністю вугільних шахт. Від ефективності, обґрунтованості, прийнятності та узгодженості виробничих рішень, привабливості розроблених інвестиційних проектів залежить здатність у достатніх обсягах генерувати вхідні грошові потоки для фінансування власних потреб, погашення існуючої заборгованості перед трудовим колективом, соціальними фондами, бюджетом, кредиторами, інвесторами.

Результати аналізу стану і структури грошових потоків вугільних шахт використовуються при розробці та реалізації стратегій управління їх грошовими потоками. Диференційовані підходи до розробки зазначених стратегій для кожної групи вугільних шахт в залежності від рівня розвитку (інтегральної оцінки їх діяльності) сприяють поглибленому вивченню чинних проблем у різних сферах фінансово-господарської діяльності, впровадженню дієвих форм і методів впливу на їх негативні наслідки, що наближує до досягнення запланованих цілей і виконанню поставлених задач.

Згідно з основними напрямками управління фінансово-господарською діяльністю вугільних шахт, основними вимогами до розробки програми управління грошовими потоками, розробленими методичними підходами щодо оптимізації грошових потоків і до визначення ймовірності виникнення ризикових ситуацій реалізація стратегії управління грошовими

потоками здійснюється у певній послідовності.

На першому етапі визначається базова стратегія, якою може бути: стратегія збереження існуючих позицій (стабілізація обсягів видобутку); стратегія зростання (збільшення обсягів видобутку різними темпами); стратегія скорочення масштабів діяльності (зменшення обсягів видобутку або незначне збільшення помірними темпами).

На другому етапі для обраної стратегії формується система цілей і задач управління грошовими потоками і визначаються можливості забезпечення їх виконання. Так, для досягнення постійної фінансової рівноваги необхідно обґрунтувати джерела надходження і напрями використання коштів, шляхи поліпшення (поновлення) платоспроможності, напрями підтримки фінансової стійкості, шляхи поліпшення стану ділової активності (прискорення оборотності), можливість забезпечення інтенсивності і достатності формування грошових потоків, максимізацію чистого грошового потоку.

Аналіз грошових потоків, який проводиться на третьому етапі, пропонується здійснювати за двома напрямками:

1) оцінка зовнішнього середовища, яке впливає на формування грошових потоків, за факторами: механізм ціноутворення, бюджетне фінансування, можливість залучення банківських кредитів і приватного капіталу, підтримка галузі на законодавчому рівні;

2) аналіз стану та ефективності управління грошовими потоками, що містить: оцінку стану і структури грошового потоку; аналіз платоспроможності, фінансової стійкості, оборотності та рентабельності; аналіз ефективності управління грошовими потоками.

Четвертий етап присвячено розробці програми управління грошовими потоками вугільних шахт. Розробка програми є послідовністю виконання таких дій, як: обробка й узагальнення даних, одержаних у процесі аналізу грошових потоків за попередні періоди; забезпечення фінансування заходів базової стратегії управління фінансово-господарською діяльністю вугільних шахт (визначається достатність власних коштів і необхідність у зовнішніх позиках); підготовка інформаційної бази для оптимізації обсягу і структури грошових потоків (обґрунтовуються обмеження за значеннями показників оцінки фінансового стану) [4].

На п'ятому етапі здійснюється оптимізація обсягу і структури грошових потоків на основі моделі максимізації чистого грошового потоку, у якій оптимізуються керовані елементи (параметри) і показники оцінки фінансового стану: ліквідності (загальний коефіцієнт покриття), фінансової стійкості (коефіцієнт співвідношення кредиторської і дебіторської заборгованості), ділової активності (оборотність активів, дебіторської і кредиторської заборгованості), рентабельності (показники рентабельності продажів і операційних витрат), стану грошових потоків

(рівень якості чистого грошового потоку від операційної діяльності) [5].

Шостий етап дозволяє визначити ймовірність виникнення ризикових ситуацій у процесі управління грошовими потоками. Для цього з'ясовуються гіпотези стосовно законів розподілу ймовірностей за випадковими складовими керованих параметрів, некерованими елементами, а також значеннями чистого грошового потоку, одержаними у процесі імітації; на основі розподілу чистого грошового потоку виділяються можливі зони ризику: безризикова зона, зона допустимого (мінімального) ризику і зона критичного ризику [6].

На заключному сьомому етапі здійснюється контроль за виконанням програми управління грошовими потоками і її коригування за необхідністю.

Реалізація стратегії управління грошовими потоками дозволить забезпечити ефективність функціонування вугільних шахт.

Бібліографічний список

1. Клайв Р. Стратегическое бизнес-планирование: Динамическая система повышения эффективности и обеспечения конкурентного преимущества / Р. Клайв: пер. с англ.; под ред. И.А. Войтюк. — Днепропетровск: Баланс БизнесБукс, 2005. — 384 с.

2. Костырко Л.А. Стратегия финансово-экономической деятельности хозяйствующего субъекта: методология и организация: Моногр. / Л.А. Костырко. — Луганск: Изд-во ВНУ им. В.Даля, 2002. — 560 с.

3. Маскон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.Х. Маскон, М.Альберт, Ф.Хедоури. — М.: Дело, 2006. — 704 с.

4. Марченко В.А. Формування стратегічної програми управління грошовими потоками підприємства / В.А. Харченко // Тези доповідей IV Міжнар. наук. — теорет. конф. студ., аспір. та молодих учених „Соціально-економічні, політичні та культурні оцінки і прогнози на рубежі двох тисячоліть”. Тернопіль, 30 бер. 2006 р. — Ч.2. Економіка та підприємництво. — Тернопіль: Ін-т економіки і підприємництва, 2006. — С. 162-164.

5. Харченко В.А. Максимізація чистого грошового потоку вугільних шахт // Тезиси докладов VI Междунар. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы управления бизнесом, предприятиями и проектами» (г. Алушта, 15-21 сент. 2008 г.). — Харьков: Нац. аэрокосмический ун-т им. Н.Е. Жуковского «Харьковский авиационный институт», 2008. — С. 240-241.

6. Харченко В.А. Визначення ризику у процесі управління грошовими потоками // Економіка і організація управління: Зб. наук. праць.— Донецьк: Каштан, 2008. — С. 65-72.

ПРОКОПЕНКО В.І., д.т.н., проф.,
ТИМОШЕНКО Л.В., ст.викл.
Національний гірничий університет,
м. Дніпропетровськ

ЕКОНОМІЧНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ КОМБІНАТІВ

Серед основних характеристик якості продукції, якою є металургійна сировина, до важливіших частіше відносять техніко-економічну, економічну та екологічну. Економічну характеристику якості сировини складають її собівартість, рентабельність виробництва тощо. Гірничо-збагачувальні комбінати (ГЗК) виробляють концентрат, агломерат, окатиші, що реалізують на внутрішньому та зовнішньому ринках. Забезпечення якості продукції досягається сукупністю заходів, що плануються і реалізуються для створення необхідних умов виконання кожного процесу видобування й перероблення рудної сировини у такий спосіб, щоб продукція задовольняла певні вимоги металургійних заводів до якості. При реалізації усередині країни відпускна ціна концентрату, як правило, буває нижче ціни концентрату, реалізованого за кордоном, хоча на внутрішньому ринку може бути реалізований концентрат нижчої якості та в більшому обсязі, чим за кордоном, де його вимоги до якості концентрату є більш високими. Тому раціональні обсяги і якість концентрату, що поставляється на зовнішній ринок, вимагають детального економічного обґрунтування.

З одного боку, зовнішній ринок дозволяє продати концентрат за високою ціною, але якщо концентрат буде продаватися в невеликому обсязі, то це призведе до його високої собівартості. З іншого боку, якщо концентрат успішно продається на внутрішньому ринку, то додаткова реалізація його на експорт дозволить збільшити обсяг виробництва в цілому по гірничо-збагачувальному підприємству, що сприяє зниженню виробничих витрат на цю продукцію. Виходить, зовнішній ринок продажів концентрату буде ефективним й економічно вигідним, якщо він буде з'єднуватися із внутрішнім ринком цієї сировини.

Внутрішні продажі будуть вигідними тоді, коли хоча б невелика частина обсягу виробленого концентрату буде постачатися на зовнішній ринок. Навіть продаж невеликого обсягу металургійної продукції буде істотно впливати на концентрацію умовно-постійних витрат, унаслідок чого собівартість цієї продукції на внутрішній ринок може бути знижена. Щоб компенсувати зазначені витрати за рахунок збільшення обсягу реалізації усередині країни, цей обсяг повинен бути значно більше обсягу продукції, який вдається продати на зовнішньому ринку. Значить, обсяг зовнішніх продажів сильно впливає на обсяг внутрішніх продажів.

Дослідження виконані стосовно Орджонікідзевського ГЗК, який виробляє і реалізує марганцевий концентрат. Його валовий прибуток від реалізації може скласти від продажу концентрату:

– усередині країни

$$P_6 = (C_{6.6} - C_{v.6} - C_{к.6} \alpha_{к.6} / (O_p \alpha_p \beta_6)) O_p \alpha_p \beta_6 / \alpha_{к.6}, \text{ грн}; \quad (1)$$

– на зовнішньому ринку

$$P_3 = (C_3 - C_{v.3} - C_{к.3} \alpha_{к.3} / (O_p \alpha_p \beta_3)) O_p \alpha_p \beta_3 / \alpha_{к.3}, \text{ грн}, \quad (2)$$

де C_6, C_3 — відпускна ціна концентрату при реалізації відповідно на внутрішньому і на зовнішньому ринках, грн/т;

$C_{v.6}, C_{v.3}$ — питомі змінні витрати на виготовлення концентрату для його реалізації на відповідному ринку, грн/т;

$C_{к.6}, C_{к.3}$ — сумарні умовно-постійні витрати на виготовлення концентрату при його реалізації усередині країни і за рубежом, грн;
 $\alpha_p, \alpha_{к.6}, \alpha_{к.3}$ — відповідно вміст марганцю в руді й у концентраті, виготовленого для реалізації усередині країни і за кордоном, частка од.;

O_p — обсяг руди, що переробляють на концентрат, т;

β_6, β_3 — витяг марганцю в концентрат, реалізований усередині країни й за кордоном, частка од.

Частіше гірничо-збагачувальне підприємство буде одночасно поставляти свою продукцію й на внутрішній, й на зовнішній ринок. Виходячи з найбільшого прибутку підприємства, визначено співвідношення Z обсягів рудної сировини для виготовлення концентрату на ринки, що розглядаються. Випуск концентрату вищої якості пов'язаний з більшими витратами на його виготовлення, а також з меншим коефіцієнтом витягу металу з руди в концентрат. У той же час на концентрат нижчої якості можна витратити менше коштів і при цьому одержати більший обсяг цієї продукції, виходячи з більш високого коефіцієнта витягу. Тому становить інтерес співвідношення між цінами на концентрат різної якості. Установимо умови по рівню витрат та ступеню витягу, при яких прийняті ціни приведуть до одного й того ж прибутку підприємства. З рівності прибутків P_6 і P_3 отримано:

$$C_3 = C_{v.3} + (C_6 - C_{v.6}) \alpha_{к.3} \beta_6 / (\alpha_{к.6} \beta_3) + (C_{к.3} - C_{к.6}) \alpha_p / (O_p \alpha_p \beta_3). \quad (3)$$

Ціна на концентрат, що реалізується на зовнішньому ринку, має бути вищою за ціну, яка визначається за формулою:

$$C_3 = C_{v.3} + (C_6 - C_{v.6}) \alpha_{к.3} \beta_6 / (\alpha_{к.6} \beta_3) + (C_{к.3} - C_{к.6}) \alpha_{к.3} / (O_p \alpha_p \beta_3). \quad (4)$$

При спрямуванні на виробництво високоякісного концентрату (на зовнішній ринок) руди в обсязі ZO_p , а нижчої якості (на внутрішній ринок) — $(1-Z)O_p$, то збільшення прибутку або його зменшення складе величину, яка визначатиметься формулою:

$$P_{6.3} = (C_{vz} + C_{k.6}/O_k)R_z Z O_k - (C_{v.6} + C_k/O_k)R_6 (1-Z)O_k, \quad (5)$$

де R_z, R_6 — рентабельність концентрату при його реалізації, відповідно, на зовнішньому й внутрішньому ринках, частка од.;

O_k — сумарний обсяг реалізованого концентрату, т.

З одного боку підвищення якості концентрату приводить до підвищення його ціни та прибутку підприємства, з іншого, — підвищення змісту марганцю в концентраті може бути досягнуто лише за більших витрат праці, енергії та матеріалів на його виготовлення. У загальному виді відпускну ціну можна визначити залежно від якості концентрату таким чином:

$$C_k = (C_{k.min} + 10/\delta(\alpha_k - \alpha_{k.min.}), \text{ грн/т}, \quad (6)$$

де $C_{k.min}, \alpha_{k.min.}$ — мінімальна ціна концентрату, грн/т, та мінімально припустимий в ньому вміст марганцю, %, відповідно;

δ — надбавка за підвищення якості концентрату, грн за десяту частку проценту вмісту марганцю.

На підставі даних практики роботи Орджонікідзевського ГЗК визначено статистичні залежності величини собівартості $C_{v.p}$ за змінними витратами, коефіцієнту витягнення β та сумарних умовно постійних витрат C_k від вмісту марганцю в концентраті. Ці залежності характеризуються високим коефіцієнтом детермінації ($R^2 = 0,85$ й вище), що свідчить про високу тісноту зв'язку між результуючими ($C_{v.p}, C_k, \beta$) та факторними ознаками (α_k, O_k). Встановлено, що при підвищенні якості концентрату в реальному діапазоні його обсяг знижується з 355 тис.т/міс. до 229 тис.т/міс. Це призведе до підвищення собівартості концентрату з 641 грн/т до 1327 грн/т, а оптової ціни — з 729 грн/т до 1991 грн/т. Завдяки підвищенню якості концентрату зростає прибуток гірничо-збагачувального комбінату з 31240 тис.грн/міс. до 152056 грн/міс., причому при значному підвищенні якості (вище 44,0%) прибуток зростає у більшому темпі. Тобто не зважаючи на значне зниження коефіцієнту витягнення марганцю в концентрат та зростання витрати рудної сировини, підвищення собівартості її збагачення, скорочення обсягу виробленого концентрату, виготовлення його вищих сортів та реалізація на зовнішньому ринку в умовах, що визначені прийнятими вихідними даними, є без сумніву вигідною.

КРАВЧЕНКО А.А., к.т.н., доц.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

К ВОПРОСУ О ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ ПРИ ИНВЕСТИРОВАНИИ УГОЛЬНЫХ ШАХТ

В настоящее время предприятия угледобывающей отрасли Украины продолжают испытывать инвестиционный «голод». Особенно эта проблема обострилась с наступлением финансово-экономического кризиса. Это характерно не только для государственных шахт, которым всегда не хватало средств на развитие и поддержание мощностей, но и для более благополучных частных шахт.

В этой связи особую значимость приобретают исследования качества существующих подходов и методов определения эффективности привлечения инвестиций на шахты, позволяющих оперативно учитывать многовариантность развития конкретной шахты в заданных её действительным состоянием ограничениях. Эта проблема также актуальна для активизации второй волны процесса приватизации угольных шахт, декларируемого на протяжении последних двух лет украинскими властями и приостановившемся под влиянием кризиса.

Наиболее точный подход в решении данной задачи — разработка подробного технического проекта развития горных работ с последующим ТЭО и оценкой эффективности инвестиций. Однако его реализация требует огромных затрат труда, времени и средств, что на этапе принятия решения о выборе оптимального варианта среди нескольких инвестиционных проектов на одной шахте или тем более нескольких вариантов на нескольких шахтах становится трудноосуществимым в сжатые сроки и довольно дорогим «удовольствием». Особенно это актуально для производственных объединений шахт — в форме государственных ГП и частных ОАО.

С другой стороны, разработанные методики оценки инвестиционной привлекательности шахт [1, 2, 3] дают только общие представления о состоянии предприятия-реципиента и не определяют такие важные для потенциального инвестора параметры как необходимый объем инвестиций, период их освоения и ожидаемый срок окупаемости, внутренняя норма рентабельности. Без этих данных ни один инвестор, будь то государство или частник, не заинтересуется данным объектом.

В то же время, шахта, как объект инвестирования, рассматривается как сложная технико-экономическая система [1], базирующаяся на конкретных природных (горно-геологических) условиях и достигшая к моменту рассмотрения определенной степени технико-технологического развития и экономико-финансового состояния. Дальнейшие варианты

развития определяются принятыми схемой вскрытия, способом подготовки, системой разработки и другими производственно-техническими составляющими, а также поставленной инвестором целью.

В общем, алгоритм принятия решений на прединвестиционной стадии можно представить следующим образом (таблица 1).

Таблица 1

**Этапы принятия решений на прединвестиционной стадии
для угольных шахт**

Этап	Прединвестиционная стадия	Наличие методик принятия решений
I этап	Анализ инвестиционной привлекательности шахт	+
II этап	Разработка возможных вариантов развития горных работ с одновременной предварительной оценкой эффективности инвестиций	–
III этап	Непосредственно разработка технического проекта выбранного варианта развития, ТЭО и уточненная оценка эффективности инвестиций	+

Такой подход позволяет на II этапе предварительно оценить объем необходимых ресурсов для инвестирования в одну шахту или группу шахт, принять окончательное решение о разработке и реализации одного или нескольких инвестиционных проектов. Для этого необходимо разработать теоретическое обоснование для создания методики инвестиционной «экспресс-оценки» вариантов развития угольных шахт, базирующейся на использовании существующих технологических принципов и норм экономико-финансовых расчетов.

Библиографический список

1. Амоша А.И., Ильяшов М.А., Салли В.И. Системный анализ шахты как объекта инвестирования. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2002. — 68 с.
2. Кравченко А.А., Демин И.К., Митроничев И.О. Разработка методики углубленной оценки инвестиционной привлекательности угольных шахт. // Наукові праці ДНТУ. Сер.: Економічна. — 2004. — № 91. — С. 115-122.
3. Павленко І.І., Трифонова О.В. Вдосконалення системи комплексної оцінки інвестиційної привабливості вугільної шахти // Схід. — 2005. — №5 (71). — серпень-вересень. — С. 26-29.

ШАПОВАЛ С.Н., к.т.н., доц.
ХУДОЛЕЙ О.Г., к.т.н., доц.
НЕГРЕЙ Т.А., асс.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ЭКСПОРТА ТОВАРА, А ТАКЖЕ КАЧЕСТВА ЭКСПОРТНЫХ КОНТРАКТОВ

Анализ литературных источников [1,2,3,4] показал, что в настоящее время не существует единой признанной методики оценки экономического эффекта и экономической эффективности экспорта товара. Предложенные разными авторами методы определения экономического эффекта и экономической эффективности экспорта товара не соответствует предъявленным к этим показателям требованиям.

В данной работе предложена новая концепция определения экономического эффекта и экономической эффективности экспорта товара.

Согласно предложенной концепции, экономическим эффектом экспорта товара является прирост валовой прибыли за счет экспорта конкретного количества этого товара, а экономической эффективностью экспорта товара — прирост валовой прибыли за счет экспорта единицы товара или прирост удельной валовой прибыли за счет экспорта товара.

Экономический эффект экспорта предлагается определять как разницу между валовой прибылью от экспорта конкретного количества товара и валовой прибылью от реализации этого же количества товара на внутреннем рынке.

Экономическую эффективность экспорта товара предлагается устанавливать как частное от деления экономического эффекта экспорта товара на количество экспортируемого товара.

Установлены выражения для определения экономического эффекта и экономической эффективности экспорта по отдельно взятому и по всем контрактом на экспорт товара.

Доказано, что экономический эффект и экономическая эффективность экспорта по всем контрактом на экспорт товара зависят от контрактных условий, которыми являются величины контрактной цены и средних экспортных издержек. На экономический эффект экспорта, кроме указанных показателей, влияет также объем экспорта (количество экспортируемого товара).

Контрактные условия, то есть величины контрактной цены и средних экспортных издержек, могут быть как более благоприятными, так и менее благоприятными для экспортера.

Приведены примеры расчетов величин экономической

эффективности и экономического эффекта экспорта по отдельно взятым и по всем контрактам на экспорт товара при менее благоприятных и более благоприятных для экспортера контрактных условиях.

Результаты расчетов подтвердили очевидную истину — более благоприятным для экспортера контрактным условиям соответствуют большие величины экономической эффективности и экономического эффекта экспорта товара.

В настоящее время не существует методики оценки качества контрактов на экспорт товара.

Показателем качества контрактов на экспорт товара предложено считать коэффициент использования налоговой льготы, определяемый отношением экономического эффекта экспорта товара к возвращаемой экспортеру величине налога на добавленную стоимость (НДС) за экспортируемое количество товара.

Если коэффициент использования налоговой льготы больше единицы, то такие контракты на экспорт товара принято считать высокоприбыльными или высококачественными.

Если коэффициент использования налоговой льготы меньше единицы, то такие контракты на экспорт товара принято считать малоприбыльными или низкокачественными.

Установлены формулы для определения величин коэффициентов использования налоговой льготы для отдельных и для всех контрактов на экспорт товара.

Приведены примеры расчетов величин коэффициентов использования налоговой льготы, результаты которых подтвердили обоснованность предложенного показателя качества как отдельных, так и всех контрактов на экспорт товара.

Библиографический список

1. Учебно-тренинговая фирма «Внешконсалт» / Макогон Ю.В., Кравченко В.А. и др. Под общей ред. д.э.н., проф. академика АЭН Украины Макогона Ю.В. — Донецк: «Донеччина», 1999. — 192 с.

2. Основы внешнеэкономической деятельности: Учебное пособие / Под ред. д.э.н., проф. В.И. Крамаренко, д.э.н., проф. А.Н. Румянцева. — Симферополь: Таврия, 2005. — 268 с.

3. Козик В.В., Панкова Л.А., Карп'як Я.С., Григор'ев О.Ю., Босак А.Ю. Зовнішньоекономічні операції і контракти: Навчальний посібник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — 608 с.

4. Захаров С.Н. Эффективность внешнеэкономического комплекса: (Методы обоснования и стимулирования). М.: 1998. — 247 с.

КРУТІЙ І., асп.

Херсонський національний технічний університет,
м. Херсон

ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Постановка проблеми. Умови сучасного господарювання ставлять особливі вимоги до вітчизняних підприємств, що функціонують в умовах ринкового середовища. Рухливість та складність процесів перехідного періоду, часті корекції системи економічних законів і нормативних актів, що регулюють діяльність підприємств, швидкі технологічні зміни, стрімкий розвиток інформаційних мереж і, внаслідок цього, доступність інформації, поява нових запитів та зміна позицій споживачів, що сприяють виникненню нових, часто несподіваних можливостей для бізнесу. В такій ситуації підприємства мають приділяти постійну увагу оцінюванню перспектив своєї діяльності.

Аналіз останніх досліджень по даній проблемі, що виконані такими відомими західними та вітчизняними науковцями як Р. Альтман, А. Томсон, Д. Стрікланд Ф. Котлер, Жан-Жак Ламбен, Дж. Еткінсон, Й. Уилсон, З.Є. Шершньова, С.В. Оборська, А.П. Міщенко, В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань дозволяє зробити висновок, що на сучасному етапі реформування української економіки для підвищення економічного зростання основну увагу слід приділяти використанню та удосконаленню стратегічного управління як системи заходів ефективного розвитку підприємств.

Результати дослідження. Перехід економіки України на ринкові відносини суттєво ускладнює умови господарювання, але зміна умов функціонування не спричинила адекватних змін підходів до управління на промислових підприємствах. Еволюція систем управління дає змогу визначити напрями і послідовність робіт з адаптації методів управління на вітчизняних промислових підприємствах, зокрема, це стосується стратегічного управління.

Стратегічне управління — багатоплановий, формально-поведінковий управлінський процес, який допомагає формулювати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією (включаючи її окремі частини) та зовнішнім середовищем, а також досягненню визначених цілей. Так само як важко уявити собі два однакові підприємства, неможливо створити тотожні системи стратегічного управління. Характерні особливості системи стратегічного управління певного підприємства залежать від взаємодії таких чинників: галузевої належності; розмірів підприємства (залежно від галузевих особливостей);

типу виробництва, рівня спеціалізації, концентрації та кооперації; характеристик виробничого потенціалу; наявності (відсутності) науково-технічного потенціалу; рівня розвитку управління; рівня кваліфікації персоналу тощо.

Різні підходи до побудови системи стратегічного управління потребують чіткого уявлення про переваги цього явища в діяльності окремих підприємств, які в загальному вигляді можна сформулювати відповідно до мети стратегічного управління. Метою стратегічного управління є побудова такої динамічної системи, яка давала б змогу забезпечувати своєчасне визначення місії, цілей та стратегій, розробку і виконання системи планів (як інструментів реалізації стратегічних орієнтирів), удосконалення підприємства та його окремих підсистем, що є основою для підвищення його конкурентоспроможності та існування в довгостроковій перспективі.

В Україні стратегічне управління і планування використовується відносно недавно. Протягом існування централізовано-планової економіки в колишньому СРСР підприємства практично були позбавлені самостійності у плануванні своєї діяльності. Функціонувала система п'ятирічних, річних та оперативно-виробничих планів. У ринкових же умовах, коли роль державного, галузевого і регіонального планування мінімізована, склалась така система планування: стратегічне, тактичне, поточне і оперативне.

Щодо практики використання стратегічного управління на вітчизняних підприємствах, то, як уже зазначалось, воно перебуває ще на етапі зародження. Так, у праці [1] зазначено, що із 460 керівників великих підприємств, котрі визнають необхідність використання стратегічного планування, лише 23 відзначили, що знайомі з його особливостями та самі використовують, 96 — підтвердили намір його використання з допомогою зовнішніх консультантів, решта ж — 341 керівник, — вважаючи стратегію ефективною і необхідною, не збираються її розробляти ні самостійно, ні з допомогою консультантів.

Нажаль відповідно дослідженням, що їх було проведено в Україні доволі незначна кількість компаній приділяє належну увагу стратегічному плануванню, так наприклад доля підприємств, що визнає пріоритет стратегічного планування перед оперативним у Києві становить 21,4%, а у Донецьку — тільки 14,6% .

Життєва необхідність у використанні стратегічного управління, як одного з найефективніших і найпрогресивніших засобів управління організацією, зумовлена розвитком ринкових відносин, позитивними зрушеннями в економіці України, зростаючою конкуренцією на всіх ринках. Ефективне управління неодмінно вимагає від керівників аналітичного, стратегічного мислення, вміння завчасно передбачити результати прийнятих стратегічних рішень. Існує тісний зв'язок між

минулим, сучасним і майбутнім станом ефективності діяльності підприємства — станом, що характеризує рівень отриманого кінцевого результату діяльності підприємства і створення протягом певного періоду можливостей розвитку й можливостей занепаду. Сучасним менеджерам доводиться ретельно аналізувати зовнішнє середовище для своєчасного внесення змін у вибраний курс фірми. Вони повинні добре знати особливості діяльності своєї компанії, її сильні та слабкі сторони, щоб передбачити, які зміни принесуть успіх компанії. Вітчизняним організаціям останні кілька років критичну ситуацію створюють динаміка ринку, що важко прогнозується, безліч нових директивних рішень і законодавчих актів, танучи внутрішні ресурси та зростання агресивності зовнішнього середовища, особливо у фінансовій сфері.

Висновки. До основних причин, що ускладнюють застосування на вітчизняних підприємствах методів стратегічного управління, належать: відсутність навичок стратегічного управління; неможливість представлення стратегічного управління як цілісної системи; відсутність надійної стратегічної інформації для розробки стратегічних рішень; відсутність практичних рекомендацій щодо розробки та реалізації відповідної стратегії; небажання керівництва змінювати напрямок діяльності підприємства.

Бібліографічний список

1. Сухорська-Кравець У.Р. Маркетингові стратегії підприємства: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / НУ "Львівська політехніка". — Львів, 2004.

КИРИЧЕНКО А.В., к.е.н.
Національний гірничий університет,
м. Дніпропетровськ

ОБГРУНТУВАННЯ ТЕРМІНІВ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОДУКТІВ НА ВУГЛЕВИДОБУВНИХ ШАХТАХ

Застаріле технологічне устаткування й організація гірничих робіт на вуглевидобувних шахтах України не відповідають сучасним вимогам до економічної ефективності їх діяльності та обсягів видобутку вугілля. Шахтне устаткування, що застосовують сьогодні, важко пристосувати до складних умов виробництва на великих глибинах. Однією з основних проблем експлуатації вугільних пластів в цих умовах є своєчасне й економічне виконання гірничопідготовчих робіт. Ремонту підлягає 60% гірничих виробок [1]. Для стабілізації та наступного поліпшення техніко-

економічних показників вуглевидобувні підприємства мають активно впроваджувати, передусім, нововведення, спрямовані на розвиток техніки й технології гірничопрохідницьких та ремонтних робіт, бо саме вони визначають ефективність процесів очисної виїмки вугілля за обсягами та витратами. Досвід будівництва вугільних шахт свідчить про те, що саме тип кріплення, технологія і механізація його зведення визначають швидкість і якість проведення виробок, продуктивність праці прохідників [2]. Впровадження інноваційних кріплень, розроблених НВЦ „Геомеханіка”, дало шахтам ВАТ „Павлоградвугілля” значний техніко-економічний ефект [3]. Цей напрям розвитку сучасних виробничих технологій видобувних робіт викликає певний інтерес, оскільки пов’язаний із підвищенням наукомісткості високих і новітніх технологій як найпріоритетніших у бізнесі [4].

Метою цього дослідження є визначення теоретичних засад та методичних підходів до планування термінів впровадження інноваційних моделей шахтного кріплення, урахувуючи етапи його життєвого циклу протягом часу експлуатації гірничої виробки на вугільній шахті.

Гірничу виробку, як і будь-який основний засіб виробництва, за міцністю, потужністю, геометричними розмірами й інше, загалом, за певними умовами виконання процесу, для якого вона призначена, має певний ресурс. Виробка, залежно від етапів життєвого циклу, які визначають умови її проведення й експлуатації, має певний ресурс, що вимірюється тривалістю служби. Цей ресурс буде вимірятися, насамперед, ресурсом експлуатації прийнятого кріплення. Кожного разу при виборі кріплення треба враховувати термін служби виробки. Звичайно, протягом цього часу повинен бути повністю використаний ресурс зведеного кріплення. Такий підхід буде забезпечувати шахті найменші витрати на кріпильні роботи.

Визначено термін служби гірничої виробки залежно від моделі кріплення, прийнятої для її зведення, для чого встановлено сумарні витрати на всі виробничі процеси видобування вугілля. Складові витрат по процесах перебувають в тій або іншій залежності від моделі кріплення, що обумовлює їх певний рівень.

Розглянуто можливі рішення поставлених питань. Нехай термін служби виробки становить T_e , а ресурс кріплення — $T_{кр}$. Якщо $T_e > T_{кр}$, то виробка буде повністю амортизована, для її наступного утримання по закінченні строку $T_{кр}$ слід звести нове кріплення, яке може викликати підвищення потонної ставки й амортизаційних відрахувань. За рахунок ліквідаційної вартості раніше використаного кріплення відрахування можуть бути знижені. Якщо різниця $(T_e - T_{кр})$ невелика, то варто розглянути доцільність збереження наявного у виробці кріплення шляхом його посиленого ремонту.

Коли $T_e < T_{кр}$, вартість виробки також буде повністю перенесена на

обсяг видобутого вугілля. Оскільки ресурс кріплення не буде використаний повністю, то у порівнянні з попереднім варіантом використане кріплення матиме вищу ліквідаційну вартість, що варто врахувати при визначенні потонної ставки амортизації.

Якщо порівнюються описані моделі кріплення, то вибір однієї з них визначається виконанням умови:

$$\sum_{t=1}^{T_6} (B_{зnp.t}^6 + B_{кр.t}^6 + B_{pt}^6 + B_{об.t}^6) \cdot \frac{1}{(1+E)^t} - \sum_{i=1}^{n_k} \sum_{t=T_{к(i-1)+1}}^{T_{ki}} (B_{зnp.t}^л + B_{кр.t}^л + B_{pt}^л + B_{об.t}^л) \times \frac{1}{(1+E)^t} \geq 0, \quad (1)$$

де $B_{зnp.t}^6, B_{кр.t}^6, B_{pt}^6, B_{об.t}^6, B_{зnp.t}^л, B_{кр.t}^л, B_{pt}^л, B_{об.t}^л$ — витрати відповідно на гірничопрохідницькі роботи, зведення кріплення, його ремонт та утримання виробки, її облаштування при використанні важкого та легкого кріплення, грн/рік; E — ефективність альтернативного вкладення коштів, частка од./рік; n_k — кількість етапів використання легкого кріплення для підтримання виробки протягом терміну його експлуатації ($i = 1, 2, \dots, n_k$); $T_{к(i-1)}, T_{ki}$ — поточний рік відповідно початку й закінчення i -ого етапу використання новітнього легкого кріплення (для 1-ого етапу $T_{к(i-1)} = 0$).

Коли витрати на видобувні роботи в часі відпрацювання вугільної ділянки змінюються так, що в момент $T_{кр.1-2}$ слід вводити замість наявного кріплення $МК-1$ новітнє кріплення $МК-2$, а потім через якийсь час замість зведеного кріплення $МК-2$ — новітнє кріплення $МК-3$, то закономірним буде питання, чи не краще після кріплення $МК-1$ відразу перейти на кріплення $МК-3$. Момент зазначеного переходу визначається рівністю витрат $B_{6.1}$ і $B_{6.2}$ на видобування вугілля, а потім $B_{6.2}$ і $B_{6.3}$ при прийнятих моделях кріплення. Треба також розглянути умову, за якою досягається рівність витрат $B_{6.1}$ й $B_{6.3}$. На рішення цього питання значно впливає фактор часу. Його вплив підвищується зі збільшенням тривалості використання кріплення, що зведене у виробці. Запропоновані аналітичні формули, за якими можна встановити доцільність переходу на ту чи іншу модель кріплення.

Отже, сформульовані умови та розроблені аналітичні вирази, за якими ухвалюється термін служби гірничої виробки залежно від ресурсу та моделі її кріплення [5]. Граничний термін служби однієї моделі кріплення визначається з урахуванням залишку часу служби виробки після зведення другої моделі кріплення, а також можливості її подальшого закріплення третьою моделлю.

Бібліографічний список

1. Демченко А.И., Ильяшов М.А. Влияние места заложения выемочных выработок на их устойчивость // Уголь Украины.—2004.—№5. — С. 12-13.
2. Касьян Н.Н., Новиков А.О., Петренко Ю.А., Овчаренко Н.А. Разработка технологий ведения ремонтных работ, обеспечивающих устойчивость выработок в послеремонтный период // Горный информ.-аналит. бюлл. — 2005. — №6. — С. 201-205.
3. Кияшко Ю.И., Беликов Ю.Д., Косарев В.В., Кириченко А.В. О мотивации к повышению производительности труда проходчиков // Уголь Украины. — 2007. — №3. — С. 16-20.
4. Фесенко І.А. Економічна оцінка інноваційного потенціалу вугледобувних підприємств. Автореф. дис. к.е.н. / Східноукраїнський нац. у-т ім. В.Даля. — Луганськ, 2003. — 19 с.
5. Кириченко А.В. Удосконалення економічних методів управління інноваційною діяльністю вугледобувного підприємства: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Національний гірничий ун-т. — Д., 2009. — 187 с.

ДЕРЕЧИНСКИЙ Ю.Н., к.э.н., доц.

НЕСТЕРОВ Е.С.

Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ "ДонНТУ",
г. Горловка

МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В современных условиях искусство управления людьми становится решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и стабильность их предпринимательского успеха. Именно поэтому в последнее столетие так вырос интерес к такой сфере деятельности менеджеров, как мотивация персонала, составляющей значительную часть концепции управленческой науки. Знание мотивационных установок работника, умение их формировать и направлять в соответствии с личными целями и задачами компании — это важнейший вопрос в современном бизнесе.

Если хорошо знать и понимать, что движет человеком, к чему он стремится, выполняя определенную работу, можно таким образом построить управление человеком, что он сам будет стремиться выполнять свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей.

Как показывает практика, навыки сотрудника не принесут результата, если он не заинтересован в этом результате. Решение задачи

эффективного управления персоналом, прежде всего, сводится к совершенствованию навыков работников и к изысканию наилучших способов побуждения сотрудников к результативной работе. На сегодняшний день отечественными и зарубежными учёными разработаны методы эффективного мотивирования персоналом, которые сегодня успешно применяются на практике многими ведущими мировыми компаниями.

Разнообразные теории и методы мотивации разделяют на две категории: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации основываются на идентификации тех внутренних побуждений, которые заставляют людей действовать определенным образом. Современные процессуальные теории мотивации основываются в первую очередь на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. Теории мотивации стремятся к как можно большей степени учета различных потребностей и мотивов деятельности людей, постоянно пытаются выявить новые и преимущественные побуждения, мотивы и потребности.

Исследованием проблемы мотивации персонала занимались как зарубежные, так и отечественные ученые, среди которых: А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, В.Г. Подмарков, И.Ф. Беляева, М.И. Круглов и др.

Под мотивами понимаются побуждения к деятельности, связанные с желанием удовлетворить свои потребности. Мотивация (в личностном плане) — это совокупность побуждений, вызывающих активность человека и определяющих ее направленность. Мотивация (в управленческом смысле) — это способ формирования побуждений работника к направленным действиям.

Побуждения могут быть:

- ситуативными — актуально действующие в конкретных ситуациях, длящиеся столько, сколько длится ситуация, и проявляющиеся во фразах и движениях;
- близкими (потенциальными, ожидаемыми) — непосредственно касающиеся важных для человека обстоятельств, событий;
- «средними» — связанные с осознаваемыми (или желаемыми) человеком будущими изменениями в его жизни, зачастую с намерением их осуществить;
- долгосрочными (базовыми) — как правило, слабо осознающиеся и представляющие собой неосознанные сценарии жизни человека.

Структура мотивов у каждого человека индивидуальна, а сходные мотивы имеют разную силу. При этом сила мотива у одного и того же человека может меняться в разные периоды времени.

Методы мотивирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы мотивирования на

предприятия, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Существуют следующие методы мотивирования эффективного трудового поведения:

- материальное поощрение;
- организационные методы;
- морально-психологические методы поощрения.

Наиболее распространенной формой (методом) материального мотивирования является индивидуальная премия. Ее целесообразно выплачивать один раз в год, иначе она превратится в заработную плату и тем самым лишится своей мотивирующей роли.

Размер премии должен, как правило, составлять не менее 30% основного заработка (по Ф. Тейлору).

Удовлетворенность материальным вознаграждением, его справедливым уровнем мотивирует инициативу людей, формирует у них приверженность к организации, привлекает к ней новых работников.

Хотя труд в нашей стране, в отличие от высокоразвитых стран, на сегодняшний день рассматривается в основном лишь как средство заработка, можно предположить, что потребность в деньгах будет расти до определенного предела, после которого деньги станут условием нормального психологического состояния и потеряют свою мотивирующую способность.

В этом случае в качестве доминирующих могут выступить другие группы потребностей, связанные с потребностью в творчестве, достижении успехов и т.д. Для удовлетворения этих видов потребностей работников как раз и существуют организационные и морально-психологические методы мотивации.

Организационные способы мотивации (мотивирования) включают в себя:

- участие в делах организации (как правило, социальных);
- перспектива приобрести новые знания и навыки;
- обогащение содержания труда (предоставление более интересной работы с перспективами должностного и профессионального роста).

Морально-психологические методы мотивирования включают в себя:

- создание условий, способствующих формированию профессиональной гордости, личной ответственности за работу (наличие известной доли риска, возможность добиться успеха);
- присутствие вызова, обеспечение возможностей выразить себя в труде;
- признание (личное и публичное): ценные подарки, почетные грамоты;

- высокие цели, воодушевляющие людей на эффективный труд (любое задание должно содержать в себе элемент вызова);
- атмосфера взаимного уважения и доверия.

Многие руководители признают, что высокая мотивация персонала — одно из важнейших условий успеха организации. В ситуации жесткого соперничества предприятий не может быть и речи о конкурентоспособности компании без настроения сотрудников на работу с большой отдачей, без высокого уровня, приверженности персонала, заинтересованности в конечных результатах и стремления внести свой вклад в достижение общих целей. В связи с вышесказанным, можно сформулировать важное правило для менеджера — чтобы эффективно мотивировать сотрудников, нужно знать и учитывать их индивидуальные потребности и мотивы.

ЧИСТЯК О.А., н.сп.

Національний гірничий університет,
м. Дніпропетровськ

УЗАГАЛЬНЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ФІНАНСУВАННЯ КАПІТАЛЬНИХ ВКЛАДЕНЬ

Підприємства машинобудівної галузі України на сьогоднішній день мають критичну ступінь зносу активної частини основних засобів, а тому не готові до конкурентної боротьби в умовах ринкових відносин. Такий стан справ потребує від підприємства активізації на інноваційних засадах процесу модернізації та реконструкції виробничих засобів, вдосконалення технології, підвищення рівня матеріальної бази. Оновлення елементів основного капіталу на новій технічній основі вимагає постійного зростання інвестицій. Значення реального (капітального, виробничого) інвестування підтверджує той факт, що, згідно з міжнародними стандартами бухгалтерського обліку та фінансової звітності, капітальні інвестиції обліковуються на окремому бухгалтерському рахунку і відображаються в Балансі як повноцінні активи підприємства ще до моменту введення в дію оновлених основних засобів. Фінансування капітальних вкладень — визначальний фактор в їх здійсненні.

Питанням розробки методичних основ оцінки економічної ефективності інвестицій та вартості залученого власного й позикового капіталу приділили значну увагу Бланк І.А., Герасимова С.В., Мартякова О.В., Шелудько В.М., Швиданенко Г.О., Шевчук Н.В. та інші науковці. Незважаючи на велику кількість публікацій і значні досягнення в теорії та практиці інвестування, капітальні вкладення в аспекті потреб суб'єкта, який є покупцем інвестиційних цінностей на фінансовому ринку,

є не досить вивченими. Тому метою доповіді є узагальнення підходів до фінансування капітальних вкладень підприємства, яке не може здійснюватись без врахування потреб інших учасників інвестиційного процесу як на мікрорівні (господарюючий суб'єкт, кредитор), так і на макрорівні, і можуть стати консолідуваними у вирішенні питання інноваційного оновлення основних засобів виробництва.

Капітальному інвестуванню властива певна специфіка, яка має свої переваги та недоліки. Серед особливостей, на які звертає увагу Бланк І.А. [1], можна виділити такі позитивні сторони: це головна форма реалізації стратегії економічного розвитку підприємства, що має тісний зв'язок з операційною діяльністю підприємства та здатна підвищити рентабельність виробництва, стійкий чистий грошовий потік, високу ступінь протиінфляційного захисту. При цьому автор звертає увагу на негативні моменти: низьку ліквідність та високий вплив ризику рівня морального старіння. Проте орієнтація на створення і випуск конкурентоспроможної продукції потребує від підприємства своєчасне оновлення основних засобів. Автор роботи [2] Герасимова С.В. вважає, що сутність інвестиційного процесу зводиться до визначення наявності інвестиційних ресурсів (їх джерел, кількості), напрямів інвестування та шляхів використання, а також планування часу і способу їх повернення.

Фінансування капітальних вкладень може здійснюватися за рахунок як власних, так і залучених (позикових) коштів. Власні джерела капітальних вкладень можуть включати: внески засновників підприємства; акумульовані амортизаційні відрахування; кошти створених на підприємстві фінансових резервів та фондів; кошти, отримані від реалізації непотрібного майна; доходи, отримані від продажу придбаних раніше на фінансовому ринку цінних паперів, тощо. До позикових джерел фінансування капітальних вкладень належать: довгострокові кредити банків, облігаційні позики, інвестиції зарубіжних партнерів. Актуальним на сьогоднішній день є фінансовий лізинг як одна із форм інвестування в оновлення основних засобів. Особливість такої угоди полягає в тому, що термін дії дуже близький до строку служби устаткування. Такий варіант виправданий, коли вирішується завдання швидкого промислового освоєння великих технічних новацій, що вимагають придбання дорогих верстатів, устаткування, енергетичних установок, транспортних засобів. Залучення позикових коштів доцільне коли у підприємства недостатньо власного капіталу або скоювання всіх наявних ресурсів в одній інвестиційній програмі є неоправданим. З огляду на можливість ризику втрати підприємством фінансової самостійності необхідно, щоб структура джерел фінансування забезпечувала фінансову незалежність підприємства. Факт залучення позикового капіталу передбачає в майбутньому отримання чистого прибутку, як мінімум, в сумі позики, оскільки вона погашається з прибутку підприємства після сплати податку на прибуток (окрім лізингу).

Недоліками позикового капіталу є встановлення високої компенсації за ризик; необхідність концентрації грошових коштів на момент погашення позики незалежно від результатів господарської діяльності. Основна перевага цього капіталу — він не дає права його власникам на управління підприємством і тому не загрожує перерозподілом власності.

Національна економіка будь-якої країни для здійснення процесу відтворення виробничих засобів потребує відповідного рівня капіталовкладень. Сучасна роль держави полягає в створенні правових та інституційних умов активізації інвестування. Федулова Л.І. [3] наголошує, що макроекономічна функція держави повинна полягати в тому, щоб власним попитом і фінансовими вкладеннями стимулювати економічний розвиток у країні. За дослідженнями Баліцької В.В. [4], основними чинниками незадовільних обсягів капітальних інвестицій є низький рівень прибутковості виробничої діяльності та нарахованої економічної амортизації в цілому по Україні, що є недостатніми для впровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки. Найважливішим фінансовим джерелом, що забезпечує вирішення великомасштабних науково-технічних проблем, повинні бути засоби державного бюджету. Для інвесторів, кредиторів інвестиції є джерелом генерування доходу, нарощення накопиченого капіталу. Проте інвестиції є носієм ризику у всіх формах.

Отже, на основі вище викладеного, можна дійти висновку, що в інвестуванні об'єктивно зацікавлені всі суб'єкти процесу. Консолідуючим моментом в цьому питанні могло б стати проектне фінансування, яке б забезпечувало активну позицію кожного учасника і розподіл отриманого прибутку пропорційно внеску і ризику. Проектне фінансування в Україні на сьогоднішній день є рідкісним явищем. Для його становлення й розвитку необхідні певні передумови, відповідний рівень ринкової інфраструктури, відповідна законодавча та нормативна база, відокремлення результатів проекту від результатів господарської діяльності, стимулююче оподаткування.

Бібліографічний список

1. Бланк И.А. Управление денежными потоками. — 2-е изд., перераб. и доп. — К.: Ника-Центр, 2007. — 752с.
2. Герасимова С.В. Управление инвестиционной діяльністю акціонерних товариств. — К.: Знання, 2006. — 407с.
3. Технологічна модернізація промисловості України / За ред. д-ра екон. наук Л.І. Федулової; Ін-т екон. та прогнозув. — К., 2008. — 471 с.
4. Баліцька В.В. Структурування капіталу підприємств та оцінка ефективності його використання // «Формування ринкових відносин в Україні» — 2008р. №6 (85) — с.56-61.

ПАВЛОВСКАЯ И.Г., асс.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

К ВОПРОСАМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АЛГОРИТМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СТРУКТУР

Национальная модель рыночной экономики Украины формируется под влиянием внутренних факторов развития, условий переходного периода, поиска новых форм, сочетающих: мировой опыт, национальные интересы, имеющиеся ресурсы. Применение методик стратегического планирования, разработанные западными специалистами, с учетом конкретных этапов развития какой-либо страны, не отражают объективных реальностей функционирования отечественных предприятий. При этом целесообразно их использование в качестве базовых положений для практической адаптации к современным аспектам деятельности украинского менеджмента.

В современной экономической литературе алгоритм стратегического планирования рассматривается, как ряд последовательных этапов принятия стратегических решений. Систематизация данных решений позволяет определить структуру стратегического планирования, которая состоит из основного замысла (концепции) и цикла (логики) планирования.

Базовыми элементами основного замысла стратегического планирования являются ориентиры дальнейшей деятельности, которые состоят из набора управленческих решений, выстроенных в логическую цепочку «видение бизнеса — корпоративная миссия — система целей — система стратегий».

Важными составными частями бизнес-модели (видения) выделяют три направления деловых претензий: ключевая или основная компетенция (Core Competence); глобальная идея, как определяющий тезис в функционировании организации; исходные положения корпоративной этики. Видение содержит в концентрированном виде идеальный образ компании, декларирует этические приоритеты и избранные ценности, создавая доверительное отношение со стороны общества.

Традиционный подход к созданию алгоритма стратегического планирования основан на первичности формировании миссии с последующим делением её на цели и стратегии. При этом, как следствие между данными компонентами устанавливается односторонняя связь (сверху-вниз), отсутствует возможность взаимного влияния. Таким образом, создаются предпосылки для разработки заранее утопических установок, закладываемых в миссии и в результате - проектирование не реалистичной системы целей и стратегий.

Нейтралізувати данне обставина, як вероятний процес, можливо, если ієрархічний принцип побудови алгоритма стратегічного планування і зв'язь між місією і системами цілей і стратегій змінити на двохсторонню. Місія буде ефективною, коли її формування проходить в одній площині з цілями і стратегіями компанії.

Процес формування сукупних цільових завдань необхідно націлювати на установлення якісних і кількісних рубежів по кожному напрямку стратегічного розвитку сфер підприємництва, на основі принципу відповідності «стратегія-засіб».

Наявність в інтегрованих організаціях певних структурно-функціональних особливостей передбачає формування окремих стратегічних програм, орієнтованих по двом напрямкам: діяльність окремих учасників корпоративної системи в якості потенціальних джерел витрат і прибутків і діяльність окремих стратегічних зон господарства, як виробників певних бізнес-процесів.

Роль тактичних і оперативних планів заключається в детальному підході до розробки заходів, поетапному виконанню в установлені строки, розподілу персональних обов'язків. Отже, стратегічний план виконує методологічну функцію, тактичний – основну (в формі бюджетів і смет), оперативний – забезпечувальну (направлений на реалізацію запланованих заходів).

РОМАНЮК Л.М., к.е.н., ст. викл.

Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах глобалізації та посилення конкурентної боротьби перед промисловими підприємствами України стоять завдання суттєво підвищити ефективність виробництва, перейти на інноваційну модель розвитку, забезпечити розвиток усіх факторів конкурентоспроможності. Виконання вказаних завдань потребує нового підходу до управління персоналом, який в сучасних умовах є ключовим ресурсом підприємства. Однак у зв'язку з тим, що досвід стратегічного управління персоналом в Україні практично відсутній, виникає потреба конкретизації методики розробки стратегії розвитку персоналом з урахуванням реалій економічного розвитку українських підприємств.

Потреба стратегічного управління персоналом українських підприємств обумовлена низкою причин:

- по-перше, динамічними змінами техніко-технологічної бази виробництва, асортименту продукції; суттєвим зростанням вимог до якості продукції, що ставить високі і нетрадиційні вимоги до працівників підприємств;

- по-друге, негативні демографічні процеси та зниження рівня економічно-активного населення обумовлює скорочення чисельності трудових ресурсів, що в перспективі приведе до їх дефіциту;

- по-третє, рівень професійної підготовки кадрів у ВНЗ та ПТНЗ структурно (в розрізі спеціальностей, кваліфікаційних рівнів та професій) і якісно часто не відповідає потребам підприємств. Це означає, що підприємства уже сьогодні не можуть, без труднощів та обмежень, черпати необхідну робочу силу на вітчизняному ринку праці;

- по-четверте, в умовах зростаючих стандартів рівня та якості життя зростають вимоги працівників до умов трудової діяльності, характеру соціально-трудових відносин, що обумовлює зміну мотивів та стимулів до праці. Це в свою чергу, впливає на продуктивність і якість праці;

- по-п'яте, робоча сила України, усе в більшій мірі, втягується в глобальні ринки праці, що має негативні наслідки для трудового потенціалу підприємств, адже з України від'їжджають найбільш кваліфіковані та конкурентоспроможні працівники.

В таких умовах забезпечення вітчизняних підприємств робочою силою необхідної кваліфікації та ефективного її використання потребує не лише поточного, але й стратегічного управління.

Розробка та реалізація стратегії розвитку персоналу дасть змогу упорядкувати всю роботу з кадрами підприємства, підпорядкувати її основній стратегічній меті підприємства, забезпечити комплексний підхід до розвитку людського капіталу підприємства. Персонал — стратегія має стати компасом в роботі з кадрами на довгострокову перспективу.

Для якісного формування змісту стратегії розвитку персоналу промислових підприємств України розроблено комплекс рекомендацій щодо:

- мети та завдань стратегії розвитку персоналу, яка полягає у формуванні та підтримці кількісного та якісного складу персоналу підприємства, який найбільшою мірою відповідає вимогам виробництва, здатний вирішувати проблеми та забезпечує реалізацію конкурентної стратегії підприємства;

- стратегічних підходів до кадрового складу, відбору та залучення кадрів, що полягають у переході до формування двоярусної структури персоналу, яка складається із “кадрового ядра” (найбільш кваліфікованих та цінних працівників) та “периферійних” працівників, функції яких на

підприємстві є менш значимими і відповідальними;

організації праці та забезпечення ефективного використання персоналу, яка передбачає створення сучасних робочих місць, підвищення якості життя, оцінку відповідності персоналу посадам, які вони обіймають, та впровадження ефективних моделей організації робіт;

розвитку систем стимулювання персоналу підприємства, які включають матеріальні та нематеріальні стимули до праці і найважливіші стратегічні напрями роботи з мотивації персоналу;

розвитку людського капіталу підприємства, який забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, його здатності до інновацій;

стратегічних підходів до організації руху кадрів на підприємстві як умови ефективного розміщення, використання та утримання працівників, забезпечення їх професійного зростання, що можливо лише за умови поєднання оперативного та стратегічного управління;

розвитку соціально-трудова відносин між найманими працівниками і роботодавцями стосовно умов наймання, функціонування і розвитку трудового потенціалу підприємства;

соціального розвитку та соціального захисту, які охоплюють такі сфери, як житло, медичне обслуговування, пенсійне страхування, соціально-побутові послуги, професійну підготовку, та сприяють забезпеченню необхідних умов для підвищення якості життя і посилюють мотивацію працівників.

Зазначені рекомендації стосуються основних напрямів з розробки ефективної стратегії формування персоналу підприємств у сучасних умовах, дозволять забезпечити конкурентні переваги у стратегічній перспективі.

ЧЕРЕВАТСЬКИЙ Д.Ю., к.т.н., с.н.с.

Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Донецьк

РОЗПОДІЛ БІЗНЕСУ НА МІКРОРІВНІ ЯК ОСНОВА СТРУКТУРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ У ВУГІЛЬНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Довготривала криза вітчизняної вугільної промисловості спонукає до пошуку нетрадиційних заходів щодо покращання її стану. На жаль ані вчені, ані практики не мають кардинальних рішень щодо підйому економіки підприємств [1, 2, 3]. Невдалі в цілому спроби приватизації шахтного фонду не надають оптимізму і на перспективу.

Наукова мета цієї роботи полягає в розробці концептуальних

положень щодо структурних перетворень державного сектору вугільної промисловості України.

Узагальнення теоретичних положень з розвитку структури промисловості і реформування відносин власності, практичного досвіду реалізації процесів з перетворень економіки, які в останні роки відбувалися в світі й Україні, дозволило виявити низку тенденцій, з яких, перш за все, доцільно відмітити такі:

все більшої чинності набуває так званий "мережевий капіталізм", тобто неформальні стосунки між агентами комерційно-виробничої діяльності, які за формою власності і організацією бізнесу залишаються самостійними фірмами, хоча отримують додаткові вигоди від співпраці. Це супроводжується поширенням гібридних форм реалізації трансакцій, розвитком аутсорсингу зі зростанням чисельності оболонкових компаній. Використання фірмами заходів вертикальних обмежень стає серйозною альтернативою побудові великих компаній за умовами вертикальної інтеграції на кшталт оперативних холдингів. Набуває поширення ведення бізнесу з застосуванням недиверсифікованих фірм, діяльність яких зосереджена на використанні специфічних ресурсів [4].

На підставі відміченого стрижнем перебудови державного сектору вітчизняної вугільної промисловості може стати розподіл бізнесу з видобування вугілля на окремі бізнеси: саме з видобування вугілля та з надання технологічних послуг агентам, зайнятим видобуванням. Схема так званої корпоративної розробки родовища була апробована в 90-х роках ХХ ст. за участю приватних структур і державної шахти "Красноармійська-Західна" № 1. Такий підхід дає підстави для вирішення проблеми залучення недержавних інвестиційних ресурсів і проблем удосконалювання системи управління процесами вуглевидобування на мікрорівні, тобто на шахті. Впровадження відзначених заходів здатне надати привабливості для інвесторів не лише вуглевидобувній частині виробництва, а й службам і технологічним комплексам, що забезпечують її функціонування (проходження виробок, шахтний транспорт, водовідлив, вентиляція, підйом та ін.).

Взаємодія агентів з вуглевидобування, що за статутом є недиверсифікованими фірми, може будуватися і на засадах вертикальної/горизонтальної інтеграції, і за правилами створення економічних мереж, зокрема, з використанням вертикальних обмежень, методів управління бізнес-процесами та ін. На рис. 1 надано варіант побудови вуглевидобування в державному секторі галузі.

Означені структурні перетворення, що починаються з мікрорівня, потребують адекватних системних змін на рівні підприємства, галузі і на макрорівні (у зв'язках з металургійними та енергетичними підприємствами).

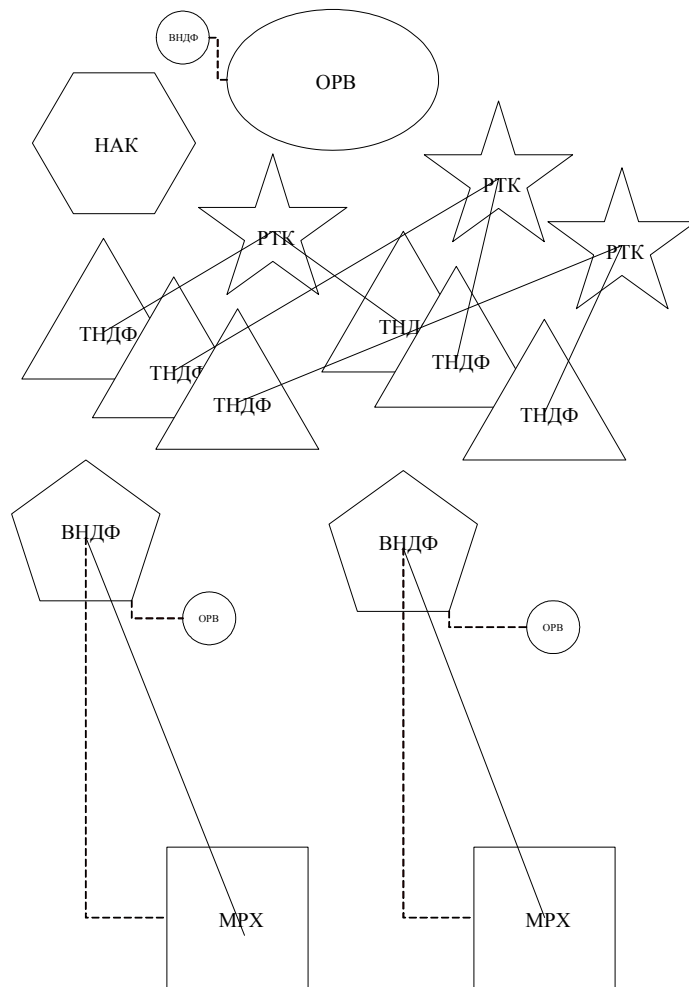


Рис. 1. Варіант організації державного сектора вугільної промисловості з горизонтальною інтеграцією фірм на мілірівні

Система заходів, що пропонується, не передбачає проведення адміністративної кампанії з впровадження, навпаки, її засадами мають бути поступовість і виваженість, економічна обґрунтованість і доцільність глибини реструктуризації кожного підприємства і галузі в цілому.

Мікрорівень (шахта): ТНДФ — технологічна недиверсифікована фірма; ВНДФ — вуглевидобувна недиверсифікована фірма. Мілірівень: РТХ — регіональний технологічний концерн (холдинг). Мезорівень: НАК — національна акціонерна компанія; ОРВ — оптовий ринок вугільної продукції. Макрорівень: МРХ — холдинги макрорівня (металургійні, енергетичні). Переривисті лінії — зв'язки з постачання вугільної продукції; суцільні лінії — організаційні зв'язки підпорядкування.

Таким чином, за концепцією, що пропонується, перспектива розвитку державного сектору вітчизняної вугільної промисловості полягає у розподілі бізнесу з вуглевидобування між недиверсифікованими фірмами, що дає можливість залучення в галузь недержавних капіталів і підвищення ефективності управління на різних рівнях.

Бібліографічний список

1. Амоша О.І. Перспективи розвитку та реформування вітчизняної вугільної промисловості на фоні світових тенденцій / О.І. Амоша, А.І. Кабанов, Л.Л. Стариченко. — Донецьк : ІЕП НАН України, 2005. — 32 с.
2. Про заходи щодо підвищення ефективності управління вугільною галуззю та її розвитку: Указ Президента України від 6 липня 2004 року № 752 // Урядовий кур'єр. — 2004. — 8 липня.
3. Про заходи щодо вдосконалення державного управління вугільною промисловістю: Указ Президента України від 25 липня 2005 року № 1123 // Урядовий кур'єр. — 2005. — 27 липня.
4. Череватский Д.Ю. О недиверсифицированных фирмах в украинской угольной промышленности // Научные труды ДонНТУ. Серия: Экономическая. — 2007. — Вып. 31-2. — С. 20-23

САВІН С.С., ас.

Херсонський національний технічний університет,
м. Херсон

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, КРИТЕРІЇ, ОЦІНКА

Постановка проблеми. З розвитком національної економіки постають питання щодо визначення закономірностей розвитку на мікрорівні з метою підвищення ефективності управління підприємствами.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В економічній літературі розрізняють різні види розвитку в залежності від масштабу, напрямку змін, сфери виникнення тощо. Результати досліджень з питань управління розвитком соціально-економічних систем представлені в роботах Афанасьєва М.В., Клебанової Т.С., Вовк А.В., Мельника Л.Г. та ін. Зважаючи на різноманітність підходів в економічній літературі немає єдиного механізму управління розвитком підприємства, так як і немає згоди щодо визначення умов переходу підприємства на наступний етап розвитку.

Мета. Визначити сутність економічної категорії розвиток підприємства та оцінити його рівень.

Результати дослідження. Згідно теорії циклів розвиток підприємства характеризується низкою часових етапів. З даного напрямку досліджуються питання щодо визначення можливостей переходу підприємства з однієї кривої життєвого циклу на іншу. Заслугове уваги такий підхід щодо системи «продукт» [1] на основі ідентифікації етапів життєвого циклу продукту з позицій синергетики. При цьому динаміка

розвитку системи «продукт» виражається через послідовну зміну її структури, яка існує лише при визначених умовах в конкретному часовому проміжку. Аналогічний підхід може бути використаний при розробці стратегії розвитку підприємства в цілому, так як будь-який суб'єкт господарювання представляє себе на ринку через товар. Можна сказати, що успіх підприємства на ринку залежить від величини попиту на його товар. Таким чином максимальна відповідність структури товарного асортименту структурі попиту на ринку визначає ступінь адаптації підприємства до умов функціонування і забезпечує його розвиток. Але слід враховувати можливість зміни величини попиту на товар за рахунок впливу підприємства (напр., проведення рекламних заходів) чи політики держави.

Підприємство позиціонує себе на ринку через товар. Товар як «вихід» підприємства представляє собою результат реалізації наявного виробничого потенціалу підприємства та відповідних економічних можливостей. Успішна реалізація товару забезпечує зростання ринкової вартості підприємства [2]. Ринкова вартість підприємства є величиною зростаючою при його розвитку і може бути визначена як один з основних показників ефективності діяльності підприємства. При цьому на визначеному часовому проміжку ринкова вартість є величиною обмеженою. Зазначимо, що негативний вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища зменшує величину ринкової вартості підприємства (РВП). Позитивний вплив, в свою чергу, збільшує РВП, наближуючи тим самим її величину до максимальної. Відповідно відбуваються певні коливання вартості підприємства у процесі його функціонування. Можна застосувати теорію циклів [3] до опису закономірностей розвитку підприємства як соціально-економічної системи в динаміці через аналіз зміни його ринкової вартості. Відповідно протягом визначеного проміжку часу стійкому періодичному режиму підприємства відповідає стійкий періодичний цикл ринкової вартості. При цьому розвиток підприємства розуміється як процес проходження послідовних етапів-циклів. Основним питанням в такому випадку є визначення шагу управління як періоду часу, протягом якого стан системи не змінюється.

Так як за період часу із t кроків система може знаходитись у t різних станах, то послідовність станів системи для усіх t кроків ($t=1,2...T$) характеризує розвиток системи [4]. В даному випадку шаг управління може визначатися в тому числі за показником РВП, а визначення параметрів стійкого граничного циклу забезпечить досягнення стійкого періодичного стану системи.

При визначенні можливостей переходу системи на наступний етап розвитку варто враховувати кумулятивний характер розвитку. Відповідно прискорення поступального розвитку підприємства можна виразити через РВП (A_p) пропорційно квадрату відстані у часі від вихідної точки t_0 :

$$Ap = f((T - t_0)^2). \quad (1)$$

При цьому враховується спадковість як один із трьох факторів, які обумовлюють розвиток системи в цілому. Таким чином визначена залежність (1) враховує час функціонування підприємства на ринку та відображає накопичення потенціалу до розвитку на основі причинно-наслідкових зв'язків поточних процесів.

Такий фактор, як мінливість забезпечує відхилення системи від стану рівноваги. Кожне таке відхилення є критичним для системи, так як може стати причиною змін не лише прогресивного характеру, але й регресивного.

Розвиток неможливий без змін, тому основним завданням для підприємства є підвищення рівня організованості з метою швидкого реагування на збурювальні впливи факторів оточуючого середовища.

Висновки. Таким чином визначення параметрів граничного циклу забезпечить підвищення ефективності управління на основі забезпечення стійкості підприємства з метою його розвитку. Врахування основних закономірностей зростання РВП як основного показника розвитку дозволить визначити можливості переходу на новий етап розвитку підприємства. Подальші дослідження пов'язані зі статистичним аналізом та деталізацією визначених закономірностей на основі емпіричних даних, а також відповідного уточнення.

Бібліографічний список

1. Вовк А.В. Адаптация универсальной модели развития к исследованию ЖЦП. / Экономика развития, №3. — Х.: ХДЕУ, 2004.
2. Максименко І.О., Бокій В.І. Ринкова вартість підприємства як результат реалізації його економічного потенціалу // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених «Інноваційні технології та методи в управлінні організаціями, програмами і проектами», 22-24 травня 2008 р., м. Кам'янець-Подільський — Хмельницький, 2008.
3. Математический энциклопедический словарь. / Гл. ред. Ю.В. Прохоров; Ред. кол.: С.И. Адян, Н.С. Бахвалов, В.И. Битюцков, А.П. Ершов, Л.Д. Кудрявцев, А.Л. Онищик, А.П. Юшкевич. — М.: Сов. Энциклопедия, 1988. — 847с.
4. Иванов Н.И. Экономические аспекты производственного потенциала. Теория и практика. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000 — 240с.

КОТЛЯРЕНКО Д.В.

Институт экономики промышленности НАН Украины,
г. Донецк

МОДЕЛЬ ДВИЖЕНИЯ ПОЕЗДА ДЛЯ ОПИСАНИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ЗАТРАТ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК

Исследования по проблемам развития энергетики мира при экологических ограничениях являются одними из наиболее актуальных, особенно в области прогностики. Проявление новых закономерностей и тенденций произошло не только в связи с осложнениями климатического характера, но и с развитием постиндустриализма, глобализацией и др. чертами современного мирового хозяйства.

При несомненных успехах в создании глобальных энергетических моделей, вопросы анализа и прогнозирования потребностей в первичных энергоресурсах на уровне отдельных стран оказались недостаточно проработанными.

Расчеты по странам и районам мира, проводимые, в частности, Международным энергетическим агентством, Мировым Банком и другими институтами, применяют в качестве обобщающего показателя расход энергоресурсов на единицу производимого валового внутреннего продукта (ВВП). [1, 2]. Такой упрощенный подход не способствует получению достаточного представления о механизмах формирования потребности в энергоресурсах.

Разработанный интегральный показатель индустриальной развитости стран [3] с достаточной точностью указывал на закономерности в потреблении электрической энергии [4], но оказался неприемлемым при анализе расхода первичных энергоресурсов в разных странах. Так, например, США и Швеция являются странами с одинаково высоким уровнем потребления в расчете на душу населения, однако США по удельным показателям существенно отличаются в сторону большего потребления энергии. В связи с отмеченным, необходим методический подход, способный дать представление о закономерности формирования потребностей стран в топливно-энергетических ресурсах.

Постранный анализ расходования энергоресурсов подводит к аналогии между макроэкономикой и поездом, идущим на уклон. Концептуально экономика каждой из стран мира может быть представлена в виде некоего локомотива, к которому прицеплены грузовые вагоны. Локомотив преобразует первичные энергоресурсы в движущую силу, благодаря чему происходит перемещение экономики страны по определенной трассе в соответствии с комплексом параметров, в числе которых экономические, демографические, технико-технологические,

климатические, топографические и пр. Сложность "трассы" в той или иной стране предопределяет значение сил сопротивления движению экономики.

$$mw = R \equiv \sum F_k, \quad (1)$$

где m — "масса" поезда (параметр, характеризующий меру инертности экономики);

w — ускорение поезда (вторая производная по времени t переменной пути X);

R — результирующая действующих на поездку сил;

$\sum F_k$ — сумма действующих на поезд сил.

Решение основной задачи динамики сводится к тому, чтобы, зная действующие силы и массу, найти закон движения точки, т.е. $X = f(t)$.

$$X = w \frac{t^2}{2} + v_0 t + X_0, \quad (2)$$

где v_0 — значение скорости развития экономики при условии $t=0$;

X_0 — значение пройденного пути в момент $t=0$.

Для обеспечения экономического роста движущая сила экономики должна быть достаточной, чтобы преодолеть силу сопротивления движению и сообщить поезду необходимое ускорение. При этом сила совершает работу, равную произведению модуля силы на расстояние, пройденное точкой под воздействием этой силы:

$$A_{1t} = F_{1t}(X_t - X_{t-1}) = (R_t + F_{2t})(X_t - X_{t-1}), \quad (3)$$

где A_{1t} — работа движущей силы в год t ;

F_{1t}, F_{2t} — движущая сила и сила сопротивления движению в год t ;

X_t, X_{t-1} — путь, пройденный за t лет и за предшествующий году t период.

Если принять, что путь, проходимый точкой, это изменение координаты внутреннего валового продукта страны во времени, то $X_t - X_{t-1}$ — это объем произведенного за год ВВП.

Годовая потребность в первичных энергоресурсах при этом может быть найдена из зависимости

$$E_t = \frac{A_{1t}}{k_1}, \quad (4)$$

где E_t — энергия первичных ресурсов, израсходованных в год t ;
 k_1 — к.п.д. "локомотива".

Таким образом, предложены методический подход, предполагающий разделение затрат энергоресурсов на составляющие, одна из которых связана с выработкой ВВП, а другая — с компенсацией влияния свойственных данной стране экономико-природных факторов, и аналитико-прогностическая модель.

Библиографический список

1. Волконский В.А. Об энергоёмкости национальной экономики и определяющих ее факторах / В.А. Волконский, А.И. Кузовкин // Экономика и математические методы. — 2003. — том 34. — № 4. — С. 72-81.
2. Макаров А.А. Инструментальные средства для количественного исследования взаимосвязей энергетики и экономики / А.А. Макаров, Д.В. Шапот, А.М. Лукацкий, В.А. малахов // Экономика и математические методы. — 2002. — том 38. — № 1. — С. 45-56.
3. Оценка индустриальной развитости стран мира / А.И. Амоша, С.С. Аптекарь, Д.Ю. Череватский, М.М. Аль-Хазалех. — Донецк : ИЭП НАН Украины, 2006. — 31 с.
4. Амоша А.И. Енергетичні моделі ХХІ століття / А.И. Амоша, Д.Ю. Череватский // Економічні проблеми ХХІ століття. — К. : Знання, 2007. — С.221-241.

ГОМАЛЬ И.И., к.т.н., проф.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

НЕОБХОДИМОСТЬ КОРРЕКТИРОВКИ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО БАЛАНСА УКРАИНЫ В ПОСТ-КИОТСКОМ ПЕРИОДЕ

Результаты исследований основных энергоэкономических показателей Украины позволяют констатировать их неоптимальность и экономическую неэффективность. В настоящее время в Украине разработана и принята «Энергетическая стратегия на период до 2030 года», задачей, которой является сбалансирование развития топливно-энергетического комплекса с потребностями экономики страны и социальной сферы в топливно-энергетических ресурсах. Топливо-энергетический баланс — это важный инструмент анализа функционирования энергетического сектора экономики страны. Он отражает соотношение добычи различных видов топлива и выработанной энергии и

использование их в народном хозяйстве. За последние годы энергетический баланс Украины характеризуется следующими цифрами: доля природного газа среди энергоносителей составляет 41%, угля — 19%, нефти — 19%, урана — 17%, гидроресурсов и прочих возобновляемых источников — 4%.

Таким образом, структура энергообеспечения стран неравномерная. Основным источником энергообеспечения Украины является природный газ. Проблема заключается в том, что Украина принадлежит к странам с энергодефицитом, поскольку обеспечивает себя газом только на 24-25% и лишь на 12% — нефтью.

По количеству потребленной энергии Украина занимает 5 место в мире. Однако по объемам производимого за год внутреннего валового продукта на душу населения находится в конце первой сотни стран. Сверхэнергопотребляющая экономика Украины представляет собой угрозу экономической и экологической безопасности страны. Доля экологически грязных энергоемких отраслей в Украине непрерывно растет и уже достигла 60%.

Энергоемкость ВВП Украины в 2,6 раза превышает средний уровень энергоемкости ВВП стран мира. Причиной высокой энергоемкости является чрезмерное потребление в областях экономики энергетических ресурсов на производство единицы продукции, что предопределяет соответствующее увеличение импорта углеводородов в Украину.

Украина располагает всеми известными на Земле источниками энергии, которые условно разделяются на невозобновляемые, возобновляемые и вторичные. К невозобновляемым источникам энергии относятся, прежде всего, уголь, нефть, газ и уран. Украина располагает значительными запасами угля — 120 млрд. т. Указанного количества угля достаточно на 450 лет эксплуатации месторождений, что дает возможность полностью обеспечить нынешние потребности экономики страны в энергоресурсах при условии поддержки государством угледобычи. Однако извлекать его сложно при применении традиционных методов его добычи и использования.

В настоящее время не только научные, но и ряд конкретных практических разработок показывают, что эффективность использования угля можно повысить в несколько раз, а экологические последствия можно свести к минимуму. Уже более 70 лет известны технологии, которые позволяют получать из угля те же самые химические продукты и топливо, что и из нефти. В настоящее время внимание исследователей сосредоточено на трех направлениях переработки угля в жидкие и газообразные продукты:

- наземная и подземная газификация;
- технология прямого получения жидких продуктов из угля;
- переработка угля в жидкие и газообразные продукты с помощью

микроорганизмов.

Определенные на сегодняшний день запасы угля для подземной газификации составляют более 14 млрд. т. При подземном сжигании 1 млн. т угля может быть выработано 3-4 млрд. м³ газа. Затраты на сооружения предприятий подземной газификации значительно ниже, чем на строительство шахт. Эксплуатационные расходы при подземной газификации угля незначительны и могут быть сопоставимы с издержками на открытую разработку угля. Экологические преимущества подземной газификации угля, в сравнении с добычей его по обычной технологии, имеют место не только в период строительства, но и на протяжении всего эксплуатационного периода, так как в этом случае не происходит загрязнение земли и воздушного пространства выдаваемой породой и выбросами метана в атмосферу.

Атомная энергетика является наиболее экологически чистой. Однако Украина не имеет собственного замкнутого ядерно-топливного цикла. Из-за жесткой монополизации мирового рынка производства ядерного топлива создание собственного ядерно-топливного цикла Украиной в ближайшее время является маловероятным.

Перспективным является также использование альтернативных источников энергии в топливно-энергетическом балансе. Государства ЕС планируют увеличить долю энергии, произведенной из возобновляемых источников до 20% к 2020 году.

Энергетическая стратегия предусматривает изменение структуры потребления собственных и импортных энергоресурсов, поэтому в дальнейшем объем добычи угля будет наращиваться, и уровень выбросов шахтного метана возрастет. Поэтому если не предпринять меры по эффективной утилизации и использованию метана как энергетического ресурса, то количественные обязательства по ограничению или сокращению выбросов парниковых газов, предусмотренные Киотским протоколом могут быть не выполнены и Украина упустит выгоды связанные с развитием конкурентоспособной экономики и улучшением качества окружающей среды.

В настоящее время Украина из-за спада промышленного производства имеет излишек квот и может их даже продавать. Начиная с 2012 года, в так называемый, пост-Киотский период, Украина будет вынуждена реально сокращать выбросы. Величина сокращений и механизм их распределения межгосударственными соглашениями еще окончательно не определены. Но уже сейчас ясно, что это будет весьма трудоемкий и затратный процесс. Поэтому нужно немедленно приступать к разработке и внедрению энергосберегающих, экологически чистых технологий.

Таким образом, необходимо пересмотреть основные положения топливно-энергетического баланса Украины с учетом экологических

обязательств, которые будут возложены на Украину в пост-Киотском периоде.

Найти разумный паритет между имеющимися источниками энергии и источниками энергии с наименьшими выбросами парниковых газов.

Всемерно развивать долю угля, как самого значительного собственного энергоносителя. При этом для сокращения выбросов парниковых газов существенно увеличить глубину его переработки.

Стремиться к созданию полного цикла производства энергии на атомных станциях, как наиболее экологически чистого.

Увеличить долю альтернативных источников энергии в топливно-энергетическом балансе страны.

АТАБЕКОВ О.И.

Институт экономики промышленности НАН Украины,
г. Донецк

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УГОЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА ПО ЭНЕРГЕТИЧЕСКИМ ПОКАЗАТЕЛЯМ

Методы оценки целесообразности эксплуатации угольных шахт становятся особенно актуальными при неэффективной работе угольных предприятий, обусловленной горно-геологическими условиями. Поскольку цены на уголь и себестоимость его добычи вещь непостоянная, практикуемые финансовые методы следует признать недостаточно показательными. Так, в феврале 2008 г. цены в австралийском порту Ньюкасл превысили \$115 за 1 тонну, в марте дошли до \$130 [1]. При этом в 2006 г. в тех же австралийских портах уголь стоил \$55,6/т [2], а в Северной Европе (CIF ARA) \$63,7/т [3]. Но достаточно было случиться мировому финансовому кризису, как уголь и активы угледобывающих компаний резко обесценились.

Что же касается себестоимости, то в серии исследований [4, 5, 6] была продемонстрирована зависимость издержек производства угольной продукции не только от горно-геологических условий месторождения, но и от освоения проектной мощности шахты. Поэтому не всегда так называемые бесперспективные шахты действительно являются таковыми. Подтверждением может служить деятельность донбасской компании "Механик" по возвращению в эксплуатацию закрытых в девяностые годы XX столетия глубококубыточных шахт [7].

Существуют соображения о целесообразности использования при оценке эффективности угледобычи энергетических затрат [8, 9, 10], но они не имеют должного методического обеспечения. В отличие от

энергетических, оценки по предельным величинам трудовых показателей методически развиты [11, 12], но не могут быть использованы без переработки. Исходя из отмеченного, целью работы является разработка метода оценки целесообразности угледобычи по энергетическим показателям с использованием приемов маржинализма.

Угольная продукция, будь она топливом для электростанций или сырьем для коксового производства, является энергоресурсом и может быть исчислена в энергетических единицах, например в единицах условного топлива.

Пользуясь удельными показателями, с помощью несложных преобразований, можно предложить формулу расчета количества выработки электроэнергии на ТЭС из 1 т добытого шахтой угля.

$$e_{tes} = \frac{10^6 \cdot \beta \cdot (1 - \varphi)}{\gamma}, \quad (1)$$

где e_{tes} — выработка электроэнергии на ТЭС;
 β — коэффициент пересчета угольной продукции в условное топливо;
 φ — коэффициент использования выработанной электроэнергии на собственные нужды ТЭС;
 γ — технологический расход топлива на выработку электроэнергии, г у.т. на 1 кВт.ч;

В свою очередь, расход энергоресурсов по шахте составляет

$$e_{sh} = \rho(1 + \mu + k) + e_{st} + e_{tr} + e_p, \quad (2)$$

где e_{sh} — удельный расход энергоресурсов по шахте;
 ρ — расход электроэнергии по шахте на добычу 1 т угля, кВт.ч;
 μ — потери в сетях;
 k — коэффициент, учитывающий расход шахтой неэлектрических энергетических ресурсов (тепловой энергии, топлива и др.);
 e_{st} — количество овеществленной энергии, приходящейся на 1 т добытого угля;
 e_{tr} — количество электроэнергии, затрачиваемой на транспортирование угольного топлива до электростанции;
 e_p — удельные энергозатраты персонала шахты.

При проведении предельного анализа для оценки эффективности энергетического угля значение e_{sh} можно использовать в качестве аналога себестоимости, а e_{tes} — в качестве цены.

Очевидно, что если значение $e_{sh} > e_{tes}$, то шахта тратит на добычу угля больше энергоресурсов, чем может быть получено на ТЭС и производство

такого топлива нецелесообразно, что делает нерациональной и эксплуатацию шахты.

Предложенная методика в сочетании с методом кумулятивных кривых позволяет объективно оценить состояние шахтного фонда Украины вне зависимости от конъюнктуры финансовых институтов.

Библиографический список

1. Угольный рекорд // ugmk.info. — 12.05.08.— [Электронный ресурс]. Формат доступа: <http://www.ugmk.info/print.php?digest=1210580335>.
2. Global coal prices zoom // The Economic Times. — 21.02. 2008.
3. BP — Статистический обзор мировой энергетики, июнь 2007. — [Электронный ресурс]. Формат доступа.— www.bp.com/statisticalreview
4. Данилов В.К. Анализ себестоимости добычи энергетических углей в Донбассе // Экономика промышленности Донецк: ИЭП НАН Украины,— 1999. — С. 235-251.
5. Сычев Г.М. Анализ себестоимости добычи углей коксового назначения в Донбассе // Экономика промышленности. — Донецк : ИЭП НАН Украины.— 2000.— С. 355-361.
6. Скубенко В.П. Проявление нелинейности экономических и энергетических характеристик предприятия при сокращении выпуска продукции // Економіка промисловості. — Донецьк : ІЕП НАН України. — 2000.— С. 197-206.
7. Артеменко А. Святе місце порожнім не буде. Асоціація вуглевидобувних підприємств "Надра Донбасу" бере в розробку покинуті шахти // Дзеркало тижня. — 2008. — № 29. — С. 8.
8. Письмак В.П. Проблемы устойчивого функционирования социально-экономической модели Украины. — Донецк: Донеччина, 2003. — 544 с.
9. Сургай Н.С. Оценка состояния и перспектив развития шахтного фонда Украины с использованием нестоимостных критериев эффективности. — Донецк: ЦБНТИ, 1991. — 47 с.
10. Ященко Ю.П. Хозяйственный механизм в период трансформации к рыночному типу экономики: методология, инструментарий, реальные проекты. — К. : Наукова думка, 2001. — 320 с.
11. Евдокимов Ф.И. О методах оценки эффективности инновационных проектов / Ф.И. Евдокимов, М.П. Зборщик // Уголь Украины. — С. 5-8.
12. Гринев В.Г. Экономические аспекты реструктуризации угольной отрасли при переходе к рыночным отношениям / В.Г. Гринев, А.Р. Вовченко // Уголь Украины. — 1999. — № 10. — С. 10-12.

ПІЛОВА Д.П., к.е.н.
Національний гірничий університет,
м. Дніпропетровськ

ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

На сьогодні функціонування підприємств значною мірою обумовлено високим рівнем невизначеності, ступінь узгодженості з котрим визначає ефективність їх господарської діяльності. Для прийняття управлінських рішень підприємства повинні своєчасно реагувати на негативні впливи середовища, використовуючи корпоративні ресурси для забезпечення стабільного функціонування, що й визначатиме їх стан безпеки.

Економічну безпеку підприємства в загальному вигляді можна охарактеризувати як його здатність чинити опір сукупному впливу загроз макро- та мікросередовищ з метою досягнення своєї стратегічної мети в результаті усіх видів діяльності. Досягнення цілей підприємства в цілому визначається спроможністю його керівників вміло використовувати існуючі корпоративні ресурси та передбачати негативні впливи факторів середовища, для чого необхідно ретельно відстежувати їх зміни з метою прийняття рішень, найбільш адекватних умовам, що склалися. Фактори середовища розподіляються в залежності від сфери виникнення на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх відносяться фактори, які не пов'язані безпосередньо з діяльністю самого підприємства, внутрішні — викликані саме діяльністю підприємства.

Сукупність факторів середовища підприємства за теорією алгебри множин можна представити наступним чином:

$$F_z = \{x_1, x_2, \dots, x_{n-1}, x_n\}, \forall x_i \in F_z, i = \overline{1, n}, \quad (1)$$

де x — фактори макросередовища,
 n — їх кількість;

$$F_g = \{y_1, y_2, \dots, y_{m-1}, y_m\}, \forall y_k \in F_g, k = \overline{1, m}, \quad (2)$$

де y — фактори мікросередовища,
 m — кількість цих факторів.

Тоді сукупність факторів оточуючого середовища F , що впливають на господарювання підприємства, буде описуватися виразом:

$$F = F_z \cup F_g. \quad (3)$$

При цьому фактори середовища S , що мають безпосередній вплив на показники ефективності господарської діяльності підприємства, визначатимуться наступним чином :

$$S = F_3 \cap F_6. \quad (4)$$

Економічна безпека є сукупністю взаємопов'язаних складових та процесів системи управління підприємством, що мають властивість перебудування та виконання заданих функцій при різних станах працездатності системи. У випадках відмови деяких елементів складових економічної безпеки, вона може переходити до нового стану працездатності (іноді зі зниженою ефективністю). Взагалі поняття безпеки пов'язане з масштабом впливу наслідків відмови елементів системи управління на середовище підприємства та результати його господарської діяльності. Тому виявлення й ідентифікація факторів середовища, надання вірної оцінки їх негативного чи позитивного впливу є важливою складовою процесу формування стратегії підприємства та планування його економічної безпеки з метою забезпечення стабільного та максимально ефективного функціонування підприємства тепер і високого потенціалу розвитку його в майбутньому.

Оцінку рівня економічної безпеки підприємства пропонується здійснювати шляхом встановлення раціонального рівня чистого прибутку та зіставлення його з рівнем фактичного прибутку. При цьому раціональний прибуток передбачає такий його рівень, що відповідає витратам на обсяг випуску, який планується, з урахуванням податків та виручки від реалізації продукції підприємства за умови укріплення фондів нагромадження та споживання. Рівень економічної безпеки підприємства (*ЕБП*), який відображає його здатність досягати поставленої мети в умовах мікро- та макросередовищ, що склалися в цей період, пропонується визначати наступним чином:

$$ЕБП = 1 + \frac{ЧП_{\phi} - ЧП_p}{ЧП_p}; \quad (5);$$

$$ЕБП = \frac{З_{\phi} - З_2}{З_2}, \quad (6)$$

де $ЧП_{\phi}$, $З_{\phi}$ — фактичний рівень відповідно чистого прибутку та збитку підприємства за звітний період, грн.;

$ЧП_p$ — раціональний рівень чистого прибутку, розрахований на

звітний період згідно з природними, технічними, технологічними та організаційно-економічними умовами, що склалися, грн.;

Z_2 — рівень збитків, що є граничними для підприємства, грн.

Ефективність господарської діяльності підприємства визначається результативністю всіх видів його діяльності. Для гірничо-збагачувальних підприємств вона значною мірою залежить від ефективності процесів виробництва та реалізації товарної продукції (коефіцієнт детермінації R^2 коливається від 0,82 до 0,89), що є основним видом діяльності цих підприємств та складає найбільшу частину прибутку в загальному його обсязі. Тому результативність господарської діяльності гірничо-збагачувального підприємства характеризується прибутком, який щільно залежить від того, наскільки ефективно відбувався процес відвантаження продукції. Автором пропонується коригувати величину доходу коефіцієнтом готовності виконання завдання на відвантаження продукції $K_{2,3}$, що здійснюється виходячи з методу визначення надійності роботи підприємства (ймовірності отримання прибутку) через обсяг відвантаження продукції, вартість якої сплачують споживачі за мірою її надходження. Аналітично прибуток або збиток підприємства $\Pi(Z)$ виражається різницею між його плановим доходом D та витратами TC за виразом:

$$\Pi(Z) = D \times K_{2,3} - TC. \quad (7)$$

Коефіцієнт готовності виконання завдання або реалізації певного обсягу продукції $K_{2,3}$ являє собою ймовірність того, що протягом встановленого часу при виконанні визначеного обсягу реалізації не буде зупинок відвантаження продукції, що неможливо усунути через організаційні заходи протягом часу, який дорівнює або менше граничного припустимого часу для забезпечення стабільного функціонування підприємства. Цей коефіцієнт описується експонентою:

$$K_{2,3} = \exp(-rTe^{-\mu t}), \quad (8)$$

де r — інтенсивність відмов відвантаження продукції споживачам, 1/добу;

T — час процесу відвантаження продукції, доба;

μ — інтенсивність відновлення процесу відвантаження продукції, 1/добу;

t — граничний припустимий час усунення відмови, доба.

Для гірничо-збагачувальних підприємств коефіцієнт готовності виконання завдання буде означати готовність цеху збуту виконати планові завдання з відвантаження продукції вчасно, або шляхом використання резервних його потужностей. Отже, прибуток підприємства є функцією

коефіцієнта готовності виконання завдання за усіма видами діяльності підприємства.

Згідно з запропонованим підходом щодо встановлення рівня економічної безпеки є можливим враховувати галузеві особливості функціонування та ступінь пристосування підприємств до них, а також порівнювати їх за станом безпеки з метою впровадження елементів успішних стратегій господарської діяльності.

ВИНОГРАДОВА М.Ю.

КУЧЕР А.Т., к.т.н., проф.

ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",

м. Донецьк

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Головною умовою стабільного розвитку й фінансової стабільності вугледобувних підприємств є розробка нового організаційно-економічного механізму управління за допомогою конкурентоспроможного потенціалу вугільних шахт.

Управління організаційно-економічними процесами на вугледобувних підприємствах в умовах реформування галузі необхідно здійснювати з урахуванням ризиків, що представляють собою несприятливий результат впливу гірничо-геологічних, техніко-технологічних й екологічних умов і прийнятих технічних рішень.

В дослідженнях, проведених вченими, недостатньо уваги приділено розробці та економічному обґрунтуванню конкретних заходів щодо державного регулювання діяльності вугледобувних підприємств. Тому дослідження, що направлені на рішення проблеми формування організаційно-економічного механізму для підвищення ефективності виробництва і конкурентоспроможності вугледобувних підприємств, є актуальними.

Дослідженню проблем розвитку підприємств вугільної промисловості в умовах реформування економіки країни й у ринкових умовах присвячені праці багатьох вітчизняних учених, у їхньому числі Засько Ю.Е., Качеянца М.Б., Климова С.Л., Малишева Ю.Н., Шафраніка Ю.К., Щадова М.І., Яновського А.Б., Астахова А.С., Гринько Н.К., Харченко В.А. й інших.

Організаційно-економічний механізм, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності вугледобувних підприємств, пропонується формувати на основі конкретних економічних, кредитно-фінансових,

податкових й адміністративних заходів, спрямованих на збільшення ємкості внутрішнього ринку вугілля, розвиток інвестиційної й інноваційної активності підприємств, а також просування українського вугілля на світовий ринок.

Організаційно-економічний механізм повинен забезпечувати державне регулювання вугільною галуззю по основних напрямках:

- 1) збільшення ємкості внутрішнього ринку вугілля;
- 2) рішення поточних економічних, екологічних і соціальних задач;
- 3) стимулювання інвестиційної й інноваційної активності підприємств;
- 4) створення сприятливих умов для зміцнення конкурентних позицій українського вугілля на міжнародному ринку.

Державна політика по розвитку внутрішнього ринку вугілля повинна включати наступні заходи:

- ✓ реформу в області ціноутворення на взаємозамінні види паливно-енергетичних ресурсів;
- ✓ надання податкових преференцій енергокомпаніям, що впроваджують «чисті» технології спалювання вугілля;
- ✓ реалізацію спільних регіональних проектів по модернізації й будівництву нових вугільних електростанцій на принципах державно-приватного партнерства.

Ці заходи доцільно здійснювати поряд з поетапним підвищенням тарифів на електричну енергію з метою забезпечення економічної ефективності інвестиційних проектів по будівництву нових енергетичних потужностей, що працюють на вугіллі. Облік фактичних, а не нормованих темпів росту цін на вугілля для промислових споживачів при щорічному плануванні тарифів на електроенергію дозволить скоротити величину доходів генеруючи компаній з істотною часткою вугільних потужностей.

У результаті реструктуризації вугільної галузі у вуглевидобувних підприємств утворилася прострочена кредиторська заборгованість, що негативно впливає на їхній фінансово-економічний стан. Для вирішення цієї проблеми вважаємо за доцільне визнати частину заборгованості шахт безнадійною до стягнення, призупинити нарахування пені й економічних санкцій на суму залишкової частини заборгованості перед бюджетом і позабюджетними фондами й розробити разом з підприємствами графіки її погашення.

З метою створення сприятливих умов для росту інвестиційної активності підприємств варто використати стимулюючу функцію податків. Це ставиться й до податку на видобуток корисних копалин (ПВКК). Податкова ставка по ПВКК на вугілля є єдиною для всіх вугледобувних підприємств. Як критерії диференціації ставок ПВКК пропонуємо використати показники газоносності пластів, небезпеки виробничих об'єктів по гірських ударах, глибини розробки, потужності вугільних пластів і зольності гірничої маси, що добувається. Пропонуємо базову

ставку ПВКК відносно енергетичного вугілля прийняти рівною 2% від вартості реалізованої продукції, відносно вугілля для коксування – 4%. Це не призведе до посилення податкового навантаження на підприємства, забезпечить рівні економічні умови для підприємств і можливість створення спеціальних інвестиційних фондів.

Для зміцнення конкурентних позицій українських експортерів на міжнародних ринках вугілля треба змінити існуючі принципи встановлення тарифів на залізничні перевезення експортованого вугілля. Як можливі варіанти гнучкої системи транспортних тарифів пропонуємо:

1) зміну тарифів провадити відповідно до відносної зміни середніх цін реалізації вугілля конкретного підприємства;

2) змінювати величину тарифів при коливаннях світових цін на вугілля таким чином, щоб підтримувати рентабельність продажів вугілля на прийнятному для експортерів рівні.

Гнучку систему тарифів на перевезення експортного вугілля необхідно застосовувати не тільки в періоди зниження цін на міжнародних ринках вугілля, але й в умовах сприятливої кон'юнктури. При цьому відповідну надбавку до тарифів варто направляти на певні цілі: 50% — у фонд, що акумулює кошти для відновлення й поповнення рухливого складу, 25% — на здійснення проектів по будівництву нових і реконструкції старих залізничних колій, інші 25% — на створення резерву на випадок зниження світових цін на вугілля.

Необхідно розробити державну стратегію розвитку вугільної галузі, забезпечену законодавчими й нормативно-правовими актами, що будуть сприяти створенню сприятливого конкурентного середовища в галузі, підтримці експортного напрямку діяльності підприємств і стимулюванню їх інвестиційної й інноваційної активності.

Таким чином, було розглянуто вдосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання вугільної галузі в умовах реформування внутрішнього енергетичного ринку і створенню сприятливих умов, сприяючих зростанню конкурентоспроможності вугілля на світовому ринку.

Бібліографічний список

1. Филатова О.Ю. Система государственного регулирования как важнейший фактор, влияющий на конкурентоспособность угольных компаний // Материалы симпозиума «Актуальные проблемы и перспективы развития Северо-Запада» 19 декабря 2005 года. — СПб.: Изд-во ИМЦ «НВШ — СПб», 2007. — С.176-177.

2. Амоша О., Логвиненко В. Актуальні проблеми розвитку вугільної промисловості України // Економіка України. — 2008. — №12. — С. 4-14.

КОСТЮК И.С., к.т.н., доц.
НИКЕЕНКО М.А.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ ИНТЕГРАЦИИ НА ЗАО «СПЕЦМЕТАЛЛОПРОМ»

Изменения в организации и методах функционирования предприятий как субъектов хозяйствования обусловлены процессами приватизации собственности и реорганизации в системе управления, в результате которых хозяйственное управление отделилось от управления административного, а контроль за выполнением основных функций перешел от государственных органов к руководству предприятий. В переходной экономике с осуществлением дерегулирования государственного сектора, отходом от директивных методов руководства и упразднения существовавших ранее иерархических структур возрастает роль ассоциативных форм деятельности и интегрированных структур управления предприятиями на основе рыночных принципов ведения хозяйства.

Для того чтобы выжить и адекватно реагировать на изменения рыночных условий, повысить устойчивость и адаптационную способность в удовлетворении потребительского спроса, преодолеть отставание в развитии техники и технологий, обеспечить высокое качество выпускаемой продукции и предоставляемых услуг, предприятия должны целенаправленно проводить организационные изменения. Благодаря этому преодолевается инертность и застой в структурах управления, в сложившейся системе связей и отношений [3].

В настоящее время актуальной формой развития предприятия становится интеграция, поэтому опыт ее применения украинскими предприятиями сейчас является крайне интересным для исследователей и производителей. Как правило, отсутствие информации о результатах различных вариантов интеграции предприятий приводит к принятию опрометчивых управленческих решений, что выливается в необоснованные финансовые потери, безвозвратную трату времени и упущенные возможности. Большая часть таких сделок (по разным данным от 61 до 70%) не приносит желаемого экономического эффекта [2]. Это связано с высокой степенью специфичности каждого акта интеграции и частым пренебрежением научными принципами интеграции в погоне за сиюминутными выгодами. При этом западные источники подтверждают действенность данного инструмента и свидетельствуют о том, что хорошо проработанные и тщательно спланированные интеграционные сделки последних лет с лихвой перекрывают неудачи предыдущих «волн» слияний и поглощений.

В данный момент времени, несмотря на не стабильность во внешней среде ЗАО «Спецметаллопром» начинает интенсивный интеграционный процесс с ОАО «Конструкция», развивает новые производственные направления и увеличивает объемы производства своей продукции. Поэтому на примере ЗАО «Спецметаллопром» можно увидеть положительный опыт развития предприятия за счет интеграции, который в будущем может стать полезным и нужным для принятия подобных стратегических решений на аналогичных предприятиях.

Таким образом, целью данной статьи является, опираясь на анализ современного зарубежного опыта и тенденций в интеграционных процессах на предприятиях, дать оценку своевременности и прогрессивности интеграционных процессов на ЗАО «Спецметаллопром», а также выявить положительный опыт, который можно будет использовать для других предприятий при их объединении.

Интеграция, как правило, влечет за собой изменение не только организационной структуры предприятия, но и его финансового положения, прав собственности на выпускаемую продукцию и (в случае ее масштабности) в целом положения в отрасли. Поэтому экономическую сущность интеграции следует рассматривать комплексно, принимая во внимание все многообразие экономических отношений, возникающих при ее осуществлении. Интеграция промышленных предприятий и образование современных структур корпоративного типа — одна из важнейших тенденций развития организации и управления в XX в. Изменения среды вызвали к жизни огромное разнообразие институциональных форм, в которых реализуются процессы промышленного производства [1].

В современной внешней экономической среде изменения происходят очень быстро, и многие факторы оказывают сильное влияние на компании, заставляя их искать партнеров для слияния и поглощения. Более того, во избежание грядущих внешних проблем многие компании стараются «бежать» впереди изменений внешней среды и повышать эффективность своей деятельности, а следовательно, сами активно ищут внутренние причины для объединения.

В последние годы объединенные компании постепенно переходят к оценке экономической эффективности совместной деятельности, возможных преимуществ от приобретения конкретного предприятия, актива. Этому способствует затишье на рынке слияний и поглощений в США и Западной Европе. В Украине объем сделок по слияниям и поглощениям еще не приобрел тех же масштабов, что и за рубежом. Однако очевидно, что компаниям не удастся избежать этой тенденции к укрупнению капитала, если они хотят быть конкурентоспособными как на локальном, так и на международном уровне. Именно поэтому сейчас небезынтересно обратиться к уже имеющемуся за рубежом опыту как ошибок, так и успехов.

Таким образом, украинские предприятия с начала 2000-х гг. стали оценивать экономическую целесообразность возможных приобретений, в том числе активов, которые действительно могут увеличить рыночную стоимость компании и будут востребованы для дальнейшего развития.

Одним из примеров является приобретение ЗАО «Спецметаллопром» контрольного пакета акций ОАО «Конструкция» в 2002 году, что позволило заводу выйти на современный уровень производства. ЗАО «Спецметаллопром» направляет инвестиции в развитие донецкого завода металлоконструкций (ОАО "Конструкция") и посредством этого широко развивает производственное направление. В 2008 году ЗАО «Спецметаллопром» открыл волочильный цех мощностью 700 т проволоки в месяц. В настоящее время заканчиваются пуско-наладочные работы в новом трубном цеху [4]. В научном подразделении предприятия трудятся высококвалифицированные специалисты, в том числе 5 кандидатов технических наук, которые осуществляют научно-исследовательские работы, направленные на разработку и освоение технологий, технических средств с целью снижения уровня энергопотребления и себестоимости при производстве металлопроката и повышении его качества. Благодаря приобретенным организационным навыкам и умениям, а также за счет получения синергетического эффекта предприятие смогло усилить свои конкурентные позиции и добиться увеличения прибыли и отдачи от инвестиций.

В свою очередь для завода ОАО «Конструкция» подобная интеграция явилась возможностью быть более конкурентоспособным, этого смогли добиться путем приобретения у ЗАО «Спецметаллопрома» сырья (металлопрокат) по минимальной стоимости и таким образом, снизить издержки производства и сбыта продукции. Сотрудничество с поставщиком сырья, владеющего львиной долей акций завода, позволило заводу улучшить свой деловой имидж на внутреннем и внешнем рынках, благодаря повышению ритмичности работы производства.

В заключении можно отметить, что, за счет своевременной интеграции ЗАО «Спецметаллопром» смогло более гибко приспособиться к условиям внешней среды и последствиям наступившего экономического кризиса, а также преодолевать такие препятствия как: рыночная неопределенность, падающий по различным причинам спрос, обострение проблемы реализации товаров, многочисленные препятствия при продвижении товаров к потребителям, вызванные недостаточным уровнем развития инфраструктуры торговой деятельности. Два предприятия предпочли объединение на договорной основе своих усилий для достижения целей, без создания общего органа управления и с сохранением участниками своей хозяйственной и юридической самостоятельности, что привело к повышению эффективности их деятельности за счет сплочения усилий партнеров.

Библиографический список

1. Антонов Г.Д., Иванова О.П., Смоляго В.А. О необходимости реформирования коммерческой службы промышленных предприятий в трансформируемой экономике (на примере КОО «Азот») // Вестник McKinsey. — 2001. — №3. — С.93–94.
2. Бекье М. Путеводитель по слиянию // Вестник McKinsey. — 2003. — №2.
3. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник.— 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 480 с.
4. <http://www.metall.donetsk.ua/>

ФЕСЕНКО І.А., к.е.н., доц.
Національний гірничий університет,
м. Дніпропетровськ

РАЦІОНАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Останні десятиріччя вугільна галузь знаходиться у глибокій кризі. Тривала, багаторічна збитковість більшості вугледобувних підприємств, гостра потреба в значних державних дотаціях на їх підтримку не дозволяють вирішитися у багатьох важливих питаннях майбутнього вугільної промисловості, а сама галузь була і залишається своєрідним пасинком української економіки.

З нашої точки зору, однією з головних причин такої ситуації є методологічна невизначеність щодо вирішення специфічних проблем, специфічної і в той же час, безумовно, дуже важливої галузі національної економіки.

Та методологічна база, яка зараз використовується, була сформована за радянських часів в іншій економіці. З цієї причини актуалізується завдання формування нових методологічних засад обґрунтування управлінських рішень, які б відповідали сучасному стану економіки та господарювання.

Аналіз розробок методологічного характеру показує, що на теперішній час, методологічна проблематика конкретних галузей науки пророблена значно менше ніж загальнофілософська та загальнонаукова, хоча і там є важливі нерозв'язані методологічні проблеми. Тією ж мірою це відноситься до економіки вугільної промисловості. Останніми роками на всіх рівнях управління зроблено багато спроб вирішити проблеми вугільної промисловості України по сутності використанням переважно загальнонаукової методології. При цьому, як правило, не враховується

галузева специфіка, форми впливу процесів, які мають місце у вугільній промисловості, на економіку країни в цілому тощо.

Значний внесок в методологію економіки вугільної промисловості вніс О.І. Амоша. Ним запропоновано нові положення з економічного аналізу та вибору заходів щодо покращення умов праці та підвищення ефективності виробництва. Він запропонував враховувати в економічних оцінках не тільки реальні витрати, але й відвернутий збиток [1, 2].

Необхідність окремо-наукового підходу до прийняття рішень щодо функціонування підприємств вугільної промисловості відмічають й інші економісти. Так О.І. Чилікін відмічає: «Особливістю управління галуззю і його вдосконалення об'єктивно виступає сполучення економічних й адміністративних важелів (методів) управління, які оцінюються за критеріями забезпечення економічної безпеки країни, економічної ефективності вуглевидобутку й всього технологічного ланцюжка ціноутворення» [3, с.246].

Удосконалення методології обґрунтування розвитку вугільної промисловості передбачає виявлення сутності раціональності управлінських рішень та пошук методів ефективного використання економічних ресурсів.

Однією з найважливіших проблем методології економічної науки і всієї філософської науки було і є визначення сутності поняття «раціональність». Існує десятки поглядів на сутність раціональності, але вони не стали загальноновизнаними.

За радянських часів, з кінця 50-х років, в економічній практиці при обґрунтуванні управлінських рішень широко використовувались показники відносної економічної ефективності, які розраховувались на основі зведених витрат. Ці витрати певним чином віддзеркалювали величину поточних та одноразових витрат на виробництво одиниці продукції та дозволяли прийняти «раціональне» рішення.

Пізніше, з розвитком ринкових відносин, стала явною обмеженість критерію зведених витрат.

Останніми роками в економічних обґрунтуваннях частіше використовують такі показники як зведена чиста поточна вартість, внутрішня норма рентабельності, термін окупності. Ці показники повніше віддзеркалюють грошові потоки, крім того вони можуть дисконтуватися за часом.

Все частіше розповсюджується думка про те, що неможливо всебічно, або більш-менш точно обґрунтувати стратегічне рішення, чи спрогнозувати ситуацію, в якій буде знаходитися підприємство або економіка в цілому.

Формування сучасної методології оцінки ефективності управлінських рішень у вугільній галузі є складний процес, який потребує зусиль багатьох науковців і практиків упродовж тривалого часу. Але деякі

з підходів до формування такої методології, принципів та посилок вже пророблено наукою і їх можна запропонувати зараз. Серед них:

- вугілля головний поточний і стратегічний енергоносіє України та основа енергетичної та економічної безпеки держави;
- зі збільшенням глибини розробки вугільних пластів зростають витрати на видобуток вугілля;
- зростання ціни на вугілля веде до зростання цін на товари і послуги в країні;
- при закритті шахт втрати в економіці значно більші, ніж зниження дотацій на державну підтримку вуглевидобутку на шахтах;
- економічний ефект від реалізації управлінського рішення важливий, але не єдиний вид можливого ефекту від цього рішення;
- економічне збиткове рішення може бути корисним, якщо сприяє досягненню інших важливих цілей;
- вагомою складовою ефективності управлінського рішення є відвернутий збиток;
- в собівартості видобутку вугілля на шахтах частка умовно-постійних витрат складає 60-70%, тому шахта не може ефективно функціонувати при низькому рівні вуглевидобутку;
- приріст інвестицій в вугільну промисловість веде до мультиплікаційного зростання прибутків в економіці; зниження інвестицій веде до мультиплікаційного падіння прибутків та споживчого попиту.

Подальше формування методології оцінки ефективності управлінських рішень є важливою передумовою розвитку економіки вугільної промисловості. Передусім заслуговує на розвиток методологія рішень з державної підтримки вугледобувних підприємств, розвитку вугільної промисловості, з удосконалення механізму оплати праці та управління ресурсним потенціалом.

Бібліографічний список

1. Амоша А.И. Экономические методы улучшения условий и охраны труда. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. — 392 с.
2. Амоша А.И. Экономическая эффективность улучшения условий труда (предпосылки, анализ, прогнозирование). — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. — 378 с.
3. Чиликин А.И. Предприятия угольной промышленности Украины в системе рыночных отношений: теория и практика. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. — 256 с.

ВАСИЛЕНКО Т.Д., н.с.

Институт экономики промышленности НАН Украины,

г. Донецк

ВАСИЛЕНКО Д.В., маг.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»,

г. Донецк

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ЗАТРАТАМИ, РЕЗУЛЬТАТАМИ И ОПЛАТОЙ ТРУДА НА ШАХТЕ

Существующие методы увязки зарплаты с результатами труда основаны на традиционных подходах на угольных шахтах и нуждаются в поиске и приработке новых, более совершенных способов решения этой проблемы. Поэтому среди практических и научных задач, нуждающихся в скорейшей разработке, и от решения которых в определённой степени зависит уровень эффективности производства на угольных шахтах, весомая роль принадлежит методам, направленным на увязку платы за труд с его результатами и затратами, рациональное построение и управление тарифной системой. Их прогрессивный характер должен обеспечивать, с одной стороны, гибкость и конструктивность использования, распределение фондов оплаты труда, с другой — позволит осуществить максимальную увязку размеров заработной платы с конечными результатами труда.

Техническое совершенствование производства, широкая компьютеризация основных процессов управления организацией производства и труда, развитие рыночных отношений создают предпосылки к поиску таких прогрессивных методов оценки затрат и результатов труда на различных уровнях его организации на основе единых методических принципов.

Взаимосвязь между зарплатой, затратами и результатами труда может быть изучена методом корреляции. Метод корреляции применяется для того, чтобы при сложном взаимодействии посторонних влияний выяснить, какова была бы зависимость между результатом и фактором, если бы посторонние факторы не изменялись и своим изменением не искажали основную зависимость.

Показателями, характеризующими зарплату, затраты и результаты труда на уровне шахты, выступают: среднесменный заработок или средний заработок на выход рабочего, его среднесменная производительность и соответствующая зарплатоёмкость. Средний заработок на выход выступает в этом случае как результативный признак, а зарплатоёмкость и сменная производительность труда рабочего — как факториальные.

Первая задача корреляции заключается в выявлении на основе наблюдения над большим количеством факторов того, как изменяется в

среднем результативный признак в связи с изменением факториальных. Для этого находится уравнение связи с помощью способа наименьших квадратов, который требует, чтобы сумма квадратов отклонений эмпирических значений от значений, получаемых на основании уравнения связи, была минимальной. Зная уравнение связи, можно вычислить заранее среднее значение результативного признака, когда значение факториального признака известно.

Исследование зависимости результативного признака от двух или нескольких факториальных признаков осуществляется при помощи уравнения связи.

Вторая задача заключается в определении степени влияния искажающих факторов и решается при помощи различных показателей тесноты связи. Такими показателями являются меры тесноты связи, найденные в результате исследований, а также коэффициент корреляции и корреляционное отношение.

Исследование характера взаимосвязи зарплаты с затратами и результатами труда по ш. им. Румянцева дало следующие результаты.

Решение первой и второй задач корреляции осуществлено лишь для очистных, подготовительных и подземных (всех) работ, исходя из соображений, во-первых, приоритетности названных технологических процессов в процессе добычи угля, а, во-вторых, большой трудоёмкости проведения расчётов.

Для решения первой задачи корреляции, составим систему трёх уравнений:

$$\begin{cases} na_0 + a_1 \sum x + a_2 \sum z = \sum y, \\ a_0 \sum z + a_1 \sum x^2 + a_2 \sum xz = \sum yx, \\ a_0 \sum z + a_1 \sum xz + a_2 \sum z^2 = \sum yz, \end{cases} \quad (1)$$

где y — среднесменный заработок рабочего;

x — среднесменная производительность труда рабочего;

z — зарплатоёмкость технологических процессов.

$$\begin{aligned} 12a + 38,65a_1 + 81,25a_2 &= 262,28, \\ 38,56a_0 + 124,41a_1 + 260,51a_2 &= 844,42, \\ 81,25a_0 + 260,51a_1 + 657,66a_2 &= 1795,58. \end{aligned}$$

Поделив все члены уравнений на коэффициенты при a_0 , получим:

$$\begin{aligned} a_0 + 3,21a_1 + 6,77a_2 &= 21,86, \\ a_0 + 3,23a_1 + 6,76a_2 &= 844,42, \\ a_0 + 3,21a_1 + 6,86a_2 &= 22,10. \end{aligned}$$

Вычитая из третьего уравнения сначала первое, а затем второе, получим два уравнения с двумя неизвестными:

$$\begin{aligned} 0,02a_1 - 0,01a_2 &= 0,04, \\ 0,09a_2 &= 0,24. \end{aligned}$$

Делим каждый член обоих уравнений на коэффициент при a_2 :

$$\begin{aligned} 2a_1 - a_2 &= 4, \\ a_2 &= 2,69, a_1 = 2,35, a_0 = -3,89. \end{aligned}$$

Уравнение связи, определяющее зависимость результативного признака (y) от двух факториальных (x, z) имеет вид:

$$Y_{xz} = -3,89 + 2,35x + 2,69z. \quad (2)$$

Вычисляя по этому уравнению при соответствующих x и z величины Y_{xz} , замечаем, что суммы опытных (y) и расчётных данных (Y_{xz}) совпадают, а отдельные значения их мало отличаются друг от друга.

Для решения второй задачи корреляции, прежде чем рассчитать совокупный коэффициент корреляции R , найдём линейные коэффициенты корреляции.

Для решения второй задачи корреляции, прежде чем рассчитать совокупный коэффициент корреляции R , найдём линейные коэффициенты корреляции.

Средние квадратические отклонения равны:

$$\sigma_x = 0,218; \sigma_y = 3,56; \sigma_z = 0,80.$$

Линейные коэффициенты между парами взаимосвязанных значений определяются по формуле:

$$r_{xy} = \sum(x-x')(y-y') / (n \sigma_x \sigma_y), \quad (3)$$

и определяются аналогичным образом:

$$r_{xz} = 0,333; r_{xy} = 0,291; r_{yz} = 0,627.$$

Вычислим теперь совокупный коэффициент корреляции:

$$R = \sqrt{\frac{r_{xy}^2 + r_{yz}^2 - 2 * r_{xy} * r_{xz} * r_{yz}}{1 - r_{xz}^2}} = 0,633.$$

Степень тесноты связи между результативным признаком (y) и совокупным влиянием двух факториальных признаков (x , z) достаточно тесная.

Для оценки надёжности полученного совокупного коэффициента корреляции определим его погрешность:

$$\sigma_r = (1-r^2)/\sqrt{n} = 0,173.$$

Гарантийный минимум будет равен:

$$0,633 - 0,173 = 0,46.$$

Гарантийный максимум будет равен:

$$0,633 + 0,173 = 0,806.$$

Таким образом, это означает, что при условиях существующей взаимосвязи между сменной производительностью труда и зарплатоёмкостью, их влияние на сменный заработок рабочего на очистных работах будет не менее, чем на 46%.

ЄВТУШЕНКО Г.І., к.е.н., доц.

ВОРОНКОВА О.М., к.е.н., доц.

Національний університет державної податкової служби України,
м. Ірпінь

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ

Трансформаційні процеси, що відбуваються протягом останніх років, не призвели до кардинальних змін ні в економіці, ні в суспільстві. Аналізуючи дану ситуацію, можна з упевненістю сказати, що однією з причин такого стану є відсутність чіткої системи управління та регулювання процесів стабілізації економічного розвитку.

Ринкові відносини в Україні характеризується складними структурними зрушеннями, підвищенням соціального розвитку, технічним прогресом, зростанням вимог споживачів, що, у свою чергу, призводить до поступового розвитку всього суспільства. Перед керівниками всіх ланок господарювання постає питання пошуку нових знань і навичок, які б відповідали вимогам часу і прискорювали б реформування економіки України ринкового типу.

Як свідчить світова практика, найефективнішим і найпрогресивнішим засобом формування економічних відносин є

стратегічне управління, яке забезпечує більш швидке досягнення поставлених завдань на основі ефективного використання ресурсів, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств і вдалого вибору не лише успішного розвитку економіки, але й подальшого зростання добробуту населення. Адже управління, а тим більше стратегічне, дозволяє передбачити пріоритети соціально-економічного розвитку, а також — можливості подальшого підвищення його ефективності.

Створення менеджменту в будь-якій сфері, як і в економіці в цілому, сприяє усуненню хаосу, що має місце в період трансформації, використанню новітніх наукових досягнень у сфері економіки, полегшує впровадження ефективних конкурентноздатніших методів господарювання.

Як відомо, у другій половині двадцятого століття у менеджменті появляється такий напрям як стратегічний менеджмент. Починаючи з 80-х років, основні прийоми та методи стратегічного управління використовуються уже не лише у сфері матеріального, але і нематеріального виробництва, тобто у соціальній сфері.

Разом із тим до цього часу впровадженню стратегічного управління в соціальній сфері приділяється недостатня увага. У той же час практично неможливо уявити успішну економічну стратегію без соціальної складової. Тим більше, що нині назріла необхідність переходу від "зростання без розвитку" до кардинально якісних змін у продуктивних силах у цілому і в соціальній сфері, зокрема, на базі інноваційно-інвестиційної стратегії, в основі якої лежить формування та ефективне використання знань й інтелектуального потенціалу (соціального капіталу) суспільства.

Це висуває на перший план розв'язання соціальних задач, створюючи умови для інтелектуального розвитку особистості і тісно пов'язаних із підвищенням якості життя — освіти, охорони здоров'я, забезпечення житлом, матеріальними, духовними і культурними благами.

Однією із стратегічних цілей соціальної політики українського Уряду на найближчий час має стати підвищення життєвого рівня населення, посилення адресної підтримки найбільш незахищених верств населення, що не можуть самостійно вирішити соціальні проблеми і потребують допомоги держави.

Бібліографічний список

1. Данилишин Б.М., Куценко В.І. Культурно-освітня сфера як соціальна база підтримки ринкової трансформації в Україні (питання теорії і практики). — К.: РВПС України НАН України, 1999.

БЄЛОЗЕРЦЕВ О.В., к.е.н., доц.
Донбаський державний технічний університет,
м. Алчевськ

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Трансформаційні процеси в економіці України на початку ХХІ сторіччя, які супроводжуються системною кризою, призвели до необхідності проведення системного реформування підприємств з метою швидкої адаптації до зовнішнього середовища та ринкових мов господарювання, а також забезпечення виживання у короткостроковій перспективі та підвищення ефективності роботи і подальшого розвитку у довгостроковій. Одним з основним інструментів такого реформування є реструктуризація, широке впровадження якої актуалізує питання щодо розробки ефективного механізму управління процесами реструктуризації з урахуванням специфічних галузевих особливостей функціонування підприємств.

Більшість фахівців формування організаційно-економічного механізму, в тому числі і реструктуризації підприємства, пов'язує з використанням системного підходу, який дозволяє розглядати сам механізм як складну систему, взаємозв'язок складових якої дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення. Разом з тим, слід підкреслити, що організаційно-економічний механізм реструктуризації вугледобувного підприємства слід розглядати як складову системи управління підприємством, процес реалізації якої пов'язаний з виконанням основних управлінських функцій. При цьому діяльність зазначеного механізму направлена як на організацію процесу реструктуризації вугледобувного підприємства на різних етапах його розвитку, так і на економічне забезпечення його реалізації і пов'язана з вирішенням комплексу завдань.

Для забезпечення ефективного управління процесами реструктуризації вугледобувних підприємств запропоновано відповідний організаційно-економічний механізм, який на основі використання системи наукових методів, інструментів і заходів дозволяє з урахуванням специфічних галузевих особливостей функціонування шахт формувати основні напрямки структурних перетворень та обирати шляхи їх реалізації. Основними етапами реалізації цього механізму є: аналіз середовища функціонування вугледобувних підприємств; аналіз можливості адаптації підприємства до середовища функціонування; визначення етапу розвитку вугледобувного підприємства; формування тактичних і стратегічних цілей реструктуризації на різних ієрархічних рівнях; вибір типу реструктуризації; формування стратегії проведення змін на підприємстві;

вибір стратегічних альтернатив і розробка програми реструктуризації; оцінка інноваційного потенціалу і визначення можливостей ресурсного забезпечення процесу реструктуризації підприємства; реалізація процедур реструктуризації оцінка їх ефективності; управлінські дії щодо удосконалення процесу реструктуризації.

З метою прийняття більш обґрунтованих управлінських рішень щодо вибору стратегічних альтернатив реструктуризації і підвищення ефективності їх реалізації запропоновано проводити зміни на різних ієрархічних рівнях на усіх етапах розвитку шахти, а не тільки під час настання кризи. Відповідно до визначення проблем і конкретної ситуації, що склалася на вугледобувному підприємстві на даному етапі розвитку пропонується здійснювати вибір адекватних методів і інструментів, які дозволяють реалізувати сформовані стратегії з метою забезпечення ефективного управління та адаптації підприємства до мінливих умов зовнішнього середовища.

ХУДОЛЕЙ О.Г., к.т.н., доц.

ШАПОВАЛ С.Н., к.т.н., доц.

ГОЛУБЕВА Н.М., асп.

НЕГРЕЙ Т.А., асс.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г.Донецк

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ВУГІЛЛЯ

Основними джерелами енергії на сьогодні є геологічні паливно-енергетичні ресурси: нафта, вугілля, газ, горючі сланці, торф, уран і так далі. На їх частку доводиться до 93% виробленої в світі енергії. Останні 7% відшкодовуються використанням поновлюваних джерел енергії, тобто води, сонця, вітру, біомаси і іншої геотерміки. В цих умовах розвиток світової енергетики, його динаміка і кон'юнктура значною мірою залежить від ступеня освоєння людством геологічних паливно-енергетичних ресурсів.

Серед геологічних паливно-енергетичних ресурсів, сукупний об'єм яких оцінюється в 6,3 трлн. тонн умовного палива (т.у.п.), найкрупніші запаси в світі належать твердому паливу. Його об'єми складають 3971 млрд. т.у.п. Менше всього в природі представлені запаси урану (674,6 млрд. т.у.п.). Для нафти і газу характерний середній ступінь забезпеченості — 788 млрд. і 851 млрд. т.у.п., відповідно.

Вугілля на Землі значно більше, чим нафти і природного газу. При нинішньому рівні споживання підтверджених запасів газу повинно вистачити на 67 років, нафти — на 41 рік, а вугілля — на 270 років. Прогнозні ресурси вугілля на Землі в даний час складають більше

14,8 трлн. тонн, а світові промислові запаси вугілля — понад 1 трлн тонн. При цьому приблизно три чверті світових запасів вугілля доводяться на країни колишнього СРСР, США і Китай.

Згідно прогнозу “Energy Information Administration” (Міністерство енергетики США) споживання первинних енергоносіїв в світі до 2020 р. зросте в порівнянні з нинішнім рівнем на 65%. Вископні види палива залишаться основними джерелами енергії і забезпечуватимуть до 80% світового енергоспоживання.

Провідними споживачами вугілля в Азії і мирі як і раніше залишаться Китай і Індія. До 2020 р. на долю Китаю і Індії доведеться 33% приросту світового енергоспоживання і 90% збільшень використання вугілля в світі.

У Канаді збільшення споживання вугілля пов'язують з виводом з експлуатації після 2010 р. значної частини потужностей АЕС, які замінюватимуться вугільним ТЕС. У Японії намічено ввести до 2020 р. не менше 10 ГВт потужностей вугільних станцій нового покоління. Очікується також помітний приріст споживання в Бразилії і Південній Кореї.

У Європі посилювання екологічних нормативів, посилення конкуренції з боку природного газу і виведення нерентабельних вугледобувних потужностей, обмежуватимуть споживання вугілля. Проте на переважаючу думку очікуваний спад споживання в Європі торкнеться перш за все вугілля національного виробництва.

Ринок вугілля традиційно залишається ринком покупця — пропозиція на нім в роки стабільного ринку перевищує попит, у продуцентів і експортерів є значні резервні потужності.

В світі сформовано 9 гірничодобувних районів: Північна Америка; Латинська Америка; Західна Європа; СНД; Австралія; Китай; Південна і Південно-східна Азія; Західна Африка; ЮАР.

Ємкість світового ринку кам'яного вугілля наближається зараз до 500 млн. т. Основними імпортерами виступають країни Західної Європи (близько 160 млн.т) і АТР (більше 200 млн.т, в т.ч. Японія — 130 млн.т, Південна Корея — близько 50 млн.т і Тайвань — близько 20 млн.т). Провідними експортерами виступають Австралія, США, ЮАР, Колумбія, Венесуела, Індонезія, Канада, Китай, Польща і Росія. Постачаннями з цих держав забезпечується зараз більше 90% світових імпортних потреб.

Імпорт кам'яного вугілля в регіон ЄС впродовж останніх років стійко зростає. Частка імпорту в споживанні за останнє десятиріччя зросла з 45% до 57%. Імпортне вугілля розглядається в Європі, перш за все, як заміник іншим енергоносіям, що завозяться. Тому держави ЄС прагнуть різноманітити джерела отримання вугілля і збільшують число основних постачальників, послідовно підключаючи до ринку нових експортерів. У останні роки ця тенденція стимулювала збільшення імпорту до Європи високоякісного колумбійського, індонезійського, венесуельського і канадського вугілля.

На трьох основних постачальників — США, Австралія, ЮАР — зараз доводиться приблизно половина європейського імпорту. Проте корпорації США, із-за високих виробничих і транспортних витрат поступово поступаються своєю часткою на даному ринку іншим експортерам. Австралійські постачальники вважають за краще працювати в першу чергу на ринку країн Східної Азії, що динамічно розвивається, і також скорочують свої відвантаження до Європи. За останні роки почав скорочуватися і імпорт до Європи з ЮАР.

По наявних прогнозах в найближчих 10 років збільшаться постачання на європейський ринок з країн Південної Америки. Відвантаження вугілля з Польщі до Західної Європи зменшаться на 50%, тоді як постачання цього виду вугілля із США, ЮАР і Австралії збережуться приблизно на нинішньому рівні.

Одним з найважливіших постачальників вугілля на європейський ринок залишається Польща. За даними КЕС, без підтримки держави польський експорт вугілля був би зараз повністю збитковим.

Важним чинником виступає дешевизна вугілля в порівнянні з вартістю прямих замінників та стабільність цін вугілля. Стабільність і прогнозованість цін вугілля забезпечує для споживачів зручність планування витрат. В той же час, одиниця теплотворної здатності палива при використанні вугілля обходиться споживачеві в середньому в 1,5 разу дешевше, ніж при застосуванні мазуту.

Вугільна промисловість, будучи однією з найважливіших галузей економіки і паливно-енергетичного комплексу, разом з тим залишається збитковою і вимагає вкладення великих фінансових коштів для її розвитку. Ціни на вугілля не можуть піднятися у зв'язку з прямою ціновою залежністю від його основних конкурентів у виробленні енергії — нафти і природного газу. І в найближчих 15 років ніяких серйозних змін у вугільній промисловості, судячи з усього, спостерігатися не буде.

Довгострокові перспективи передбачати складно, але можна припустити, що якщо запаси нафти продовжуватимуть зменшуватися і не буде знайдено нових родовищ або інших альтернативних видів палива, то вже до 2030-го року вугілля може стати основним джерелом паливної енергії, оскільки має величезні запаси в порівнянні з нафтою і газом.

Бібліографічний список

1. Чедвик Дж., «Мировая угольная промышленность.» Перевод статьи — Гребенщиков В.П. Журнал уголь. № 12, 2002.
2. Web-ресурс: «Использование энергии». Zapozozhye Nuclear Power Plant. (<http://nnp.zp.ua>).
3. Web-ресурс: «Мировой рынок угля и перспективы российских экспортеров». Журнал «ВНИКИ», (<http://www.vniki.ru>).

КОЧУРА І.В., к.е.н., доц.
ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",
м. Донецьк

ВСТАНОВЛЕННЯ ПЛАНОВИХ ЗАВДАНЬ НА ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ НА ОСНОВІ ЗАСТОСУВАННЯ НЕЙРОМЕРЕЖЕВОЇ МОДЕЛІ І ТЕОРІЇ СТАТИСТИЧНИХ РІШЕНЬ

Діяльність вугільних підприємств пов'язана з високим рівнем ризику, обумовленого невизначеністю навколишнього середовища. Прогноз основних результатів їх операційної діяльності знижує цю невизначеність, а виходить, знижує ризик. З огляду на непередбачуваність і неконтрольованість деяких факторів, особливо важливим та актуальним завданням є прогнозування всіх можливих варіантів основних результатів і вибору найбільш оптимального або найбільш придатного (імовірного) у тій або іншій ситуації. Тут є доречним застосування методів аналізу ігор з природою. Дуже часто невизначеність пов'язана не з відомими діями суперника, а з нашою неінформованістю про умови, за яких доводиться діяти. Так, далеко задалегідь не відомі погодні умови, курси валют, рівень інфляції, попит і ціни на продукцію, кількість вільних місць у транспорті, зміни в податковому законодавстві й багато чого іншого, що визначає діяльність підприємств у майбутньому.

В умовах вугільної шахти не завжди задалегідь відомі зміни гірничо-геологічних умов, зміни цін на сировину, матеріали, кінцеву продукцію, платоспроможність споживачів і виконання ними своїх зобов'язань постачальникам, погіршення умов оплати, спричинене ростом інфляції й т.д. Тому теоретичне обґрунтування встановлення планових завдань на вугільних підприємствах на основі прогнозу основних результатів їх діяльності в залежності від можливих варіантів розвитку подій є актуальною проблемою.

За допомогою прогнозної нейромережевої моделі, класичної теорії ігор і теорії статистичних рішень було прогнозовано варіанти основних результатів операційної діяльності певних шахт за місяць (відсоток виконання плану видобутку, відсоток виконання виручки від реалізації вугілля, собівартість 1 т вугілля) при різних станах природи. Як стани природи розглядалися можливі варіанти розвитку подій: оптимальні умови (відсутність впливу таких факторів ризику, як багатогазовість, гірничо-геологічні умови, незадовільна організація виробництва, порушення ПТБ, аварійність, наявність дебіторської заборгованості і підвищення цін на сировину, матеріали та послуги, якісний і кількісний склад працівників на рівні сталого); умови, за яких вплив факторів ризику незначний; умови, за яких спостерігається вплив одного з факторів ризику; умови, за яких два або більше факторів ризику можуть виникнути одночасно.

Складено платіжну матрицю або таблицю виграшів підприємства (валовий прибуток) при різних відхиленнях від прогнозу і різному стану природи. Розраховано показник ризику, що описує вдалість застосування керівництвом підприємства тієї або іншої стратегії з урахуванням станів природи. Стратегії підприємства оцінено за допомогою критеріїв Вальда, Байеса-Лапласа, Севиджа, Гурвица, песимізму, оптимізму та інших критеріїв.

Таким чином, на основі прогнозних варіантів основних результатів операційної діяльності шахт, імовірності прояву тих або інших умов, підприємство може прорахувати для себе всі ризики та орієнтуватися на найбільш імовірний або середній результат. Це дозволить підвищити обґрунтування встановлення планових завдань на підприємствах та знизить невизначеність під час прийняття рішень і визначення стратегії діяльності вугільних шахт.

СЕМЕНЮК А.Я., асп.
Львівська комерційна академія,
м. Львів

ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ERP-СИСТЕМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні успішний розвиток в різноманітних галузях діяльності людини, як свідчить світова практика неодмінно перетинається з використання інформаційних технологій. Як стверджують провідні Західні вчені та аналітики саме ефективність використання ІТ є однією з найважливіших та сильних сторін будь-якої організації.

Теоретичні і практичні запитання, пов'язані з цим аспектом були висвітлені в роботах як західних, (Мейора Г., Стікала І., Коберна А.) так і українських вчених (Македонського М., Матвеева М., Петрова Ю., Румнянцева Ю., Красноперова К., Матвієнка А.). Метою даної статті є висвітлення актуальності питань відносно розвитку стандартів управлінських інформаційних систем, у відповідності до потреб бізнесу, а саме систем класу ERP.

ERP (від англ. Enterprise resource planning — система управління ресурсами підприємства). В книзі Данієля О'лірі, «Сучасне планування та управління ресурсами підприємства» дуже вдало охарактеризовано ERP-систему, як комп'ютерну систему, що створена для обробки ділових операцій підприємства та сприянню комплексному та оперативному (в режимі реального часу) планування, виробництва та обслуговування клієнтів.

Сучасна схема, що формує інтегрованість інформаційного середовища в ERP-системі, як правило складається з таких

функціональних підсистем як: MRP (MRP II, від англ. Manufactures resource planning — планування ресурсів виробництва), CRM (від англ. customers relationship management — управління взаємовідносинами з клієнтами), SCM (від англ. supply chain management — управління процесами постачання), HRM (від англ. human resource management — управління людськими ресурсами), та FRM (від англ. Financial resource management — управління фінансовими ресурсами).

MRP (Materials Requirements Planning) — планування потреби в матеріалах, основне завдання якої — формалізувати бізнес-процеси на підприємствах. Основна ідея цієї концепції — потреба вдосконалення функції планування матеріальних ресурсів, бере свій початок приблизно з 60-х років, 20-го століття, як наслідок інтенсивного розвитку виробництва, та базується на основі принципів організації виробничих процесів запроваджених Ф. Тейлором, Г. Гантом, та Г. Фордом.

Надалі вдосконалення системи MRP із замкнутим циклом привело до її модифікації, що згодом отримала назву MRP II (від англ. manufactures resource planning) — система планування ресурсів виробництва, вона охоплює планування всіх ресурсів виробничого підприємства, зокрема фінансових, кадрових, основних фондів і т.д.

Концепція ERP, вперше цілісно була запропонована аналітичною компанією Gartner Group, відносно недавно, на початку 90-х років, як інструмент подальшого вдосконалення і трансформації системи MRP II у систему нового покоління.

Згідно з визначенням що дає Gartner Group — сучасна ERP-система, вже не лише програма яка охоплює ключові процеси діяльності, управління, та допомагає найкращим чином переглянути роботу підприємства, але й являє собою бізнес-стратегію підприємства, що допомагає власникам та акціонерам компаній збільшити частку бізнесу за допомогою ефективної ІТ-підтримки, та оптимізації операційних та фінансових процесів.

Незважаючи на те, що ERP-концепція, була сформована відносно не так давно, проте вже доволі чітко підтвердила свою життєздатність. Та незважаючи на постійний інтерес, та стійкі, позитивні тенденції, що притаманні цьому ринку програмного забезпечення, вже більше як 15 років, досі не визначено однозначного тлумачення, та конкретного набору критеріїв для ідентифікації цих програмних рішень.

На відміну від MRP II в ERP-системі більше уваги приділяється фінансовим підприємствам, додаються механізми управління транснаціональними корпораціями, включаючи підтримку кількох часових поясів, мов, валют, систем бухгалтерського обліку і звітності. Ці відмінності більшою мірою зачіпають не логіку й функціональність системи, а її інфраструктуру (Internet/Intranet) і масштабність — до кількох тисяч користувачів. Тому вимоги до гнучкості, надійності та

продуктивності програмного забезпечення й обчислювальних платформ невинно зростають.

Що стосується, функціонального наповнення ERP-систем, дані характеристики у повній мірі, та доволі вдало висвітлені у визначеннях APICS, та Gartner Group.

За десять років існування, з'являлись різні еволюційні доповнення та розширення даної концепції. В 2000 році, знову ж таки, Gartner Group ввела аббревіатуру ERP II (Enterprise Resource & Relationship Planning) — охарактеризувала новий стандарт розвитку управлінських систем. Згідно нової концепції Gartner, сучасна ERP-система (ERP II), вже не лише програмна яка охоплює ключові процеси діяльності та управління, та допомагає найкращим чином переглянути роботу підприємства, але й являє собою бізнес-стратегію підприємства, відповідно до приналежної галузі, та містить в собі набір ключових для даної галузі функціональних застосувань, що допомагає власникам та акціонерам компаній збільшити частку бізнесу за допомогою ефективної ІТ-підтримки, та оптимізації операційних та фінансових процесів, як в середині всього підприємства, так і зовні в межах співпраці з іншими корпораціями.

Концепція ERP II — наразі успішно розвивається, як нова ідеологія управління ресурсами й зв'язками підприємства, що в повній мірі відобразила сучасні реалії бізнесу та сучасні вимоги підприємств до інформаційних технологій

Отже в продовж ХХ століття західними вченими створено декілька концепцій управлінських інформаційних систем. Кожна наступна система виправляла недоліки попередньої, а також збільшувала власні функціональні можливості. На сучасному етапі розвитку інформаційних технологій для автоматизації та оптимізації внутрішніх бізнес-процесів підприємства запропонована нова концепція управлінської системи — ERP (Enterprise Resource Planning), вона об'єднала планування матеріальних і фінансових ресурсів в єдину систему. Для управління зовнішніми зв'язками підприємства використовується модифікація ERP II, яка крім ERP-системи включає систему обліку і управління логістичними каналами постачання (SCM) та систему управління зв'язками і взаємодією з покупцями (CRM). У системі ERP вдало поєднані сучасні концепції управління з комп'ютерними технологіями.

Таким чином, для автоматизації всіх щоденних основних внутрішніх бізнес-процесів, оптимізації структури управління, підвищення взаємодії між підрозділами, а також оперативного аналізу ситуації і прийняття управлінського рішення на базі повної, достовірної інформації актуальною задачею є вибір і впровадження ERP-системи на підприємстві.

ГОРЯИНОВ А.Н., к.т.н., доц.

Харьковская национальная академия городского хозяйства,

г. Харьков

ТРАНСПОРТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И РЕЗЕРВИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

Существующие подходы к рассмотрению потенциала предприятия строятся, в основном, на оценке его использования. При этом видов потенциалов сейчас выделяется большое количество — системный, маркетинговый, функциональный, интеграционный, динамический, экономический, кадровый, технологический и др. [1-3]. В меньшей степени в информационных источниках уделено внимание вопросам логистического потенциала и его составляющим — транспортной, складской и т.п.

Ввиду того, что подходы к рассмотрению потенциалов предприятия формируются с позиций экономики, менеджмента, то и преобладающим остается акцентирование на экономической стороне рассматриваемых вопросов. С позиций техники и технологий более распространенным является рассмотрение вопросов резервов (резервирования) отдельных подсистем или систем предприятия. Резервирование может рассматриваться как метод повышения надежности, достижение которой осуществляется за счет создания резерва (запаса). Потенциал представляет собой «скрытые возможности» — согласно [3]. В этом контексте можно вывести следующее умозаключение — резервирование приводит к повышению потенциала. В связи с этим представляет определенный научный интерес системное рассмотрение вопросов потенциала и резервирования. Отчасти вопросы надежности находят отражения в исследованиях связанных с диагностикой потенциала безопасности предприятия, например, [4].

Опираясь на определение логистического потенциала предприятия — максимальная производительность (функциональная способность) системно интегрированных подразделов [3], можно говорить о том, что потенциал транспортного подраздела может оцениваться производительностью. В то же время часть исследователей потенциалов предприятия приходят к выводу, что целесообразно для оценки потенциала использовать помимо синтетического (интегрированного) показателя отдельные независимые группы показателей (критериев), например [1]. В качестве таких показателей для целей оценки транспортного потенциала могут быть использованы, на основании [1]: согласованность с внешней средой (системой, подсистемой); оптимальность соотношения потенциалов в общей структуре логистической системы; внутренняя сбалансированность элементов транспортного потенциала; возможность

использования (реализации) потенциала; целенаправленность; приемлемость риска, связанного с реализацией потенциала; результативность.

В дальнейшем следует произвести структурное и математическое описание транспортной составляющей для целей определения логистического потенциала.

Библиографический список

1. Карпенко Ю.В. Методичні підходи до оцінки потенціалу торговельних підприємств // Економіка і регіон. — 2009. — №1(20). — С.126-131.
2. Лапін Є.В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління // Вісник СумДУ. Серія Економіка. — 2007. — №1. Т.2. — С.63-71.
3. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. — К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.
4. Судакова О.І. Діагностика потенціалу економічної безпеки підприємства // Економічний простір. — 2008. — №14. — С.198-206.

ГЛИНСКИЙ Е.Г., асп.

Национальный университет государственной налоговой службы Украины,
г. Ирпень

КОНКУРЕНЦИИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

В банковской сфере при переходе к рыночному хозяйствованию прослеживаются такие же объективные процессы, что и во всей экономике. Одним из них является конкуренция. Для большей конкурентоспособности банки вынуждены менять систему и методы функционирования таким образом, чтобы обеспечить гибкое и эффективное обслуживание каждого потребителя. Сама банковская система, являясь частью всей экономики, концентрирует огромные капиталы, обслуживает производственные и инвестиционные потребности предприятий. От ее состояния во многом зависит прогресс общества в целом. Пока же продолжает оставаться довольно заметным удельный вес кредитных организаций, не отвечающих критериям финансовой устойчивости.

Именно поэтому, современная наука и реальная практика продолжает ощущать потребность в изучении как факторов, сдерживающих устойчивое развитие банковского сектора и,

следовательно, конкуренции в нем, так и взаимодействия банковских систем, разновидностей собственности на банковский капитал, эффективности применения последнего, территориального размещения банков, методологии оценки деятельности кредитных организаций с устойчивым развитием банковского сектора.

Экономической наукой определена триэлементная система конкуренции [1]: конкурентная среда; конкурентоспособность; конкурентные силы.

Конкурентная среда — это «климат» того или иного рыночного сегмента. Изменение «климата» ведет к значительным издержкам для действующих в данном сегменте компаний. Он может быть как способствующими, так и не способствующими деятельности большей части участников рынка. Если растет доля не способствующих условий, то происходит монополизация сегмента рынка.

В свою очередь, можно выделить три группы условий формирования конкурентной среды: условия конкурентной среды, формируемые государством в лице чиновников министерств и ведомств (механизмы «послушания» и контроля); условия конкурентной среды, формируемые конкурентами рынка (механизмы установления общих для рынка правил игры); условия конкурентной среды, формируемые каждым участником рынка в процессе его деловой активности (механизм конкурентной борьбы конкретного субъекта рынка).

В условиях конкурентной среды для нормального функционирования банка необходим критерий для оценки положения собственного и соперничающих субъектов. основополагающий принцип конкурентоспособности отражает продуктивность использования ресурсов. Принцип справедлив как на уровне отдельной фирмы, так и на уровне экономики страны в целом. Наиболее сложным является оценка степени конкурентоспособности, т.е. выявление характера конкурентного преимущества фирмы по сравнению с другими фирмами

Силы, вызывающие изменения в конкурентной ситуации, называются движущими конкурентными силами. Это — тенденции экономического роста на рынке, технологические изменения, внедрение новых товаров, способов и технологий маркетинга, изменения во вкусах и предпочтениях потребителей, появление товаров-субститутов, вхождение на рынок или уход с него относительно крупных фирм, изменение степени и/или методов государственного регулирования, случайные колебания в отраслевой структуре затрат, повышение или снижение прибыльности рынка или его отдельных сегментов, изменение конкурентного воздействия со стороны поставщиков и/или покупателей.

Согласно исследованиям, известного английского учёного, авторитета в области конкуренции М.Е. Портера состояние конкурентной среды на определённом рынке можно охарактеризовать пятью

конкурентными силами [2]: соперничество среди конкурирующих продавцов, конкуренция со стороны товаров, являющихся заменителями конкурентоспособных с точки зрения цены, угроза появления новых конкурентов, экономические возможности и торговые способности поставщиков, экономические возможности и торговые способности покупателей.

Соотношение этих параметров определяет конкурентоспособность каждой организации. Составляющие ее, как правило уникальны, так как в противном случае организация не сможет существовать на рынке — она не займет свою рыночную нишу.

В современных условиях борьба за свою нишу происходит с помощью различных приемов и образует формы и виды конкуренции: целенаправленная, хаотическая, временная, постоянная, реальная, мнимая, ценовая, неценовая, монопрофильная, полипрофильная, внутриотраслевая, межотраслевая, межрегиональная. Очень актуально в настоящее время применение недобросовестной и незаконной конкуренции.

Существует несколько методов определения конкурентоспособности организации: метод определения позиции фирмы среди конкурентов, метод анализа позиции конкурента, матричный метод и другие.

Сегодня же, в условиях обострения экономического кризиса в финансовой сфере, именно банки первыми на себе ощутили его разрушительные последствия, что усугубило конкурентную среду. Но и сами банки постоянно ведут недобросовестную конкурентную борьбу, увлекаясь спекуляциями. Поэтому, ведущую роль в этом процессе должен сыграть Национальный банк Украины. Его деятельность по регулированию банковской сферы многообразна, однако, на наш взгляд, сегодня одним из важных ее направлений становится регулирование банковской конкуренции. Развитие конкуренции на банковских рынках совместно с кризисным состоянием банковской сферы и необходимостью ее реструктуризации делает проблему регулирования банковской конкуренции особенно насущной.

Следовательно, совершенствование конкуренции в банковском секторе относится к числу важнейших экономических проблем. От ее решения зависит не только результативность функционирования кредитных организаций, но и эффективность экономики страны в целом. Конкуренция является закономерным процессом, затрагивающим интересы большинства населения, причем не только непосредственных производителей и потребителей банковских услуг, но и всех других членов общества. Она самым прямым образом влияет на равновесие на банковском рынке и тем самым на стабильность банковской системы и всей денежно-кредитной сферы. Кроме того, в условиях глобализации, когда национальные экономики становятся все более зависимыми друг от друга, последствия конкуренции на финансовых и банковских рынках в

одной стране сказываются и на развитии банковского сектора в других государствах. Для Украины, интегрирующейся в международное сообщество, формирование конкурентной банковской системы, которую следует рассматривать как часть общей модели, определяющей будущее страны и мировой экономики, становится приоритетной задачей.

Библиографический список

1. Букин С. «Основные элементы конкурентных рынков» 1999-6 с.25
2. Майкл Портер Конкуренция = Michael E. Porter on Competition. — М.: «Вильямс», 2006. — С. 608. — ISBN 5-8459-0794-2

КЛЮСКО Л.А., к.э.н., доц.

Национальный университет государственной налоговой службы Украины,
г. Ирпень

БАНКОВСКИЙ РИСК-КОНТРОЛЛИНГ

В условиях дальнейшего развития рыночных отношений, усиления конкуренции на рынке банковских услуг, интернационализации банковского бизнеса все большую актуальность приобретают вопросы повышения его эффективности при одновременном поиске методов снижения возрастающих в связи с этим банковских рисков.

На сегодня банки испытывают острую потребность в инструментах, позволяющих определить наиболее перспективные продукты и направления деятельности, обеспечить достаточный уровень прибыли и долгосрочное успешное присутствие на рынке. Интуитивные методы управления, не опирающиеся на планирование, учет и контроль деятельности, прогноз развития рыночной ситуации с целью упреждения и избегания рисков в современных условиях несостоятельны и абсолютно неэффективны в рыночных условиях. Риск-контроллинг как новая концепция эффективного управления позволяет решить многие проблемы в области банковского менеджмента. Именно поэтому изучение вопросов, связанных с теорией и практикой контроллинга и его использованием в управлении банком, является очень актуальным.

Постепенно адаптируясь к реалиям украинской экономики, функции и задачи контроллинга постоянно дополняются и расширяются, происходит его ориентация на будущее, больше внимания уделяется разработке прогнозов возможных вариантов развития ситуации на рынке. Следовательно, основными задачами риск-контроллинга есть: ориентация на цель, обзор и отчетность, финансовый контроль и оптимизацию использования финансовых ресурсов банка, проверка уже совершенных

операций, прогнозирование развития ситуации на рынке, участие в разработке планов, а также контроль за их выполнением.

Учитывая то, что главным заданием доходного банковского менеджмента есть оптимизация прибыли и рисков, то согласно концепции интегрированного управления доходом и риском, риск-контроллинг соединяется с контроллингом рентабельности. Данная концепция является собой высшую точку общей концепции менеджмента банка, ориентированного на доход от основной деятельности [1].

В рамках доходной политики риска должно идти постоянное согласование риска и шанса сделок и структур. Если вырисовывается оправданный профиль «риск-шанс», то можно входить в риск. Однако, необходимо проверить при этом насколько банк может нести данный риск в рамках допустимого уровня риска. Поэтому, задачей риск-контроллинга является калькуляция допустимого потенциала риска и калькуляция «риск-шанс». После этого следует разделение мероприятий риск-менеджмента, направленные на причинность и на следствия. Мероприятия причинности влияют на вероятность и значения возможного негативного развития, т.е. ограничения рисков или их избежание. Мероприятия следствия направлены на снижение или перенос на третьих лиц рисков при наступивших негативных событиях.

Риск-контроллинг в рамках ориентированного на доход управления включает три области интеграции:

- интеграцию рисков;
- процессную интеграцию;
- целевую интеграцию.

Интеграция рисков связана с вопросами корреляции рисков как внутри самих категорий рисков, так и между собой. Процессная интеграция охватывает вопросы унификации и стандартизации баз данных, методов и инструментов. Целевая интеграция направлена на достижение главной цели банка- достижение дохода от основной деятельности. Также он должен выполнять требования регулирующих органов и учитывать рейтинговую позицию банка.

В рамках риск-контроллинга производится учет рисков, по которым известны объективные или, по меньшей мере, субъективные вероятности наступления альтернативных результатов. Он близок по своему понятию с понятием экономического капитала, представляющему минимальный уровень покрытия потерь в случае наступления максимальных потерь.

Для измерения основных банковских рисков процентного, валютного, курса акций, кредитного и операционного существуют различные соответствующие методы, которые могут быть выражены в значениях Value at Risk. При этом эти значения могут быть рассчитаны аналитическими или симуляционными методами, представлены в виде периодических или приведенных величин.

Поскольку на сегодня продолжается совершенствование регуляторных предписаний Базельского комитета, то под давлением крупных мировых банков происходит сдвиг от установленного ранее унифицированного надзором требования к собственному капиталу банка к экономическому капиталу. Для более точного и эффективного управления рисками банкам разрешено при выполнении ряда требований применять внутренние модели риска. Из-за растущей степени банкротств из-за операционных рисков, он должен учитываться в расчете адекватности капитала. Это повышает степень сложности в управлении, но и дает ряд преимуществ в конкурентной борьбе [2].

На сегодняшний день не существует единой признанной методики распределения риск-капитала. Также оптимизация распределения может быть осуществлена различными подходами и с разной степенью учета ограничений. Следует сказать, что в связи с недостаточно глубоким уровнем развития финансовых рынков местным банкам предоставлено мало инструментов и возможностей при проведении мероприятий ограничения рисков или трансферта рисков.

В заключении необходимо отметить, что внедрение менеджмента рисков и его контроллинговой составляющей становится насущной задачей для банковской системы Украины, поскольку основными причинами банкротств большинства банков, происшедших за последнее время, выступили или слабые системы управления рисками, или их отсутствие вообще. Это нанесло удар народному хозяйству страны. Но и сами банки стоят на очереди в связи с потенциальным ростом конкуренции со стороны банков развитых государств. Открытие финансовых рынков, связанные с глобализацией мировой экономики, ставят ряд вопросов и задач перед национальными органами надзора и самими участниками финансовых рынков. Но, проблема состоит не в силе иностранных инвесторов, а в слабости менеджмента отечественных банков. Поэтому вопросы современного и эффективного менеджмента становятся как никогда прежде актуальными.

Процессы планирования и контроля в наиболее желаемом виде должны стать перманентными. В условиях нынешнего развития информационно-коммуникационных технологий, развитости специализированного программного обеспечения это можно осуществить без особых проблем.

Библиографический список

1. Horvath P.: Controlling, 8. vollst. Ueberarb. Aufl., Muenchen 2001.—
<http://www.bankclub.ru/library.htm?id=18>
2. Кенжалиев А.Дж. Контроллинг в банках.—
<http://www.bankclub.ru/library.htm?id=18>

ДЕНИСЕНКО Т.Л.
МЕРЗЛИКИНА Ю.И.
КОНЦЕВИЧ В.Г., доц., к.т.н.
Сумской государственный университет,
г. Сумы

PM-ГОТОВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Стремительное развитие информационных технологий и программного обеспечения вызвало потребность в учете особенностей этой области при управлении проектами (PM) и создало необходимость введения в учебный процесс для подготовки специалистов в области информационных технологий проектирования (8.080402) дисциплины, связанной с управлением ИТ-проектами. Подобные проекты направлены на автоматизацию бизнес-процессов предприятия и их отличительной чертой является необходимость полного или частичного реинжиниринга организационной структуры компании.

При подготовке рабочей программы по данной дисциплине было определено, что имеется необходимость в изучении правил организации эффективной работы в команде проекта. Проведенный анализ литературных источников и Интернет показал, что при внедрении идеологии PM на предприятиях можно структурировать PM-готовность предприятия путем выделения трех уровня готовности: руководителя, организационной структуры и непосредственно персонала.

Понятие PM-готовности руководителя мы предлагаем рассматривать как его способность либо самому обучаться основам управления проектами, либо пользоваться услугами сертифицированных специалистов. Далее либо глава компании, либо те же приглашенные специалисты занимаются оптимизацией организационной структуры предприятия. Основным принципом построения проектной структуры является концепция проекта, под которым понимается любое целенаправленное изменение в системе. Реструктуризация рассматривается как процесс организационных, структурных и финансовых изменений, которые необходимо провести на предприятии для реализации поставленной цели, что означает привести организационную структуру в соответствии с приоритетами инновационного развития и технологического прогнозирования; разработать системный механизм взаимодействия государства с корпоративным сектором экономики [1]. Говоря о PM-готовности персонала, мы имеем ввиду вложение им определенных временных и физических ресурсов, а топ-менеджеров, кроме того, еще и к финансовым затратам.

PM-готовность персонала подразумевает также готовность команды

проекта, которая, в свою очередь, является основополагающим звеном успешности проекта. Поэтому вопросам создания и подбора персонала следует уделять особое внимание, так как в процес формирования команды следует учитывать компетентность и знания каждого участника проекта для коректного распределения работ и ответственности в проекте [2].

Понятие команда проекта включает в себя процессы планирования, формирования и создания команды (Team Building), ее развития и обеспечения деятельности (Team Development), трансформации или расформирования команды[3].

Когда будут реализованы предложенные нами уровни РМ-готовности на предприятии, то можно считать, что имеется возможность подготавливать сертифицированных управленцев из собственного персонала. Они же будут заниматься управлением проектами данного предприятия, что в дальнейшем позволит сэкономить на приглашенных специалистах.

Имеющийся проектный опыт показывает вывод, что решающим звеном успешного проекта является человек, залогом — хорошая команда, поэтому следует считать, что построение успешной команды это очень трудоемкий и ответственный процесс, который при успешной реализации гарантирует успех проекта.

Мы считаем, что предложенный нами ранее термин РМ-готовности руководителя уже обрел право на существование [4], а дальнейшие его исследования позволили выделить три уровня РМ-готовности предприятия: готовность руководителя, организационной структуры и персонала, что позволит более точно определять степень РМ-готовности предприятия. Дальнейшая декомпозиция этих уровней, в том числе с использованием CASE-инструментов, позволит определить весовые коэффициенты значимости этих уровней и их составляющих.

Библиографический список

1. Гринько Т.В. Оптимизация организационной структуры управления предприятием. — Режим доступа к статье: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/eprom/2009_44/st_44_21.pdf.
2. Науково-технічний журнал «Радіоелектронні і комп'ютерні системи». Малева О.В., Носова Н.Ю. «Разработка метода рационального распределения работ между участниками команды управления проектом». — НАУ ім. М.Є. Жуковського, 2003. — 215с.
3. Михеев В. Современная команда менеджмента проекта. — Режим доступа к статье: <http://www.pmprofy.ru/content/rus/26/263-article.asp>.
4. Тези доповідей VI міжнародної конференції "Управління проектами у розвитку суспільства". Тема: «Готовность руководителя предприятия к восприятию идеологии Project Managment». — К.:КНУБА, 2009. — 232с.

МЕРЗЛИКИНА Ю.И.
ДЕНИСЕНКО Т.Л.
КОНЦЕВИЧ В.Г., доц., к.т.н.
Сумской государственной университет,
г. Сумы

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В КОМАНДЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТОМ

Ранее нами рассматривалась РМ-готовность предприятия, и было выделено 3 ее степени: готовность руководителя [1], организационной структуры предприятия и готовность персонала. Говоря о подготовке организационной структуры предприятия к принятию идеологии РМ, возникает необходимость проведения реинжиниринга, что влечет за собой изменения условий и мотивации труда персонала.

Поскольку любой проект требует финансовых затрат и его внедрение связано с большой долей риска а, как показывает опыт, успешно реализуются только 20% проектов [3], команда разработчиков должна состоять из лучших специалистов, отобранных по тем же принципам, что и на работу. Поэтому проект является стрессом и для человека, впервые занимающегося подобной работой, и для опытного сотрудника, осваивающего новый проект. Сопrotивляется он не столько вторжению нового в его жизнь, сколько его последствиям: неуверенности в результатах, страху перед будущим.

Существует два смоделированных типа реакции на перемены — позитивный и негативный, и оба подтверждают тот факт, что человек стремится достичь контроля над обстоятельствами и избежать неопределенности [2]. При позитивной реакции на перемены применение нематериальной мотивации (далее НМ.М.) необходимо между стадиями «информированный пессимизм», «подающий надежды реализм» и «информированный оптимизм», дабы отношение к проекту оставалось лояльным, а рвение не сменилось пассивностью. В случае негативного восприятия реализация методов НМ.М. необходима на всех восьми этапах. Цель НМ.М. проста: повысить заинтересованность сотрудника в своей работе, что отразится на его эффективности в качестве члена команды проекта. Ее также можно сформулировать как создание приверженности персонала, которая имеет три составляющие: вера в необходимость проекта; желание прилагать максимальные усилия в интересах данного проекта; лояльное отношение к проекту и желание оставаться членом данной команды.

На первом этапе НМ.М., с нашей точки зрения, становится само участие в проекте, которое влечет за собой расширение полномочий, возможность дополнительной самореализации, открытия новых перспектив

и проявление доверия.

Не стоит также забывать, что изначально соотношение материальной и нематериальной мотивации на разных этапах работы сотрудников будет различным. Согласно исследованию компании «Kelly Services», повышения заработной платы в качестве мотивации хватает лишь на 3 месяца, поэтому необходимо постоянно отслеживать, что происходит с мотивацией членов команды под воздействием времени, и научиться измерять ожидания.

Кроме того, для серьезных компаний недопустимо наличие субъективных факторов при определении мотивации и механизмов поощрения. основополагающим принципом должна являться максимальная объективность и прозрачность, а критерии оценок работы сотрудников следует определить изначально и проинформировать о них персонал. Если механизмы поощрения постоянно варьируются без каких-либо оснований, это будет дезорганизовывать работу сотрудников.

Изучая различные источники, был сделан вывод о том, что усердие сотрудников компании со временем снижается как при бездействии, так и при ошибочном поведении руководства, когда мотивирование одних сотрудников приводит к демотивированию других. На это влияет множество факторов, одним из которых является менталитет. В результате одного из исследований на основе иерархии потребностей А. Маслоу было выявлено, что люди из 5 различных групп, сформированных по географическому принципу, по-разному устанавливают приоритеты потребностей высшего порядка [5], поэтому перенимать элементы мотивационной политики зарубежных фирм стоит с большой осторожностью.

Не смотря на то, что НМ.М. это системы поощрения, не предполагающая выдачу сотрудникам материальных средств, это не означает, что компании не потребуется вкладывать финансы в реализацию методов НМ.М. На время работы над проектом, сотрудник должен чувствовать особую заботу и заинтересованность со стороны руководящего звена, поэтому хорошим мотивационным фактором для членов команды станет, например, оплата проезда в общественном транспорте, мобильной связи, как непосредственное участие в жизни работника

К завершению проекта эффективность команды может снизиться, если члены команды сожалеют об окончании задачи и разрыве сформировавшихся взаимоотношений. Это происходит если будущее неопределенно [1]. Не стоит забывать, что прощаются с проектом, а не с сотрудниками, поэтому их важно заинтересовать подобной работой на будущее. В таком случае руководителю проекта желательно устроить собрание, на котором будут подведены итоги работы, даны позитивные оценки сотрудникам, дабы повысить их уверенность в себе, и обсуждены

возможные перспективы участия в подобных проектах.

На основе проведенного анализа можно констатировать, что материальная мотивация не является более эффективной, а есть более универсальной, в то время как максимальной отдачи можно добиться, подбирая НМ.М. как ключ к каждому сотруднику, и она должна реализовываться лидером команды управления проектами.

В результате системного исследования жизненного цикла команды проекта, было решено, что команду проекта можно рассматривать как динамическую систему с присущими ей требованиями, одним из которых является проведение поэтапной декомпозиции.

Предлагается выделить 5 этапов реализации нематериальной мотивации:

- 1 этап — подготовительный, включающий в себя поддержку в начале проекта и создание приверженности;
- 2 этап — определение мотивационной политики (с учетом менталитета и личностных особенностей персонала) и выбор методов мотивации;
- 3 этап — тестирование — мониторинг мотивации сотрудников в процессе работы над проектом;
- 4 этап — устранение демотиваторов и корректировка методов мотивации;
- 5 этап — завершающий — создание уверенности в будущем по окончанию проекта.

Необходимо обратить внимание на то, что 2, 3 и 4 этап могут образовывать цикл, который оканчивается одновременно с завершением проекта.

В дальнейшем планируется рассмотрение возможности применения выделенных этапов реализации нематериальной мотивации на метауровне.

Библиографический список

1. Бушуев С.Д., Морозов В.В. Динамічне лідерство в управлінні проектами: Монографія / Українська асоціація управління проектами. — 2е вид. — К.,2000. — 312с. — Рос.мов.
2. Соломанидина Т.О. «Модели позитивной и негативной реакции на перемены» — http://www.elitarium.ru/2009/06/17/reakcii_na_peremeny.html
3. Джон С. Максвелл. Шеф и его команда. — СПб: «Питер», 2000 г.
4. Тези доповідей VI міжнародної конференції "Управління проектами у розвитку суспільства". Тема: «Готовность руководителя предприятия к восприятию идеологии Project Managment». — К.:КНУБА, 2009. — 232с.
5. Дмитренко Г.А., Шарапова Е.А., Максименко Т.Н. Мотивация и оценка персонала: Учеб.пособие. — К.ЖМАУП, 2002. — 248с.:ил. — Библиогр.: с. 240-244.

ЕГУПОВА И.Н., пр.
Одесский государственный экономический университет,
г. Одесса

СУЩНОСТЬ И МЕСТО МЕХАНИЗМА ГИБКОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

Определяющее влияние на эффективность деятельности предприятий индустрии гостеприимства в современных условиях оказывает ценовая политика, важнейшим инструментом реализации которой является механизм гибкого ценообразования (МГЦ). Вместе с тем, следует отметить, что широкому использованию данного механизма на предприятиях гостиничного хозяйства в настоящее время препятствует недостаточная проработка методологических и методических аспектов его формирования и функционирования. Так, на сегодняшний день не определены основные свойства МГЦ, нет четкости в определении его основных элементов и его места в системе ценообразования на предприятиях индустрии гостеприимства. Остановимся кратко на изложении авторского видения решения указанных проблем.

1. К *основным свойствам*, придающим гибкость механизму ценообразования на предприятиях индустрии гостеприимства, на наш взгляд, следует отнести: дифференциацию, динамизм, оперативность и согласованность.

Дифференциация заключается в использовании большого арсенала разнообразных скидок от базовых цен с учетом сезонного колебания потребительского спроса, сроков проживания, статуса клиента, а также особенностей принятой ценовой политики и стратегии гостиницы.

Динамизм проявляется в систематической корректировке основных параметров процесса ценообразования (базовых цен, вида и величины скидок) с учетом изменяющихся внутренних и внешних условий (величины переменных и постоянных затрат гостиницы, суммы накопленной целевой прибыли, ожидаемой загрузки номерного фонда, цен конкурентов и др.).

Оперативность заключается в своевременном получении и анализе информации об изменениях внутренних условий и внешней среды.

Согласованность реализует требования достижения различных компромиссов в противоречивых интересах собственников и клиентов гостиничных предприятий.

2. На сегодняшний день предметом острой научной полемики являются вопросы структуризации задач, решаемых в процессе ценообразования на предприятиях различных отраслей, включая предприятия индустрии гостеприимства. Проведенные исследования

позволили нам выделить три основных подхода к структуризации процесса ценообразования на предприятиях.

В соответствии с *первым* подходом на предприятиях формируется **общий механизм ценообразования**, объединяющий все методологические и методические аспекты установления цен.

Второй подход предполагает выделение **ценовой политики** в качестве высшего структурного образования процесса ценообразования на предприятиях, содержащего принципы, правила и методы по установлению и изменению цен. При этом ценовая политика сочетает в себе все стратегические и тактические аспекты, проявляющиеся в процессе ценообразования.

Третий подход, справедливость которого разделяет автор данной статьи, в наибольшей степени реализует требования системного подхода к управлению процессом обоснования цен на продукцию и услуги. Он предусматривает формирование четко структурированной **системы ценообразования** на предприятиях, включающей ценовую политику, ценовую стратегию и тактику ценообразования.

Данный подход в полной мере учитывает специфику деятельности предприятий индустрии гостеприимства. Вместе с тем в настоящее время отсутствует единство мнений относительно места МГЦ в системе ценообразования в гостиницах. Для обоснования авторской позиции по данному вопросу уточним содержание категорий «ценовая стратегия» и «тактика ценообразования». Так, по мнению большинства специалистов, *стратегия ценообразования* представляет собой согласованный общий план действий из совокупности наиболее важных решений, направленных на практическую реализацию политики цен.

На основе стратегии разрабатывается *тактика ценообразования*, включающая систему конкретных практических мер и комплекс действий, обеспечивающих реализацию выбранной стратегии по управлению ценами на услуги проживания. Ценовая тактика должна исходить из сложившейся на определенный момент рыночной ситуации и учитывать требования реализации целей собственника на заданный отрезок времени (окупаемость постоянных затрат в период «низкого» сезона, достижение целевой прибыли и др.). Ряд экономистов сводит ценовую тактику в гостиничных предприятиях сугубо к корректировке базовых цен, с чем, на наш взгляд, трудно согласиться.

Представленные выше результаты исследования основных свойств, придающих гибкость процессу формирования цен на услуги проживания в гостиницах, позволяют нам рассматривать МГЦ в качестве основного элемента ценовой тактики на предприятиях индустрии гостеприимства.

3. Механизм гибкого ценообразования на услуги проживания должен формироваться с учетом категории, назначения и структуры номерного фонда гостиницы. Однако, несмотря на отмеченные

индивидуальные особенности предприятия, в состав данного механизма, на наш взгляд, в обязательном порядке должны входить такие *основные элементы* (блоки), как:

- алгоритм расчета полной себестоимости одной комнато-ночи и базовых цен на номера разных категорий;
- система скидок и механизм корректировки базовых цен;
- мониторинг изменений рыночной конъюнктуры и цен конкурентов;
- механизм прогнозирования загрузки номерного фонда в разрезе отдельных его категорий;
- механизм оперативного учета фактических затрат и накопленной прибыли от эксплуатации номерного фонда.

ФАЮСТОВА Т.Е.

ФАЙВИШЕНКО Л.В., к.э.н.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

О РОЛИ И ЗАДАЧАХ ГАРМОНИЗАЦИИ СТАНДАРТОВ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ТОРГОВЛЕ

В условиях международной интеграции эффективное планирование и управление предприятием невозможно без приближения соответствия действующих стандартов на продукцию, работы, услуги к международным стандартам.

Для международной торговли товарами и услугами особое значение имеет связь между стандартизацией, как деятельностью по установлению норм и характеристик, которым должна соответствовать продукция, и сертификацией, как процедурой подтверждения соответствия продукции или услуги конкретному стандарту или другому нормативному документу. Принятие решения о сертификации товара, (работы, услуги) обычно связано с конкурентоспособностью, продвижением на рынок, предпочтениями потребителей. Известно, что потребители предпочитают выбирать незнакомую продукцию, в первую очередь, по знакам качества, и только потом оценивают другие параметры продукта, выбирая подходящий для себя.

Поэтому, если фирма организует внешнеэкономическую деятельность, ей, чтобы стать конкурентоспособной, придётся соответствовать международным стандартам. При этом создание нового качества возможно только при одновременном действии стандартизации, сертификации и метрологии.

Исследователи подчёркивают более высокую эффективность работы по унификации стандартов по сравнению с протекционизмом в

торговле [1]. То есть сосредоточение усилий на фундаментальной задаче повышения качества отечественной продукции даёт больший эффект в будущем, нежели повышение таможенных пошлин на иностранные товары, аналогичные отечественным. Это эффективно лишь в краткосрочном периоде, а в долгосрочном результат будет совершенно обратным, т.к. государственный протекционизм только по линии ценовой конкуренции не способствует повышению качества продукции, а лишь закрепляет сектор внутреннего рынка за определенной группой отечественных производителей. Следовательно, у предприятий нет стимула развиваться.

Существует также мнение, что не стандарт определяет требования к качеству продукции, а рынок. То есть стандарт даёт возможность с меньшими потерями выйти на рынок. Можно согласиться с той точкой зрения, что стандарт не влияет на качество, он устанавливает некоторые обязательные параметры качества. [2]

Актуальность вопросов соответствия национальных стандартов международным требованиям и нормам усиливается в связи с современными тенденциями интеграции Украины в мировое сообщество, европейское сообщество, а также деятельностью Украины в рамках ВТО. Практика международной торговли показывает, что в значительной степени успех интеграции зависит от приведения национальной системы технического регулирования в соответствие с международными, прежде всего европейскими, стандартами.

В странах Европейского Союза практически вся производимая продукция поставляется в соответствии с требованиями, определенными в европейских стандартах, которые соответствуют определенным Европейским директивам, устанавливающим обязательные требования в части безопасности производимой продукции.

С 2001 г. в Украине принят ряд законов, которые соответствуют принципам европейского законодательства: «О стандартизации и сертификации», «Об оценке соответствия», «Об аккредитации органов по оценке соответствия».[3,4] Принятые в Украине законы о стандартизации и техническому регулированию определили достаточно четко переход нашей страны на европейскую методологию стандартизации. В его основе — Новый и Глобальный подход, направленный на максимальное упрощение процедуры доказательства соответствия, который предполагает использование модулей. Модули (их восемь — А, В, С, D, E, F, G, H), или их комбинации используют в зависимости от вида продукции, явления (например, электромагнитная совместимость), степени риска, анализа результатов испытаний и т.д. Из восьми модулей только в трех соответствие подтверждается сертификатом, выданным третьей стороной, — уполномоченным и независимым от производителя и потребителя органом. Для прочих пяти модулей основным документом

подтверждения продукции является декларация производителя (поставщика) о ее соответствии установленным требованиям по безопасности для людей, их имущества и окружающей среды. Используется несколько видов декларации. Их классификацию можно проводить по разным признакам — по участникам, по модулям оценки соответствия, по объекту декларации и т.д. В Европе декларация о соответствии означает документ, подтверждающий соответствие, или непосредственно процедуру оценки соответствия. Продукция, безопасность которой доказана на основе Нового и Глобального подходов, маркируется пометкой CE.

Такая стандартизация предусматривает разработку обязательных технических регламентов, соответствующих европейским директивам, и разработку государственных стандартов, применяемых на добровольной основе. В настоящее время в Украине утверждено около 20 технических регламентов по подтверждению соответствия, внедряющих европейские директивы Нового подхода. С целью дальнейшего совершенствования законодательной базы в области стандартизации и приведения ее в практически полное соответствие с европейской и международной в декабре 2005 г. принят закон Украины «О стандартах, технических регламентах и процедурах оценки соответствия», определяющий основополагающие принципы государственной политики в сфере стандартизации, технического регулирования и оценки соответствия.

В Украине приведены в соответствие общие вопросы системы стандартизации — законы и технические регламенты. Но к ним необходимо разработать национальные стандарты, соответствующие этим регламентам, и гармонизированные с международными и европейскими стандартами.

Следует еще раз подчеркнуть, что Украина является крупнейшим производителем труб и ориентирована на их поставку как в «дальнее» зарубежье, так и в страны СНГ. В этой связи представляет интерес по гармонизации национальных стандартов производителей и потребителей труб.

С целью гармонизации стандартов на трубы была разработана отраслевая программа гармонизации национальных стандартов с международными (ISO) и европейскими (EN) стандартами. Анализ зарубежных нормативных документов на трубы широкого назначения и оценка потенциала трубных заводов Украины показывают, что уже в настоящее время отечественные производители способны обеспечить выполнение до 70% зарубежных требований. Это обусловлено использованием в производстве именно зарубежных стандартов [5].

Опыт гармонизации показал необходимость повышения ряда качественных характеристик труб, приведения в соответствие марочного и размерного сортамента, обеспечения современными методиками и методами контроля и испытаний готовой продукции. Приведение в

соответствие отечественных и международных стандартов на методы контроля и испытаний обеспечит единство метрологических требований, возможность получения необходимых данных о фактических показателях качества труб на основе международных требований.

В рамках отраслевой Программы по гармонизации стандартов в трубном производстве 23 национальных стандарта было классифицировано как идентичные международным по своей структуре, техническому содержанию и изложению. Эти стандарты основаны на международных ISO (тип ДСТУ ISO) и европейских EN (тип ДСТУ EN).

За 2005-2006гг. было подготовлено 24 проекта гармонизированных стандартов, в т.ч.: 11 — на трубы, 6 — на методы механических испытаний, 2 — на контроль межкристаллитной коррозии, 5 — на неразрушающий контроль.

Выполнение Программы позволило предприятиям трубной промышленности поставлять до 80% продукции на основные виды труб по гармонизированным стандартам, что создало предпосылки для свободной поставки труб во все страны, объединенные в ВТО.

Опыт внедрения новых гармонизированных стандартов в трубном производстве показал следующие направления работ в области гармонизации стандартов:

- 1) организация на предприятиях обучения специалистов работе по новым стандартам;
- 2) введение новых стандартов в технические регламенты и нормы у потребителей труб;
- 3) ознакомление и практическая реализация сертификации выпуска новых изделий в соответствии с гармонизированными стандартами.

Такая работа может проводиться под эгидой международной специализированной организации ISO и IEC. Некоторые виды работ выполняются совместными усилиями этих организаций и региональных организаций по стандартизации.

Библиографический список

1 Черехович А.В. «Квалиметрия в стандартизации» — <http://www.tngz.ru/> 12.09.2009

2 Матвеева И. В. Стандартизация вчера, сегодня, завтра // Стандарты и качество, №2, 2005.

3 Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 27, ст.289 — <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws> 12.09.2009

4 Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, N 32, ст. 170 — <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws> 12.09.2009

5 В.П. Сокуренок «Гармонизация стандартов на ГП «НИТИ» — www.dnepr-gl.com.ua 15.09.2009

МОСКАЛЕНКО Н.В., ст. викл.

Національний університет державної податкової служби України,
м. Ірпінь

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ДЕТИНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Тіньова економічна діяльність в Україні набула значних обсягів та специфічних форм прояву. Достатньо зазначити, що, за різними оцінками вітчизняних і зарубіжних фахівців, рівень тінізації української економіки сягає 40-50 відсотків ВВП, що значно перевищує цей показник у порівнянні з розвинутими державами світу [1]. Дане становище ускладнює її міжнародне зв'язки з входження в ЄС та послаблює співпрацю з іншими міжнародними організаціями на принципах партнерства, відлякує іноземних інвесторів від того, щоб вкладати свої капітали в розвиток української економіки. Високий рівень тінізації економічної діяльності негативно впливає і на розвиток національної економіки, знижуючи її потенційні можливості в наповненні державного і місцевих бюджетів та розв'язанні гострих соціальних проблем, пов'язаних із забезпеченням зайнятості та добробуту значної частини населення.

Захисна система держави, її здатність протидіяти тіньовому сектору сьогодні серйозно ослабла. Основних причин тому декілька.

У першу чергу — економічні. Слабкий контроль фінансових потоків, запобігання незаконним переводам капіталів за кордон, співставлення доходів та видатків юридичних та фізичних осіб, значний обіг готівкових неконтрольованих коштів.

По-друге, відсутність надійного антикорупційного законодавства. Наявність слабкої правової системи Недостатньо відпрацьовані та адаптовані до сучасних умов господарювання правові методи боротьби з тіньовою економікою.

По-третє, правовий нігілізм всіх верств суспільства, втрачаються традиційні моральні орієнтири та принципи. Як наслідок, відтворюються підстави для розвитку тіньового сектору господарювання, розширюються його масштаби і розповсюджуються відповідні негативні явища в економіці.

Вагомість зазначених факторів окреслили не тільки актуальність проблеми, а й пошук шляхів її розв'язання. Одним із важливих напрямів детинізації вітчизняної економіки слід вважати розроблення механізмів зниження рівня тіньової економічної діяльності на підприємствах різних форм власності. На даний час у боротьбі з тінізацією економіки брали участь в основному правоохоронні та контролюючі органи виконавчої влади. Однак, як показує вітчизняний і зарубіжний досвід, протистояння тіньовій економічній діяльності повинно відбуватися не тільки силовими, а й економічними методами.

На нашу думку, єдиним дієвим засобом подолання явищ тіньової економіки є системно-комплексний підхід до створення передумов детінізації як на політичному, макроправовому і макроекономічному рівнях, так і на макрорівні. Стратегія подолання тінізації економічного життя повинна базуватись як на заходах і діях, що стимулюють, заохочують легальне підприємство, так і тих, що обмежують, стримують незаконну економічну діяльність.

Програма дій щодо детінізації повинна включати заходи не лише щодо оздоровлення економіки, а й у напрямку зміцнення держави. Адже світовою практикою доведено, що обсяги тіньової економіки країни є своєрідним індикатором дієздатності держави — чим слабша держава, тим більші масштаби тінізації [2].

Стабілізація економічної ситуації та створення передумов для її зростання — є об'єктивними умовами взаємної зацікавленості держави та суб'єктів підприємницької діяльності до виведення з тіні частини нагромаджених раніше капіталів.

Реальне скорочення тіньового сектору може відбутися лише за умови зменшення витратності та зростання ефективності легальної економіки, створення паритетних умов для функціонування різноманітних форм бізнесу. Це має підвищити конкурентоспроможність легальної економіки і зробить не вигідним приховування її результатів. Особливою умовою такого перетворення має бути послаблення фіскального тиску на легальну економіку, що створить мотивацію переведення тіньових операцій на легальні засади. Таким чином, зниження рівня тінізації економіки має відбуватися у процесі стійкого економічного зростання.

Основними пріоритетами детінізації економіки України на сучасному етапі є стимулювання інвестиційних процесів; вдосконалення монетарної політики; створення сприятливих умов для розвитку підприємництва; значне зниження і вирівнювання податкового навантаження, спрощення податкової системи, посилення податкового контролю за рівнем витрат виробництва, мінімізація витрат виконання й адміністрування податкового законодавства; створення ефективної системи управління державним сектором економіки; посилення державного контролю за використанням бюджетних коштів, кредитних ресурсів та іноземних інвестицій; протидія легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом тощо.

Важливим напрямком детінізації економіки є посилення боротьби з корупцією [3]. Для підвищення якості боротьби з корупцією необхідно: продовжити розбудову судової влади, вжити заходів щодо підвищення незалежності судів, внести необхідні зміни в їх діяльність щодо створення максимальної прозорості рішень; розглянути проблему ефективності діяльності низки державних установ, які покликані координувати боротьбу з корупцією.

Бібліографічний список

1. Боринець С.Я. «Брудні кошти»: суть, походження та основні канали їх відмивання // Міжнародні фінанси. — 2007р. — №5. — с.23-24.
2. Антипов В.І. Тіньова економіка і економічна злочинність: світові тенденції, українські реалії та правові засоби контролю (теоретично-методичні узагальнення) : Монографія. — Вінниця: ДПДКФ, 2006.—1040с.
3. Калетнік І.Г. Проблема ефективної боротьби з корупцією виникає через ігнорування законів // Вісник податкової служби України. — №16 (540). 2009. — с.6-9.

РОСЛАВЦЕВ Д.Н., к.т.н.

Харьковская национальная академия городского хозяйства,
г. Харьков

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КРИТЕРИЯ EVA ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТИРУЕМЫХ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ЦЕПЕЙ

Постоянно меняющаяся ситуация на рынке товаров и услуг часто является причиной изменений в логистической системе предприятия. Масштабы этих изменения зависят от многих факторов, и могут варьироваться в диапазоне от полной ликвидации до изменения отдельных параметров системы. В этой связи актуальными являются вопросы оценки эффективности реализуемых мероприятий.

В зависимости от масштаба, целей и задач проекта, эффективность его реализации может оцениваться с использованием различных критериев. На сегодняшний момент широко используются критерии характеризующие экономическую эффективность проектных решений, такие как затраты, прибыль, чистая приведенная стоимость (NPV) и другие. Распространение получили также критерии, характеризующие непосредственно технологическую эффективность проектных решений в логистических системах, такие как: время обслуживания, время исполнения заказа, и другие.

Часто логистические проекты являются составной частью проектов развития отдельных бизнес-единиц, направлений деятельности компании. Реализация крупномасштабных, стратегических проектов в сфере логистики требует, как правило, значительных инвестиций. Финансирование подобных проектов происходит как за счет собственного капитала, так и с привлечением заемного. Очевидно, что оценка целесообразности реализации подобных проектов не может быть выполнена приведенными выше критериями.

Привлекательность (коммерческую) реализации подобных проектов можно рассматривать через призму концепции управления Value-Based Management (VBM). VBM (наиболее подходящий перевод данного термина — управление, нацеленное на создание стоимости) — концепция управления, направленная на качественное улучшение стратегических и оперативных решений на всех уровнях организации за счет концентрации усилий всех лиц, принимающих решения, на ключевых факторах стоимости. Целевой функцией в рамках концепции VBM выбирается максимизация стоимости компании, которая определяется ее дисконтированными будущими денежными потоками. Новая стоимость создается лишь тогда, когда компании получают такую отдачу от инвестированного капитала, которая превышает затраты на привлечение капитала. Основными показателями в рамках данной концепции являются следующие: EVA, MVA, SVA, CVA и CFROI. Наибольшее распространение получил показатель Economic value added (EVA), позволяющий оценивать эффективность как предприятия в целом, так и отдельных бизнес-единиц.

Библиографический список

1. Горяинов О.М., Рославцев Д.М. Автотранспорт в логістичних системах і ланцюгах. Монографія. — Харків: НТМТ, 2009. — 344 с.
2. Курганов В.М. Логистика. Управление автомобильными перевозками. Практический опыт. М.: Книжный мир, 2007. — 448 с.
3. Джон Д.Мартин, Дж. Вильям. VBM — управление, основанное на стоимости. Изд-во: Баланс-Клуб, 2006. — 272 с.

ЕГУПОВ Ю.А., к.э.н., доц.

Одесский государственный экономический университет,
г. Одесса

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Важнейшим требованием, предъявляемым к производственной программе (ПП) предприятия, является ее *обоснованность* с позиции *потребностей* в конкретных видах продукции и *наличия производственных возможностей* ее выпуска. Нарушение данного принципа имеет самые негативные последствия для хозяйствующего субъекта. В составе основных параметров обоснования ПП, на наш взгляд, следует выделять: номенклатуру и ассортимент продукции; уровень качества продукции; цену реализации; объемы продаж продукции в натуральном выражении. Рассмотрим основные этапы предлагаемой нами

процедуры маркетингового и ресурсного обоснования производственных планов промышленных предприятий.

Начальным этапом формирования ПП предприятия в рыночной экономике являются рыночные исследования (см. рисунок 1). На данной стадии оценивается емкость рынка, изучаются основные конкуренты, определяется доля предприятия на рынке и на этой основе величина текущего и перспективного спроса на продукцию, как уже выпускаемую в базисном периоде, так и новую, осваиваемую производством. Спрос на новую продукцию исследуется в рамках бизнес-проектов освоения новых видов продукции.

По результатам указанных исследований определяются проектные объемы поставок продукции, обоснованные рыночным спросом. *Проектные объемы* поставок освоенной производством продукции определяются по отдельным ее видам на основе проектов хозяйственных договоров, заключаемых в соответствии с полученным государственным заказом и прямыми заказами предприятий и организаций-потребителей или подписанные протоколы о намерениях.

На втором этапе на основе проектного объема поставок продукции в натуральном выражении и информации об изменении остатков готовой продукции на складе рассчитывается проектный объем производства. Рассчитанные объемы производства отдельных видов продукции обеспечат выполнение плана поставок продукции с учетом планируемых изменений остатков готовой продукции на складе.

На третьем этапе осуществляются расчеты по ресурсному обоснованию проекта плана производства отдельных видов продукции в натуральном выражении. Проект производственной программы является информационной базой для осуществления всех плановых расчетов на предприятии.

Ресурсное обоснование ПП включает комплекс расчетов по обоснованию проектных заданий производственного плана наличными производственными мощностями, а также сырьевыми, топливо-энергетическими, трудовыми и финансовыми ресурсами. Одним из основных плановых документов, разрабатываемых в данном блоке, является баланс производственной мощности предприятия.

Важнейшим инструментом ресурсного обоснования ПП являются плановые нормы и нормативы расхода сырья и материалов, использования оборудования и т.п. Прогрессивность нормативной базы планирования обеспечивается непрерывным совершенствованием организационно-технического уровня производства и труда. В свою очередь, план организационно-технического развития предприятия базируется на инновационных бизнес-проектах, направленных на совершенствование технологии, механизацию и автоматизацию производства, совершенствование конструкции выпускаемой продукции, снижение ее

трудоемкости и материалоемкости, улучшение организации производства и труда и т.п. В результате расчетов на данном этапе формируется производственная программа, обоснованная как рыночным спросом, так и производственным потенциалом предприятия.

Маркетинговое и ресурсное обоснование новой продукции осуществляется в составе бизнес-проектов освоения новой продукции.

На четвертом этапе производятся расчеты: издержек производства и обращения, себестоимости и рентабельности отдельных видов продукции; объема безубыточности производства и объема, обеспечивающего получение целевой чистой операционной прибыли; чистой операционной прибыли предприятия; степени надежности операционной деятельности предприятия. В результате чего формируется производственная программа предприятия, отвечающая экономическим критериям.

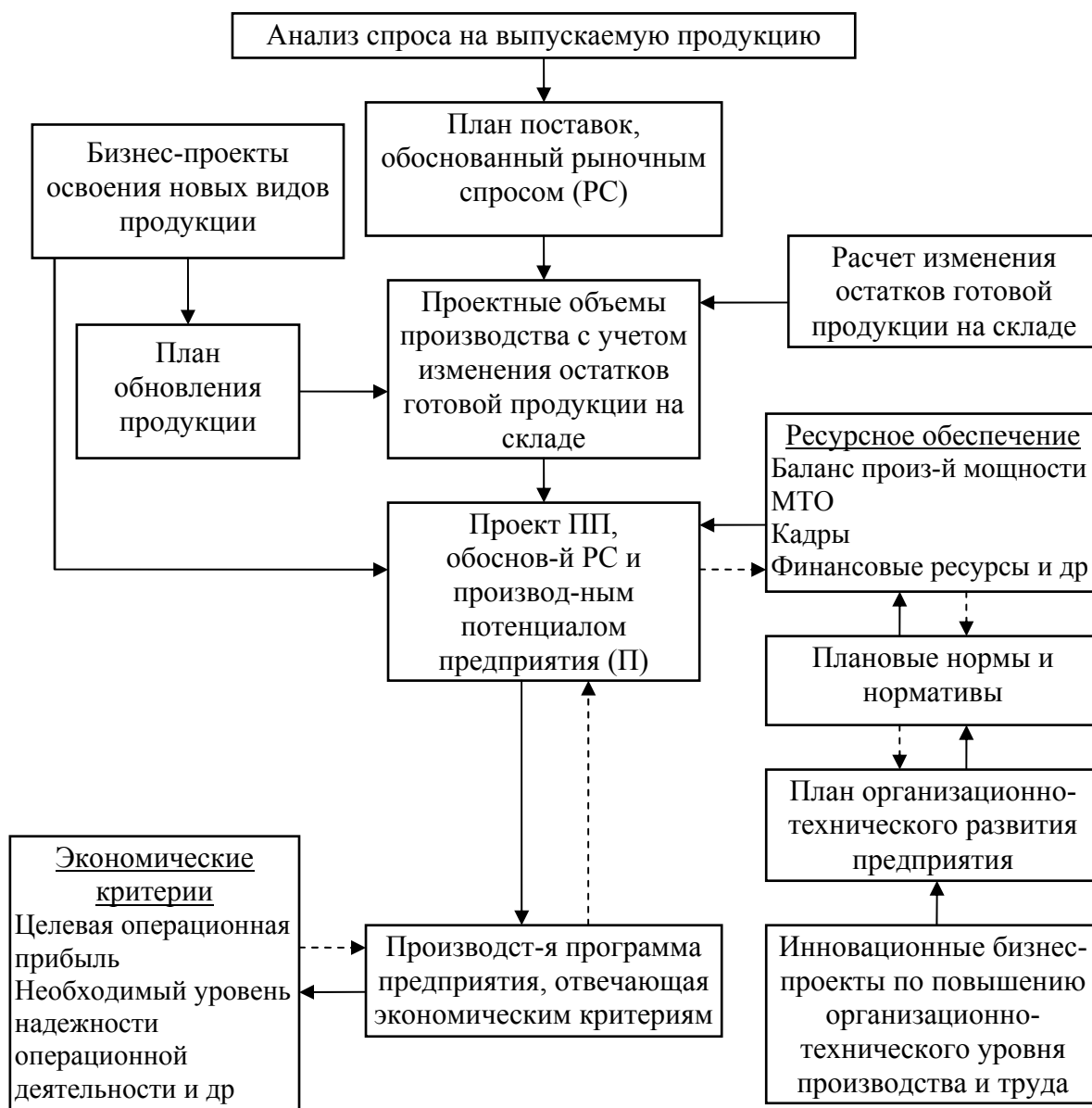


Рисунок 1 — Схема формирования ПП промышленного предприятия

Все выделенные блоки имеют тесные прямые и косвенные взаимосвязи. В процессе осуществления плановых расчетов, носящих циклический характер, между ними протекает непрерывный информационный обмен. Параметры обосновывающих блоков могут существенно корректироваться в зависимости от результатов расчета себестоимости продукции, объема безубыточности производства, операционной прибыли и степени надежности операционной деятельности предприятия.

В случае достижения целевого уровня операционной прибыли, необходимого уровня надежности операционной деятельности и других критериальных показателей процесс формирования производственной программы считается завершенным.

ЛЕЩЕНКО Ю.А., инж.

Национальный аэрокосмический университет им. Н.Е. Жуковского
«Харьковский авиационный институт»,
г. Харьков

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИТУАЦИОННОЙ БАЗЫ ЗНАНИЙ ДЛЯ ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРИБОРОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Проблема выбора рационального решения в системах управления качеством приборостроительного производства является одной из наиболее важных. Ее актуальность главным образом обусловлена множеством факторов временного и ресурсного характера.

Наиболее перспективным в данной ситуации является создание программного средства, автоматизирующего исследование динамики состояний данных технических (механических) производственных систем. Создаваемое средство автоматизации исследований должно обладать высокой универсальностью (гибкостью), то есть обеспечивать возможность решения широкого круга задач (идентификация, диагностирование и прогнозирование) и настройки на определенную предметную область.

Среди множества методов, которые могут быть алгоритмизированы и программно реализованы в виде компонентов для системы автоматизации исследований, выделим метод (подход), основанный на изучении существующего в определенной предметной области опыта — это правдоподобный вывод по прецедентам (поиск решения по аналогии, case-based reasoning [1]). Выбор данного метода обусловлен тем, что в областях, где требуется необходимое решение к моменту возникновения новой ситуации уже накоплен значительный опыт решения похожих ситуаций, возникавших ранее в подобных условиях.

Однако, невозможность или сложность аналитической обработки этого опыта по ряду причин (например, отсутствие специалистов необходимой квалификации, экспертов и др.) приводит к невозможности эффективно использовать.

Решение же проблемы с использованием прецедентов основано на распознавании текущей ситуации, информация о которой представлена в виде некоего образа (прецедента), и поиске похожих ситуаций, содержащихся в хранилище образов (ситуационной базе знаний [2]), с последующей их адаптацией и повторным использованием для решения поставленной задачи.

Представление же этого опыта в виде прецедентов и его автоматизированная обработка при помощи специализированных программных систем позволяют значительно повысить эффективность и ускорить процесс получения необходимого решения по управлению качеством приборостроительного производства за счет повторного использования накопленной информации об произошедших ранее эффективных решениях.

Библиографический список

1. Aamodt A. Case-based reasoning: foundational issues, methodological variations, and system approaches / A. Aamodt, E. Plaza// AI Communications. 1994. № 7.
2. Гаврилова Т.А. Базы знаний интеллектуальных систем / Т.А. Гаврилова, В.Ф. Хорошевский. — СПб: Питер, 2000. — 384 с.

ЯНЧУК Т.В., ас.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,
м. Вінниця

МОДЕЛЮВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ МЕТОДІВ АНАЛІЗУ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ В МАЛОМУ БІЗНЕСУ

Сьогодні, в умовах економічної кризи є вкрай важливим напрямком підприємництва — пошук ефективних шляхів щодо розвитку своєї діяльності. Під час кризи можна одержати можливість цінних навичок управління. Організацію потрібно розглядати й сукупність систем, що підпорядковані або взаємно пов'язані між собою чи з іншими системами, зокрема, з соціально-політичними та соціально-економічними системами інших країн.

Організацію можна визначити як соціально-економічну систему, що поєднує групу людей, які сумісно реалізують певну спільну мету та діють

на основі певних принципів і правил. Розвиток підприємства безпосереднім чином пов'язаний із сукупністю виключно важливих для підприємства характеристик його стану та результатів діяльності, серед яких конкурентоспроможність, економічна безпека, потенціал підприємства, зростання, зміни, інновації, стратегія, адаптація до зовнішнього середовища, економічні інтереси тощо. Зважаючи на це, варто зазначити, що важливим для підприємства є не просто розвиток, а саме керований розвиток як наслідок виваженого та цілеспрямованого управління [3, с.172]. Жоден з елементів системи не може бути пізнаний без урахування його зв'язків з іншими елементами. Так, спроба дослідити діяльність підприємства лише поділивши його на підсистеми та їх елементи (аналіз) навряд чи дасть вичерпну інформацію. Потрібно зауважити, що розвиток успішної діяльності організації, буде тільки тоді, коли досліджувати кожний її підрозділ чи цех окремо, без зв'язків з іншими підрозділами. Тільки загальний дух організації, її корпоративна культура, психологічний мікроклімат, моральні та матеріальні стимули, взаємодія підрозділів, що обумовлена спільною стратегією, можуть пояснити результат функціонування системи. Цей результат пояснюється інтегральними (емерджентними) властивостями системи в цілому, які відсутні в окремих її елементах.

Тому дослідження систем вимагає не тільки аналітичного підходу, а й цілісного підходу, що означає дослідження системи в єдності усіх її частин. Цей підхід полягає у синтезі, тобто у поєднанні частин, виявленні системних властивостей, які притаманні всій системі. Об'єднання елементів у єдине ціле, яке дає змогу системі виконувати певну функцію у більшій системі, і являє собою здійснення синтезу. Для описування структури або поведінки систем використовують моделі. Проте слід зазначити, що на сьогоднішній день, використання моделей в характеристиці економічних систем та їх вплив на аналіз соціально-економічної діяльності підприємств залишається відкритим питанням, усе це й обумовлює актуальність наших досліджень.

Характерною рисою моделей можна вважати їх спрощеність відносно оригіналу або реальної життєвої ситуації, яку моделюють. Спрощеність моделей є неминучою, тому що оригінал лише в обмеженій кількості відношень відображується у моделі. Модель будується для того, щоб відобразити характеристики об'єкта, суттєві для мети дослідження. Отже, під моделлю розуміють описування системи, яке відображає певну групу її властивостей. Для різних цілей дослідження можна будувати різні моделі того самого об'єкта. Тому мета визначає, які риси оригіналу мають бути відображені в моделі. Питання про якість такого відображення — адекватність моделі реальності — правомірно вирішувати лише відносно поставленої мети. Процес дослідження реальних економічних систем, що включає побудову моделі, дослідження її властивостей та перенесення

одержаних відомостей на реальну систему називають моделюванням.

Для створення моделі підприємства малого бізнесу необхідно описати: зовнішнє середовище; зв'язки системи з зовнішнім середовищем; елементний склад системи, її частин, що можуть розглядатися як підсистеми; зв'язки між елементами системи (або найважливіші зв'язки, якщо неможливо описати всі); дію або функціонування системи. Таке описування можна вважати початковою моделлю системи, яка є базовою для створення спеціалізованих моделей: графічних, математичних тощо. Для побудови моделі необхідно виділити досліджувану функцію реального об'єкта та спробувати формалізувати її через окремі оператори зв'язку між входом і виходом. При дослідженні економічних систем найчастіше застосовують методи математичного, структурного, ситуаційного, інформаційного та імітаційного моделювання. Процес побудови моделі складається з таких основних етапів: постановка завдання моделювання; вибір виду моделі; перевірка моделі на достовірність; застосування моделі; оновлення моделі.

Але існують проблеми при описуванні економічних систем, основна проблема полягає у тому, що доводиться знаходити компроміс між простотою описування та необхідністю врахування численних факторів і характеристик складної системи. Цю проблему, можна вирішувати через ієрархічне описування системи, тобто система описується не однією моделлю, а кількома чи сімейством моделей, кожна з яких описує поведінку системи з погляду різних рівнів абстрагування. Для кожного рівня ієрархії існує ряд характерних особливостей і змінних, законів і принципів, за допомогою яких описується поведінка системи. Для того щоб таке ієрархічне описування було ефективним, необхідна якомога більша кількість незалежних моделей для різних рівнів системи, хоча кожна модель має певні зв'язки з іншими.

Модель системи містить, як правило, опис множини можливих станів системи та закон переходу із одного стану в інший. Вигляд моделі залежить як від природи системи, так і від завдань дослідження. Дослідження моделі дає змогу одержати характеристики реального об'єкта чи системи.

Отже, застосування моделювання для аналізу економічних систем дає змогу по-іншому оцінювати ефективність функціонування соціально-економічних систем: взаємодія між частинами системи справляє набагато більший вплив, ніж результативне функціонування окремих її частин. Звідси слідує — без врахування зовнішнього та внутрішнього середовища про поведінку системи, отримані на основі моделювання, не можуть бути сповна обґрунтовані управлінські рішення, щодо визначення реального стану підприємства та на базі даної інформації прийняти відповідні ефективні дії підвищення своєї діяльності.

Бібліографічний список

1. Боровиков В. STATISTICA: искусство анализа данных на компьютере. Для профессионалов. — СПб.: Питер, 2001. — 656 с.
2. Казиев В.М. Введение в системный анализ и моделирование. ИМОАС, 2001. — 115 с.
3. Погорелов Ю.С. Інформаційні технології в оцінці та моделюванні розвитку підприємства //Актуальні проблеми економіки. — 2008. — №10(88). — С.172-178.

ЛЕЩЕНКО А.Б., к.т.н., доц.

ДУДЧЕНКО Д.Д.

ЛЕВИЦКИЙ П.А.

Национальный аэрокосмический университет им. Н.Е. Жуковского

«Харьковский авиационный институт»,

г. Харьков

ПОСТРОЕНИЕ ПОДСИСТЕМЫ ДЛЯ БИЗНЕС-АНАЛИЗА ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ

В настоящее время наблюдается интенсивный рост объема перерабатываемой информации по произошедшим чрезвычайным ситуациям (разрушения, наводнения и т.д.) и работам выполняемым по ликвидации этих последствий, а это требует создания высокопроизводительных систем анализа для обеспечения руководителей требуемой информацией в режиме реального времени для поддержки своевременного принятия решений.

Предлагается подсистема анализа данных в режиме реального времени, объединяющая организации (компании и т.д) в единое информационное пространство. Для этой цели используется пакет DeepSee [1], который интегрирован в среде СУБД Caché [2]. InterSystems Caché — это новое поколение высокопроизводительных технологий баз данных. Сочетание объектной базы данных, высокоскоростного SQL и мощного многомерного доступа к данным, при одновременном доступе тремя этими способами к одним и тем же данным. Но Caché — это не только технология баз данных. Сервер приложений Caché (Caché Application Server) с высокопроизводительной средой выполнения и уникальной технологией кеширования данных поддерживает расширенные средства разработки и возможность легкой интеграции с различными технологиями. Загрузка данных в режиме реального времени из связанных организаций выполнена на основе протокола Simple Object Access Protocol

(SOAP) с помощью которого обеспечивается обмен структурированной информацией в децентрализованной, распределенной среде. Использование протокола SOAP обеспечивает загрузку данных в центральное хранилище данных (СУБД Cache).

Для моделирования и анализа предметной области используется многомерная модель, которая позволяет более быстро, полно, детально и эффективно оценить работу предприятий.

Анализ в многомерной модели выполняется операциями агрегация, детализация, срез, вращение измерений для извлечения необходимых данных и визуализации результатов в виде графиков (таблиц и т.д.).

Весь процесс анализа данных основан на сценариях конечного пользователя реализованных в пакете DeepSee. С помощью создаваемых сценариев пользователь описывает все необходимые действия с данными и формирует срезы по любым измерениям, что позволяет получить требуемую информацию, необходимую для поддержки принятия решений.

Библиографический список

1. Документация по технологии DeepSee — [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://intersystems.ru/deepsee/index.html>

2. Разработка объектно-ориентированных баз данных и знаний на основе постреляционной технологии Caché: учеб. пособие / А.Б. Лещенко, О.Е. Федорович, А.А. Антонов, С.А. Губка. — Х.: Нац. аэрокосм. ун-т «Харьк. авиац. ин-т», 2003. — 160 с.

САЛАМАТОВА А.О., здобувач
ДВНЗ "Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана",
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ НЕФОРМАЛЬНИМИ ЗВ'ЯЗКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

В структурному відношенні будь-яка організація являє собою чисельність пов'язаних між собою та особливим чином впорядкованих компонентів, яким притаманна цілісність та єдність у взаємодії із зовнішнім середовищем. Під структурою управління організацією мається на увазі впорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, що знаходяться між собою у стійких відносинах, що забезпечують їхнє функціонування та розвиток як єдиного цілого. Елементами структури є окремі робітники, служби та інші ланки апарату управління, а відносини між ними підтримуються завдяки зв'язкам.

Таким чином, управління як вплив суб'єкту управління на систему, що управляється, передбачає впорядкування її елементів, координацію їхнього функціонування та регулювання діяльності. Завданням керівництва будь-якої організації є налагодження ефективної мережі комунікацій всередині та поза межами підприємства. Все це може бути досягнуто шляхом цілеспрямованого встановлення та підтримання ефективної низки зв'язків, що поєднують елементи організації між собою.

Будь-яка організація може характеризуватися як місце, де взаємодіють та будують свої відносини люди. Тому, окрім формальних зв'язків та структур, в них завжди існують неформальні зв'язки та групи. До критеріїв, згідно до яких можна розподілити сукупність організаційних зв'язків на формальні та неформальні, слід віднести наступні: розподіл праці і спеціалізацію функцій; систему делегування влади та ієрархію посад; лінії комунікацій і способи передачі інформації; системи координації діяльності.

Так, неформальні зв'язки реалізуються в системі міжособових контактів і відносин, що не передбачені службовими і функціональними потребами виробництва. Поява неформальних зв'язків є індивідуальною захисною реакцією людей на неадекватну адаптацію організації до змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Вони з'являються в тому разі, коли формальні зв'язки не виконують своєї ролі: або не слугують інтересам працівників, або інтересам організації. В основі неформальних зв'язків знаходяться відносини не між встановленими посадами, а між конкретними індивідами. Такий вид зв'язків існує завжди, оскільки посадова інструкція не може вмістити всі особливості реального життя.

Внаслідок розвитку в організації таких зв'язків у ієрархічній субординації з реалізації владних прав та інформаційного забезпечення може відбуватися зміна позицій. Неформальні зв'язки стають основою формування неформальних груп, появи неформальних лідерів та створення «паралельної» неформальної організації.

Зрозуміло, що управління різними за ступенем формалізації зв'язками передбачає використання різних методів та підходів щодо їх формування, використання та перепроєктування. Найпоширеніші підходи до формування зв'язків являють собою розгляд їх як похідної від обраної системи організаційного управління: від формування ланок — до встановлення зв'язків між ними. У сучасних умовах при зростанні актуальності процесуальних підходів до управління роль зв'язків теж має підвищуватися. Ми вважаємо, що встановлення динамічного балансу зв'язків різного типу може розглядатися як передумова для радикальних змін у системі управління загалом і організаційній структурі як її складовій.

До принципів управління неформальними зв'язками можна відносити наступні:

- визнання факту існування неформальних зв'язків;
- з'ясування цінності неформальних зв'язків для досягнення цілей менеджера;
- виявлення каналів розповсюдження неформальних зв'язків та дослідження інформації, що передається по них;
- об'єднання цілей формальних та неформальних зв'язків, визнання необхідності існування їх обох тощо.

Таким чином, для здійснення ефективного управління неформальними зв'язками організації, перш за все, необхідно визнати їхнє існування та усвідомити, що знищення їх призведе до багатьох негативних наслідків, аж до припинення функціонування самої організації. Тому перед прийняттям певних рішень, доцільно прорахувати їхній можливий негативний вплив на неформальні зв'язки організації. Необхідно визнавати наявність такого виду зв'язків, працювати з ними та не погрожувати їхньому існуванню. Важливим моментом управління є з'ясування цінності неформальних зв'язків для співробітників та організації в цілому, виявлення каналів їхнього розповсюдження та алгоритмів створення інформації. Необхідно остаточно з'ясувати ініціатора появи неформальної інформації та мотиви його діяльності, тобто фактично виявити неформального лідера. Надзвичайно важливим для керівників організації є вислуховування думки неформального лідера та інших працівників для з'ясування їхніх потреб та необхідності внесення певних змін в діяльність. Для послаблення опору змінам з їхнього боку, доцільно дозволяти працівникам у межах їхніх повноважень брати участь у прийнятті рішень. І нарешті, керівники мають швидко та конкретно надавати інформацію працівникам, що буде перешкоджати розповсюдженню чуток по неформальних каналах передачі інформації.

Ще одним, більш жорстким методом управління неформальними зв'язками організації для подолання їхньої складності є формалізація. Даний метод доцільно використовувати під час криз в організації, нестабільності у зовнішньому середовищі або в разі невдачі у використанні інших важелів управління. Поняття «формалізація» будемо розуміти як закріплення елементів соціальної дійсності у єдиних зразках. В такому разі формалізація залишається в межах змісту об'єкту, оперує матеріалом самої дійсності та є тотожною до стандартизації поведінки. Вона має вигляд постійних зразків поведінки (статусу, режиму, зв'язку тощо), що свідомо задаються керівництвом.

Найважливішою ознакою такого способу організації є договірне, документальне закріплення таких функцій, регуляторів, зв'язків у єдиній системі правових, технологічних, економічних та інших норм.

Результат формалізації проявляється в концентрації організаційної діяльності, в стабільності функціонування організації, у можливості прогнозування функціональних процесів в ній, в економії організаційних

зусиль тощо.

Таким чином, проблема існування та взаємного впливу формального та неформального в організації має велике значення в сучасному менеджменті. Оскільки організації будь-якого розміру складаються з груп, менеджеру необхідно добре орієнтуватися в особливостях виникнення та розвитку формальних та неформальних зв'язків. Його найважливішим завданням є забезпечення тісної взаємодії між ними, оскільки неформальні зв'язки динамічно взаємодіють з формальними та впливають на якість виконання роботи та на відношення працівників до праці та керівництва.

БЕЛОКОНЬ Ю.А., асп.

Национальный аэрокосмический университет им. Н.Е. Жуковского
«Харьковский авиационный институт»,
г. Харьков

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАБОТАМИ ПО УТИЛИЗАЦИИ СЛОЖНОЙ ТЕХНИКИ

В докладе представлен метод концептуального управления работами по утилизации сложной техники (СТ), и на его основании предложена подробная схема работ на примере утилизации авиационной техники.

В условиях возрастания дефицитности традиционных первичных природных ресурсов целесообразным становится рациональное использование вторичных материальных ресурсов, высвобождаемых в результате реализации проектов комплексной утилизации СТ.

В работе предложен метод комплексной утилизации СТ, который подразумевает не только ликвидацию самого объекта утилизации и его составляющих, но и последующую их переработку с целью получения вторичного сырья. Эффективность комплексной утилизации базируется, прежде всего, на повышении сортности металлолома, а также квалифицированной дефектации узлов и агрегатов, исчерпавших свой ресурс, для повторного использования. Дефектация заключается в проверке и отбраковке деталей, узлов и агрегатов в процессе разборки изделия.

Комплекс работ по комплексной утилизации СТ включает следующие этапы. После принятия решения о снятии объекта с эксплуатации с привлечением специалистов из научно-исследовательских институтов и конструкторско-технологических организаций отрасли проводится оценка технического состояния объекта и его остаточной стоимости. Принятое решение предусматривает два возможных варианта проведения работ: продление ресурса, или капитальный ремонт СТ или утилизация СТ. В первом случае объект передается на

спеціалізовані заводи, де проводиться профілактичний або капітальний ремонт, після чого він реалізується експлуатуючими організаціями. Ураховуючи, що ціна вторинного сировини залежить від її якості (яка в свою чергу визначається технологією її отримання), процес утилізації раціонально починати з демонтажу всіх знімних елементів і декомпозиції об'єкта на складові частини, після чого необхідно провести дефектацію і оцінку ресурсних показників цих складових частин. Агрегати, обладнання, апаратура і прилади, в залежності від ступеня виробництва ресурсу, можуть бути безпосередньо або після ремонту використані за прямим призначенням, а їх частини — для ремонту аналогічних виробів. В протилежному випадку складові частини СТ передаються в народне господарство, або після піддетального демонтажу і сортування за марками і категоріями металу (за видами заготовок і ступенем забруднення і т.д.) передаються для подальшої переробки. При наявності відповідних виробничих потужностей економічно більш обґрунтовано отриманий металолом переплавити і реалізувати на ринку в вигляді сертифікованих слитків або готових виробів, отриманих з цих слитків.

Була розроблена модель, яка використовується при створенні мережевого графіка робіт в проекті утилізації СТ, а також розроблені математичні моделі оцінки тривалості і вартості проектних робіт.

БУТЕНКО Н.Ю., к.е.н, доц.
ДВНЗ „Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана”,
м. Київ

НАВЧАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ — СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЇХ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

Відома теза „Кадри вирішують все” у сучасних умовах залишається такою ж актуальною, як і раніше. Кадровий потенціал підприємств на сьогодні може бути суттєвою конкурентною перевагою. Але формування та ефективне використання цієї переваги потребують не лише стратегічного підходу, але й майстерної реалізації управлінських функцій.

На сучасному етапі фахова обізнаність є необхідною умовою ефективною діяльністю у будь-якій галузі господарства. Водночас корінні зміни, які відбуваються в економіці, суттєві міграційні процеси в межах працевлаштування та конкретної діяльності призвели до того, що управлінською, економічною та взагалі будь-якою працею зайняті люди,

які не мають спеціальної освіти або ж їх знання та навички суттєво застаріли та потребують негайного оновлення та розвитку. Ця ситуація може бути розв'язана за допомогою надання таким робітникам можливості отримати спеціальну освіту, якої вони потребують, підвищити кваліфікацію, оволодіти сучасними методами роботи тощо.

З іншого боку, у сучасній інформаційній економіці такі активи організації, як знання, стають єдиним безумовним джерелом сталих конкурентних переваг. Зміна ринків, розповсюдження нових методик і технологій, виникнення нових конкурентів, а також нових можливостей діяльності призводить до того, що успіх отримують ті компанії, які постійно відтворюють нове знання, широко запроваджують його у себе і втілюють у сучасних технологіях та продуктах.

Тому програми постійного розвитку сьогодні отримують усе більше розповсюдження завдяки прагненню корпорацій стати краще і отримати конкурентні переваги. Таким чином програмне управління знаннями стає провідною діяльністю менеджменту в організаціях, а формування системного підходу та використання стратегічного управління знаннями визначають конкурентоспроможність організації.

Для того, щоб вийти на якісно новий рівень, перш за все потрібно навчитись чомусь новому. Вирішення проблем, впровадження продукту, реінжинірінг процесів — для всього цього необхідно побачити світ по-іншому і здійснити відповідні дії. Якщо компанії нічому не навчаються, то вони лише повторюють те, що вже було раніше. Зміни, що мають косметичний характер, або випадкові, або недовговічні.

Досконале поєднання цих двох аспектів у сучасній діяльності надає можливість отримати організаціям безумовні переваги і підвищити ефективність діяльності.

Управління знаннями пов'язане, в першу чергу, з виробленням цілісної концепції навчання та отримання знань в організації, яка охоплює різноманітні аспекти — від стратегічних цілей організації до конкретизації усіх напрямків навчання та використання знань в організації.

Безпосередня діяльність по управлінню знаннями в організації поєднує такі аспекти, як: знаходження знань, їх збереження, їх активізація та розповсюдження, використання знань, набуття нових знань, навчання та обмін досвідом тощо.

Усі ці напрямки діяльності безпосередньо стосуються кадрового потенціалу. Тобто мова йде не лише про необхідність навчати персонал чомусь новому (це взагалі окрема і самостійна проблема), а саме про активізацію діяльності працівників, формування в них бажання працювати по-новому, обмінюватися досвідом та використовувати наявні можливості для покращення власної діяльності. Тому важливою задачею стає мотивування працівників до отримання та використання нових знань.

Відповідно до цього завдання треба звернути увагу на те, що знання

в організації умовно можна поділити на усвідомлені і неусвідомлені. Усвідомленими є ті знання, про які індивідові відомо, що вони в нього є. А неусвідомленими є знання, володіння якими не усвідомлюється індивідом внаслідок того, що вони є невіддільною частиною його трудової діяльності.

Знання й того й іншого виду мають критичне значення для організації, і завданням управління знаннями є створення умов для здійснення обміну цими видами знань та їх подальшого використання.

В цілому, управління знаннями, особливо якщо інформація заснована на технології, має справу насамперед з усвідомленими знаннями. Те, що багато організацій розуміють як процес «перетворення прихованих знань у явні», насправді не є таким. Найчастіше організації займаються тим, що примушують своїх працівників обмінюватися усвідомленими знаннями, що в принципі легко, проте співробітники не робили цього раніше. Крім браку часу, є й більш глибокі причини того, чому працівники не обмінюються інформацією. Знайти й видалити ці причини — важливий фактор успіху управління знаннями в організації і важлива складова формування системи навчання в організації.

Складнішою є справа з виявленням і передачею неусвідомлених знань. Щоб експерти мали можливість трансформувати неусвідомлені, приховані знання в явну форму, потрібні професійні спостереження, фасилітація, спеціальні методики проведення інтерв'ю, так само як й уміння кодувати знання у формі, прийнятної для широкого використання. Проте перетворення неусвідомлених знань в інформацію може бути не найкращим способом передачі цих знань. Деякі види знань губляться при «перекладі», тобто при спробі представити їх у вигляді інформації. Тому замість перетворення прихованих знань у явні організації доцільно зосередити зусилля на трансформації одного виду прихованих знань в інший вид прихованих знань. Така трансформація «прихований — прихований» припускає використання наступних методів: наставництво, виробнича практика й учнівство. Але, недоліком подібних методів є передача знань вузькому числу фахівців.

Для того, щоб навчання дало результати, знання мають поширюватися по організації швидко й ефективно. Вони здійснюють максимальний вплив, коли охоплюють велику аудиторію, а не залишаються в розпорядженні обмеженої групи людей. Процес поширення знань в організації можна активізувати різними способами, серед яких: звіти (письмові, усні, візуальні), візити й екскурсії, ротація персоналу, освітні програми й тренінги, програми стандартизації, обмін досвідом, конференції й та ін. Кожен спосіб має певні переваги й обмеження. Тому їхнє використання більш доцільно в комплексному вигляді.

Окремої уваги заслуговує опрацювання схем та планів стосовно навчання співробітників в організації, використання інновацій та обміну

досвідом. На наш погляд, найбільш важкою проблемою є не стільки виявлення та передача знань поміж працівниками, скільки їх подальше використання у повсякденній діяльності. Тобто, в першу чергу саме проблема мотивації, особливо формування внутрішньої мотивації працівників до бажаної поведінки є сьогодні обмежуючим фактором досягнення більш ефективної діяльності підприємств.

БОРИСЛАВСЬКА Г.В., здобувач
Херсонський національний технічний університет,
м. Херсон

УПРАВЛІНСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ ТА ОЦІНКА

Постановка проблеми. Особливість сучасного економічного розвитку полягає в тому, що ефективність його все в більшій мірі залежить від знань та умінь мнбеджерів різного рівня. Для нашого часу характерні кардинальні зміни в політиці, економіці, суспільному житті. Надзвичайно динамічний світ навколо нас більше ніж будь-коли потребує ефективного керівництва в усіх сферах взаємозалежного життя. Нині економіці України особливо необхідні керівники, здатні працювати активно, зацікавлено, з високою професійною майстерністю та новаторським підходом, які вміють аналізувати факти і явища економічного життя, фактори та способи вирішення економічних завдань, установлювати зв'язки й відношення між ними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання сутності та оцінки кадрового потенціалу взагалі та потенціалу управлінських кадрів зокрема розглядалися багатьма вітчизняними вченими, такими, як Бандур С., Богиня Д., Лібанова Е., Калініна С., Лук'янченко Д., Шаульська Л. та інші.

Разом із тим, динамічний характер змін у сфері кола компетенцій управлінських кадрів потребує постійної адаптації вимог управлінських кадрів до сучасних соціально-економічних умов.

Мета. Уточнити сутність управлінського капіталу. Розробити методичні підходи до оцінки управлінського потенціалу.

Потенціал — наявні в економічного суб'єкта ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використати їх для досягнення поставленої мети.

Вітчизняні науковці вважають, що управлінський потенціал підприємства повинен забезпечувати внутрішню фірмову гнучкість, ефективність конкурентоспроможного потенціалу. Вона досягається за допомогою ефективності та гнучкості керівництва на всіх рівнях управління, його творчою активністю та здатністю приймати рішення в

умовах ризику та невизначеності, а також за рахунок ефективності та гнучкості системи управління та структури підприємства, їх здатності адекватно реагувати на всі можливі зміни [1, с.33].

Економічний словник не дає визначення управлінського потенціалу.

На нашу думку, необхідно звернути увагу на визначення інтелектуального потенціалу, яке за своїм змістом відображає сукупність розумових здібностей і творчих обдарувань людей і можливість їх збагачення, на основі яких формується їх здатність засвоювати нові знання та інформацію й використовувати їх для створення і впровадження нової техніки і технології, інших елементів продуктивних сил, а також усіх підсистем національної економічної системи (техніко-економічних, організаційно-економічних відносин, відносин економічної власності і господарського механізму) [2, с.142].

Якщо ми проведемо аналогію між поняттями інтелектуального потенціалу і управлінського потенціалу то побачимо, що вони дуже близькі.

Проаналізувавши визначення, приведені вітчизняними науковцями можемо зазначити, що **управлінський потенціал** — це сукупність здібностей різних людей, які направлені на ефективність роботи підприємства для досягнення економічного результату.

Вважаємо для повноти дослідження управлінського потенціалу варто розглянути методичні підходи щодо його оцінки.

Пропонуємо для цього застосувати ресурсний підхід, який дозволяє нам дивитись на людей як на організаційний ресурс.

Завдяки цьому підходу ми можемо розглядати ресурси як відновлені і не відновлені, вичерпні і невичерпні. Відповідно, можна визначити такі показники як швидкість приросту ресурсу та швидкість його відновлення. Також можна говорити, що ефективне використання управлінських ресурсів дає можливість прискорення у досягненні результатів (цілей) підприємства.

Оскільки ефективність одного і того ж ресурсу може вимірюватися по різному в залежності від ефекту, пов'язаного, у свою чергу, з метою підприємства (або з декількома цілями одночасно) та витрат, які також конкретизуються в залежності від мети розрахунку показника ефективності, то і формула розрахунку і одиниці виміру управлінського потенціалу використання одного і того ж ресурсу можуть змінюватися не один раз.

На практиці можуть виникнути ситуації, коли ефективність використання управлінського ресурсу в аналізованому періоді буде меншим за той що розглядається за ряд попередніх періодів (чотири періоди — оскільки прогноз можливо здійснювати не більше $\frac{1}{4}$ від аналізованого періоду).

У цьому випадку потенціал можна розглядати як величину зростання

(приросту) відносної величини до одиниці часу. Це означає, що потенціал був нереалізованим:

$$П = P_{max} - P_{анал}, \quad (1)$$

де $П$ — потенціал;

P_{max} — відносна величина, яка характеризує максимально можливу ефективність використання управлінського ресурсу при досягненні конкретного результату;

$P_{анал}$ — відносна величина у аналізованому періоді, яка характеризує ефективність використання управлінського ресурсу при досягненні конкретного результату.

У іншому випадку у аналізованому періоді можемо спостерігати найбільшу величину ніж за чотири періоди Це означає, що потенціал був реалізованим:

$$П = P_{анал} - P_{max} \text{ з 4 попер. пер.}, \quad (2)$$

де P_{max} — відносна величина, яка характеризує максимальну з чотирьох попередніх періодів можливу ефективність використання управлінського ресурсу при досягненні конкретного результату.

Приймаючи до уваги те, що потенціал може бути реалізованим і нереалізованим відобразимо це так:

$$\begin{cases} П = P_{max} - P_{анал} \geq 0, \\ П = P_{анал} - P_{max} \text{ з 4 попер.пер.} \leq 0. \end{cases} \quad (3)$$

Можна зробити висновок, що запропонований механізм дає можливість кількісно визначити величину управлінського потенціалу і на підставі цієї оцінки зробити прогноз на плановий період.

Бібліографічний список

1. Воронкова А.Е. та ін. Підтримка конкурентоспроможного потенціалу підприємства. — К.: Техніка, 2000. — 152 с.
2. Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т.2 / За ред. С.В. Мочерного. — Львів: Світ, 2006. — 568 с.

КОТОВ А.С., к.т.н.

Харьковский НИИ технологии машиностроения,

г. Харьков

ШЕВЧЕНКО О.Ю., асп.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники,

г. Харьков

СТРУКТУРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Основным направлением снижения трудоемкости и сложности технологической подготовки является сокращение трудоемкости и стоимости проектирования ТП, т.к. наиболее подверженным технологическим ошибкам этапом ТПП является разработка ТП. Кроме того, новой концепцией сокращения «времени до рынка» является fast new product development (FPD) — «быстрая разработки новых продуктов», которая приобрела статус одной из самых перспективных управленческих доктрин.

Информация, создаваемая на этапе технологической подготовки производства (ТПП), составляет большую часть общей информации жизненного цикла (ЖЦ) изделия.

Результатом осуществления научно-исследовательской, опытно-конструкторской и опытно-технологической работы (НИР, ОКР, ОТР) является информационная модель изделия, состоящая из нормативной (НД), конструкторской (КД) документации и реализованного в виде технологической документации (ТД) технологического метода изготовления продукции. Совместно со средствами технологического оснащения (ТО) образуется технологический комплекс, в котором обеспечивается функциональная взаимосвязь средств ТО. В совокупности с предметами производства и исполнителями технологический комплекс образует технологическую систему. После приведения в действие технологической системы она превращается в технологический процесс, состоящий из последовательно осуществляемых технологических операций.

Основной идеей ускорения процесса разработки путем рациональной структуризации информационного обеспечения (ИО) является использование накопленного опыта при формировании вариантов разработки изделия на основе специализированных баз данных (БД) и знаний (БЗ) технологического назначения.

Информационное обеспечение проектирования ТП содержит: БД по деталям, сборочным единицам, изделиям; БЗ стандартных технологических решений и применяемых фрагментов ТП; БД используемого оборудования, инструмента, средств оснащения, соответствующей документации;

Методологической основой разработки указанных составляющих являются следующие формализованные модели: инфологическая модель изделия (данного производства); теоретико-множественная модель ТП; процессная модель (паттерн-модель) процедуры проектирования ТП; семантическая модель информационного обеспечения проектирования ТП.

На основе сопоставления информационной модели изделия и модели ТП, с учетом семантических особенностей их описания, разрабатываются процедуры поиска соответствующей технологии или технологических элементов в БЗ технологических решений. Поиск наиболее адекватных решений позволит сократить сроки проектирования и обеспечить высокое качество проектируемой технологии.

Модель процесса проектирования является структурным модулем, позволяет применить процессный подход при обеспечении качества проектируемого ТП с учетом возможных внешних воздействий на производство, а также сформировать процедуры принятия решений по управлению ТП как элемента управления производством.

ХОДАК О.В., асп.

Приазовський державний технічний університет,
м. Маріуполь

ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ ЗАСАД СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ СУЧАСНОГО МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток вітчизняної економічної системи в цілому, та її машинобудівного сектору зокрема, в сучасних умовах господарювання вимагає розбудови системи формування конкурентних переваг при організації виходу підприємств на ринки інноваційної продукції.

Проблема забезпечення конкурентних переваг набуває все більшої актуальності за умов поширення вимог та стандартів ВТО, тому проблемам конкурентоспроможності присвячується все більша кількість науково-дослідних робіт як українських так й зарубіжних вчених.

Найбільш узагальнено конкурентоспроможність підприємства можна визначити як потенційну або реалізовану здатність економічного суб'єкта до ефективного довготривалого функціонування у релевантному зовнішньому середовищі. Конкурентоспроможність сучасного машинобудівного підприємства відбивається наступним:

- ґрунтується на конкурентних перевагах підприємства, що проявляється через продукцію, яка виготовляється;
- визначає здатність підприємства витримувати конкуренцію на певному ринку;

- відображає позицію даного підприємства відносно конкурентів.

Значною мірою конкурентоспроможність підприємства визначається його здатністю в умовах, що склалися, проектувати, виготовляти та збувати товари, які за ціновими та неціновими характеристиками є більш привабливими для споживачів, ніж товари їх конкурентів. З іншого боку, конкурентоспроможним, як правило, є те підприємство, що тривалий час може залишатися прибутковим в умовах ринкової економіки.

Тобто можна стверджувати про необхідність формування певної системи впливових засад, які визначають керованість конкурентоспроможністю.

Оскільки конкурентоспроможність підприємства характеризує ступінь реалізації потенційних можливостей машинобудівного підприємства по надбанню та утриманню впродовж тривалого періоду часу конкурентної переваги, то під конкурентоспроможністю слід розуміти не лише поточну ефективність, але і динамізм адаптації підприємства до змінних умов зовнішнього середовища

Таким чином з точки зору системного підходу конкурентоспроможність може бути представлена у вигляді властивості виробничо-економічної системи (якою і є машинобудівне підприємство) змінювати траєкторію розвитку або визначений режим функціонування в процесі адаптації до впливів зовнішнього середовища з метою збереження і розвитку вже наявних, або створення нових конкурентних переваг.

Системі конкурентоспроможності будь-якого підприємства притаманні такі ознаки:

- релевантність — конкурентна позиція та конкурентні переваги даного економічного суб'єкта відносно інших суб'єктів можуть бути визначеними тільки в межах релевантного зовнішнього середовища;
- відносність — конкурентоспроможність проявляється виключно через порівняння характеристик даного економічного суб'єкта з характеристиками інших суб'єктів, що діють на тому ж ринку;
- динамічність — часовий характер критерію конкурентоспроможності характеризує положення суб'єкта у конкурентному полі в координатах часу як результат його конкурентної діяльності.

Управління конкурентоспроможністю підприємства машинобудування спрямоване на формування, розвиток та реалізацію конкурентних переваг та забезпечення життєздатності підприємства як суб'єкта економічної конкуренції.

Сучасна концепція управління конкурентоспроможністю промислових підприємств ґрунтується на використанні базових положень науки управління, відповідно до яких основними елементами системи управління є мета, об'єкт і суб'єкт, методологія та принципи, процес та функції управління.

Метою управління конкурентоспроможністю підприємства є

забезпечення життєздатності та сталого функціонування підприємства за будь-яких економічних, політичних, соціальних та інших змін у його зовнішньому середовищі.

Управління конкурентоспроможністю підприємства має бути спрямованим на:

- нейтралізацію (подолання) або обмеження кількості негативних (деструктивних) чинників впливу на рівень конкурентоспроможності підприємства шляхом формування захисту проти них;
- використання позитивних зовнішніх чинників впливу для нарощування та реалізації конкурентних переваг підприємства;
- забезпечення гнучкості управлінських дій і рішень — їх синхронізації з динамікою дії негативних і позитивних чинників конкуренції на певному ринку.

Об'єктом управління конкурентоспроможністю підприємства є рівень конкурентоспроможності, необхідний і достатній для забезпечення життєздатності підприємства як суб'єкта економічної конкуренції.

Суб'єктами управління конкурентоспроможністю підприємства є певне коло осіб, що реалізують його (управління) мету:

- власник підприємства, який за будь-яких умов має брати безпосередню участь у формуванні стратегічних цілей та завдань підприємства, пов'язаних з економічними інтересами та фінансовими можливостями власника;
- вищий управлінський персонал підприємства (директор, заступники директора та керівники тих підрозділів підприємства, що формують ланцюг цінностей підприємства);
- лінійні менеджери операційних підрозділів підприємства, які є відповідальними за ефективну реалізацію планів дій по забезпеченню належного рівня конкурентоспроможності;
- менеджери-економісти консалтингових фірм, що залучаються на підприємство на платній основі для розробки та реалізації стратегії підвищення конкурентоспроможності;
- державні та відомчі управлінські структури та органи, повноваження яких визначаються відповідними нормативними документами.

Найбільш поширеним є виокремлення чинників конкурентоспроможності сучасних машинобудівних підприємств виступає підхід, що ґрунтується на формуванні системи класифікаційних ознак.

Тобто, основними складовими чинниками формування системи конкурентоспроможності підприємства є ті чи інші причини (суттєві обставини), що частково впливають на рівень та характер конкурентоспроможності підприємства, або ж повністю визначають його та потребують подальшого ретельного дослідження.

МАЛЬЧИК М.В., к.э.н.

Институт экономики промышленности НАН Украины,

г. Донецк

АНДРИЕНКО И.А., асп.

Донецкий университет экономики и права,

г. Донецк

МОДЕЛЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ВЫБОРА В РЕФЛЕКСИВНОМ УПРАВЛЕНИИ ПРОДАЖАМИ

Важнейшим индикатором конкурентоспособности предприятия, является высокий уровень продаж его продукции по экономически выгодной цене. Задача обоснования потребительского выбора, решение которой позволило бы увеличить уровень продаж, не нова. Классические подходы к обоснованию потребительского поведения связанные, прежде всего, с рациональным выбором потребителя и предельной полезностью товара, не позволяют в полной мере обосновать выбор потребителя, поскольку множество практически наблюдаемых ситуаций доказывает наличие весомой субъективной компоненты, влияющей на выбор, которая часто может казаться иррациональной. Однако, умение выделить эту субъективную компоненту, которая часто не связана с такими объективными характеристиками как цена и качество товара, позволило бы низкозатратными методами склонить потенциального потребителя к покупке.

Рассмотрим стандартную ситуацию, когда потенциальный потребитель (далее — субъект) стоит перед выбором, осуществить или нет покупку заинтересовавшего его товара, и определим, какие факторы оказывают влияние на его выбор. Будем считать, что субъект платежеспособный и может позволить себе приобретение данного товара. Тогда среди неценовых факторов, влияющих на выбор, можно выделить следующие.

1. *Необходимость или непреодолимая потребность* в данном товаре (далее – просто потребность). Это некоторая оценка того основного свойства товара, которым субъекту непременно нужно владеть. Будем считать, что этот фактор можно оценить величиной $x \in [0,1]$. Тогда, если субъект испытывает абсолютную потребность в данном товаре ($x = 1$), он обязательно его приобретет.

2. *Представления субъекта о полезности товара*. Под этим фактором, который обозначим величиной $y \in [0,1]$, будем понимать осознанные субъектом объективные характеристики товара, которые общепринято считать положительными (качество, функциональные характеристики, экологичность и т.п.) и которые одобряются окружающим миром (общественностью, знакомыми, коллегами и т.п.). Ключевым моментом здесь является именно осознание субъектом этих характеристик,

поскольку часто покупка не осуществляется, потому что субъект либо не знает о существовании у товара нужных ему характеристик, либо имеет о них ложные представления.

В общем случае, x и y — независимые факторы. Субъект может испытывать сильную потребность в товаре, но осознавать, что он не представляет особой пользы (например, товары первой необходимости, товары, потребность в которых возникает в определенных критических или форс-мажорных ситуациях). И наоборот, субъект может понимать, что товар обладает множеством полезных качеств, но не видеть необходимости в его приобретении (например, более современные модели бытовой техники, чем те, которые имеются у субъекта). С другой стороны, осознание полезности какого-то качества товара может привести к изменению потребности в нем.

3. Осознанное субъектом *желание* приобрести товар ($z \in [0,1]$). В общем случае это желание может быть, как связано с потребностями субъекта и с полезностью товара, так и нет. Оно может вообще являться следствием сиюсекундного каприза субъекта или же отражать субъективные предпочтения тех или иных нейтральных с точки зрения полезности свойств товара (цвет, форма, дизайн). Если предполагать, что субъект в момент покупки на когнитивном уровне имеет «модель себя, совершающего покупку», то z — это готовность приобрести товар в «модели себя», которая субъекту известна.

Пусть P — вероятность осуществить субъектом покупку, которую назовем фактической *готовностью* субъекта к покупке и которая зависит о описанных выше факторов. Определим чему, равна данная вероятность $P(x, y, z)$ в крайних точках:

$$\begin{array}{llll} 1) P(1,0,0) = 1, & 3) P(1,1,0) = 1, & 5) P(0,0,0) = 0, & 7) P(0,1,0) = 0, \\ 2) P(1,0,1) = 1, & 4) P(1,1,1) = 1, & 6) P(0,0,1) = 1, & 8) P(0,1,1) = 0. \end{array}$$

Вероятность $P = 1$ в ситуациях 1)-4) легко объяснить тем, что при абсолютной необходимости в товаре, субъект его приобретет, независимо от того, какие они него представления о полезности товара и какое у него желание его приобрести.

Обоснуем $P = 0$ в ситуации 8), когда субъект имеет желание приобрести товар, осознает его абсолютную полезность, но не чувствует никакой необходимости в товаре. Здесь переменные x и z вступают в противоречие, и это противоречие осознается субъектом. Очевидно, чем выше представления о пользе, которую должна принести покупка, тем трепетнее субъект относится к выбору этой покупки, тем больше сомнений, что покупка оправдает его ожидания, увеличивается риск разочароваться в покупке. Поэтому такая «важная» покупка должна

подтверждаться потребностью в ней. Однако, если потребность очень низкая, диссонанс $y - x$, воспринимается субъектом как сомнения в правильности оценки полезности товара, риск покупки ненужного товара. И таким образом, субъект, имея высокие представления о полезности товара и желание его купить, отказывается от покупки, если эти представления не подтверждаются необходимостью x . В этом контексте переменная y может восприниматься как требования, которыми в представлении субъекта должен обладать товар.

Крайний случай б) отражает ситуацию свободного выбора, когда субъект, понимая, что товар абсолютно бесполезен и необходимости в нем нет, но есть желание его купить, идет на поводу у своих желаний.

Рассмотрим трилинейную модель:

$$P = a_1x + a_2y + a_3z + a_4xy + a_5xz + a_6yz + a_7xyz. \quad (1)$$

На основании приведенной выше таблицы с учетом допустимых значений переменных x, y, z , составим систему уравнений для определения коэффициентов a_i . Ее решение позволяет получить следующую модель:

$$P = x + (1 - x)(1 - y)z, \quad x, y, z \in [0,1], \quad (2)$$

которая совпадает с аналитической моделью субъекта В.А. Лефевра, которая соответствует быстрой рефлексии, т.е. отражает готовность к мгновенному выбору.

Однако, готовностью к мгновенному выбору можно оценить вероятность некоторой заурядной покупки, которая осуществляется довольно часто без особых раздумий. Но, как правило, серьезные покупки (например, покупки продукции машиностроительной отрасли) обдумываются и решения о них принимается не сразу. Это обозначает, что в процессе принятия решения субъект может один или несколько раз *осознать* готовность к своему выбору. Осознание своего выбора приводит к тому, что у субъекта может измениться представление о своем желании совершить покупку ($z_{t+1} = P_t$), представление о полезности товара (y), и даже о необходимости в товаре (x). Другими словами, вероятностью выбора субъекта можно управлять, оказывая влияния на переменные x, y, z , так чтобы добиться, $P_{t+1} > P_t$.

Анализ модели показывает, что на субъекта нужно подействовать так, чтобы снизить его требования к товару (y), увеличить желание приобрести товар (z) и/или увеличить потребность в товаре (x), в том числе, возможно, за счет создания искусственных потребностей.

Задачей дальнейших исследований в этой области является формализация переменных модели (2) и определение рефлексивных механизмов управления выбором.

ЛЕПА Р.Н., д.э.н., с.н.с.

Институт экономики промышленности НАН Украины,

г. Донецк

ТУРЛАКОВА С.С., к.э.н.

Донбасская государственная машиностроительная академия,

г. Краматорск

ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ СИТУАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ

В современных условиях трансформации экономики Украины процесс управления развитием производственно-экономических систем характеризуется слабой структурированностью. Высокая степень нестационарности внешней среды, в которой вынуждены функционировать и развиваться предприятия, стохастичность проявления различных факторов обуславливают необходимость поиска новых научных подходов к диагностике проблем и подготовке решений в системе управления развитием предприятий. Слабая предсказуемость развития экономической ситуации значительно снижает определенность и достижимость целей развития отечественных предприятий промышленности. В этих условиях актуальными становятся задачи, связанные с построением и эффективным функционированием системы управления развитием предприятия в разрезе формирования: адекватных и адаптивных схем и технологий управления; инструментальных средств управления — комплекса концептуальных, функциональных, организационных, экономико-математических моделей, позволяющих реализовать процедуры управления развитием предприятия.

Для решения поставленных задач управления развитием предприятия в рамках данного научного исследования рассмотрена возможность применения ситуационного механизма управления развитием предприятий, целью которого является формирование адекватных сложившейся ситуации целей развития производственно-экономической системы и подготовки соответствующих управленческих решений для обеспечения их достижения.

В связи с тем, что процесс управления развитием производственно-экономических систем представляет собой синтез продуцирования целей изменения их поведения и формирования соответствующих воздействий для их достижения, технология построения системы ситуационного управления развитием предприятий, предлагаемая в рамках данного научного исследования, предполагают реализацию управления развитием предприятий посредством формирования адекватных сложившейся ситуации целей развития производственно-экономической системы и подготовки соответствующих управленческих решений для обеспечения их достижения.

Определяющим моментом в процессе управления развитием предприятия является диагностика проблемной ситуации, то есть несоответствия фактического состояния объекта управления его заданному, желаемому состоянию (цели или результату) либо несоответствие целей развития особенностям обстановки. Оценка и анализ состояния предприятия является информационным базисом предсказания его функционирования и развития в будущем, что непосредственно влияет на качество принятых решений по управлению поведением системы в динамически изменяющейся внешней рыночной среде. Адекватность целей развития и воздействий по их достижению особенностям обстановки обеспечивается эффективностью механизма диагностики проблемных ситуаций, который включает процедуры:

- выявления проблемных ситуаций;
- прогнозирования развития ситуаций;
- оценки обстановки, включающей анализ уровня развития предприятия, ранжирование и классификацию ситуаций на предприятии в зависимости от степени их проблемности;
- идентификации проблемных ситуаций.

Реализация процедур выявления проблемных ситуаций в рамках ситуационного механизма управления развитием предприятий позволит формировать статические срезы образов ситуаций, включающие основные показатели функционирования и развития предприятия. В данном случае выделение показателей развития предприятия, и, соответственно, выявление проблем в данном направлении должно производиться относительно целей развития предприятия по выделенным процессам и функциям. Прогнозирование развития ситуации в рамках механизма диагностики позволит определить основные тенденции развития предприятия по выделенным факторам соответственно целям развития и сформировать статические срезы возможных ситуаций на несколько периодов вперед. Реализация процедур оценки обстановки предполагает выполнение анализа статических срезов ситуаций в текущий и будущие моменты времени для определения уровня развития предприятия, ранжирования и классификации ситуаций в зависимости от степени их проблемности и позволяют управленцам сформировать представление об обстановке на предприятии в целом. Целью идентификации текущей проблемной ситуации на предприятии в рамках диагностики его состояния является поиск в базе знаний предприятия образов, которые максимально соответствовали бы текущей проблемной ситуации, и, как следствие, — наборы темпоральных управляющих воздействий для обеспечения достижения соответствующих ситуации целей развития. При этом база знаний предприятия формируется на основании накопленного ранее опыта по разрешению проблемных ситуаций в системе управления развитием предприятия. Являясь информационным базисом предсказания развития предприятия в будущем,

база знаний содержит информацию о ранее разрешенных проблемных ситуациях и пополняется в процессе функционирования ситуационного механизма управления развитием предприятия. Применение процедур идентификации проблемных ситуаций в системе ситуационного механизма управления развитием предприятия позволит сократить время принятия управленческих решений, повысить их эффективность и обоснованность. В свою очередь, задачи подготовки управленческих решений в системе ситуационного управления развитием решаются реализацией этапов:

прогнозирования развития ситуации с учетом применения наборов темпоральных управляющих воздействий, полученных в результате идентификации текущей проблемной ситуации;

синтеза комплекса мероприятий по управлению развитием на основании прогнозов развития ситуации без применения каких-либо управляющих воздействий и с воздействиями, полученными в результате идентификации ситуации;

выбора оптимального сценария развития ситуации.

Таким образом, реализация технологии построения системы ситуационного управления развитием предприятий использованием соответствующих экономико-математических моделей и методов позволит повысить эффективность, обоснованность и оперативность подготовки управленческих решений относительно развития предприятия, а также снизить затраты на их разработку и реализацию. Перспективным направлением исследования является практическая реализация моделей технологии ситуационного управления развитием предприятия, которая предполагает ее сведение к уровню формализации для построения соответствующей информационной модели, позволяющей получить целостную картину процесса реализации соответствующей технологии.

ФИЛИПИШИН И.В., к.э.н.

ЦОПА Н.В., к.э.н.

Институт экономики промышленности НАН Украины,

г. Донецк

ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Динамика внешней среды предприятия приводит к снижению эффективности ранее принятых оптимальных решений и усложняет процесс принятия новых управленческих решений. Повышению эффективности управления развитием предприятия способствует релевантное, адекватное и своевременное выявление проблемных ситуаций и анализ процессов развития предприятия.

Необходим детальный анализ причин возникновения проблем и допущенных управленческих ошибок для преодоления негативных эффектов субъективизма, прежде всего, "фиксации на известном", то есть выбора ранее встречавшихся в практике управленческих ситуаций или сосредоточения на наиболее очевидных характеристиках состояния предприятия [1]. Вторым распространенным эффектом субъективных суждений является "ошибка доступности" — анализ ситуации по аналогии с другими изученными ситуациями. И, наконец, "ошибка приписывания", которая проявляется посредством соотнесения последствий проблемы с обобщенными и типичными для многих предприятий причинами.

Траектория развития предприятия обуславливается возникновением i -й управленческой проблемы H_i , которая характеризуется набором событий E_j^i , показателями развития (симптомами) S_k^i и требованиями R_l^i заинтересованных сторон (собственников, наемных работников, поставщиков, потребителей и др.):

$$\langle E_j^i, S_k^i, R_l^i \rangle \rightarrow H_i \quad \forall i = \overline{1, I}. \quad (1)$$

Формализации и анализу подлежат все три составляющие проблемы — события, показатели и требования, поскольку в каждой из них есть внутренние связи между рассматриваемыми характеристиками.

События E_j^i используются при построении причинно-следственной связи и формирования соответствующих ассоциативных правил по типу "если..., то...". При этом одни события связаны между собой инцидентными связями $e_{j\varphi}$ ($j, \varphi \in J$), другие же, наоборот, не имеют четко выраженной связи.

На основе связей $e_{j\varphi}$ формируется матрица инцидентности событий $[ME]_{J \times J}^i$, характерных для i -й проблемы, которая используется как отдельный элемент базы знаний. Визуализация матрицы $[ME]$ обеспечивается ориентированным графом событий DE^i .

События связаны с требованиями потребителей и отклонениями от них параметров предложения продукции. В общей постановке анализа процессов развития и выявления проблем контроль за выполнением требований имеет важное значение с позиции выявления основной причины развития проблемной ситуации и ухудшения состояния предприятия. Следовательно, события, связанные, прежде всего, с невыполнением требований, могут представлять собой основную причину низкой эффективности деятельности предприятия.

Отклонение ΔR_l^i фактического уровня выполнения l -го требования R_l^i от желаемого R_l^{*i} характеризуется значимостью α_l^R и вероятностью

или шансом μ_l^R возникновения одного или серии параллельных (синхронных и асинхронных) событий $\{E_{j'}, \dots, E_{\varphi'}\}$, которые в соответствии с матрицей $[ME]$ могут вызвать последовательность других событий. Очевидно, что на возникновение j -го события может влиять одно и более отклонений в требованиях. В совокупности одна и та же комбинация несоответствий требованиям заинтересованных сторон могут послужить причиной возникновения ряда событий. Поэтому теоретико-множественное выражение зависимости события от отклонений имеет вид:

$$\bigcup_l \Delta R_l \times \alpha_l^R \times \mu_l^R \rightarrow \{E_j\}. \quad (2)$$

В тоже время события характеризуются соответствующими показателями: потребительская ценность, объемы заказов, объемы выручки от реализации. Отслеживание показателей позволяет идентифицировать события. Однако, опираясь исключительно на значения показателей, предприятие в большей степени реагирует на события и вызванные ими проблемные ситуации "post factum" с временной задержкой.

С одной стороны, необходимо уметь устанавливать те события, которые могут иметь незначительные последствия при условии, что предприятие обладает достаточным "запасом прочности". Тогда реагирование на эти события с временной задержкой как с принятием управленческих решений, так и без них, является оправданным, чтобы не отвлекать ресурсы и средства от решения важных (приоритетных) задач развития предприятия, тем самым снижая степень концентрации усилий на их решение. С другой стороны, события, имеющие значительные последствия на состояние предприятия, должны отслеживаться в течение допустимого периода времени. События, имеющие критическое значение, подлежат проактивному выявлению на основе цепочки событий, предшествующих критическому событию.

События характеризуются потерями и эффектом возможных последствий, степенью воздействия на состояние предприятия, возникновением новых условий (причин) функционирования с ожидаемой вероятностью и коэффициентом обнаруживаемости. На основе характеристик событий производится их ранжирование и разработка рекомендаций с указанием центров ответственности и плановых сроков реализации данных рекомендаций.

Повышение точности результатов контроля за процессами развития предприятия и выявления на его основе проблемных ситуаций требует использования множества показателей данных процессов. Требования, предъявляемые к управлению развитием и функционированием

предприятия, формализуются в виде набора показателей с градуированными значениями — критическими, недопустимыми, минимально допустимыми, целевыми (желаемыми), максимальными (идеальными).

Требования устанавливаются посредством обработки событий и сценариев, к которым они могут привести, и формулировки в виде критериев и ограничений, использующих свойственные событиям показатели.

Таким образом, в анализе процессов развития предприятия и диагностике проблемных ситуаций важной задачей является комплексное выявление связей между событиями, требованиями и показателями деятельности предприятия, определение причинно-следственных связей, согласование целевых значений показателей и анализ отклонений.

Библиографический список

1. Группман Дж. Рецепты для бизнес-лидеров // Harvard business review Россия. — 2008. — №3 (36). — <http://www.hbr-russia.ru/issue/36/56/>.

САВИНА Г.Г., д.е.н., проф.

ШУКЛИНА В.В., ст.викл.

Херсонський національний технічний університет,
м. Херсон

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТУРИСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ ЯК СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВ ВИРОБНИЧОЇ ТА НЕВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

Постановка проблеми. Сучасний тип споживача туристичних послуг сьогодні дуже інформований, незалежний, вимогливий до пропонованих йому товарів і послуг, вимагає нових продуктів, вражень і задоволень, які мали б не одиничний, а комплексний характер. Тому в туристичній індустрії спільна діяльність підприємств здобуває вирішального значення. Оскільки жоден виробник туристичних послуг — готель, транспортна компанія, розважальний об'єкт, туристична фірма — не в змозі самостійно забезпечити конкурентоспроможність і розвиток свого окремого туристичного продукту. Найбільш доцільною формою співробітництва виробників туристичних послуг у таких умовах є туристичний комплекс.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Фундаментальні теоретичні та практичні питання щодо формування туристичних послуг, функціонування підприємств туріндустрії знайшли своє відображення в

роботах таких вітчизняних і закордонних вчених, як, Ананьєв М.А., Балабанові Л.В., Гезгала Ч.Н., Герасименко В.Г., Герчикова І.М., Гуляєв В.Г., Єфремов О.В., Каспар К., Квартальнов В.О., Крачило Н.П., Маскон М.Х., Мироненко М.С., Папирян Г.А., Подсолонко В.А., Полонська Л.А., Романов А.О., Твердохлебов І.Т., Фрейер В. та ін. Однак, в економічній літературі щодо туристичної сфери немає чіткого подання і єдиного визначення поняття туркомплексу, що не дає можливості ефективного керування ним.

Мета. Дослідити організаційно — економічні передумови функціонування туристичного комплексу, як єдиної системи підприємств — виробників туристичного продукту.

Результати дослідження. Вихідним моментом створення й розвитку сучасної сфери туризму є задоволення потреб населення в послугах, пов'язаних із відпочинком та змістовним проведенням дозвілля в подорожі, що лежать в основі попиту на туристичні продукти.

Туристичний продукт має всі типові ознаки (невідчутність, нерозривність процесу виробництва і споживання, неможливість накопичення та неоднорідність якості), але до того має специфічні риси. А саме, туристичний продукт завжди є комплексом послуг, який обов'язково включає послуги розміщення, харчування, транспортування, рекламно-інформаційні, організації відвідувань об'єктів культури, відпочинку, спорту та розваг, реалізації сувенірної продукції, додаткових побутових послуг, комунікативні, банківські, що забезпечують реалізацію мети подорожі. Цьому комплексу притаманне взаємодоповнення та взаємозамінність в межах кожного виду послуг (наприклад, подорожувати можна різними видами транспорту, або одним видом, але різними класами). Туристична послуга передбачає обов'язкове переміщення туриста до місця обслуговування тобто є мобільною. Регулювання попиту та пропозиції тур послуг ґрунтується на постійній мінливості попиту та відносній стабільності пропозиції, існує певний розрив у часі між підвладними їм коливаннями. Це явище підсилюється вузькою спеціалізацією більшості підприємств, задіяних у створенні туристичної послуги.

Туристичні послуги за значенням в процесі подорожування поділяються на основні, без яких неможливе подорожування (послуги розміщення, харчування, транспортне, екскурсійне забезпечення), додаткові, що сприяють комфортності подорожування (побутові, торговельні, комунікативні, інформаційні, банківсько-фінансові, медичні, спортивно-оздоровчі, культурні) та супутні, які підвищують ефективність та сприяють повній реалізації мети подорожі (виготовлення та реалізація сувенірів, туристичного спорядження, обладнання пляжів, місць відпочинку та оглядових майданчиків тощо).

Туристичні послуги в процесі споживання доповнюються

туристичними товарами спеціального та загального призначення (сувеніри, картосхеми, буклети, листівки, довідники, спорядження, товари для відпочинку).

Туристи споживають також наявні матеріальні (пам'ятники) та нематеріальні (природні особливості) блага.

Незважаючи на те, що суб'єкти туристичного комплексу функціонують у межах власних господарських цілей і можуть бути геопросторово незалежними, вони все ж таки вважаються єдиною системою оскільки спрямовують свої зусилля на обслуговування одного певного цільового сегменту споживача і мають юридично оформлені договірні зобов'язання. Співпраця підприємств у туристичному комплексі має переваги в тому, що дозволяє окремим підприємствам спеціалізуватися на наданні певних послуг, що в кінцевому рахунку підвищує якість і знижує ціну туристичного продукту в цілому. Іншим позитивним моментом є закріплена юридично та організаційно форма співпраці, яка передбачає відповідальність за якість певної послуги у складі туристичного продукту. Така відповідальність є своєрідним аналогом функції контролю, оскільки привабливість до певного туристичного продукту визначається не одним підприємством, а тільки спільними узгодженими діями всіх підприємств, що входять до туристичного комплексу, а тому кожне підприємство зацікавлене у тому, щоб втримати свою цільову аудиторію, в тому числі і за рахунок стимулювання кращого сервісу у підприємств-партнерів.

Особливість функціонування підприємств у туристичному комплексі полягає в їхній економічній взаємозалежності, оскільки туристичний продукт є комплексом різних послуг, товарів та благ, який сплачується одним клієнтом. Тому і процеси ціноутворення на різних стадіях реалізації туристичного продукту і процеси розподілу прибутку є також дуже пов'язані між собою.

Узагальнюючи всі наведені характеристики туристичного комплексу, його можна визначити як систему економічно та організаційно залежних підприємств виробничої та невиробничої сфери, які беруть участь у виробництві певного туристичного продукту з метою задоволення потреб певного туристичного потоку.

Висновки. Таким чином, специфічні риси туристичних послуг, інтенсивні взаємозв'язки у їх структурі, необхідність забезпечення конкурентоспроможності та розвитку підприємств є передумовами функціонування туристичного комплексу як єдиної системи підприємств. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на дослідження організаційно-економічних зв'язків між підприємствами, що входять до туристичного комплексу.

Бібліографічний список

1. Балацький К.П. Процвітаючий туризм можливий і при слабкій економіці. — 2007.— №5 — 74с.
2. Горак Г.І. Екзистенціальність людського буття у природних вимірах та рекреаційні можливості туризму // Всеукраїнський круглий стіл «Філософія туризму». — К.,2008. — 34с.
3. Мартиненко Н.Н. Технології менеджменту. — К, МП «Леся», 2007.— 80с.

КЛЕНІН О.В., к.е.н., докторант
Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Донецьк

ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СУТНОСТІ ТА РОЛЬ В РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економіки України важливу роль у формуванні нової системи господарювання відіграє виробничо-господарський потенціал підприємств, оскільки достовірні данні та точна інформація про якісні та кількісні характеристики, економічно доцільні умови його формування дозволяє менеджменту підприємств приймати економічно обґрунтовані ефективні стратегічні управлінські рішення. При цьому володіння інформацією щодо власного виробничо-господарського потенціалу дозволяє ефективно планувати і вирішувати поточні і довгострокові завдання. У цих умовах забезпечення життєстійкості підприємства пов'язане з необхідністю вирішення завдань підвищення його конкурентоспроможності.

Тому шляхи і методи вимірювання і оцінки ефективності формування і використання виробничо-господарського потенціалу промислового підприємства представляють особливий інтерес для дослідження. Особливої уваги заслуговує проблема формування показників для оцінки ефективності використання виробничо-господарського потенціалу промислового підприємства.

Це обумовлює особливу гостроту і характеризує практичну значущість дослідження проблем формування виробничо-господарського потенціалу підприємства, а також оцінки ефективності його використання.

Працівникам економічних служб підприємства доцільно регулярно проводити оцінку його потенційних можливостей. В результаті такої оцінки можуть бути отримані дані про ступінь фактичного використання цих можливостей. Крім того, така інформація може стати об'єктивною

основою планування господарської та інвестиційної діяльності підприємств.

Виробничо-господарський потенціал підприємства — багатоаспектне поняття, що характеризується як й багатогранна система ресурсів виробництва, які перебувають у взаємозв'язку і взаємозалежності. Використання системних особливостей виробничо-господарського потенціалу дозволяє визначити структуру виробництва і напрями її вдосконалення, що створить передумови для практичної реалізації не тільки можливостей власне складових елементів потенціалу, але і ефектів їх взаємодії, що за рахунок інтеграції значно збільшуватимуть продуктивну здатність господарюючого суб'єкту при однаковому або зменшеному обсязі ресурсів.

Для українських промислових підприємств, які в даний час по ефективності організації виробництва і управління, за показниками поточного функціонування й в цілому за рівнем розвитку відстають від підприємств промислово розвинених країн, завдання підвищення економічного зростання, підвищення конкурентоспроможності потенціалу виступають завданнями першорядної ваги з погляду підвищення темпів інтенсивності розвитку підприємства.

Управління підприємством, орієнтоване на підвищення рівня його конкурентоспроможності, передбачає принципове рішення задачі управління його виробничо-господарським потенціалом, а також пошук способів ефективного його використання.

При цьому величина виробничо-господарського потенціалу підприємства і ефективність його використання, зрештою, визначають його конкурентну перевагу.

Необхідність проведення моніторингу потенціалу як на рівні держави, регіону, так і, особливо, на рівні підприємств, обумовлена наступними причинами:

- агрегована інформація, якою є інформація про потенціал системи галузі, підприємства, містить фактичні дані. Важливим є володіння прогностичними даними по кожному регіону, місту, підприємству, що дозволить виявляти негативні і позитивні тенденції в їх розвитку;
- недоліки агрегації особливо ярко позначаються за умов наявності сильної диференціації в регіональній та/або галузевої приналежності підприємств;
- відсутність інформації про реальні можливості кожного підприємства, його приховані резерви.

Щодо сутності понятійної конструкції виробничо-господарський потенціал, то слід відзначити, що в етимологічному значенні термін «потенціал» походить від латинського *potential* й означає «потужність», «сила». Більшість трактувань потенціалу (словники С. Ожегова,

К. Тимофєєва, О. Прохорова) ґрунтуються на загальноприйнятому значенні терміну «потенціал» стосовно специфіки діяльності.

Широке трактування смислового змісту цієї дефініції дозволяє використати його стосовно різних галузей науки і діяльності залежно від того, про яку силу, засоби, запаси, джерела йде мова. У роботах, присвячених дослідженню теорії потенціалів, застосовують широкий клас визначень потенціалу, серед яких виробничо-господарський потенціал, економічний; науковий, інтелектуальний, природно-ресурсний, науково-технічний, кадровий, інноваційний, інформаційний, організаційний; ринковий потенціал, потенціал маркетингу, продуктивних сил, виробничих відносин тощо. Основна маса публікацій відносно теорії потенціалів присвячена такому показнику як економічний потенціал. Аналіз цих публікацій дозволяє констатувати значні відмінності у визначенні економічного потенціалу, розумінні його суті різними дослідниками, складових елементів, взаємозв'язку його з такими категоріями, як «національне багатство», «рівень економічного розвитку».

Існуюча широка різноманітність у визначеннях та відсутність єдності підходів щодо тлумачення сутності досліджуваного поняття пояснюється тим, що кожен з дослідників виокремлював будь-яку одну з рис економічного, виробничо-господарського потенціалу, не розкриваючи її повністю. Якщо у деяких з проаналізованих визначень увага акцентується на умовах і чинниках, які визначають величину потенціалу, то в інших — на характері суспільно-економічних відносин, на результатах використання потенціалу. Тобто слід підкреслити, що потенціал в цілому й, зокрема виробничо-господарський потенціал, — багатоаспектна категорія і відсутність системності в її визначенні не дозволить всебічно охарактеризувати його смислове навантаження. Тобто для визначення категорії «виробничо-господарський потенціал» необхідно виділити основні риси, що відрізняють його від інших категорій.

Вищевикладене дозволяє сформувати авторське визначення цієї категорії: під виробничо-господарським потенціалом підприємства пропонується розуміти його сукупні можливості формувати і максимально задовольняти існуючий попит в товарах і послугах в процесі виробничих й господарських (реалізаційних, фінансово-економічних) відносин з приводу оптимального використання наявних ресурсів. При цьому сукупність початкових накопичених ресурсів у поєднанні з умовами їх використання прийнято називати науково-технічним потенціалом. Отже, науково-технічний потенціал розглядається як можливості, ресурси для здійснення цілеспрямованої науково-технічної діяльності і реалізації її результатів у виробництво з метою інтенсифікації процесу розвитку виробничо-господарського потенціалу.

СНЕГОВАЯ С.Н., асп.

Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ "ДонНТУ",
г. Горловка

ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА

Система высшего образования является одним из основных источников конкурентных преимуществ страны. В течение последних 5 лет наблюдается значительный количественный рост высших учебных заведений, поддерживаемый высоким спросом на высшее образование, а также формирование «массового» высшего образования. Однако проблемой является обеспечение подготовки выпускников на высоком качественном уровне и в соответствии с международными требованиями.

Вопросам повышения качества занимались Полицук Л., Голубенко А., Приходько В. Однако не в достаточной мере рассмотрены основные параметры, формирующие качество образования.

Обеспечение и контроль качества в системе высшего образования затрудняется отсутствием возможности прямого измерения качества подготовки специалистов. Наиболее часто применяемые параметры качества (ресурсная обеспеченность учебного заведения: уровень финансирования, численность и структура преподавательского состава, материально-техническая база) носят косвенный характер, так как отражают возможности качественного обучения, а не его результат [1].

В европейских странах показатель с помощью которого оценивается тот или иной специалист является диплом вуза, который является свидетельством профессиональной компетентности его обладателя и одновременно отражает способность выпускника справиться со сложной учебной программой, соответствующей требованиям работодателей. Кроме того, основополагающим фактором, влияющим на структуру и объемы подготовки специалистов, а также их компетентностный уровень, является сфера труда. Формирование рейтинга европейских вузов в первую очередь зависит от степени трудоустройства его выпускников.

Современный рынок труда в Украине характеризуется низким спросом на выпускников по естественно-техническим специальностям, что связано со спадом промышленного производства, в то же время возрастающий сектор услуг требует специалистов со знаниями и навыками, полученными через три года обучения. Такая тенденция на рынке труда формирует низкие требования к знаниям выпускников вузов. Сигналы передаваемые рынком труда не являются стимулами для повышения качества образования вузами. Работодатели в свою очередь не принимают диплом вуза как результат качества специалиста, так как зачастую он отражает престижность вуза.

Высокий уровень подготовки может тормозиться наличием неэффективных норм поведения — сложившаяся практика поведения преподавателей, студентов и администрации ВУЗов, которая снижает эффективность подготовки выпускников и качество получаемых знаний. К основным неэффективным нормам можно отнести:

1) формальное проведение производственных практик. Такая ситуация приводит к тому, что студенты не могут применять современные математические методы анализа, а также интерпретировать результаты такого анализа из-за не знания специфики и структуры предприятия;

2) отсутствие заинтересованности студентов в результатах обучения, что связано с проблемами трудоустройства;

3) снижение требований к знаниям студентов. Причиной этого является распространенная практика оформления свободного посещения, связанная с совмещением учебной и трудовой деятельности, причем первая страдает сильнее. Кроме того, для поддержания неизменного числа студентов (зависимость оплаты труда от отработанного времени) и повышения количественного показателя успеваемости многие преподаватели занижают требования к выполняемым работам студентов;

4) отсутствие мониторинга трудоустройства выпускников в первые три года после окончания вуза.

Для повышения закрепления молодых специалистов на предприятиях и их трудоустройства принято ряд законодательных актов, гарантирующих право выпускника на первое рабочее место. В Кодексе законов о труде Украины прописаны гарантии трудоустройства выпускников образовательных учреждений. Согласно статье 197 «Трудоспособной молодежи — гражданам Украины возрастом от 15 до 28 лет после окончания или прекращения обучения в общеобразовательных, профессиональных учебно-воспитательных и высших учебных заведениях, завершение профессиональной подготовки и переподготовки, а также после увольнения со срочной военной или альтернативной (невоенной) службы предоставляется первое рабочее место на срок не меньше двух лет [2]. Еще более подробно эти гарантии прописаны в Законе «О содействии социальному становлению и развитию молодежи в Украине». Статья 7 — «О труде молодежи» — гласит следующее: «...Государство обеспечивает трудоспособной молодежи предоставление первого рабочего места на срок не менее двух лет после окончания или прекращения обучения в общеобразовательных, профессионально-технических и высших учебных заведениях, завершения профессиональной подготовки и переподготовки, а также после увольнения со срочной военной или альтернативной (невоенной) службы [3].

В целях повышения качества образования необходимо тесное взаимодействие бизнес-структур, власти и системы высшего и профессионально-технического образования по следующим направлениям:

– совершенствование существующих государственных образовательных стандартов на основе разработки профессиональных образовательных стандартов, которые учитывают мнения компаний и предприятий, реально отражающих спрос рынка труда и предполагающих решение проблемы трудоустройства выпускников. Кроме того, работодатели должны принимать участие в формировании заказа на подготовку специалистов, а также требований к перечням профессий и специальностей, по которым ведется обучение;

– совершенствование проведения рейтинговой оценки путем введения показателей, оценивающих степень соответствия качества подготовки специалистов потребностям рынка труда, что позволит и работодателям, и абитуриентам получить достаточно надежный источник информации о конкурентоспособности того или иного учебного заведения и его выпускников.

Библиографический список

1. Полищук Л., Ливни Э. Качество высшего образования в России: роль конкуренции и рынка труда // Университетское управление. — 2004. — №4. — С. 53-64.

2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=322-08> (20.09.2009).

3. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». — Відомості Верховної Ради України. — 2000. — №27. — Ст.211.

МАКЕЕВ А.Ю., к.т.н., проф.

ОВСЯННИКОВ В.П., к.т.н., доц.

ШТЕНГЕ А.А.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

СУЩНОСТЬ И АСПЕКТЫ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Уголь по важности является вторым после нефти источником первичной энергии и доминирует в производстве электроэнергии.

Кроме того, если брать во внимание Украину, то в ней уголь остается главным энергоносителем, а для отдельных районов — единственным источником бытового тепла (в частности для Донецкой области угольная промышленность является основной). Поэтому от состояния угольной

промышленности, ее оздоровления и развития зависит обеспеченность собственной энергетикой народного хозяйства, экономическая независимость и стабилизация экономики Украины.

На Мировом угольном конгрессе отмечалась всевозрастающая роль угля в удовлетворении потребностей человечества в энергетическом сырье. Общие геологические ресурсы углей оцениваются почти в 15 трлн. т, разведанные запасы — в 16,85 млрд.т, в том числе в семи ведущих странах и в Украине — 83%.

Цели и методы проведения реструктуризации угольной отрасли в каждой отдельной угледобывающей стране вытекают из побудительных мотивов, представленных на рисунке 1.

Перестройка отрасли — характерная особенность современной экономики угледобывающих стран.

В основу реструктуризации, как известно, положена мировая тенденция исключения из разработки запасов с тяжелыми горно-геологическими условиями, высокими производственными затратами, травматизмом и с концентрацией добычи угля на наиболее перспективных шахтах.

Одна из главных задач — наращивание объемов добычи, что присуще как для ряда развивающихся стран (КНР, Индия, ЮАР), так и отдельных развитых (США, Австралия и др.) с богатыми запасами угля, добыча которого не требует значительных затрат.



Рисунок 1 — Побудительные мотивы реструктуризации угольной отрасли

Принципиально иная цель реструктуризации для многих стран с развитой рыночной экономикой — снижение угледобычи за счет ликвидации убыточных предприятий, работающих в тяжелых и опасных условиях, что обуславливает повышенные производственные издержки, травматизм, негативные социально-экологические последствия.

Основной принцип, которого придерживались в процессе реформы угольного сектора в России — сотрудничество между федеральным правительством, администрацией регионов и высших управляющих организаций отрасли с целью борьбы с ухудшением социальных и экономических условий работников, подвергшихся сокращению штатов вследствие закрытия шахт.

В качестве примера рассмотрим состояние реструктуризации шахт по основным угольным бассейнам России.

Кузнецкий бассейн: Общее число убыточных шахт: 38. Шахты, находящиеся в процессе консервации: 34. Шахты, уже закрытые вследствие несоответствия стандартам техники безопасности: 23.

Печорский бассейн: Общее число убыточных шахт: 8. Шахты, находящиеся в процессе консервации: 6. Шахты, уже закрытые вследствие несоответствия стандартам техники безопасности: 5.

Восточный Донбасс: Общее число убыточных шахт: 27. Шахты, находящиеся в процессе консервации: 27. Шахты, уже закрытые вследствие несоответствия стандартам техники безопасности: 24.

Кизеловский бассейн: Общее число убыточных шахт: 13. Шахты, находящиеся в процессе консервации: 13. Шахты, уже закрытые вследствие несоответствия стандартам техники безопасности: 11.

Московский бассейн: Общее число убыточных шахт: 22. Шахты, находящиеся в процессе консервации: 21. Шахты, уже закрытые вследствие несоответствия стандартам техники безопасности: 19.

ОАО "Приморскуголь": Общее число убыточных шахт: 18. Шахты, находящиеся в процессе консервации: 16. Шахты, уже закрытые вследствие несоответствия стандартам техники безопасности: 16.

ОАО "Сахалинуголь" Общее число убыточных шахт: 11. Шахты, находящиеся в процессе консервации: 11. Шахты, уже закрытые вследствие несоответствия стандартам техники безопасности: 7.

Доля шахт находящиеся в процессе консервации составляет от 100% до 75% а доля шахт закрытых вследствие несоответствия стандартам техники безопасности от 100% до 60% от количества убыточных шахт бассейна. Учитывая разнообразие горно-геологических условий добычи угля в России такие соотношения можно считать характерными и для других стран. Страны Восточной Европы при переходе к рыночной экономике в начале 90х годов столкнулись со всеми проблемами, с которыми столкнулась Украина и Россия.

Следует отметить, что благодаря правильной правительственной

политике в большинстве стран Восточной Европы в начале 90х годов были созданы основные необходимые условия для проведения реструктуризации:

Приватизация внесла значительные изменения в структуру собственности и управления предприятий. Разработана требуемая законодательная база. Проведена грамотная налоговая политика.

В настоящее время закрыты все угольные предприятия в Голландии, Бельгии, Португалии, Франции.

В Великобритании отрасль денационализирована (к началу 1995 г.). В 2003 году было добыто 14,7 млн, а к весне 2005-го на всю страну осталось 22 шахты и 58 разработок угля открытым способом. На этих 80 предприятиях было занято всего 8 206 человек, то есть чуть больше ста на одно предприятие.

Главное преимущество, например, польской реструктуризированной угольной промышленности — относительно низкие затраты на добычу угля по сравнению с другими европейскими странами, поскольку он залегает в более благоприятных для эксплуатации геологических слоях. Каменный уголь до сих пор во многом определяет структуру и энергетическую безопасность национальной экономики. Себестоимость 1 т угля составляет в Польше в среднем втрое ниже, чем в Германии. Электроэнергия, полученная на базе каменного угля, значительно дешевле, чем на базе газа. Чтобы получить поддержку шахтеров и обеспечить социальный мир, правительство предложило широкую программу социальной защиты увольняемых работников т. наз. «социальный пакет», потратив на нее до 2002 г. более 4,3 млрд злотых. Шахтерам, которым до выхода на пенсию оставалось не более пяти лет, был предложен 5-летний шахтерский отпуск, в течение которого они получали 75% месячного отпускного вознаграждения. Тем, кто хотел сменить работу, выдавалось социальное пособие в размере 65% прежней заработной платы, выплачиваемое в течение двух лет. В период его получения шахтеры имели право на одноразовые бесплатные курсы по переквалификации, что повысило вероятность найти новую работу. Для горняков, которых уволили, лишив возможности работать по своей профессии, предусматривается единовременное денежное выходное пособие в размере 44,4 тыс. злотых (1 долл. США равен 3,5 – 3,6 злотых).

В Германии — отрасль представлена двумя частными концернами по существу смешанного характера вследствие мощной финансовой поддержки их государством.

Таким образом, определяющим фактором в эффективности процессов реструктуризации угольной отрасли в различных странах являются институциональные аспекты их экономик.

СКАЖЕНІК В.Б., к.т.н., доц.
КОСТЮК І.С., к.т.н., доц.
ГОЛУБЄВА Н.М., асп.
ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",
м. Донецьк

ОПЕРАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

З переходом України до ринкових відносин, багато підприємств нашої країни активно почали упроваджувати сучасні методи управління підприємством. До них також відносяться і вугільні підприємства, які останнім часом активно стали розробляти і упроваджувати операційні стратегії для управління виробничими процесами на них.

Використання операційної стратегії дозволяє підприємству раціонально витратити ресурси. Для цього визначається засіб та інтенсивність використання виробничої потужності конкретного підрозділу, що допоможе направляти його роботу і забезпечити виконання стратегічно важливих його операційних задач. Таким чином, операційні стратегії доповнюють і вносять свою частку у виконання загальної стратегії підприємства.

Для своєчасної розробки операційної стратегії необхідно вирішити наступні задачі: 1) Сформулювати мету операційної стратегії; 2) Вибрати раціональний засіб досягнення поставленої мети; 3) Розробити заходи, які необхідно виконати для реалізації способу, тобто зміну технології, заміну устаткування, вибір виду й обсягів додаткових ресурсів і т.п.

З використанням цього підходу в досвіді вугільних шахт були впроваджені декілька операційних стратегій, які наведені в таблиці 1.

Таким чином, в роботі вугільних шахт, як правило, основною операційною стратегією була стратегія досягнення планового або проектного рівня здобичі найбільш ефективним способом.

Проте останнім часом світову економіку і економіку нашої країни, зокрема, охопила хвиля світової економічної кризи. Це привело до того, що знизився попит на основні види продукції і в тому числі на вугілля. Багато шахт виявилися вимушеними знижувати темпи видобутку вугілля, тому що всі поверхневі склади вугільної продукції були заповнені сповна. У цій ситуації шахти повинні були скорочувати обліковий склад працівників або частину працівників відправляти в безкоштовні відпустки.

Щоб уникнути подібних проблем в умовах кризи пропонується використовувати нові операційні стратегії, представлені в таблиці 2, які дозволяють вугільним шахтам адаптуватися до кризової ситуації і таким чином пережити період кризи з мінімальними втратами виробничого потенціалу шахти.

Перелік можливих операційних стратегій
для гірничодобувного підприємства

№ п/п	Дії, які передбачаються операційною стратегією	Умови застосування	Заходи
1	Збільшення обсягу виробництва	<ul style="list-style-type: none"> - Шахти прибуткові й неприбуткові; - Збільшення обсягу в межах проектної виробничої потужності; - Наявність промислових запасів як мінімум на 20–25 років. 	<ul style="list-style-type: none"> - Введення нових видобувних вибоїв; - Заміна обладнання на більш продуктивне (з урахуванням реалізації обладнання, яке вивільняється з роботи, по залишковій вартості); - Технологічні вдосконалення (схеми вентиляції, схеми транспортування, системи розробки).
2	Підтримка рівня видобутку	<ul style="list-style-type: none"> - Прибуткові шахти, що досягли проектної потужності; - Не передбачуване зниження рівня видобутку внаслідок: <ul style="list-style-type: none"> а) нестачі розкритих і підготовлених запасів; б) за факторами вентиляції або транспорту; в) спрацювання обладнання 	<ul style="list-style-type: none"> - Розкриття й підготовка нових горизонтів; - Заходи по транспорту, вентиляції; - Проведення дегазації; - Заміна обладнання.
3	Зниження собівартості продукції при незмінному обсязі виробництва	<ul style="list-style-type: none"> - Прибуткові й неприбуткові шахти 	<ul style="list-style-type: none"> - За рахунок впровадження нової техніки; - Удосконалювання технології ведення гірничих робіт, зміна системи розробки; - Концентрація гірничих робіт (тобто зменшення кількості видобувних ділянок в одночасній роботі при незмінному обсязі видобутку).
4	Підвищення якості продукції	<ul style="list-style-type: none"> - Прибуткові й неприбуткові шахти - Підприємства з низьким рівнем якості продукції, і відповідно, з низькою ціною 	<ul style="list-style-type: none"> - Зміна технології видобутку (виїмка без відсікання бічних порід); - Удосконалення організації робіт (відокремлення потоків вугілля та породи при транспортуванні).

**Перелік можливих операційних стратегій
для гірничодобувного підприємства в умовах кризи**

№ п/п	Дії, які передбачаються операційною стратегією	Умови застосування	Заходи
1	Короткочасне зниження об'єму видобичі, концентрація зусиль на підготовчих роботах	Систематичне відставання фронту підготовчих робіт від очисних	Проведення підготовчих робіт з метою подальшого збільшення швидкості посування очисного забою
2	Зниження об'єму видобичі, поліпшення якості вугілля, що видобувається	Високою рівень зольності вугілля, що видобувається	<ul style="list-style-type: none"> - Зміна схеми транспортування вугілля на поверхню; - Вдосконалення технології ведення гірничих робіт; - Вдосконалення організації ведення гірничих робіт
3	Зниження об'єму видобичі, концентрація зусиль на підвищенні рівня техніки безпеки ведення гірничих робіт	Шахти, об'єм видобичі яких істотно знижується у наслідку високої аварійності	<ul style="list-style-type: none"> - Дегазація вугільних пластів; - Пилеподавлення; - Поліпшення провітрювання гірничих виробок; - Перекріплювання гірничих виробок

Висновки. Представлені операційні стратегії для вугільних шахт дозволяють згладити зовнішні обурюючі дії кризового періоду, викликані різким зменшенням попиту на вугільну продукцію, з мінімальними втратами і дозволяють зберегти або навіть підвищити виробничий потенціал вугільного підприємства.

СТЕПАНОВА О.В., к.е.н.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»,
м. Київ

**ПАРТНЕРСТВО ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ В СИСТЕМІ
СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ**

Сучасна світова фінансово-економічна криза загострила існуючі соціальні проблеми українського суспільства, а також ускладнила функціонування соціальної інфраструктури України. Інвестиції в основний капітал соціальних секторів економіки за січень – червень 2009 року є значно нижчими порівняно з відповідним періодом минулого року. Зокрема, у сфері охорони здоров'я інвестиції в основний капітал склали —

53,4%, у сфері діяльності у сфері культури та спорту — 75,7%, в тому числі, санітарних послуг, прибирання сміття знищення відходів — 39,8%, діяльність громадських організацій 89,8 % до січня-червня 2008р. [1]

Вищезазначені проблеми обумовили зменшення обсягів в Україні введення в експлуатацію об'єктів окремих секторів соціальної сфери. Так, за січень – червень 2009 року порівняно з відповідним періодом минулого року спостерігались наступні тенденції введення в експлуатацію об'єктів соціальної сфери: житлових будівель — 56,1%, лікарень — 84,4% до січня – червня 2008 р. [2] У таких умовах диференціація соціально-економічного розвитку регіонів продовжує збільшуватися. Соціально-економічний розвиток регіону є органічною складовою соціально-економічного розвитку країни. Однією з суттєвих причин, які поглиблюють соціальні протиріччя регіонального розвитку в Україні в умовах фінансово-економічної нестабільності є відсутність сформованої ефективної «мережі соціальної безпеки», іншими словами, кожен громадянин не може розраховувати на необхідну йому підтримку та дію соціальних амортизаторів, які б враховували специфіку соціально-економічного стану регіонів. Країни та регіони зі сформованою «мережею соціальної безпеки» мають більш високий опір руйнівним кризовим процесам та потенціал для забезпечення підґрунтя економічного оздоровлення економіки та захисту найбільш постраждалих в умовах кризи верств населення. Окрім цього, слід зауважити, що соціальний розвиток регіонів в Україні має низку управлінських невирішених проблем, які, в свою чергу, не дозволяють оптимально використовувати фінансовий, ресурсний організаційний та соціальний потенціали регіону, можливості існуючого переліку фінансових та інвестиційних механізмів, соціально-економічних технологій, інструментів, а значить не можуть реально сприяти залученню фінансових ресурсів, та використовувати потенційні джерела позабюджетного фінансування регіональних програм розвитку.

Потенційним засобом вирішення соціальних проблем регіонального розвитку в Україні може бути впровадження результативних механізмів взаємодії держави та бізнесу в соціальній сфері. Соціальне партнерство є механізмом конструктивної взаємовигідної співпраці між трьома секторами суспільства: державою, соціально відповідальними підприємствами і некомерційними організаціями з метою вирішення проблем соціальної сфери на користь всього населення або окремих його груп. Нажаль, в Україні відсутня традиція досліджувати поведінку всіх суб'єктів соціального партнерства та одночасно враховувати їх інтереси. Навпаки, держава, некомерційні організації та підприємства з низкою приватних інтересів, сприймаються як функціонально протилежні початки, які мають різну направленість діяльності.

Доцільність широкого застосування механізму регіонального соціального партнерства є наслідком об'єктивних причин: 1) загострення

соціальних проблем потребує використання додаткових інноваційних соціальних технологій, трудових та фінансових ресурсів, які в свою чергу в регіонах можуть бути запропоновані некомерційними організаціями та соціально відповідальними підприємствами; 2) окремі соціальні програми, що реалізуються на державному рівні, більш ефективно запроваджувати через механізм регіонального соціального партнерства.

Побудова механізму партнерства держави та бізнесу в системі соціального розвитку регіону має базуватися на наступних принципах: кожна сторона об'єднує всіх без виключення можливих представників соціального партнера, що діють на території даного регіону; кожна сторона має право виражати і відстоювати інтереси тільки своїх членів і не має права ставити питання про захист інтересів третьої сторони; постановка і вирішення питань забезпечується через формалізовані і знеособлені процедури; кожна сторона представляє тільки заздальгідь консолідовану позицію всіх своїх учасників; пріоритетність інтересів соціально-економічного розвитку регіону по відношенню до поточних потреб кожної із сторін; рішення, прийняті на основі консенсусу, є в рівній мірі обов'язковими для всіх сторін, включаючи державу.

Регіональне соціальне партнерство має ґрунтуватися на збалансованому розподілі ресурсів, що здійснюється в межах програмно-цільового підходу і відповідає принципам місцевого самоврядування. При цьому на центри соціального партнерства покладається функція вироблення і узгодження основних цілей, завдань і параметрів таких програм, а також здійснення подальшого публічного контролю за їх реалізацією з боку органів влади і управління. Розподіл ресурсів має здійснюватися за наступними напрямками: економічний розвиток регіону; формування соціальної інфраструктури; система адресного соціального захисту; потреби управління.

При цьому пріоритетність зниження витрат і забезпечення економічної ефективності господарюючих суб'єктів повинно бути збалансовано з потребами перспективного соціального розвитку регіону. Базисом регіонального соціального партнерства має бути концентрація основних фінансових ресурсів на місцях через механізми формування публічних компаній, розвитку системи страхування і взаємного страхування, програм реорганізації структури витрат органів управління комунальним і іншим місцевим господарством.

Зазначимо окремі основоположні принципи формування регіональних центрів соціального партнерства: формування регіональних центрів соціального партнерства необхідно починати з висновку багатобічних, відкритих для підписання всіма охочими, угод про соціальне партнерство; одночасно з угодами необхідним є ухвалення в регіонах постанов про соціальне партнерство, що визначають основні напрями і процедури взаємодії сторін в межах процесу узгодження інтересів і реалізації досягнутих угод; разом з вищезгаданими діями потребує розробки базова

концепція розподілу відповідальності і фінансових ресурсів між регіонами і центром, в першу чергу у сфері оподаткування, соціального страхування тощо.

Створення системи ефективного регіонального соціального партнерства, з врахуванням соціально-економічних особливостей функціонування регіонів сприятиме: формуванню потенціалу вирівнювання диференціації соціально-економічного розвитку регіонів України; збільшенню соціальної стабільності в регіонах України, як підґрунтя подолання фінансово-економічної кризи; досягненню балансу соціальних та економічних інтересів різних груп та верств населення; побудові цілісної довгострокової стратегії взаємодії учасників партнерства, спрямованої на розв'язання конкретних соціальних проблем і завдань, а не тільки на усунення їх наслідків; створенню ефективних механізмів реалізації соціальних програм; здійсненню прямого впливу на розмір та якість людського капіталу регіонів, територій, країни; формуванню більшого «радіусу довіри» в окремих локальних громадах та суспільстві в цілому, дотримання соціальних норм і сталості суспільних інститутів та, як наслідок, зростання соціального капіталу як в Україні.

Бібліографічний список

1. Інвестиції в основний капітал. // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Введення в експлуатацію об'єктів соціальної сфери (щоквартальна інформація). // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

КАЛИНИНА С.П., д.э.н., доц.
КИСЕЛЬ Н.Ф., ст.пр.
Донецкий национальный университет,
г. Донецк

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Осуществляемые в Украине экономические реформы существенно изменили статус предприятия как основного звена народного хозяйства. Рынок выдвигает требования установления принципиально новых отношений работодателей и наемных работников в связи с установлением новых экономических и правовых регуляторов. В связи с требованием социальной направленности экономических реформ меняется отношение к персоналу предприятий.

В условиях дефицита рабочей силы вследствие сокращения экономически активного населения как результата демографических процессов в государстве, существует постоянная потребность в квалифицированных кадрах. Данная потребность является особенно актуальной для индустриально развитых регионов страны, в частности, для Донецкой области, которая обеспечивает пятую часть промышленного производства Украины. Проблема дефицита рабочей силы может быть решена путем существенного повышения производительности труда и реструктуризации занятости, в связи с чем актуальной задачей становится повышение уровня профессиональной подготовки кадров и организация системы непрерывного обучения персонала.

Определение потребностей в обучении может предприниматься на различных уровнях. *Потребности предприятия в целом* должны быть проанализированы в соответствии с общими производственными целями и политикой предприятия в сфере планирования рабочей силы. При этом определяется необходимость обучения конкретных групп работников по всем подразделениям. Эта работа должна также включать в себя анализ ожидаемого эффекта от воздействия обучения на выполнение организацией производственных задач. При этом обучение не должно оцениваться только по затраченным на него средствам. Более перспективным является отношение к обучению как к вложению средств в человеческие ресурсы организации, которые могут оцениваться аналогично другим инвестициям.

Потребности в обучении коллективов структурных подразделений. Такая работа требует некоторой предварительной подготовки, определенных затрат времени, чтобы проанализировать текущую ситуацию. Кроме аспектов, касающихся выполнения основных показателей деятельности структурных подразделений, в процессе определения потребностей в обучении необходимо проанализировать критические случаи в работе отдела, цеха и т.д.

Наиболее детальный анализ потребностей в обучении должен происходить *на уровне самой работы*. Должностная инструкция, детально расширенная для организации обучения, может служить полезным материалом для выявления и описания знаний, навыков и установок, необходимых для выполнения каждого из составляющих задачу действий на требуемом уровне.

Рассмотренные уровни определения потребностей в обучении составляют основу модели непрерывного образования на предприятии. Однако, кроме того, важно учитывать мнение самих сотрудников.

В рамках изучения потребностей в обучении персонала в ОАО «Донецкий металлургический завод» было проведено социологическое исследование для выявления заинтересованности работников в профессиональном росте. На вопрос, считают ли работники предприятия необходимым повысить уровень своей профессиональной

подготовки в ближайшее время, такую необходимость отметили более 75,0%. Вместе с тем, как показало исследование, более 60% опрошенных в течение последних трех лет не участвовали в программах повышения квалификации, стажировках и тренингах. Большинство респондентов положительно оценивают роль аттестации, проводимой на предприятии, в повышении объективности оценки труда работников. Социологическое исследование также показало, что желают обучаться нововведениям почти все работники предприятия.

Подготовка кадров на производстве включает подготовку новых кадров, переподготовку, обучение смежным профессиям и повышение квалификации работников. Более 90% работников промышленности повышают свою квалификацию на предприятии.

Однако потребность в повышении квалификации и, соответственно, в обучении различных категорий персонала следует определять не только требованиями работы или интересами предприятия, но и на основании индивидуальных характеристик работников. На потребность в обучении, в приобретении новых знаний и развитии тех или иных профессиональных навыков оказывает влияние возраст, опыт работы, уровень способностей, особенности трудовой мотивации и другие факторы.

В результате социологического опроса 636 рабочих металлургических заводов ОАО «ДМЗ», ЗАО «Донецксталь», ЗАО «Истил» было выявлено, что значительное количество опрошенных (49,3% по ОАО «ДМЗ», 53,5% по ЗАО «Донецксталь», 40,9% — по ЗАО «Истил») желают овладеть дополнительной профессией или повысить уровень квалификации. Предоставление такой возможности работникам, безусловно, положительно скажется на их мотивации повышения трудовой активности. Как показали исследования, наибольшая потребность в получении знаний у рабочих возникает по вопросам оплаты труда и профессиональных знаний.

Эффективность программы обучения зависит от четко поставленной цели обучения, от организации процесса обучения и практической его полезности. Поскольку чаще всего основной причиной неэффективности обучения является низкая мотивация сотрудников, с целью создания информационной базы для принятия управленческих решений в сфере трудовой мотивации персонала целесообразно использовать метод мотивационного мониторинга, т.е. систему постоянного отслеживания состояния мотивации трудовой активности работников предприятия. Важным направлением работы при проведении мотивационного мониторинга является разработка системы показателей, позволяющих объективно оценить результативность изменений.

Оценка эффективности обучения может проводиться с использованием тестов, опросников, экзаменов и т.п. Оценку эффективности обучения могут осуществлять как слушатели, так и преподаватели, эксперты или специально созданные комиссии. Основная

задача оценки эффективности обучения состоит в том, чтобы полученная информация была в дальнейшем проанализирована и использовалась при подготовке и корректировке аналогичных учебных программ в будущем. Необходимо убедиться в том, что изменения рабочих показателей обучающихся произошли именно в результате обучения.

Особое внимание следует уделить нормативной базе для определения показателей умственного труда служащих, специалистов, управленцев на основе механизма объективной оценки квалификации работников по количеству, качеству, сложности, интенсивности выполняемых ими заданий с учетом квалиметрической факторно-критериальной модели, которая предполагает не столько контроль выполнения работ, а контроль и оценку результатов их последствий [1].

Основополагающим элементом современной концепции управления человеческими ресурсами является признание экономической целесообразности капиталовложений в поддержание высокой работоспособности персонала, обучение и повышение квалификации работников, создание условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности. Рассмотрение наемных работников, как ключевого ресурса производства, и отказ от представлений о рабочей силе как о ресурсе, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны работодателя, является центральным элементом концепции.

Библиографический список

1. Дмитренко Г.А., Якимчук В.В. Перестройка в строительстве: оценка управленческого и инженерного труда. — К.: Будівельник, 1999. — 123 с.
2. Калініна С.П. Реструктуризація і регулювання зайнятості. — Донецьк, 2006. — 557 с.
3. Гончаренко О.О. Розвиток трудового потенціалу в контексті безперервної освіти // Формування ринкової економіки: Зб.наук.праць. Спец.вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — Т. 1. Ч. I. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 137-142.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. с англ. под ред. С.К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2005. — 832 с.: ил. — (Серия «Классика МВА»).
5. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. — К.: ВД «Профісiонал», 2006. — 576 с.
6. Dickinson, D. Positive trends in learning: meeting the needs of a rapidly changing world (реферативный переклад с англ. Корбут А.М.) // Режим доступа: <http://charko.narod.ru/tekst>

ЧЕРЕВИКОВ Є.Л., к.е.н., доц.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»,

м. Київ

РОЛЬ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УСУНЕННІ ПРОВАЛІВ РИНКУ І ДЕРЖАВИ

Неокласичний напрям економічної науки традиційно вбачає передумови державного втручання в економічні процеси у неспроможності ринкової економіки розв'язати ряд проблем, серед яких традиційно виділяють: монопольну владу підприємств як результат конкурентної боротьби; зовнішні економічні ефекти (виникають, переважно, через існування трансакційних витрат при специфікації та захисті прав власності); неспроможність приватного сектору надавати суспільні блага у необхідному обсязі; асиметричність ринкової інформації, що унеможливує процес прийняття раціональних (оптимальних) рішень. Як показує практика господарювання, державний сектор економіки, незалежно від його розміру, як правило, не усуває провалів ринку, а лише поглиблює їх, доповнюючи перелік провалів корупцією, рентоорієнтованою поведінкою політиків та іншими явищами. Отже, на нашу думку, недоцільно розглядати економічну діяльність державного сектору як альтернативу діяльності приватного сектору у цілому. Водночас, питання порівняння ефективності функціонування державних і приватних підприємств, незважаючи на великий масив досліджень з діаметрально протилежними результатами, залишається предметом економічної науки.

Проблема протиставлення ефективності господарювання у приватному та державному секторі значною мірою, коріниться у методологічному індивідуалізмі, що лежить в основі сучасної економічної науки. Методологічний індивідуалізм пояснює суспільні структури, у тому числі інститути, з точки зору залучених до них індивідів. При цьому, Дж. Ходжсон чітко розрізняє два тлумачення методологічного індивідуалізму: «методологічний індивідуалізм або означає, що суспільні явища мають пояснюватись виключно у термінах індивідів, або з позиції індивідів та їхніх відносин». Дж. Ходжсон наполягає на тому, що перше визначення ніколи не застосовувалось на практиці, а друге – є недостатньо обґрунтованим. Посилаючись на праці А. Філда, С. Люкеса, М. Аокі та інших вчених, Дж. Ходжсон доводить, що з одного боку, методологічні індивідуалісти ніколи не починають свої досліджень з одних лише індивідів. З іншого — аналізуючи другий підхід до визначення методологічного індивідуалізму, він зазначає: «Якщо розуміти соціальну структуру як інтерактивні відносини, основний принцип методологічного індивідуалізму у широкому сенсі можна сформулювати наступним чином: соціальні феномени слід пояснювати у термінах індивідів та соціальних структур» [1].

Отже, проблема обертається на термінологічну і не існує підстав називати дану концепцію методологічним індивідуалізмом. З робіт А. Кестлера [2], Е. Гідденса [3] та багатьох інших вчених випливає неможливість протиставлення індивіда та суспільства з кількох причин. По-перше, повної цілісності та її частини «в абсолютному сенсі не існує ніде — ані у сфері живих організмів, ані у соціальних організаціях» [4]. По-друге, окрему частину неможливо вважати заданою, тобто поняття «індивід» неможливо вважати самоочевидним. На думку Дж. Ходжсона, наша індивідуальність та вміння бути вільними формується навколишнім соціально-економічним середовищем, а базисним елементом суспільства виступає не абстрактний індивід, а соціальний, який одночасно є як творцем, так і суспільним творінням. Отже, важко не погодитись з Бурманом, який вважав, що слід уникати безплідної протилежності між індивідуальним та суспільним.

Таким чином, питання узгодження приватних та суспільних інтересів, а також взаємодії держави з приватним сектором задля забезпечення інтересів суспільства та усунення провалів ринку та держави доцільно розглядати через призму комунітарної парадигми, яка вимагає поєднання концепцій методологічного індивідуалізму та методологічного холізму. [5]

Публічно-приватне партнерство як інституціональну структуру, в основі якої покладено комунітарну парадигму, можна тлумачити у широкому спектрі визначень: від поширеного уявлення Д. Норта про інститути як про «правила гри у суспільстві, або створені людиною межі, що організують відносини між людьми» [6], до підходу прихильників соціологічного інституціоналізму, які відносять до інститутів не лише формальні правила, процедури або норми, а й символічні системи, когнітивні сценарії та моральні стереотипи, які надають певний сенс людській діяльності (такий підхід прагне синтезувати інститути як організаційні структури з одного боку, та людські установки і цінності як прояви культури, з іншого). [7] При цьому, розвиток публічно-приватного партнерства проявляється у конкретних формах поведінки членів суспільства. Однією з таких форм виступає державно-приватне партнерство. На нашу думку, систему відносин, що формують інститут державно-приватного партнерства, можна розглядати на основі теоретико-ігрового апарату як набір станів рівноваги у стандартній координаційній грі, що повторюється. Такий теоретико-ігровий апарат для дослідження інститутів розвивається у працях Е. Шоттера та Р. Акселрода.

Застосування ігрового підходу виявляє особливу доцільність у процесі укладання та реалізації контрактів, які представляють собою конкретні організаційні форми співпраці органів державного управління та державних підприємств з приватним сектором економіки при реалізації проектів суспільного значення. Ключовими при укладанні таких угод залишаються питання власності, які щільно пов'язані з проблемою розподілу ризиків та кінцевої продукції.

Бібліографічний список

1. Ходжсон Дж. Институты и индивиды: взаимодействие и эволюция. // Режим доступа: <http://institutiones.com/personalities/1078-instituti-i-individi.html>
2. Кестлер А. Общие свойства открытых иерархических систем. // Режим доступа: <http://www.psylib.ukrweb.net/books/koest01.html>.
3. Giddens A. Theory of structuration. // Режим доступа: http://en.wikipedia.org/wiki/Theory_of_structuration.
4. Ходжсон Джеффри Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ.— М.: Дело, 2003. — 464 с.
5. Черевиков Є.Л. Проблема екстерналій: від методологічного індивідуалізму до комунітарної парадигми // Вчені записки Університету «КРОК» / Ун-т економіки та права «КРОК». — Вип. 1 (1997). — Вип. 18. — Т.2. — К., 2008. — с. 259-264.
6. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики, 1997. №3. — с. 7.
7. Холл П., Тейлор Р. Новый институционализм в сравнительной политологии // Ойкумена. Альманах сравнительных исследований политических институтов, социально-экономических систем и цивилизаций. Выпуск 4. — Харьков: Константа, 2006. — С. 48-76.

ПАВЛЮК К.В., д.е.н., доц.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»,
м. Київ

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ДЕРЖАВНИХ ІНВЕСТИЦІЙ

У сучасних економічних умовах все більшого значення набуває взаємодія держави та бізнесу в сфері державних інвестицій. Успішна реалізація завдань інноваційного економічного зростання значною мірою визначається ефективністю мобілізації інвестиційних ресурсів та управління ними. Інвестиції є вирішальним фактором прискорення економічного зростання на етапі інноваційного розвитку. Протягом минулого періоду трансформаційних перетворень не повністю використовувалися можливості нарощування інвестиційного потенціалу національної економіки.

Залученню додаткових інвестиційних ресурсів у державний сектор економіки, економії бюджетних коштів і, в той же час, перекладенню на суб'єктів підприємництва значної частини ризиків інвестиційної діяльності сприятиме розвиток партнерських відносин держави і бізнесу у сфері державних інвестицій. Відомий учений В.Новожилов на перший план

висував проблему взаємозв'язку інноваційного розвитку з питаннями ефективності основного капіталу і капітальних вкладень. Пол Ромер вважав, що технологія розвивається прямо пропорційно ресурсам, що вкладаються в неї. Інвестиції додають цінності технологіям, а технології — інвестиціям, і це є добрим замкнутим колом, оскільки сприяє економічному зростанню [1]. Проблемам додаткового залучення інвестиційних ресурсів шляхом розвитку партнерських відносин держави і приватного сектора присвячені дослідження В. Варнавського, Я. Кузьміна та інших.

Розв'язання проблем пошуку джерел фінансування державних інвестицій в економіку, збільшення їхніх обсягів, підвищення ефективності використання державних інвестиційних ресурсів потребує консолідації зусиль держави і приватного сектору в інвестиційному процесі, створення відповідних фінансових інститутів.

Державні фінансові інститути розвитку в Україні — Український банк реконструкції і розвитку, Державна іпотечна установа, Укрексімбанк, державні лізингові компанії. На сьогодні їх діяльність ускладнюється як відсутністю середньострокової концепції розвитку, критеріїв ефективності діяльності, так і невеликим обсягом власного капіталу.

Пропонованими подальшими заходами у напрямі підвищення ефективності діяльності державних фінансових інститутів розвитку має бути розробка і затвердження Кабінетом Міністрів України концепції розвитку державних фінансових інститутів розвитку, які б визначали пріоритети кредитної політики державних банків розвитку і діяльності державних лізингових компаній, встановлювали критерії ефективності їх діяльності, давали оцінку необхідності і обсягу подальшого зростання їх капіталу.

З метою підвищення ефективності використання державних фінансових ресурсів в рамках державно-приватного партнерства, розширення доступу суб'єктів підприємництва до фінансових ресурсів держави необхідно, на наш погляд, формування Інвестиційного фонду України. Залучення коштів інвестиційного фонду розширить можливості бізнесу для реалізації великих інвестиційних проектів через механізми прямого фінансування, кредитування, а також надання державних гарантій. Такий Фонд може бути створений, спираючись на досвід зарубіжних країн. [2,3]

Необхідно законодавчо визначити дохідні джерела Інвестиційного фонду, причому має бути чітко сказано, що доходи Інвестиційного фонду є власністю держави як повноцінного, повноправного учасника ринкових відносин. Виходячи із цієї точки зору, треба вирішувати, які кошти Інвестиційного фонду спрямовуються на інвестиційні цілі на безоплатній і безповоротній основі, а які — на основі платності й поворотності. Напрями використання коштів теж мають бути затвержені законодавчо. Завданням Інвестиційного фонду є: акумуляція інвестиційних ресурсів держави; державна підтримка пріоритетних і перспективних напрямів розвитку економіки; забезпечення цільового й ефективного використання

фінансових ресурсів держави; узгодження державного і приватного інвестування; посилення контролю за ефективністю витрачання державних інвестиційних ресурсів.

Кошти Інвестиційного фонду можуть спрямовуватися на фінансування інвестиційних проектів, відібраних на конкурсній основі, підприємств, установ, організацій державної форми власності. Щодо фінансування приватних інвесторів, то кошти на фінансування капітальних вкладень, передбачені у Інвестиційному фонді для підприємств, установ і організацій приватної форми власності, можуть надаватися таким підприємствам лише на умовах кредиту з виплатою відсотків на рівні облікової ставки Національного банку України або за умови передачі відповідно у державну чи комунальну власність еквівалентної одержаним коштом частки (паю, акцій) у статутному фонді отримувача коштів.

Претендент на державну фінансову підтримку за рахунок коштів Інвестиційного фонду повинен мати право вибору її форм: або надання кредитів на поворотній і платній основі, або надання державних інвестиційних ресурсів шляхом передачі в державну власність частини акцій (паю) підприємства. Як свідчить зарубіжна практика найбільш прийнятною для приватних інвесторів є форма спільного фінансування (з державою). [2]

Одним з напрямів ефективного співробітництва держави і бізнесу, в інвестиційно-інноваційній сфері, є створення венчурного інноваційного фонду, який буде співфінансувати відібрані на конкурсній основі венчурні інноваційні фонди, що формуються приватними інвесторами. Венчурний інноваційний фонд, як свідчить зарубіжна практика, є ефективним механізмом стимулювання венчурного фінансування наукомістких інноваційних проектів. Необхідно розробити і прийняти постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок формування і використання коштів Венчурного інноваційного фонду».

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

Бібліографічний список

1. Байзаков С. Казахстанский опыт: системные принципы экономического управления. — Астана, 2008. — 28 с.
2. Тернавский А.А., Петрикова Е.М. Инвестиционный фонд РФ как инновационный инструмент государственной инвестиционной политики // Финансы. — 2007. — №11. — с. 13-17.
3. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. — М.: Вильямс, 2004. — 270 с.

БОГДАН І.В.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»,
м. Київ

РОЗВИТОК ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ЕКОНОМІЦІ

Виклики глобалізації актуалізують проблеми підвищення конкурентоспроможності національного бізнесу та активізації інвестиційно-інноваційної діяльності в економіці.

Загострення кризових явищ в світовій економіці дає змогу країнам з низьким і середнім рівнем доходів реалізувати моделі конкурентоспроможного економічного зростання шляхом формування національної інвестиційної системи, орієнтованої на перехід до нового технологічного укладу та здійснення конкурентоспроможного розвитку економіки на новій хвилі її зростання. На сучасному етапі розвитку світової економіки інвестиційна діяльність здійснюється з широким застосуванням різноманітних форм взаємодії та співпраці держави та бізнесу як на рівні реалізації окремих проектів, так і на рівні створення ефективного інституціонального середовища рівноправних взаємовідносин між різними секторами економіки.

Економіки країн, що протягом останніх років демонструють динамічні темпи економічного зростання, характеризуються суттєвою інтенсифікацією інвестиційних процесів. Так, валове нагромадження основного капіталу відносно ВВП протягом останніх 10 років складає: 30-35% в Південній Кореї, 22-28% — в Індії, 35-42% в Китаї. В Китаї рівень нагромадження основного капіталу відносно ВВП за останні 35 років не опускався нижче 25%.

Очевидно, вирішити проблеми технологічної відсталості національної економіки (домінування третього технологічного укладу при тенденціях становлення в світі п'ятого і шостого технологічних укладів) та катастрофічного зносу основних фондів (51,5% в цілому по економіці та 58,6% в промисловості) неможливо без інтенсифікації процесів капіталізації.

Однак, навіть у такому випадку екстенсивне нарощування інвестицій в основні фонди не гарантує якісних позитивних зрушень і суттєвого підвищення національної конкурентоспроможності. Як засвідчили результати 2001-2008 рр. посилення інвестиційної активності в економіці (частка нагромадження основного капіталу зросла з 20,0% до 27,2% ВВП) не позначилось на рівні конкурентоспроможності української економіки (за даними Світового економічного форуму Україна в 2000 р. займала 56 місце серед 58 країн в рейтингу конкурентоспроможності, а в 2010 р. — 82

місце серед 133 країн, для порівняння Російська Федерація в 2000 та 2009 рр. займала відповідно 52 та 63 місце).

Наприкінці 2008 р. поширення світової фінансової кризи на економіку України, що проявилось у звуженні ринків збуту для національних експортерів, девальвації гривні та масовій втечі капіталу, порушило нормальний хід інвестиційного процесу. Скорочення інвестицій, що в I півріччі 2009 р. досягло 43,3%, у свою чергу, стало чинником зниження внутрішнього попиту та зменшення потенціалу для нарощування рівня виробництва у майбутньому.

Як наслідок, в економіці України спостерігається поглиблення макроекономічних структурних диспропорцій та ескалація нестабільності: падіння обсягів виробництва та доходів населення, зростання рівня інфляції та безробіття, скорочення заощаджень в банківській системі, зростання дефіциту платіжного балансу.

Однією із основних причин неефективності інвестиційних вкладень в економіку України є слабкий розвиток інвестиційних механізмів використання фінансових капіталів, особливо в частині активізації держави, як ініціатора структурних реформ, суб'єкта інвестиційних вкладень та партнера приватного сектора.

Відсутність інституційних механізмів ефективної співпраці держави та приватного сектора в свою чергу перешкоджала формуванню стійкої конкурентоспроможної економіки та сприяла поширенню руйнівного впливу світової фінансової кризи на економіку України.

В таких умовах актуальними є розв'язання проблеми формування інституційного середовища для розвитку державно-приватного партнерства (ДПП) як системи, що об'єднує напрями удосконалення управління фінансовими ресурсами держави і дозволяє вирішувати завдання, пов'язані з підвищенням ефективності використання інвестиційних бюджетних коштів, державною підтримкою діяльності комерційних банків в сфері кредитування інвестиційної діяльності та удосконаленням механізмів управління позиками міжнародних фінансових організацій.

Світовим досвідом на даний час напрацьовано різноманітні моделі ДПП: концесія, оренда, контракти, угоди про розподіл продукції, договори про спільну діяльність тощо.

Спектр видів діяльності, в яких застосовуються форми ДПП, постійно розширюється. Якщо спочатку організаційні моделі ДПП використовувались виключно для будівництва автострад, автостоянок, забезпечення теплопостачання, то останнім часом вони розповсюджуються в таких сферах як національна оборона, освіта, кабельне телебачення, міський транспорт. В ряді країн приватний бізнес не тільки проектує та будує, а й здійснює подальше управління лікарнями, школами та іншими суспільними об'єктами.

Впровадження механізмів ДПП дає змогу ефективно протидіяти впливу ризиків, пов'язаних з реалізацією інвестиційних проектів, що є особливо актуальним для активізації процесів нагромадження основного капіталу в стратегічних сферах економічної діяльності та вирішення соціальних проблем суспільства.

Найбільш розповсюдженими видами ризиків, що розподіляються в процесі реалізації ДПП є: форс-мажорні обставини (втрати від стихійного лиха); політичні ризики (перенесення строків затвердження проектів, зміни законодавства, що впливають на дохідність проектів); ризик дохідності (неправильна оцінка попиту); — технічні ризики (інженерні та дизайнерські помилки); будівельні ризики; операційні ризики; ризики у сфері заподіяння шкоди довкіллю; фінансові ризики (неналежне хеджування доходів та управління боргом); ризик дефолту (банкрутство проекту) — розподіляється між державним та приватним партнерами.

Ризики згідно принципів формування відносин ДПП передаються тій стороні, яка може ефективніше ним управляти.

Поряд з цим розробка та впровадження сучасних механізмів формування партнерських відносин між державою та бізнесом є дієвим інструментом подолання кризових явищ, здатним забезпечувати стимулювання внутрішнього попиту, розв'язання проблем зайнятості та збереження рівня життя населення.

Таким чином, активними засобами реалізації довгострокових пріоритетів економічного та соціального розвитку України має бути розбудова механізмів ДПП, що здатні поряд із задоволенням інтересів держави та приватного сектора забезпечити зростання капіталізації економіки та досягнення суспільно значущих цілей. В свою чергу активізація процесів нагромадження основного капіталу у середньостроковій перспективі сприятиме структурній перебудову економіки на основі нового технологічного укладу, суттєве розширення внутрішнього ринку та підвищення рівня національної конкурентоспроможності.

Бібліографічний список

1. Государственно-частное партнерство: теория и практика / М Дерябина // Вопросы экономики. — 2008. — № 8. — с. 61-77.
2. Virtuosity Consulting (2005). Successful Examples of Public-Private Partnerships and Private Sector Involvement in Transport Infrastructure Development. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.weforum.org/pdf/gcr/2008/rankings.pdf>.
3. Мировой экономический кризис как процесс смены технологических укладов. / С.Ю. Глазьев // Вопросы экономики. — 2009. — № 3. — С.26-38.

БАЛТАЧЕСЬВА Н.А., к.е.н., доц., докторант
Донецький національний університет,
м. Донецьк

ПРО ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВНОЇ ТА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Побудова соціальної держави починається в першу чергу з реалізації її соціальної політики на рівні підприємства. Розробка соціальної політики до теперішнього часу для більшості підприємств не відповідає принципу системності і, як правило, в результаті приводить до тимчасового згладжування найгостріших на даний момент проблем в соціально-трудої сфері. При цьому практично залишаються без уваги базові уявлення про те, яку соціальну політику має проводити підприємство відповідно сучасним умовам. Тому заходи щодо розвитку соціальної політики, які проводяться, не носять адресного характеру та не викликають у працівників бажання підтримувати тривалі відносини з підприємством, а самі заходи в сфері соціальної політики не досягають бажаного ефекту.

Питанням дослідження соціальної політики на державному та виробничому рівнях присвячено праці таких відомих українських учених, як Л. Безтелесна, Н.П. Борецька, А.М. Гріненко, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, В.А. Скуратівський, П.І. Шевчук та ін. В той же час необхідним є поглиблене вивчення питання формування й здійснення соціальної політики в сучасних умовах.

Метою даної статті є визначення взаємозв'язку соціальної політики держави та соціальної політики підприємства через соціальне партнерство.

В умовах розвитку ринкових відносин і економічної самостійності суб'єктів господарювання регулювання соціально-трудої відносин повинне здійснюватися через процедуру соціального партнерства. На нашу думку, в основу взаємної ув'язки інтересів усіх учасників ринкових відносин в соціально-трудої сфері повинні бути покладені принципи, вказані на рис. 1.

Одним з напрямів соціальної політики підприємства є політика доходів. Саме соціальне партнерство через систему договорів і тарифних угод, враховуючи фінансові можливості підприємств, галузей і бюджету всіх рівнів має визначити мінімальний рівень тарифних ставок, рівень доплат, співвідношення оплати праці за найважливішими професіями, граничні розміри диференціації між категоріями працюючих та інші моменти в інтересах працівників і вирішення найважливіших соціальних проблем. Система податків і платежів, що нараховуються на заробітну плату, окрім фіскальних функцій має сприяти вирішенню соціальних проблем, а саме, згладжувати надмірну диференціацію в оплаті праці,

нівелювати ті недоліки в оплаті праці, які виникають як в процесі державного регулювання, так і на основі соціального партнерства.

При укладанні колективних договорів на рівні підприємства повинна проводитись робота із застосування систем оплати праці, забезпечуючи зростання заробітної плати на основі посилення матеріальної зацікавленості працівників в удосконаленні результатів фінансово-господарської діяльності підприємства та його підрозділів, удосконалення нормування праці. Розміри платежів і спосіб їх сплати повинні зацікавлювати працівників у формуванні обов'язкових і додаткових страхових соціальних фондів для вирішення питань з їх пенсійного, соціального та медичного страхування.

Державне регулювання повинне полягати ні в адмініструванні процесів організації праці, а у встановленні для галузей і підприємств усіх форм власності правил у сфері оплати праці, а саме: встановлення мінімальних гарантій оплати праці для працюючих; формування підходів до форм організації оплати праці для різних рівнів з метою не допущення прихованих форм оплати праці; створення економічних і правових норм, які гарантують своєчасну і повну виплату заробітної плати.



Рисунок 1 — Взаємозв'язок соціальної політики держави та соціальної політики підприємства

ПЕРЕХРЕСТ Л.М., доц.

Національний університет державної податкової служби України,
м. Ірпінь

РИЗИКИ ЯК ФАКТОР БЕЗПЕКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ

Ризики є невід'ємною характеристикою діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта, в тому числі і банку. Це виявляється у наявності тісного причинно-наслідкового взаємозв'язку, оскільки кожний банк як комерційна установа, прагнучи отримати прибуток, наражається на ризики. Економічні наслідки від реалізації ризиків можуть бути виражені в недоотриманні прибутку та появі збитків. Все це при відсутності адекватної системи ризик-менеджменту може призвести до появи негативних тенденцій у діяльності банку.

Цілком очевидно, що процеси глобалізації та інтеграції України в світову економіку, розширення напрямів банківської діяльності, посилення конкуренції в банківській сфері, нерозвиненість вітчизняних фінансових ринків та інфраструктури, недосконалість діючого законодавства тягнуть за собою появу нових, раніше не властивих банкам ризиків та загроз. Додаткові ризики у сфері банківської діяльності зумовлює також розвиток економічних відносин в нашій країні, пов'язаний з нестабільністю деяких економічних параметрів, а також негативний вплив світової фінансової кризи.

Оскільки повністю уникнути ризиків неможливо, то ними можна і необхідно свідомо керувати, пам'ятаючи про те, що всі види ризиків взаємопов'язані і їх рівень постійно змінюється під впливом динамічного оточення. Це спонукає банк до пошуку особливих підходів до обмеження їх впливу.

Огляд літературних джерел дозволяє зробити висновок, що у визначеннях ряду вітчизняних авторів в основі є думка про те, що вплив ризику передбачає виключно негативні наслідки.

Наразі в зарубіжній практиці переважає й інша точка зору, про те, що ризик може привести як до збитків, так і до отримання прибутку. На думку Дж. Сінкі, ризик є результатом невизначеності майбутнього. [1, с.428]

Цю точку зору підтримує і російський вчений В.Т. Севрук, який вважає, що ризик є «ситуаційною характеристикою діяльності будь-якого виробника (в тому числі і банку), що показує невизначеність результату та можливих небажаних наслідків у разі невдачі». [2, с.9]

Дана точка зору, на нашу думку, є вірною в тій частині, що ризик як ситуація невизначеності може привести як до позитивного (прибуток), так і від'ємного (збиток) або нульового результату тієї чи іншої економічної дії.

Разом з тим, на наш погляд, сутність ризику, його місце і роль в системі управління комерційного банку найбільш повно відображається уявленням як про потенційну можливість відхилення очікуваних результатів від встановлених цілей.

Відтак, ризик можна визначити як можливу небезпеку збитків, що пов'язана з ймовірністю втрати частини своїх ресурсів, недоотриманням запланованого прибутку або появою нових додаткових збитків при проведенні банківських операцій.

Ця проблема заслуговує на особливу увагу, адже волатильність міжнародних потоків капіталу та недостатність внутрішніх ресурсів для погашення накопичених боргів можуть стати причиною масових дефолтів вітчизняних позичальників.

У зв'язку з цим, метою мінімізації негативного впливу світової фінансової кризи на економіку країни, слід переглянути боргову політику банків та держави, оптимізувавши її відповідно до сучасних викликів. Це зменшить ризики зовнішньоторгового фінансування та зробить вітчизняну банківську систему більш стійкою до негативного впливу глобальних чинників.

Незважаючи на те, що банківська діяльність супроводжується численними ризиками, саме банки покликані уособлювати надійність та безпеку. Тому у процесі реалізації своєї мети управління банківськими ризиками, банк повинен своєчасно виявляти сферу підвищеного ризику фінансової діяльності банку, що генерують загрозу його фінансової безпеки.

Отже, основні проблеми захисту банків від ризиків і загроз, які безпосередньо впливають на фінансову безпеку банків зумовлені їх недостатньою увагою до власної безпеки. У зв'язку з цим, першочерговим значенням для виходу України з кризи та переходу її до стійкого розвитку є протидія ризикам та загрозам фінансовій безпеці країні та в тому числі вітчизняних банків.

В якості з одного із засобів забезпечення фінансової безпеки банківського сектору економіки України з метою упередження ризиків можна запропонувати концепцію організації єдиної системи попереджувального моніторингу фінансового стану банків, основною ідеєю якого є створення в структурі НБУ або АУБ автоматизованого комплексу єдиного оціночного механізму фінансового стану комерційних банків. Вітчизняні банки повинні мати до цього комплексу колективний комунікаційний доступ через загальнодоступні комп'ютерні мережі. Це дозволить в режимі реального часу більш об'єктивно оцінювати стан і місце кожного комерційного банку в банківській системі, внесе в процес міжбанківських відносин елемент саморегулювання, відкритості, буде обмежувати банківське середовище від недобросовісних підприємців, стане так званим механізмом колективного захисту економічних інтересів вітчизняних банків. З метою реалізації даної ідеї для загальної оцінки фінансового стану банку можна використовувати, наприклад оціночну методику НБУ.

Таким чином, в умовах глобалізації та інтенсифікації банківського бізнесу, посилення конкурентної боротьби та розширення потенціалу загроз фінансовій безпеці банку перед вітчизняною банківською системою стоять

задачі впровадження у кожному комерційному банку України комплексної програми, яка зможе забезпечити зниження наслідків реалізації ризиків при найгіршому сценарії розвитку подій в умовах глибокої економічної рецесії. Находження оптимального співвідношення ризикованості і доходності банківських операцій дозволить банку підвищити рівень фінансової безпеки, а отже його конкурентоздатність та надійність.

Реалізація зазначених підходів, на нашу думку, дозволить мінімізувати ризики, банку, не втратити довіру клієнтів та забезпечити результативність процесу формування безпечних умов його функціонування та високу ефективність банківської діяльності в цілому.

Бібліографічний список

1. Синки Д. мл. Управленіу финансами в коммерческом банке. — пер.с англ. / Под ред. Р.Я. Левиты, Б.С. Пискера. — М.: Catallaxy, 1994. — 820с.
2. Севрук В.Т. Риски финансового сектора Российской Федерации: Практическое пособие. — М.: Финстатинформ, 2001. — 175с.

КОЗЬМЕНКО О.В., д.е.н., проф.
МЕРЕНКОВА О.В., ст.викл.
КУЗЬМАК Г.В., к.е.н., здобувач
ДВНЗ "Українська академія банківської справи
Національного банку України",
м. Суми

МОДЕЛЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ З ВИКОРИСТАННЯМ СИНЕРГЕТИЧНОГО ПІДХОДУ

В умовах ринкової економіки ефективна діяльність страхових компаній неможлива без їх постійної адаптації до нових умов функціонування. Поведінка страховиків обумовлена рівнем розвитку страхового ринку України, який формується відповідного до стану конкурентного середовища. Проблема досягнення та встановлення достатніх конкурентних переваг страхових компаній викликає необхідність моделювання їх конкурентоспроможності. Використання моделей, які виступають образом реального об'єкту і відображують лише суттєві в рамках певної проблематики особливості і закономірності, дозволяє проводити глибоке дослідження специфічного простору конкурентної взаємодії страхових компаній, підкреслюючи актуальність обраної теми.

Конкурентоспроможність суб'єктів господарювання в цілому та страхових компаній зокрема авторами робіт [2, 3, 7] трактується як можливість ефективно розпоряджатися власними та позиковими

ресурсами в умовах конкурентного ринку, яка визначається на основі комплексу економічних характеристик (чинників) в їх взаємозв'язку, з метою досягнення та встановлення конкурентних переваг перед іншими учасниками ринку. На основі висвітлених аспектів поняття конкурентоспроможності страховиків підкреслимо, що необхідною умовою формування конкурентних переваг страхових компаній є врахування синергетичного ефекту взаємообумовленості чинників [1]. Так, синергетичний ефект передбачає виділення такого набору характеристик конкурентоспроможності, при якому загальна конкурентна позиція страхової компанії є завжди більшою (або меншою) суми конкурентних переваг, що забезпечує кожен з виділених чинників.

Нехай діяльність страхової компанії на страховому ринку характеризує n економічних чинників, кожен з яких надає можливість отримати від 1 до k конкурентних переваг. В економічній літературі [3, 6] виділяють ряд чинників формування конкурентного середовища на страховому ринку: мережива структура представництв страхових компаній; частка страхового ринку, який займає певна страхова компанія; диверсифікація страхових послуг, зокрема поширення перестрахових операцій як інструменту забезпечення фінансової стійкості та платоспроможності страховиків; співробітництво з іноземними страховими компаніями; зниження тарифних ставок надання страхових послуг. Зазначені економічні чинники сприяють отриманню страховими компаніями таких конкурентних переваг як збільшення кількості клієнтів-страхувальників; інтенсифікація попиту на страхові послуги; нарощування обсягів фінансових потоків; покращення фінансових можливостей; посилення мобільності капіталу; зниження рівня фінансового та підприємницького ризиків тощо.

Множини конкурентних переваг $M_{i,i=1\div n} = \{p_{l,l=1\div k}\}$, обумовлені кожним i -м чинником, можуть перетинатися у випадку надання спільних конкурентних переваг, утворюючи множину:

$$M_{i,i=1\div n} \cap M_{j,j=1\div n,i \neq j} = \{p_{li,l=1\div k} = p_{lj,l=1\div k}\}. \quad (1)$$

Так, частка страхового ринку, який займає певна страхова компанія та зниження тарифних ставок надання страхових послуг впливають на збільшення кількості клієнтів-страхувальників та нарощування обсягів фінансових потоків. Крім того, кожен з чинників формування конкурентного середовища на страховому ринку має специфічні конкурентні переваги, які не надають інші чинники.

Таким чином, визначення рівня конкурентоспроможності страхової компанії з урахуванням синергетичного ефекту взаємообумовленості чинників пропонується на основі множини:

$$(M_{i,i=1\div n} \cup M_{j,j=1\div n}) \cup f(M_{i,i=1\div n} \cup M_{j,j=1\div n}) = \{p_{l,l=1\div k}, d_{l,l=1\div k}\}, \quad (2)$$

яка враховує не тільки вплив всіх можливих конкурентних переваг, але й вплив набору чинників як сукупності:

$$f(M_{i,i=1\div n} \cup M_{j,j=1\div n}) \approx \{d_{l,l=1\div k}\}. \quad (3)$$

Дане явище базується на принципі емерджентності складних систем, згідно з яким сумісна дія декількох факторів відрізняється від суми окремих її елементів.

Важливим аспектом визначення рівня конкурентоспроможності страхових компаній є часовий фактор [5], що виступає основою формування як статичної (поточної, короткострокової, тактичної), так і динамічної (перспективної, довгострокової, стратегічної) конкурентоспроможності страховика. Перспективна конкурентоспроможність враховує синергетичний ефект розподілених у часі поточних чинників формування конкурентного середовища на страховому ринку і може використовуватися в якості кількісної оцінки рівня конкурентоспроможності страхових компаній.

Одним з основних індикаторів рівня конкурентоспроможності страхових компаній виступає їх рейтингова оцінка, яка дозволяє кількісно оцінити чинники конкурентних переваг страховиків на страховому ринку [4]. Рейтингова оцінка є основою обґрунтування необхідності вибору страхувальниками тієї чи іншої страхової компанії для надання страхових послуг, тобто показує інтенсивність залучення страховика до страхування різноманітних за обсягами та характером ризиків. Крім того, збільшення частки страхової компанії на ринку страхових послуг супроводжується зростанням обсягів фінансових потоків, що значно підвищує конкуренту позицію. В залежності від того, хто проводить рейтингову оцінку (сам страхувальник, страховик, перестраховик чи, наприклад, Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг) кількість чинників, які формують рейтинг, і їх склад, можуть варіюватися. Виникає проблема визначення рейтингу страхової компанії, використовуючи ті показники, які є статистично значимими в залежності від того, для кого і з якою метою дані рейтинги проводяться, проблема співставності та адекватності цих оцінок.

Отже, моделювання конкурентоспроможності страхових компаній на основі синергетичного підходу дозволяє визначити рейтингову оцінку страхових компаній як кількісного індикатора рівня конкурентного середовища на страховому ринку на основі врахування неявного ефекту від спільного впливу конкурентних переваг за допомогою визначених чинників як складної системи.

Бібліографічний список

1. Горбатов В.М. Конкурентоспособность и циклы развития интегрированных структур бизнеса: Монография. — Х.: ИД «ИНЖЭК», 2006. — 592 с.
2. Грод А.М. Теоретичні засади формування конкурентоспроможних ринкових структур // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — №7. — С.91-98.
3. Дворак М.С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку страхових послуг України // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — №9. — С.120-127.
4. Козьменко О.В. Рейтингування страхових компаній і розрахунок страхових тарифів на базі використання економіко-математичних методів [Текст]: монографія / О.В.Козьменко. — Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. — 95 с. (6,13 друк.арк.).
5. Кошеленко В.О. Дифференциация факторов конкурентоспособности предприятия на основе временного фактора // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — №8. — С.85-96.
6. Цобер І.Ю. Аналіз підходів до оцінювання конкурентоспроможності підприємств // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — №6. — С.151-155.
7. Цогла О.О. Формування конкурентних переваг підприємства шляхом диверсифікації його діяльності // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — №4. — С.104-109.

БОЙКО А.О., асп.

КАПШУК О.О., здобувач

ДВНЗ "Українська академія банківської справи

Національного банку України",

м.Суми

УПРАВЛІННЯ ПЕРЕСТРАХОВИМИ ОПЕРАЦІЯМИ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ РИЗИКОВИХ ТА ЛАЙФОВИХ ВИДІВ СТРАХУВАННЯ

В сучасних кризових умовах ринкових перетворень економіки України виникає проблема забезпечення фінансової стабілізації, одним із чинників досягнення якої виступає перестраховання. Необхідність підтримки надійності фінансового стану суб'єктів підприємницької діяльності в цілому та страхових компаній (як одного з найпотужніших джерел інвестування) зокрема обумовлена прагненням органів державного нагляду стимулювати розвиток економіки шляхом керування нормативними актами про платоспроможність страховиків. Досягнення і підтримка достатнього рівня

платоспроможності здійснюється страхуванням ризиків, які перевищують фінансові можливості страховиків, в інших страхових компаніях, що і обумовило актуальність ефективного управління перестраховими операціями як для лайфового, так і для ризикового видів страхування.

Базовою умовою ефективного управління та нагляду з боку органів державного регулювання за діяльністю страхових організацій, як трактується автором роботи [13], виступає наступний комплекс заходів.

По-перше, це встановлення нових правил та нормативів щодо рівня платоспроможності та фінансової стійкості страховиків, які будуть адекватними сучасним вимогам учасників страхового ринку.

По-друге, запровадження ефективного механізму управління перестраховими операціями шляхом встановлення частки власного утримання страховиків, регулюванням питомої ваги страхових премій, сплачених перестраховикам та виплат, компенсованих перестраховиками, згідно з укладеними договорами перестраховування.

По-третє, врахування особливостей укладання договорів лайфового та ризикового видів страхування при встановленні стандартів, загальних умов (правил) надання страхових і перестрахових послуг.

В сучасній економічній літературі [10, 11, 12] підкреслюється, що страховики мають дотримуватись вимог, виконання яких забезпечує їх платоспроможність. Даними вимогами виступають наявність сплаченого статутного фонду; наявність гарантійного фонду страховика; створення страхових резервів, достатніх для майбутніх виплат страхових сум і страхових відшкодувань та перевищення фактичного запасу платоспроможності страховика над розрахунковим нормативним запасом платоспроможності. Якщо страхова сума за окремим предметом договору страхування перевищує 10 відсотків суми сплаченого статутного фонду і сформованих вільних резервів та страхових резервів, страховик зобов'язаний укласти договір перестраховування. [8]

Одним із визначальних чинників встановлення нормативного запасу платоспроможності є вид страхування (лайфове чи ризикове), який обумовлює застосування відповідної методики управління фінансовими потоками страхових компаній. Так, авторами роботи [8] нормативний запас платоспроможності страховика, який здійснює види страхування інші, ніж страхування життя, на будь-яку дату дорівнює більшій з визначених величин, а саме:

– перша — підраховується шляхом множення суми страхових премій за попередні 12 місяців на 0,18 (останній місяць буде складатися із кількості днів на дату розрахунку), при цьому сума страхових премій зменшується на 50 відсотків страхових премій, належних перестраховикам;

– друга — підраховується шляхом множення суми страхових виплат за попередні 12 місяців на 0,26 (останній місяць буде складатися із кількості днів на дату розрахунку), при цьому сума страхових виплат

зменшується на 50 відсотків виплат, що компенсуються перестраховиками згідно з укладеними договорами перестраховання.

Серед методик вітчизняних дослідників нормативний запас платоспроможності, визначається двома способами:

- шляхом множення суми надходжень страхових премій протягом звітного періоду на 0,25, при цьому сума надходжень страхових премій зменшується на 90% страхових премій, сплачених перестраховикам;
- шляхом множення суми здійснених виплат протягом звітного періоду за договорами страхування на 0,30, за цим методом сума здійснених виплат теж зменшується на 90% виплат, компенсованих перестраховиками згідно з укладеними договорами перестраховання.

Нормативний запас платоспроможності страховика дорівнює більшій із зазначених величин.

Нормативний запас платоспроможності страховика, який здійснює страхування життя, на будь-яку дату дорівнює величині, яка визначається шляхом множення загальної величини резерву довгострокових зобов'язань (математичного резерву) на 0,05.

Таким чином, входячи з наведених вище методик наглядно з боку органів державного регулювання за діяльністю страхових організацій, дієвим інструментом управління платоспроможністю та фінансовою стійкістю страховиків, особливо для ризикових видів страхування, виступає залучення перестрахових операцій не лише зменшенням страхових премій, сплачених перестраховикам, а також зменшенням виплат, компенсованих перестраховиками.

Управління платоспроможністю в Європейських країнах відбувається на основі відмінних від вітчизняної практики нормативів [10, 4]. Так, при страхуванні ризикових видів страхування нормативна маржа платоспроможності дорівнює більшій з двох показників, розрахованих на основі страхових премій і виплат, розрахунком:

- показник на основі премій = $(18\% \times \text{брутто-сума премій до 50 млн.євро} + 16\% \times \text{брутто сума премій більше 50 млн.євро}) \times \text{частка утримання}$;
- показник на основі виплат = $(26\% \times \text{брутто-сума виплат до 35 млн.євро} + 23\% \times \text{брутто сума виплат більше 35 млн.євро}) \times \text{частка утримання}$.

При цьому, частка утримання страхової компанії розраховується як відношення суми виплат страхової компанії (після вирахування суми до сплати перестраховиками) і брутто-суми виплат, що визначається за сукупністю трьох останніх фінансових років, але не менше 50%.

В страхуванні життя нормативна маржа платоспроможності дорівнює: $4\% \times \text{брутто сукупні математичні резерви (включаючи ризики, прийняті у перестраховання, без вирахування цесії по перестрахованню)} \times \text{частка утримань математичних резервів} + 3\% \times \text{капітал під ризиком} \times \text{частка утримання капіталу під ризиком}$. В даному випадку частка утримань математичних резервів розраховується як відношення сукупних

математичних резервів (за мінусом перестраховочних премій) до брутто сукупних математичних резервів, розрахованих за останній фінансовий рік, але не менше 85%. Частка утримання капіталу під ризиком визначається як відношення сукупного капіталу під ризиком (зобов'язання компанії після врахування сплачених премій і ретроцесій по перестраховуванню) до сукупного капіталу під ризиком без вирахування перестраховування, розрахованому за останній фінансовий рік, але не менше 50%.

Отже, головною відмінністю вітчизняної та європейської методик досягнення і підтримки достатнього рівня платоспроможності страхових компаній є різний ступінь залучення перестраховування у регулювання їх фінансової стійкості. Так, в умовах функціонування українського страхового ринку перестраховування активно застосовується лише для ризикових видів страхування, тоді як за європейським підходом — і для лайфового, і для ризикового видів. Даний факт пояснюється тим, що вітчизняний ринок перестраховування тільки починає свій розвиток, в той час як європейський знаходиться на стадії стабільного функціонування.

Застосування перестраховування в якості дієвого механізму управління фінансовою стійкістю страхових компаній з боку державних органів вимагає встановлення оптимальних часток страхових премій, сплачених перестраховикам, а також страхових виплат, компенсованих перестраховиками. Наслідком відхилення від встановлених нормативів є погіршення фінансового стану страховиків або в бік страхування ризиків, які не відповідають фінансовій спроможності, або в бік значних втрачених можливостей.

Бібліографічний список

8. Закон України «Про страхування» // Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=85%2F96-%E2%F0>.
9. Ельбрехт В. В. Сторони договору страхування майна фізичних осіб // Часопис Київського університету права. — 2009. — №1. — С.178-184.
10. Зайцев М.Б. Экономико-математическая модель платежеспособности страховой компании: Дис.канд.экон.наук: 08.00.13. — М.: РГБ, 2003. — Режим доступу: <http://diss.rsl.ru/diss/03/0439/030439019.pdf>.
11. Котловский И.Б. Рисковый поход к оценке платежеспособности страховой компании / И.Б. Котловский, А.Е. Сметанин // Финансы. — 2007. — №6. — С.39-43.
12. Лебединська Л.Д. Страхування як чинник фінансової стабілізації економіки / Л.Д. Лебединська, Л.М. Ремньова // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — №9. — С.65-74.
13. Мних М.В. Страхування в Україні в умовах глобальної економічної кризи // Інвестиції: практика та досвід. — 2009. — №4. — С.33-35.
14. Приймак В.І. Динамічне управління фінансовими потоками компаній зі страхування життя / В.І. Приймак, О.І. Карчевська // Фінанси України. — 2008. — №8. — С. 113-124.

ПОЛЯКОВ Є.В., м.н.с.

Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Донецьк

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ ШКІДЛИВИХ ДІЙ ВИРОБНИЦТВА НА СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Кардинальні зміни в економіці країни, пов'язані з переходом до економіки ринкового типу не призвели до заперечення традиційних функцій державного управління, у тому числі у сфері управління охороною праці. Ці зміни активізували створення методів управління, орієнтованих на вирішення конкретно сформульованих економічних і соціальних завдань з врахуванням нових умов господарювання.

В даний час становлення ринкової економіки актуалізує введення економічних оцінок в управління охороною праці не з тієї причини, що вирішення проблем поліпшення умов праці ставиться в залежність від економічного ефекту, а тому, що потрібно знати «ціну» рішення соціальних завдань, вводити економічні механізми стимулювання діяльності з поліпшення умов праці.

У процесах ухвалення рішень про величину впливу шкідливих виробничих дій на здоров'я людини основною проблемою є оцінка величини цих дій, таких, що реально мають місце, або можливих (при певних збігах обставин) з необхідним ступенем достовірності. У ряді випадків, коли такі оцінки ускладнені, вдаються до різного роду експертних оцінок. В зв'язку з цим розвиваються два альтернативні підходи до ухвалення рішень:

1. Спробувати все виразити в економічних показниках і вибрати економічно найефективний варіант.

2. Спробувати досягти максимуму цілей, використовуючи спеціально розвинені методи багатокритерійного аналізу. Обидва підходи мають свої переваги та вади. Тут розвивається інтегрований підхід, що дозволяє об'єднати достоїнства обох згаданих підходів.

У зв'язку з вищевикладеним виникає низка запитань, зокрема, про необхідність компенсації моральної (немайнової) шкоди і функціях такої компенсації в макроекономічному аспекті. Для відповіді на ці і інші питання розглянемо принципи соціально-економічних стосунків як на рівні підприємства, так і на державному рівні.

Реалії теперішнього часу вимагають радикальних змін у сфері соціально-трудових стосунків при формуванні і використанні людських ресурсів підприємства. Вихідним принципом при цьому є визнання пріоритетності особи, що передбачає відмову від практики одностороннього підходу до людини як «кадру» без належного врахування його особових якостей і інтересів.

Для цього має бути створена система управління персоналом, адекватна вимогам ринку і така, що не розглядає підприємство лише як товаровиробника і споживача робочої сили. Адже разом з виручкою від продажу вироблених товарів результатом діяльності підприємства є розвиток людини як працівника і як особи, що дозволяє їй своєю працею і заповзятливістю забезпечувати добробут сім'ї, формування заощаджень і їх ефективне інвестування на основі заробітку необхідних для цього соціальних благ і послуг. Тобто йдеться про соціальне відтворення людського ресурсу.

Обидві ці функції підприємства — виробництво товарів і соціальне відтворення людського ресурсу, як і відповідні результати — дохід від господарської діяльності підприємства і підвищення рівня життя працюючих — взаємообумовлені. Їх симбіоз знаходить віддзеркалення у формуванні соціально-економічної функції, сутність якої полягає в забезпеченні оптимального рішення двоєдиної задачі — зробити працю людини ефективною і привабливою за змістом, умовами і результатами.

При визначенні методичного підходу до формування соціально-трудова стосунків може бути використаний принцип виділення трьох умов соціально-економічного розвитку, а саме: відтворення ресурсів і потреб; стимулювання ефективної діяльності; регулювання попиту і пропозиції праці. Стосовно соціально-трудова політики відтворення людських ресурсів означає: зростання трудового і творчого потенціалу суспільства з врахуванням демографічних і соціально-економічних чинників; забезпечення соціального захисту населення на основі державних гарантій пенсіонерам, інвалідам та іншим соціально уразливим категоріям осіб; встановлення мінімального споживчого бюджету, прожиткового мінімуму; введення систем державного страхування і соціального забезпечення; використання позабюджетних джерел фінансування.

Впродовж багатьох років продовжує залишатися актуальною і в той же час дискусійною проблема врахування відмінностей в умовах праці (у міру їх негативного впливу на працівника) в системі розподільних стосунків, їх віддзеркалення в соціально-економічній політиці держави і, зокрема, конкретного підприємства, вибору шляхів вирішення цієї проблеми на різних рівнях управління, у тому числі з використанням пільг і компенсацій, що надаються працівникам, зайнятим в несприятливих умовах праці, а також які отримали травми на роботі.

Зміни, що сталися за останні роки в соціально-економічному розвитку нашого суспільства, формування ринкових стосунків, у тому числі і в трудовій сфері, настійно вимагають докорінного перегляду всієї системи компенсацій для працівників, зайнятих на робочих місцях і у виробництвах з несприятливими умовами праці, визначення ролі державних і регіональних органів влади в регулюванні цієї системи.

Фахівці з охорони і умов праці до проблем надання пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці ставляться по-різному. Багато хто з них розглядає надання компенсацій як деякий відкуп працедавців за можливу шкоду здоров'ю працівника, що піддається дії несприятливих умов праці, подібну практику вважають антигуманною, негідною цивілізованого суспільства, такою, що перечить чинному законодавству, згідно якому кожен працівник «...має право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни...» (Конституція України), що повинне забезпечуватися тим, що «працедавець зобов'язаний ... забезпечувати безпеку праці і умови, що відповідають вимогам охорони і гігієни праці» (КЗпП України, ст. 22), і іншим законодавчим актам.

Таким чином, опоненти надання компенсацій мають для своєї позиції правову основу, яка, всупереч реальності, породила свого роду концепцію нульового професійного ризику, згідно якої трудова діяльність людини повсюдно має бути вільна від небезпеки перевтоми, травмування, отруєння і професійного захворювання. Так, у Законі України «Про охорону праці» гарантується право працівника на відшкодування збитку за шкоду, заподіяну йому пошкодженням здоров'я при виконанні ним трудових обов'язків (ст. 9), а також надання додаткових компенсацій за важкі роботи і роботу в шкідливих і небезпечних умовах праці (ст. 8). Насправді ж, як вже наголошувалося вище, стан виробничого середовища вельми далекий від вказаних вистав. Такі поняття, як виробничий травматизм, професійна захворюваність, важка, шкідлива, небезпечна робота є настільки ж неминучими, наскільки і сумними атрибутами трудової діяльності людини, що знайшло відповідне віддзеркалення в законодавстві про працю.

КРАВЧЕНКО В.О., к.е.н., доц.

МАЛЮТЕНКО О.Ю., асп.

Одеський державний економічний університет,
м. Одеса

ФОРМУВАННЯ ПОГЛЯДІВ НА РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ

Проблема прийняття рішень в умовах ризику й невизначеності існувала з третього давніх часів, однак її економічні аспекти почали активно обговорюватися після виходу в 1921 році у світ книги Френка Найта [1,с.77]. Він висловив революційну для того часу ідею, що одержання прибутку, можливо, лише завдяки присутності факторів ризику в економіці, а також виділив основні способи поводження з ризиками: консолідація, поділ, прийняття, передача, відхилення й зниження за рахунок одержання додаткової інформації. До числа засновників теорії

вибору в умовах ризику й невизначеності зараховують імена К. Ерроу, М. Фрідмена, Д. Пратта, М. Ротшильда, Д. Хиршлейфера, Д. Стіглица й інших відомих економістів. У своїх роботах вони пояснювали поведження людини, що приймає раціональні рішення в умовах неповної інформації. Акцент прикладних досліджень в 50-70-х роках був сконцентрований на фінансових ризиках. Роботи Г. Марковица, В. Шарпа, Р. Мертона, Ф. Модільяні, Д. Лінтнера заклали фундамент, на якому побудований сучасний фінансовий менеджмент. Багато ідей були реалізовані на практиці лише кілька десятиліть потому, з появою досить потужної обчислювальної техніки й надійного комунікаційного обладнання.

Тому в 50-х роках ХХ ст. управління ризиками стало актуальним, обумовивши появу нової професії — менеджера по керуванню ризиками. Однак виділення самого процесу управління ризиком і поява професійних менеджерів по керуванню ризиками затвердилися лише на початку 70-х років.

У цей період ризик-менеджмент в основному асоціювався з керуванням приватними ризиками, насамперед фінансовими, рідше виробничими, а також (під спеціальною назвою актуарного аналізу) страховими. Однак до кінця ХХ ст. превалювала точка зору про універсальний характер відповідної методології, що обумовило її швидкий розвиток і поширення її на нові сфери.

Паралельно, з розвитком теорії фінансових ризиків наростало розуміння, що вона не дозволяє описати багато феноменів, спостережуваних на практиці, що лежить хоч мало-мало осторонь від елегантних теорій фінансового менеджменту. В 70-х роках увагу ряду дослідників було притягнуто до поведінкових аспектів прийняття рішень. Аналіз практики вибору свідчив про порушення аксіом раціонального поведження, сформульованих Д. Нейманом, О. Моргенштерном, Л. Севеджем, що лежать у фундаменті теорії вибору. Стала очевидною необхідність обліку комплексу психологічних, соціальних і культурних факторів, що визначають поведінку й вибір приймаючого рішення. До числа дослідників, що вважаються корифеями цього напрямку, відносять Г. Саймона, П. Словика, М. Шубика, А. Тверського, Д. Каннемана.

Багато дослідників намагалися переглянути традиційні підходи фінансового менеджменту й внести корективи, що відповідають новим реаліям і вимогам часу. У першій половині 80-х років бурхливий розвиток обчислювальної техніки привів до ревізії робочих концепцій і методів розрахунків в області прийняття рішень в умовах ризику. Застосовувалися усе більш витончені моделі обліку ризиків, розроблялися методи, засновані на технологіях штучного інтелекту. У цей же час наростало розуміння необхідності інтегрального підходу при розгляді феномена ризику.

Дев'яності роки принесли розуміння необхідності інтегрального

підходу при розгляді феномена ризику [2, с.47]. Ідеї системного аналізу, міждисциплінарні дослідження, збагатили практику управління ризиками методами, що прийшли з таких областей як психологія, програмування, медицина, охорона навколишнього середовища, інжиніринг, одним словом, із всіх областей людської діяльності, де виникала необхідність вирішувати складні проблеми, зв'язані не тільки із традиційними економічними інтересами, але також технічними, екологічними, соціальними, політичними. Ефективне й результативне управління зажадало використання адаптивних комплексних підходів, що базуються на системній філософії й методології.

Результатами розвитку управлінських технологій прийняття рішень і мінімізації можливих втрат з'явилася концепція комплексного (глобального) управління ризиками. Комплексне управління ризиками повинне бути невід'ємною частиною стратегічного й оперативного управління будь-якої компанії, що прагне стати лідером на ринку.

В останні роки, як в Україні, так і за її межами, процес управління ризиками підприємства, як правило, був складовою частиною системи управління активами й пасивами (зобов'язаннями) підприємства. Оцінка ризику в таких системах зводилася до оцінки ризику процентних ставок, ринкового ризику й аналізу прибутковості операцій.

Багато експертів вважають, що ризик-менеджмент повинен стати невід'ємною частиною кожного процвітаючого підприємства, отже, він повинен включати: ідентифікацію, аналіз і оцінку ризиків; розробку програми заходів щодо ліквідації наслідків ризикових ситуацій; розробку механізмів виживання підприємства; збереження цілей підприємства; зниження витрат; забезпечення схоронності успіху підприємства; створення системи страхування; прогнозування розвитку підприємства з урахуванням можливої зміни кон'юнктури й інші заходи.

На сьогоднішній день, на думку фахівців компанії Ernst & Young, розвиток управлінської практики не гарантує переваг у керуванні стратегічним ризиком, а колишні знання про нього сьогодні починають втрачати практичне значення для менеджменту. [3,с.18]

Після встановлення цілей ризик-менеджменту керівництво підприємства має стати відповідно найвищою інстанцією в стратегії ризик-менеджменту. Ціллю стратегічного ризик-менеджменту є усвідомлення ризику як елемента культури підприємства, тому необхідно обережно підходити до планування складних систем на підприємстві, щоб дотриматися оперативності реагування на майбутні ризикові ситуації. Таким чином, маючи на увазі викладене вище, управління ризиком (ризик-менеджмент) — процес прийняття й виконання управлінських рішень, які мінімізують несприятливий вплив на організацію або особу збитків, викликаних випадковими подіями.

Економічна ситуація в Україні змушує вітчизняні компанії виходити

на міжнародні ринки й при цьому західні компанії прагнуть улаштуватися на нашому ринку. Все це є приводом для зміни ставлення до методів управління підприємством. Тому, підприємства, які бажають ефективно розвивати свою діяльність не тільки в Україні, але й за кордоном повинні дотримуватися нових правил гри й усіляко відслідковувати стратегічні аспекти розвитку ризик-менеджменту як нової парадигми.

Бібліографічний список

1. Бартон Томас, Вильям Шенкир, Пол Уокер. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься.: Пер. с англ. — М.: Издательский дом «вильямс», 2003. — 208 с.
2. Карпунцов М.В. Ризикостійкість підприємства // Актуальні проблеми економіки, №3 (8/3/2008), с.71-77.
3. Ковальов А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия.-изд.4-е, исправл., доп. — М.: Центр экономики й маркетинга, 2000. — 208с.

МАРТЯКОВА Е.Ю., асп.

Донецкий государственный университет управления,
г. Донецк

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК МОДЕЛЬ ПРИ РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ОБЩЕСТВА

В современном научном мире существует большое количество понятий затрагивающих взаимоотношения государства и бизнеса. К ним можно отнести: партнерство, частно-государственное партнерство, социальное партнерство, однако каждое из данных понятий предполагает решение разных задач. Это объясняется тем, что мировое сообщество, в новых и постоянно меняющихся условиях, ищет прогрессивные модели развития. Возникают они как в экономической сфере деятельности, так и в социальной. Острые проблемы современности связанные с ограниченностью бюджетных средств на реализацию социальной политики государства на макро и мезо уровнях, а также проблемы глобализации и усложнение вопросов конкурентной борьбы на мировых рынках, современная концепция социально-этичного бизнеса по-новому приводят к необходимости объединения усилий для решения социальных проблем общества, которые реализуются в форме партнерства. В настоящее время в современной социально-экономической литературе появилось значительное количество публикаций посвященных вопросам партнерства, как объединения сил разной направленности в решении острых социальных проблем общества. Партнерство является одним из

радикальных направлений решения данного вопроса, а одним из его эффективно действующих инструментов — благотворительность. Так О.В. Беспалько [1] в труде «Соціальна робота в громаді» рассматривает партнерство в организации социальной работы на уровне общины анализируя цель партнерства, его субъектов, а также формы деятельности.

Международный Альянс по ВИЧ/СПИД в Украине [2] разработал специальное методическое руководство по построению партнерских отношений с целью осведомления о возможных методах построения партнерских отношений и существующих на сегодняшний день успешных практиках партнерства. Не смотря на то, что данное исследование разработано для организаций и об организациях, работающих в области профилактики иммунодефицита, вопрос партнерства рассмотрен в нем с позиций разных субъектов социальной сферы и приведены конкретные примеры партнерства.

Таким образом, в литературе даны определения партнерства, рассмотрены методы ведения партнерских отношений и эффективных практик партнерства. Вместе с тем не исследованным является вопрос преимуществ партнерства.

Целью данной работы является исследование партнерства как формы объединения субъектов различных сфер деятельности для решения острых социальных проблем общества и рассмотрение эффектов и преимуществ этого объединения.

Первоочередным гарантом решения социальных проблем индивида, общества является государство, которое не всегда может решить возложенные на него обязанности, в силу того, что существует большое количество таких проблем. С одной стороны существуют категории граждан нуждающиеся в помощи и поддержке, а с другой — ограниченность бюджетных средств, вызванная экономическими процессами.

Существующий ранее механизм социального налогообложения, который в свою очередь является принудительным, в настоящее время недостаточен для решения современных вопросов социального характера. Дополнительной возможностью государства привлечения финансовых средств в социальную сферу является не увеличение объема обязательных платежей с организаций и предприятий, а непосредственное сотрудничество с ними.

На современном этапе развития все предприятия и организации приносят вклад в социальный сектор в той или иной мере. Это происходит в виде трудового договора, охраны труда, внешней корпоративной социальной ответственности, благотворительности, спонсорства, делегирования сотрудников компании, денежных грантов, социальных инвестиций. Однако корпорации и предприятия не способны самостоятельно решать проблемы социального характера в должной мере. Для этого необходим административный ресурс, который может

предоставить государство. Такое взаимодействие, выступающее в виде альянса государства и корпораций, реализуемое на взаимовыгодной и дополняющей основе, является партнерством.

В том случае, когда государство не реализует социальной функции в полном объеме, либо не информировано о социальных проблемах определенных групп населения, а бизнес не исповедует социальной ответственности, в таких условиях населения для улучшения качества своей жизни создает общественные организации.

При этом общественные организации — самоорганизующиеся системы, ставящие перед собой цель, согласно Закону Украины «Об объединении граждан» [3] «удовлетворение и защиты своих законных социальных, экономических, вековых, национально-культурных, спортивных и других общих интересов».

В том случае, если возникает прецедент объединения государства, бизнеса и общественной организации для решения острой проблемы, то квинтэссенция объединения заключается в преимуществе партнерства перед каждым сектором в отдельности. В первую очередь следует отметить информационный фактор, содействующий четкому уведомлению о приоритетности и роли каждого из секторов. Концентрация и ориентация собственных выгод, возможностей, квалификаций, знаний каждого из секторов в отдельности на установление и решение всеобщих проблем с помощью тех обособленных способностей, которые присущи отдельному социальному партнеру, эффективны в совокупности и дают кумулятивный эффект. Немаловажным является партнерство по отношению фактора времени, при экономии которого увеличивается число положительных событий, что несет большую значимость, когда речь идет о спасении жизней.

Выводы из данного исследования:

1. В настоящее время в современной социально-экономической литературе значительно повысился научный интерес к понятию взаимодействия субъектов различных сфер деятельности, к понятию партнерства. Это связано с тем, что острые проблемы современности затруднительно решать самостоятельно, что приводит к необходимости объединения усилий, реализуемых в форме партнерства — совместных действий.

2. Партнерство имеет преимущества перед существующими положительными факторами по решению социальных проблем общества присущих каждому сектору в отдельности. А также за счет партнерства можно компенсировать недостатки присущие одному сектору за счет преимуществ другого.

3. Для реализации совместных действий власти, бизнеса, общества необходима разработка на государственном уровне стратегии взаимодействия и конкретных органов и экономических механизмов ее реализации.

Библиографический список

1. Беспалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. — Київ: Центр навчальної літератури, 2005. — 176с.
2. Закон України «Об объединении граждан»: Закон Украины от 16.06.1992 р. № 2460-ХІІ // Ведомости Верховной Рады Украины. — 1992. — №34. — Ст.504.
3. Международный Альянс по ВИЧ/СПИД. Построение партнерства (методические рекомендации). К.: 2002. — 211с.

МАРТЯКОВА О.В., д.с.н., проф.

МУДРА О.

Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Донецьк

ВЗАЄМОДІЯ СУБ'ЄКТІВ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА ПРАЦІ

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України одним з головних чинників, що визначають подальші перспективи розвитку суспільства та держави зокрема виступає не політика, і навіть не економіка, а характер взаємодії влади, бізнесу та суспільства.

Взаємовідносини між владою, бізнесом та суспільством є головним джерелом розвитку економічних систем та рішення соціальних проблем. Особливо це стосується ринку освітніх послуг. Це пов'язано з особливою значущістю розвитку ринку освітніх послуг, враховуючи, що функціонування системи вищої освіти тісно пов'язано з темпами і рівнем реформування економіки країни та становленням ринкових відносин. Зміни, які відбуваються в системі вищої освіти є основою економічного та соціального розвитку країни. Для розвитку сучасної світової економіки та економіки України зокрема, необхідно зростання ролі людського чинника. Людина, яка володіє певним запасом знань, вмінь та навичок загального та професійного характеру стає ключовим фактором розвитку та стабільності економіки, а акценти розвитку в економіці «знань» зміщуються від виробництва фізичного капіталу до виробництва та накопичення людського капіталу. Тому особливої уваги, як в теоретичному, так і в практичному аспектах заслуговують проблеми формування ефективних та збалансованих взаємовідносин між владою, бізнесовими структурами та суспільством на ринку освітніх послуг.

Питанням освіти та освітніх послуг присвячені роботи таких вчених як: Єгоршин А.П., Александров В., Ніколаєнко С., Колосникової Г.А. та ін. Проте і досить не вирішеною залишається проблема забезпечення ефективної взаємодії суб'єктів ринку освітніх послуг.

Під освітою розуміють процес та результат засвоєння знань, вмінь та навичок. Так А.П. Єгоршин стверджує, що освітні послуги задовольняють особисті (кінцевий споживач), групові (підприємства-працедавці) і суспільні (держава) потреби [1]. В.Александрова розглядає освітні послуги як інтелектуальний товар [2], в той час С. Ніколаєнко визначає їх, як соціальні блага. [3]

Поняття освітньої послуги може роздивлятися, як сукупність діяльності, яка забезпечує потребу суб'єкта в освіті та проміжних освітніх продуктах, які супроводжують цю діяльність. Освітні послуги як економічна категорія мають складну природу. Оскільки вищі навчальні заклади присутні на обох ринках, а саме на ринку освіти та праці, то вони стають залежними від їх вимог. Тому головним завданням вищих навчальних закладів є:

- 1) забезпечення відповідності якості професійної підготовки, компетентності моделі випускника вимогам освітньої програми;
- 2) забезпечення відповідності компетентності освітньої програми вимогам ринку праці.

Освітні послуги є специфічними відносно інших нематеріальних послуг, тому що наслідки від споживання цих послуг є благом не тільки для індивіда, але і для економіки і суспільства в цілому.

Освітня послуга представляє собою чинник економічного росту, який виникає в результаті процесу формування людського капіталу та включення його до системи економічних та суспільних зв'язків.

Таким чином, можна зробити висновок, що освітні послуги — це специфічні соціально-економічні блага, що надаються особистості для задоволення її різноманітних освітніх потреб і які становлять взаємну зацікавленість суспільства і кожного індивіда зокрема в їх подальшому використанні в професійній діяльності.

Характерною рисою ринку освітніх послуг є значна роль держави і його органів управління, які виходячи з загальнонаціональних пріоритетів регулюють цю сферу в напрямках:

- 1) позитивного іміджу освітніх інститутів;
- 2) гарантування гуманістичності освіти;
- 3) фінансування освіти;
- 4) застосування фінансових інструментів з метою розвитку пріоритетних спеціальностей, форм і методів підготовки;
- 5) ліцензування і атестація установ і програм та інформаційного забезпечення освітньої системи. [4]

Інноваційний процес в галузі освітніх послуг складається:

- 1) з розвитку створення ефективної системи вищої освіти;
- 2) налагодження тісних зв'язків з іншими освітніми установами та бізнесом;
- 3) активізації взаємовідносин з роботодавцями та іншими соціальними партнерами в межах освітніх процесів;

4) покращення науково-дослідної бази установ вищої освіти.

Реалізація цього процесу потребує узгодження ключових аспектів, які визначають ефективність взаємодії його суб'єктів. Отже, сторони цієї взаємодії повинні визначити засади їхньої взаємодії, а також удосконалити існуючі та створити нові форми взаємодії та сформувані ефективні засоби та методи підтримки діяльності соціальних партнерів.

Необхідною умовою формування ефективної моделі взаємодії є вивчення основних проблем влади, бізнесу та вищої освіти в площині взаємодії. Так проблеми вищої освіти полягають:

- в старінні спеціальностей;
- недофінансуванні освітньої галузі;
- погіршенні матеріально-технічної бази освітніх установ;
- зниженні якості освіти;
- низькому рівні оплати праці;
- неможливості швидко реагувати на попит ринку праці на нові спеціальності;
- розбалансуванні строків наукових досліджень з реальними потребами бізнесу;
- протиріччі щодо місії навчальних закладів та бізнесу;
- підвищенні ефективного керівництва та залучення в цей процес представників бізнесу;
- бізнес-стратегія ВНЗ має відповідати пріоритетам бізнесу. [1,2,3,4,5]

Більшість проблеми з якими стикається бізнес, як правило, пов'язано з ризиком інвестування освітньої галузі та відсутністю правових інституційних структур взаємодії бізнесу та освітніх установ.

Серед проблем влади, які пов'язані з розвитком ринку освіти та послуг можна зазначити: по-перше, нескоординованість зусиль центральних і регіональних органів влади з розвитку інноваційної сфери, незабезпечення методично і непідкріпленість участю та ресурсами приватного бізнесу; по-друге, невикористання наукових висновків та рекомендацій при прийнятті управлінських рішень.

Отже, об'єднуючи вищесказане можна констатувати, що взаємодія навчальних закладів та бізнесу має здійснюватись за такими напрямками:

- взаємодія в галузі управління освітою;
- взаємодія щодо забезпечення якості освіти;
- взаємодія в галузі фінансування освіти.

На сучасному етапі практика співпраці навчальних закладів та працедавців пропонує наступні ефективні форми взаємодії:

- формування заявок на спеціалістів певного профілю;
- проходження студентами практики на відповідних підприємствах;
- заключення та здійснення дво- або трибічних угод на підготовку спеціалістів;

- організація майстер-класів відомих представників професійних співтовариств;
- проведення ярмарок вакансій та професійних форумів;
- організація конкурсів для залучення талановитих студентів на підприємства.

Великі продвинуті компанії з найбільш динамічно розвинених галузей економіки все більше уваги приділяють встановленню тісного взаємозв'язку з провідними навчальними закладами. Така взаємодія складається:

- з залучення компаній до процесу розробки навчальних програм, навчання та організації практики студентів;
- з участі у відборі майбутніх випускників на ранніх стадіях навчання, організацію додаткових навчальних курсів;
- фінансування цільової підготовки студентів та додаткові стипендії та гранти для студентів і викладачів;
- надання навчальним закладам необхідної матеріально-технічної бази;
- організації стажувань викладачів у компаніях.

Влада в системі дій взаємодії може відстежувати ринок праці та здійснювати його регулювання на підставі такого інструмента як держзамовлення. До функцій влади може належати проведення круглих столів, конференцій за даним напрямком взаємодії, що дає змогу виявляти суперечності та проблеми і розробляти напрями їх усунення.

Влада має в своєму розпорядженні економічні, політичні, адміністративні і інформаційні ресурси, а бізнес у свою чергу — фінансові, експертні та інноваційні. Обмін цими ресурсами та колективне використання є основою взаємодії влади і бізнесу.

Таким чином, можна зробити висновок, що взаємодія влади, бізнесу та суспільства на ринку освітніх послуг стає одним з головних чинників розвитку економіки країни.

Забезпечення ефективної взаємодії суб'єктів на ринку освітніх послуг потребує формування ефективних засобів, форм та методів їхньої взаємодії.

Бібліографічний список

1. Менеджмент, маркетинг і економіка освіти: Навчальний посібник / Під ред. А.П. Єгоршина. — Н. Новгород: НІМБ, 2001. — 624 с.
2. Александров В. Освітня послуга // Економіка України. — 2007. — №3 — с.53-60.
3. Ніколаєнко С. Рейтингові системи — складові національного моніторингу якості вищої освіти // Вища школа. — 2007. — №4. — с.3-14.
4. <http://www.obrazowan.com/ou.php>.
5. Природа попиту на освітні услуги//Проблеми сучасної економіки, № 2(26) — 2008, Колесникова Г.А.

МАРТЯКОВА Е.В., д.е.н., проф.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет"
г. Донецк
ЧЕРЕДНИЧЕНКО К.В., вед.эк.
Институт экономики промышленности НАН Украины,
г. Донецк

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОГО МЕХАНИЗМА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Необходимость совершенствования системы управления организациями в сфере культуры связана с ее ролью в процессе построения демократического общества. Наряду с художественной, эстетической и образовательной ценностью, она имеет значение как фактор социального и экономического развития, повышения устойчивости и конкурентоспособности. Социальные услуги, которые оказывают организации культуры, необходимы не только отдельному потребителю, сколько обществу в целом.

Существует необходимость формирования обоснованной системы управления развитием отраслей культуры, которая сочетала бы в себе государственные методы регулирования с экономической самостоятельностью хозяйствующих субъектов сферы культуры. Бизнес и государство относят культуру к социальной сфере, не считая, что культура может порождать новые ценности. Между тем в постиндустриальном обществе используется такое понятие, как культурно-экономическое развитие.

Процесс формирования обоснованной системы управления культурой сопряжен с экономической, организационной, психологической неготовностью общества и самих организаций культуры к переходу к демократической культурной политике: нескоординированность нормативно-правовой базы развития организаций; отсутствие целостной государственной политики в области культуры; снижение роли государства в финансировании ее организаций.

Основным направлением совмещения требований развития некоммерческой культуры, способствующей духовному развитию населения, с требованиями рыночной экономики должно выступать формирование рационального механизма управления объектами культуры на базе развития их предпринимательской деятельности.

Сфера культуры специфична: в одних секторах осуществляется прямое государственное регулирование и поддержка, в других — действуют рыночные механизмы или общественные и некоммерческие организации.

При этом в условиях недостаточности организационных, правовых, финансовых ресурсов культурная политика, в основном ориентируется на

государство, не допуская в эту сферу инновационные, эффективные механизмы рынка, и, не делегируя отдельные свои функции на исполнение бизнесу и некоммерческому сектору.

Позитивная практика показывает, что культурная политика, основанная на взаимодействии государства и бизнеса, их взаимной ответственности за устойчивое развитие общества, сегодня активно используется в зарубежном государственном управлении. В Украине это сотрудничество до настоящего времени не получило достаточного развития.

Важное место может занять государственно-частное партнерство в сфере культуры — равноправное сотрудничество институтов государства и бизнеса по решению социокультурных задач в целях повышения качества жизни и всестороннего развития человека.

Развитие партнерства в системе управления социально-культурным сектором необходимо осуществлять в следующих направлениях:

переход от государственного к смешанному, многоканальному финансированию культуры, которое включает в себя государственные субсидии, поддержку от частных спонсоров и собственные доходы организаций. При этом важно подчеркнуть, что поддержка культуры со стороны частного сектора является дополнением, а не заменой государственных субсидий;

создание широкого информационного поля, распространение опыта эффективного сотрудничества через средства массовой информации;

разработка законодательных и налоговых механизмов стимулирования частного капитала, привлекаемого в социокультурную сферу, поощрение спонсоров и спонсорских проектов

создание посреднических организаций по привлечению частных инвестиций в социокультурный сектор.

Государство, привлекая бизнес в сферу культуры, рассчитывает на его участие в создании условий реализации важных социокультурных проектов. Это позволило бы обеспечить формирование новых моделей управления и способов привлечения частных инвестиций и, как следствие, повысить эффективность социокультурных институтов, объем и качество культурных услуг.

В настоящее время все большую популярность приобретает стратегия фандрейзинга, которая объединяет деятельность по привлечению и аккумулированию внешних источников финансирования. Роль государства, в сложившихся условиях, заключается в полном или частичном уходе от финансирования тех направлений культурной сферы, которые могут успешно существовать за счет рыночных ресурсов; в систематическом обучении работников культуры новым проектным технологиям; в развитии сотрудничества культуры и бизнеса, что может выражаться в формировании предпосылок, привлекательных для участия в различных проектах.

Библиографический список

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 645 с.
2. Гольц Г.А. Культура и экономика: поиски взаимосвязей / Общественные науки и современность. — М., 2000. — № 1.
3. Колбер Ф., Нантель Ж., Билодо С., Рич Дж.Д. Маркетинг культуры и искусства. — СПб.: А.И. Васин, 2004. — 256 с.
4. Кошкина М.В. Экономическая политика государства в сфере культуры и искусства / Управление собственностью. — М., 2004. — № 1. — С. 48-58.
5. Лендри Ч. Креативный город. — М.: "Классика-XXI", 2005. — 399 с.
6. Тульчинский Г.Л. Привлечение и аккумуляция финансовых средств: Фандрейзинг в сфере культуры. — СПб: Лань, 2003. — 106 с.

НАВКА П.И.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ВУЗах

В современных условиях существующие тенденции инновационного развития позволяют выделить в структуре его приоритетов такие направления как технические и гуманитарные инновации.

Рассматривая понятие технических инноваций, традиционно понимают технические и технологические новшества в высокотехнологичных отраслях. Вместе с тем в векторе развития, ориентированного на экономику знаний большое значение имеют гуманитарные инновации, связанные с инвестициями в человека, а также инновации в системах управления.

Понятие гуманитарных инноваций прежде всего связано с развитием человека и подразумевает инновации в отраслях, которые воспроизводят человека и его потенциал. Традиционно к этим отраслям относятся отрасли: здравоохранения, образования, науки, культуры. Немаловажное значение в инновационном развитии играет физическое воспитание и спорт, как отрасль способствующая поддержанию и развитию показателей здоровья нации, но и помимо этого вырабатывающая много специфических качеств человеческого капитала населения, необходимых для реализации креативного мышления, инновационного проектирования и интеллектуального труда.

Одним из основных направлений инновационного развития Украины являются технические инновации. Поэтому подготовка инженерных кадров является одним из приоритетных направлений образовательной

системы. Однако на современном этапе развития состояние на рынке труда свидетельствует о диспропорциях на рынке труда по воспроизводству технической рабочей силы. Это требует переориентации образовательной системы к производству инженерных кадров, потребность в которых настоятельно формируется в Украине.

Интеллектуальный, инновационный, творческий труд сопряжен с большими энергетическими и психоэмоциональными нагрузками. Поэтому при подготовке инженерных кадров и будущих профессионалов инженерного корпуса Украины необходимо формирование потребности и навыков физической культуры и спорта. На практике конкретными мерами этого являются восстановление и развитие институтов физической культуры и спорта, которые дают инструменты для нахождения оптимума между интеллектуальной нагрузкой и разрядкой, что возможно на образовательном этапе в вузе.

Сегодня человек все больше проникается мыслью о здоровом образе жизни, необходимости реализации своего профессионального призвания и приобретения финансовой независимости не нанося ущерба здоровью. Современным людям, занятым интеллектуальным трудом, необходимо оптимальное соотношение между умственной нагрузкой, стрессом и разрядкой, что повышает эффективность интеллектуального труда, сохраняет длительный период активной трудоспособности и долголетие. С точки зрения общества это не только способствует стратегическим целям инновационного социально-экономического развития, но и способствует сохранению преемственности поколений и передачи опыта. Эта проблема имеет несколько причин — высокая смертность мужчин в трудоспособном возрасте, а также отсутствие притока молодых кадров в общественное производство.

Особого внимания заслуживает инновационная политика в области физического воспитания и спорта, основанная на взаимодействии бизнеса, власти и общества при реализации спортивных проектов. Значимость инновационных управленческих проектов в современных условиях доказана мировой бизнес-практикой. Так опросы, проведенные IBM Global GEO Study последних лет, свидетельствуют о том, что направленность инноваций на бизнес-процессы является более результативной (прибыльной), чем инновации в продукты, услуги и рынки. При этом по результатам тех же исследований сдерживание развития инноваций происходит из-за отсутствия или несоответствия уровня организационной культуры.

В доперестроечный период физическому воспитанию и спорту отдавалось почетное место. Однако в современных условиях в Украине национальная система физического воспитания подверглась существенным преобразованиям. Массовый спорт и оздоровительная деятельность утратили государственную поддержку, бюджетное финансирование сократилось до предельно минимальных размеров, профсоюзные

инвестиции были сведены на нет.

Тем не менее, значительной проблемой является поддержание в рабочем состоянии и развитии материально-технической базы организаций физической культуры и спорта и спортивных сооружений высших учебных технических учреждений. Такое положение связано с уменьшением объемов финансирования образования, что отрицательно сказалось на освещаемых вопросах.

Поэтому для восстановления и развития процессов физкультурной подготовки студентов высших учебных технических учреждений и для закрепления, а также развития навыков оптимизации умственного напряжения (стресса) и разрядки необходимо применение современных механизмов взаимодействия высших учебных заведений, бизнеса и власти. Одним из инструментов этого механизма может быть соглашение о взаимодействии в сфере физической культуры и спорта в высшем профессиональном образовании (в подготовке инженерных кадров). Соглашение может включать следующие аспекты: синхронизация и развитие законодательной базы; исследование потребности в преподавательских кадрах в сфере физической культуры и спорта; разработка экономического механизма, направленного на привлечение организаций бизнеса к участию в финансировании направлений физической культуры и спорта в высших учебных заведениях технической направленности. Целесообразным также является увеличение финансирования за счет местных бюджетов на организацию работ в рамках соглашения о взаимодействии в сфере физической культуры и образования при подготовке технических кадров.

Таким образом, признание инновационной модели развития, как стратегического направления Украины, свидетельствует о необходимости расширения потребности в инженерных кадрах не только репродуктивной, но и продуктивной направленности. Продуктивная творческая инженерная деятельность сопряжена с большой психологической активностью, что сопутствует интеллектуальному труду и приводит к стрессам. Для сохранения здоровья необходимо оптимальное соотношение между стрессом и разгрузкой — умственным трудом и занятиями физической культурой и спортом. Это свидетельствует о необходимости выработки и закреплении у студентов инженерно-технического профиля, как основных потенциальных производителей инноваций, потребности, навыков и привычек к постоянным занятиям физической культурой и спортом. Для реализации этого в современных условиях необходимо объединение усилий системы высшего образования, бизнеса и общества.

Точка роста в рассматриваемой проблеме — о роли физической культуры и спорта в подготовке инженерных кадров, способных к креативному мышлению и творческому труду, а также инновационной модели управления проектами в области физической культуры и спорта, находится в плоскости поддержки и развития спортивных комплексов.

ДЕМЯНЧУК А.Л., асп.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г.Донецк

ПРЕОДОЛЕНИЕ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Выход экономики Украины из кризисного состояния во многом зависит от работы топливо-энергетического комплекса. Угольная промышленность занимает в нем основное место, хотя в настоящее время находится в крайне тяжелом состоянии.

Отрасль является залогом энергетической независимости государства и может обеспечить энергоносителем которого хватит на ближайшие 300-500 лет. В период мирового глобального экономического кризиса при отсутствии доступа к инвестиционным ресурсам, недостаточного объема финансирования из государственного бюджета и снижения спроса на угольную промышленность, привели отрасль в еще более кризисное состояние.

Радой Национальной безопасности и обороны Украины установлено, что современное состояние отрасли требует принятия безотлагательных мер и решений, которые полной мерой отвечали бы интересам обеспечения энергетической безопасности государства.

Рекомендации по выводу отрасли из кризисного состояния отражены во многих научных трудах таких авторов, как А.И. Амоша, В.Г. Гренев, С.В. Янко, Ю.З. Драчук, Ю.В. Макагон, В.Г. Красник, А.И. Кабанов и др.

Целью данной статьи является обобщение результатов работы отрасли за время независимости Украины и предложение рекомендаций по выведению угольной промышленности из кризисного состояния. Для поставленной цели решены следующие задачи:

- проанализированно текущее состояние отрасли как объекта хозяйствования;
- выявлены основные факторы определяющие низкую инвестиционную привлекательность отрасли;
- рассмотрены основные программы реструктуризации отрасли за время независимости Украины;
- сделаны выводы и предложены рекомендации по выведению отрасли из кризисного состояния;

Количество действующих угледобывающих предприятий уменьшилось с 283 в 1991 году до 144 (по состоянию на 01.01.2009 г.) из которых в государственной собственности находится 121 шахта. Из действующих шахт каждая вторая работает свыше 50 лет, в том числе 33 (22,8%) введены в эксплуатацию более 70 лет назад; 44 (30,3%) работают 50-70 лет и только 15 шахт (10,3%) — работают менее 30 лет.

Технические показатели работы отрасли с каждым годом ухудшаются. Добыча угля сократилась с 135,6 до 77,8 млн. тонн в 1991 и 2008 году соответственно. Производственная мощность угледобывающих предприятий за анализируемый период уменьшилась с 192,8 до 88,9 млн. тонн или почти в 2,2 раза. При этом производственная мощность в 2008 году была использована на 87,5%. Количество очистных забоев уменьшилась с 1410 до 292 (из них оборудованные механизированной техникой с 587 до 200 соответственно). Численность рабочих по добыче угля сократилась на 57%, с 490,9 до 211 тыс. человек в 1991 и 2008 году соответственно. Зольность добываемого угля увеличилась с 29,4 до 39,6% в 1991 и 2008 годах соответственно.

Политика правительства по отношению к угольной отрасли является противоречивой, не взвешенной и явно не продуманной. Начиная с 1996 года по настоящее время угледобывающая промышленность переживает «эпоху перемен»: она постоянно находится в состоянии реструктуризации, превратившись в объект управленческих экспериментов.

Экономические показатели работы отрасли с каждым годом ухудшаются, отрасль несет все большие убытки по сравнению с предыдущим годом. Кредиторская задолженность по состоянию на 1.12.2008 г. по угольным предприятиям Украины составляет 9,44 млрд. грн., из которых платежи в бюджет — 1,37 млрд. грн., оплата труда рабочих задействованных в отрасли — 0,9 млрд. грн., социальное страхование — 1,8 млрд. грн., прочая текущая задолженность — 5,33 млрд. грн. Дебиторская задолженность на аналогичный период составляет 2,4 млрд. грн. Финансовый результат отрасли в 2008 году составил убыток в размере 1,23 млрд. грн.

Для улучшения работы отрасли необходимо решить комплекс вопросов которые можно объединить в следующие блоки:

- Усовершенствование законодательной базы, для адаптирования предприятий отрасли к рыночным отношениям.
- Усовершенствование государственного управления отраслью, направленное на ужесточение контроля за порядком реализации продукции на внутреннем рынке, разработка нормативных актов регулирующих экспортно-импортные операции, пересмотр процесса ценообразования.
- Реформирование отношений собственности, направленное на приватизацию предприятий отрасли.
- Усовершенствование производства угольной продукции.

Проанализировав технологические и экономические показатели работы отрасли, мы пришли к выводу, что для выхода угольной промышленности из кризисного состояния необходимо активизировать принципиально новый подход в определении приоритетов развития отрасли, который должен заключаться в создании единой законодательной

базы определяющей инвестиционный и приватизационный процессы в отрасли. Пересмотреть процесс государственного регулирования и финансирования отрасли в сторону увеличения расходной части из государственного бюджета на 2009 год для обеспечения капитального перевооружения отрасли. Принятие государственной программы, которая отвечала бы положению в отрасли и страны в целом, для составления реальных прогнозов развития угледобычи и финансирования за счет всех источников.

ВОЗНЮК А.Н., асп.

Приазовский государственный технический университет,
г. Мариуполь

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ОСНОВА МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Процессы трансформации социально-экономической системы Украины в целом и промышленных предприятий в частности требуют новых решений, связанных с организацией деловой активности общества и персонала предприятий. В частности, эффективная организация труда, надлежащее качество трудовой жизни, обеспечение высокого уровня мотивации персонала является ключевой проблемой современного менеджмента. На протяжении всей истории развития человечество ведет поиск направлений оптимизации использования человеческих ресурсов путем наиболее полного использования интеллектуального, психологического и физического потенциала каждого индивида или группы для достижения целей предприятия, через удовлетворение установленных и доминирующих в данном сообществе потребностей и мотивов, выступающих движущей силой развития.

Формирование теоретических основ процесса мотивации персонала предприятий и практического внедрения научных исследований, обобщений и рекомендаций для их эффективного использования в процессе управления с целью получения необходимого трудового поведения персонала было положено трудами зарубежных ученых: Ф. Тейлора, Э. Мейо, А. Маслоу, В. Врума, Л. Портера, Д. Макклеланда, Д. Макгрегора. Процесс формирования рыночных отношений в Украине инициировал рост количества исследований в этом направлении со стороны отечественных ученых, результатом которого стали многочисленные работы С. Бандуры, Д. Богини, Е. Бойко, В. Гриневой, М. Дорониной, А. Еськова, Ю. Краснова, С. Пирожкова, А. Чухно, М. Шаленко и др., в которых обоснованы научно-практические аспекты использования мотивационных технологий в практике управления украинскими предприятиями и организациями.

В то же время многие вопросы эффективной мотивации персонала остаются неизученными в связи с тем, что Украина, как и большинство других постсоветских государств, находится в процессе перманентной трансформации политической и экономической жизни общества, а динамика происходящих изменений, требует дополнительных исследований в сфере создания мотивационных систем управления промышленными предприятиями, а также процессов, связанных с управлением качеством трудовой жизни персонала.

Целью статьи является анализ основных составляющих качества трудовой жизни персонала, а также обоснование необходимости управления качеством трудовой жизни, как основы создаваемой мотивационной системы управления промышленным предприятием.

Автором на основе обобщения фундаментальных научных теорий и концепций человеческого потенциала, производственной философии «кайдзен», шесть сигм, человеческих отношений, компетенций, человеческого капитала, организационного поведения, гуманизации труда, производственной демократии предложено определение понятия "качество трудовой жизни" как степени соответствия условий трудовой деятельности ожиданиям и требованиям, которые предъявляются персоналом предприятия к основным факторам социально-трудовой среды. Удовлетворение потребностей работника в труде, достижение его экономических и духовных целей, "здоровая" социальная среда, стимулирующая творчество и рационализаторство персонала, реализация его когнитивно-компетентностной составляющей достигаются через обеспечение качества трудовой жизни, как одной из составных частей мотивационной системы управления промышленным предприятием [1, 3].

Анализ показал, что ряд направлений деятельности, связанной с повышением качества трудовой жизни на промышленных предприятиях, можно рассматривать как элементы мотивационной системы управления. К ним относятся [1, 2, 3, 4, 5]:

- рационализация процесса труда (внесение большего разнообразия и работу в рамках выполняемых функций, обеспечение большей автономности и ответственности работника, включение в его обязанности некоторых функций планирования и контроля качества производимой им продукции);

- предоставление возможности определения режима работы самим работником, исходя из недельного и месячного рабочего времени, установленного законодательно;

- разработка и реализация оздоровительных программ;

- создание на предприятиях служб гигиены труда, наблюдения за условиями производственной сферы, содействия адаптации работника к трудовым процессам;

- контроль за соблюдением эргономических требований к

создаваемым рабочим местам;

поиск различного рода методов раскрытия способностей работника, поддержание чувства его собственного достоинства;

применение многообразных форм материального и морального поощрения труда.

Обобщение результатов выполненного анализа показывает, что промышленные предприятия в экономически развитых странах решающее значение придают качеству трудовой жизни как составной части мотивационной системы управления. В этом убеждает их подход к формированию условий трудовой жизни, учитывающий и текущие потребности, и нужды современного развития общественного производства. В частности, глубокая профессиональная подготовка и регулярная переподготовка рабочей силы оценивается как составная часть хозяйственной деятельности предприятия, без которой не могут успешно функционировать современные средства автоматизации производства, в том числе информационные. В то же время именно они, обеспечивая приоритетные позиции предприятия в информационном мире, прежде всего на рынке инноваций, существенно меняют положение человека в общественном производстве.

Человеческие ресурсы промышленных предприятий становятся в подлинном смысле главной, ведущей производительной силой. Для активизации и побуждения их к активной трудовой деятельности необходимо использовать многообразные формы и методы стимулирования, гармонизации и рационализации личной и трудовой жизни, творческой, хозяйственной мотивации.

В дальнейших исследованиях основное внимание необходимо сосредоточить на квантификации основных составляющих качества трудовой жизни персонала предприятия с целью разработки методического подхода к ее интегральной оценке.

Библиографический список

1. Шаульская Л.В. Условия труда как компонент качества трудовой жизни // *Економіка промисловості*. — 2002. — № 2(16). — С. 129-133.
2. Рамперсад Х. Общее управление качеством: личностные и организационные изменения / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. — 256 с.
3. Позднякова Л.А. Социально-экономическая модель развития предприятия. Монография. — Харьков: Бизнес Информ, 1998. — 186 с.
4. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис. — СПб.: Питер, 2000. — 447 с.
5. Лайл М. Компетенции на работе / Лайл М., Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер // Пер. с англ. М: НИРРО, 2005. — 384 с.

ВУЗы и организации, представленные участниками конференции:

1. "D.A.Tsenov" Academy of Economics, Svishtov, Bulgaria
2. Politechnika Śląska, Polska
3. VSB-Technical University of Ostrava, Czech Republic
4. Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ "ДонНТУ", г. Горловка
5. Бердянский университет менеджмента и бизнеса
6. Винницкий торгово-экономический институт КНТЭУ
7. Всероссийский заочный финансово-экономический институт, г. Москва
8. ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет"
9. ГВУЗ "Киевский национальный экономический университет имени В. Гетьмана"
10. ГВУЗ "Украинская академия банковского дела Национального банка Украины", г. Сумы
11. ГУ "Институт экономики и прогнозирования НАН Украины», г. Киев
12. Донбасская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск
13. Донбасский государственный технический университет, г. Алчевск
14. Донецкий государственный университет управления
15. Донецкий институт железнодорожного транспорта
16. Донецкий национальный университет
17. Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского
18. Донецкий университет экономики и права
19. Институт высшего образования Академии педагогических наук Украины, г. Киев
20. Институт Коксохимической промышленности, г. Харьков
21. Институт экономики промышленности НАН Украины, г. Донецк
22. Кировоградский национальный технический университет
23. Краматорский экономико-гуманитарный институт
24. Львовская коммерческая академия
25. Международный университет финансов, г. Киев
26. Международный центр "Business Solutions", г. Киев
27. Национальная академия природоохранного и курортного строительства
28. Национальный аэрокосмический университет им. Н.Е. Жуковского «Харьковский авиационный институт»
29. Национальный горный университет, г. Днепропетровск
30. Национальный институт стратегических исследований, г. Киев
31. Национальный технический университет Украины "Киевский политехнический институт"
32. Национальный университет "Львовская политехника", г. Львов
33. Национальный университет государственной налоговой службы Украины, г. Ирпень
34. Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, г. Нижний Новгород
35. Одесский государственный экономический университет
36. Приазовский государственный технический университет, г. Мариуполь
37. Сумской государственный университет
38. Харьковская национальная академия городского хозяйства
39. Харьковский национальный университет радиоэлектроники
40. Харьковский НИИ технологии машиностроения
41. Херсонский национальный технический университет
42. Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, Республика Болгария, г. Свищов

ОГЛАВЛЕНИЕ

БУЛАХ І.В. МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА.....	3
ГРИШИНА Ю.В., НЕСТЕРОВ Е.С. ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА.....	5
ЖАЛІЛО Я.А., ЖАЛІЛО Б.А. ВЗАЄМОДІЯ НАУКИ І БІЗНЕСУ В ПРОЦЕСІ ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ.....	8
БОРОДІНА О.О. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	10
КОЛЛЕ В.В., КАПЬЛЬЦОВА В.В. АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СФЕРЫ В УКРАИНЕ.....	12
САВЕНКО А.Ю., ГОЛОВКО Г.Н. КОНЦЕПЦИЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ ГОРЛОВСКОГО РУ КПП «УКРПРОМВОДЧЕРМЕТ».....	14
РУМЯНЦЕВ А.А., ДРАЧУК Ю.З. К ВЫБОРУ МЕТОДОВ ОПТИМАЛЬНОГО РЕШЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ.....	17
ЗАГЛАДА Р.Ю., ДЕРЕЧИНСЬКИЙ Ю.Н., СТЕПАНЕЦЬ Д.С. ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ ТА ОБОРОТНОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	20
КОЛІСНИК М.К. ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УЧАСНИКІВ ВИРОБНИЧО- ГОСПОДАРСЬКОЇ СТРУКТУРИ, ЯКА РЕАЛІЗУЄ ІННОВАЦІЇ..	21
ОРЛОВСКАЯ И.Е. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	24
АНДРОС С.В., РОМАНЬОК Т.В. ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНІВ.....	27
АМЕЛЬНИЦЬКА О.В., ХАРІН Ю. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ МАРКЕТИНГУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	30

МАЛГОЖАТА ВИГАНОВСЬКА MANAGEMENT OF EMPLOYEES COMPETENCES — THE DESIRED TREND IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF RESTRUCTURED ENTERPRISES.....	33
НАДТОКА Т.Б., АМЕЛЬНИЦЬКА О. В.	
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА: АКТУАЛЬНІСТЬ І ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	37
САФОНОВА В.Е.	
НОВІ ФОРМИ ВЗАЄМОДІЇ ОСВІТИ І БІЗНЕСУ НА ОСНОВІ ПРИНЦИПІВ БОЛОНСЬКОГО ПРОЦЕСУ.....	40
ЧЕЙЛЯХ Д.Д., РЫБАЛКО В.В.	
ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УГОЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ.....	43
ІВАНОВ В.К.	
ПЛАТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА У КОРОТКОСТРОКОВІЙ ПЕРСПЕКТИВІ.....	45
ПАРШИКОВ А.М.	
ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УКРАИНЕ.....	48
ХАРЧЕНКО В.А.	
ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ.....	50
ПРОКОПЕНКО В.І., ТИМОШЕНКО Л.В.	
ЕКОНОМІЧНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ КОМБІНАТІВ.....	53
КРАВЧЕНКО А.А.	
К ВОПРОСУ О ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ ПРИ ИНВЕСТИРОВАНИИ УГОЛЬНЫХ ШАХТ.....	56
ШАПОВАЛ С.Н., ХУДОЛЕЙ О.Г., НЕГРЕЙ Т.А.	
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ЭКСПОРТА ТОВАРА, А ТАКЖЕ КАЧЕСТВА ЭКСПОРТНЫХ КОНТРАКТОВ.....	58
КРУТІЙ І.	
ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ.....	60
КИРИЧЕНКО А.В.	
ОБГРУНТУВАННЯ ТЕРМІНІВ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОДУКТІВ НА ВУГЛЕВИДОБУВНИХ ШАХТАХ.....	62
ДЕРЕЧИНСКИЙ Ю.Н., НЕСТЕРОВ Е.С.	
МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	65

ЧИСТЯК О.А. УЗАГАЛЬНЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ФІНАНСУВАННЯ КАПІТАЛЬНИХ ВКЛАДЕНЬ.....	68
ПАВЛОВСКАЯ И.Г. К ВОПРОСАМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АЛГОРИТМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СТРУКТУР.....	71
РОМАНЮК Л.М. СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	72
ЧЕРЕВАТСЬКИЙ Д.Ю. РОЗПОДІЛ БІЗНЕСУ НА МІКРОРІВНІ ЯК ОСНОВА СТРУКТУРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ У ВУГІЛЬНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ.....	74
САВІН С.С. РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, КРИТЕРІЇ, ОЦІНКА.....	77
КОТЛЯРЕНКО Д.В. МОДЕЛЬ ДВИЖЕНИЯ ПОЕЗДА ДЛЯ ОПИСАНИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ЗАТРАТ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК.....	80
ГОМАЛЬ И.И. НЕОБХОДИМОСТЬ КОРЕКТИРОВКИ ТОПЛИВНО- ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО БАЛАНСА УКРАИНЫ В ПОСТ- КИОТСКОМ ПЕРИОДЕ.....	82
АТАБЕКОВ О.И. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УГОЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА ПО ЭНЕРГЕТИЧЕСКИМ ПОКАЗАТЕЛЯМ.....	85
ПІЛОВА Д.П. ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	88
ВИНОГРАДОВА М.Ю., КУЧЕР А.Т. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ГАЛУЗІ.....	91
КОСТЮК И.С., НИКЕЕНКО М.А. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ ИНТЕГРАЦИИ НА ЗАО «СПЕЦМЕТАЛЛОПРОМ».....	94
ФЕСЕНКО І.А. РАЦІОНАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	97

ВАСИЛЕНКО Т.Д., ВАСИЛЕНКО Д.В. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ЗАТРАТАМИ, РЕЗУЛЬТАТАМИ И ОПЛАТОЙ ТРУДА НА ШАХТЕ.....	100
ЄВТУШЕНКО Г.І., ВОРОНКОВА О.М. СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ.....	103
БЄЛОЗЕРЦЕВ О.В. УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	105
ХУДОЛЕЙ О.Г., ШАПОВАЛ С.Н., ГОЛУБЕВА Н.М., НЕГРЕЙ Т.А. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ВУГІЛЛЯ.....	106
КОЧУРА І.В. ВСТАНОВЛЕННЯ ПЛАНОВИХ ЗАВДАНЬ НА ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ НА ОСНОВІ ЗАСТОСУВАННЯ НЕЙРОМЕРЕЖЕВОЇ МОДЕЛІ І ТЕОРІЇ СТАТИСТИЧНИХ РІШЕНЬ.....	109
СЕМЕНЮК А.Я. ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ERP-СИСТЕМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	110
ГОРЯИНОВ А.Н. ТРАНСПОРТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И РЕЗЕРВИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	113
ГЛИНСКИЙ Е.Г. КОНКУРЕНЦИИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	114
КЛЮСКО Л.А. БАНКОВСКИЙ РИСК-КОНТРОЛЛИНГ.....	117
ДЕНИСЕНКО Т.Л., МЕРЗЛИКИНА Ю.И., КОНЦЕВИЧ В.Г. RM-ГОТОВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	120
МЕРЗЛИКИНА Ю.И., ДЕНИСЕНКО Т.Л., КОНЦЕВИЧ В.Г. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В КОМАНДЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТОМ.....	122
ЕГУПОВА И.Н. СУЩНОСТЬ И МЕСТО МЕХАНИЗМА ГИБКОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА.....	125
ФАЮСТОВА Т.Е., ФАЙВИШЕНКО Л.В. О РОЛИ И ЗАДАЧАХ ГАРМОНИЗАЦИИ СТАНДАРТОВ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ТОРГОВЛЕ.....	127
МОСКАЛЕНКО Н.В. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ДЕТІНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.....	131
РОСЛАВЦЕВ Д.Н. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КРИТЕРИЯ EVA ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕК- ТИВНОСТИ ПРОЕКТИРУЕМЫХ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ЦЕПЕЙ..	133

ЕГУПОВ Ю.А. ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	134
ЛЕЩЕНКО Ю.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИТУАЦИОННОЙ БАЗЫ ЗНАНИЙ ДЛЯ ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРИБОРОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА.....	137
ЯНЧУК Т.В. МОДЕЛЮВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ МЕТОДІВ АНАЛІЗУ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ В МАЛОМУ БІЗНЕСУ.....	138
ЛЕЩЕНКО А.Б., ДУДЧЕНКО Д.Д., ЛЕВИЦКИЙ П.А. ПОСТРОЕНИЕ ПОДСИСТЕМЫ ДЛЯ БИЗНЕС-АНАЛИЗА ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ.....	141
САЛАМАТОВА А.О. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ НЕФОРМАЛЬНИМИ ЗВ'ЯЗКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	142
БЕЛОКОНЬ Ю.А. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАБОТАМИ ПО УТИЛИЗАЦИИ СЛОЖНОЙ ТЕХНИКИ.....	145
БУТЕНКО Н.Ю. НАВЧАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ — СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЇХ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ.....	146
БОРИСЛАВСЬКА Г.В. УПРАВЛІНСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ ТА ОЦІНКА.....	149
КОТОВ А.С., ШЕВЧЕНКО О.Ю. СТРУКТУРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ.....	152
ХОДАК О.В. ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ ЗАСАД СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ СУЧАСНОГО МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	153
МАЛЬЧИК М.В., АНДРИЕНКО И.А. МОДЕЛЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ВЫБОРА В РЕФЛЕКСИВНОМ УПРАВЛЕНИИ ПРОДАЖАМИ.....	156
ЛЕПА Р.Н., ТУРЛАКОВА С.С. ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ СИТУАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	159
ФИЛИПИШИН И.В., ЦОПА Н.В. ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	161

САВІНА Г.Г., ШУКЛІНА В.В. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТУРИСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ ЯК СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВ ВИРОБНИЧОЇ ТА НЕВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ...	164
КЛЕНІН О.В. ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СУТНОСТІ ТА РОЛЬ В РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	167
СНЕГОВАЯ С.Н. ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА.....	170
МАКЕЕВ А.Ю., ОВСЯННИКОВ В.П., ШТЕНГЕ А.А. СУЩНОСТЬ И АСПЕКТЫ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	172
СКАЖЕНІК В.Б., КОСТЮК І.С., ГОЛУБЄВА Н.М. ОПЕРАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ В КРИЗОВИХ УМОВАХ.....	176
СТЕПАНОВА О.В. ПАРТНЕРСТВО ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ.....	178
КАЛИНИНА С.П., КИСЕЛЬ Н.Ф. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	181
ЧЕРЕВИКОВ Є.Л. РОЛЬ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УСУНЕННІ ПРОВАЛІВ РИНКУ І ДЕРЖАВИ.....	185
ПАВЛЮК К.В. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНО- ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ДЕРЖАВНИХ ІНВЕСТИЦІЙ.....	187
БОГДАН І.В. РОЗВИТОК ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ЕКОНОМІЦІ.....	190
БАЛТАЧЕСВА Н.А. ПРО ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВНОЇ ТА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ.....	193
ПЕРЕХРЕСТ Л.М. РИЗИКИ ЯК ФАКТОР БЕЗПЕКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ.....	195

КОЗЬМЕНКО О.В., МЕРЕНКОВА О.В., КУЗЬМАК Г.В. МОДЕЛЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ З ВИКОРИСТАННЯМ СИНЕРГЕТИЧНОГО ПІДХОДУ.....	197
БОЙКО А.О., КАПШУК О.О. УПРАВЛІННЯ ПЕРЕСТРАХОВИМИ ОПЕРАЦІЯМИ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ РИЗИКОВИХ ТА ЛАЙФОВИХ ВИДІВ СТРАХУВАННЯ.....	200
ПОЛЯКОВ Є.В. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ ШКІДЛИВИХ ДІЙ ВИРОБНИЦТВА НА СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ.....	204
КРАВЧЕНКО В.О., МАЛЮТЕНКО О.Ю. ФОРМУВАННЯ ПОГЛЯДІВ НА РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ.....	206
МАРТЯКОВА Е.Ю. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК МОДЕЛЬ ПРИ РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ОБЩЕСТВА.....	209
МАРТЯКОВА О.В., МУДРА О. ВЗАЄМОДІЯ СУБ'ЄКТІВ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА ПРАЦІ.....	212
МАРТЯКОВА Е.В., ЧЕРЕДНИЧЕНКО К.В. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОГО МЕХАНИЗМА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....	216
НАВКА П.И. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ВУЗах.....	218
ДЕМЯНЧУК А.Л. ПРЕОДОЛЕНИЕ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	221
ВОЗНЮК А.Н. КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ОСНОВА МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ.....	223
ВУЗы и организации, представленные участниками конференции.....	226